





INTERMITTENTS  
ET  
PRÉCAIRES



Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato

INTERMITTENTS  
ET  
PRÉCAIRES

Éditions Amsterdam

© Paris 2008, Éditions Amsterdam.  
Tous droits réservés. Reproduction interdite.

Éditions Amsterdam  
31 rue Paul Fort, 75014 Paris  
[www.editionsamsterdam.fr](http://www.editionsamsterdam.fr)

Abonnement à la lettre d'information électronique  
d'Éditions Amsterdam : [info@editionsamsterdam.fr](mailto:info@editionsamsterdam.fr)

Éditions Amsterdam est partenaire des revues  
*Multitudes* et *Vacarme*  
et de *La Revue internationale des livres et des idées*  
[www.revuedeslivres.net](http://www.revuedeslivres.net)

Diffusion et distribution : Les Belles Lettres

ISBN : 978-2-35480-021-5

## *Avertissement*

Cet ouvrage est le fruit d'une réflexion menée par ses auteurs à partir du travail de recherche réalisé par l'équipe ISYS (Innovation-Systèmes-Stratégie) du laboratoire de recherches Matisse UMR 8595 (aujourd'hui composante du CES – Centre d'Économie de la Sorbonne UMR 8174) de l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne en étroite collaboration avec l'association AIP (Amis des Intermittents et Précaires) et avec la Coordination des Intermittents et Précaires.

Dans le cadre de la Convention notifiée le 3 octobre 2004 entre l'AIP (Association des Amis des Intermittents et Précaires), le CNRS et l'université de Paris 1, l'équipe de recherche, composée des chercheurs Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato (chercheur associé à l'équipe ISYS), dirigée par Yann Moulier Boutang et soutenue par Jean-Baptiste Oliveau, qui a assuré le suivi de l'enquête, le traitement statistique des données et les simulations des modèles d'indemnisation, s'est engagée dans la réalisation de l'« Étude statistique, économique et sociologique du régime d'assurance chômage des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel ».

Cette étude s'inscrit à l'intérieur de l'Expertise d'Initiative Citoyenne « Intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel : les « annexes 8 et 10 », cas particulier d'une problématique plus générale. Comment financer la protection sociale dans le cadre de la discontinuité de l'emploi », pour laquelle l'AIP a bénéficié du soutien financier des conseils régionaux d'Île-de-France, de PACA, de Rhône-Alpes et de Bourgogne.

 **île de France**

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Rhône-Alpes** Région

 **Bourgogne**  
Conseil régional

## Remerciements

L'enquête socio-économique qui est au cœur de cet ouvrage a été réalisée conjointement par des chercheurs et par des intermittents et précaires. Ces derniers ont contribué à l'élaboration du questionnaire et à la réalisation des entretiens. Ils ont également assuré la coordination logistique de l'enquête en Île-de-France et dans les autres régions (Bourgogne, PACA, Languedoc-Roussillon, Bretagne, Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Poitou-Charentes). Enfin, ils ont participé à l'interprétation des résultats de l'enquête et aux discussions qui ont précédé l'écriture des rapports de recherche téléchargeables sur le site de la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France (<http://www.cip-idf.org/>).

Cette enquête a donc été une expérience de coproduction. Nous tenons à remercier tous ceux qui y ont participé ainsi que les membres de la CIP-IdF qui ont porté jusqu'au bout cette expérience et sans qui cet ouvrage n'aurait jamais vu le jour.

En tant que rédacteurs de cet ouvrage, nous sommes témoins de cette expérience et assumons la responsabilité de notre vision partielle.

Ont participé à cette enquête :

*Alain T., Alexandre R., AnMary M., Anna A., Alain D., Alexandre F., Anne-Marie W., Anne Laure P., Arnaud C., Baptiste B., Bénédicte K., Bérénice D., Bertrand K., Bruno T., Carine V., Céline F. Catherine B., Caroline O., Charlotte A., Chiara G., Christine N., Christophe D., Claude A., Claude B. Coco G., Combor, Corinne G., Corinne M., Cyril N., Danièle E., David M., Denis D., Denis L., Denis M., Denis Z., Didier L. G., Dolores J., Dominique L., Sofi V., Elisa L.B., Elisabeth C., Elise M., Émilie B., Emmanuelle L., Estelle C., Fiona B., Franck C., Franck H., Frédéric D., Frédéric P., Gérald D., Gérard C., Gerhard B., Roland G., Gilda F., Grégory M., Guillaume B., Guillaume B., Guillaume D., Guigou C. Hugo M., Ingrid P., Isabelle P., Isabelle T., Jacques C., Jean G., Jérôme T., Jean-Baptiste L., Jean-François M., Jean-Marie J., Jean-François R., Jean-Christophe M., Jeanne R., Jérémy C., Jeremy S., Jocelyne M., Joël B., Joëlle B., José-Carlos G., Julie B., Julien P., Juliette W., Laurent G., Lola B., Louis-Marie B., Lucien E., Madeleine F., Marc M., Marie-Jo K., Marie-Christine J., Mariline G., Marion C., Martin G., Max V., Muriel B., Michèle B., Nadia J., Nathalie C., Nathalie V., Nathalie G., Noëlle D., Olivier P., Olivier T., Pascal N. L. S., Patrick F., Philippe B., Philippe F., Pierre J., Rafael B., Rafaëlle T., Raoul B., Roland B., Robert T., Sabine L., Sabrina G., Sarah D., Sébastien C., Sébastien P., Séverine B., Séverine P., Sonia L., Sorya H., Stéphane O., Stephanie B., Stephanie B., Stephanie G., Sylvia L., Sylvie A., Sylvie G., Sylvie H., Valérie B., Vanessa L., Victorine L., Vincent G., Virginie D., Yannick J., Yvon Thomas L. G.*



## SOMMAIRE

<i>Introduction</i>	11
I. LES ACTEURS DU CONFLIT	19
II. INTERROGER LES MÉTHODES D'ENQUÊTE DE TERRAIN : L'EXPERIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »	37
III. PRATIQUES D'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE	57
IV. QUEL MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE ? QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?	115
 <i>Annexe</i>	
<i>Annexe 1</i> : Enquête sociologique : intermittents du spectacle	145
<i>Annexe 2</i> : De l'échantillon à la population	163
<i>Annexe 3</i> : Salaires et revenus	167
<i>Annexe 4</i> : La figure du salarié-employeur	181
<i>Annexe 5</i> : Les temps de l'intermittence	185
<i>Annexe 6</i> : Métiers et parcours	189
<i>Annexe 7</i> : Les différents modèles d'indemnisation chômage	193

<i>Annexe 8 : Comparaison des coûts des différents systèmes d'indemnisation chômage</i>	205
<i>Annexe 9 : Textes choisis de la Coordination Intermittents et Précaires</i>	209
<i>Bibliographie</i>	221
<i>Table des matières détaillée</i>	227

## INTRODUCTION

Pendant longtemps, [le régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle] était remarquable parce qu'il réussissait, tout en prenant en compte la spécificité de nos métiers, à atténuer un peu, un tout petit peu, la très grande disparité de revenus dans les milieux artistiques. C'était alors un système mutualisé. Il produisait une forme très concrète de solidarité entre les différents acteurs de la chaîne de fabrication d'un film et aussi entre les générations. Depuis des années, le Medef s'acharne à mettre à mal ce statut en s'attaquant, par tous les moyens possibles, à la philosophie qui a présidé à sa fondation. Aujourd'hui, il y est presque arrivé. De réformes en nouveau protocole, il est arrivé à transformer un système mutualisé en système capitalisé. Et cela change tout. Cela veut dire, par exemple, que le montant des indemnités n'est plus calculé sur la base de la fonction de son bénéficiaire mais exclusivement sur le montant de son salaire. Et plus ce salaire est haut, plus haut sera le montant de ses indemnités. Et on en arrive à une absurdité complète du système où, sous couvert de résorber un déficit, on exclut les plus pauvres pour mieux indemniser les plus riches.

C'était en février 2007, lors de la cérémonie des Césars. La réalisatrice Pascale Ferran, primée pour *Lady Chatterley*, se saisissait de l'occasion pour rappeler les véritables enjeux du conflit social autour de la réforme du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Ses mots font écho à ce que les intermittents en lutte depuis l'été 2003 ont dévoilé : la réforme, imposée comme une nécessité au nom du déficit de l'Unédic<sup>1</sup>, avait pour but de refonder entièrement les principes de la protection sociale. Elle ne s'est pas contenté de restreindre les conditions d'ouverture des droits à l'indemnisation chômage, excluant par là bon nombre d'intermittents, elle a aussi déplacé la logique au fondement du système de Sécurité sociale en procédant à une substitution d'un principe à un autre : la mutualisation est aujourd'hui partiellement abandonnée en faveur d'un principe d'individualisation. Tel est le constat de

<sup>1</sup> L'Unédic est une association loi 1901, gestionnaire d'un service public. Créé en 1958, l'Unédic a une double mission : il est un organisme à la fois de négociation entre les partenaires sociaux (patronat et syndicats) et de gestion des cotisations patronales et salariales.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

poids auquel la Coordination des Intermittents et Précaires est parvenue grâce au mode d'expertise propre qu'elle a mis en place et développé.

L'histoire du mouvement des intermittents n'est pas seulement celle d'une lutte. C'est aussi celle d'une « expertise » permanente qui se nourrit d'une réflexion sur la politique des savoirs et place au centre de la question politique les relations entre savoirs savants et savoirs profanes, savoirs minoritaires et savoirs majoritaires. L'expertise a permis de porter le conflit sur le terrain même de la production du savoir-pouvoir. Cette expérience est le lieu d'un agencement singulier : l'articulation d'une politique des savoirs et d'une lutte pour de nouveaux droits sociaux. Pour synthétiser la démarche qui, dès la constitution du mouvement, rendit cet agencement possible, on se reportera à deux intitulés majeurs des initiatives prises par les intermittents : « Nous avons lu le protocole » et « Nous avons une proposition à vous faire ».

Le protocole de réforme signé le 26 juin 2003 est lu collectivement par les intermittents en lutte lors des réunions de la commission créée *ad hoc*, comme le seront par la suite tous les rapports des experts et les décrets d'application. Les dispositifs prévus par la réforme sont comparés aux pratiques d'emploi et de travail des intermittents afin de mesurer les conséquences de leur application : le savoir institué qui fait la loi est confronté aux savoirs de ceux sur qui cette loi agit. C'est par la mise en commun des expériences et des compétences du plus grand nombre que le protocole de réforme est critiqué, au motif non seulement des inégalités de traitement et des exclusions qu'il engendre, mais aussi de son inadéquation aux pratiques d'emploi et de travail hétérogènes que connaissent bien, par expérience, ceux qu'il concerne directement.

Voici l'un des résultats les plus déconcertants de l'expertise : la réforme n'entraîne pas les économies attendues et par lesquelles on l'avait justifiée. Se dévoile alors le sens politique profond des réformes économiques : sous le prétexte de la maîtrise des dépenses, la réforme remplace progressivement les dispositifs de mutualisation du risque, de transfert de revenus, les dispositifs de socialisation du salaire et donc de redistribution, par des dispositifs de capitalisation. Individualisant le risque du chômage, on trouve ici la préfiguration d'un système de protection sociale fondé sur la capitalisation pour la couverture des risques.

Isabelle Stengers souligne l'apport spécifique du mouvement des intermittents dans les termes suivants :

il ne s'agit pas seulement de s'être emparé de l'expertise, [il s'agit] d'avoir dévoilé la logique des réformes imposées au nom de « vous êtes trop nombreux, il faut bien ». Les intermittents ont dévoilé la logique comptable qui fonde les politiques néolibérales : « fabriquer » les déficits et utiliser les populations comme variable d'ajustement. Il apparaît alors que le sens du « il faut bien » [...] renvoie non à une nécessité que tous devraient reconnaître, mais plutôt à une opération globale de réagencement des relations entre État et Capitalisme<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Isabelle Stengers, « Le Défi de la production de l'intelligence collective », entretien réalisé par Andrée Bergeron, in *Multitudes*, n° 20, printemps 2005.

## INTRODUCTION

« Nous avons une proposition à vous faire » constitue la deuxième étape de l'expertise : il ne s'agit pas seulement de refuser la réforme, de simplement défendre les acquis sociaux. Au cours de l'été 2003, où s'exprime le refus de la logique de la réforme, les intermittents rassemblés dans la Coordination des Intermittents et Précaires (CIP) élaborent un Nouveau Modèle d'indemnisation chômage adapté aux salariés à l'emploi discontinu : ils se fondent pour ce faire sur une cartographie construite collectivement des pratiques de travail et des formes de vie inventées à partir de l'usage de l'intermittence. Un processus de construction que l'on pourrait qualifier d'« *empowerment* », en suivant la définition qu'en donne Isabelle Stengers : « L'ensemble des processus et des recettes par où chacun des membres d'un collectif acquiert, grâce aux autres et avec les autres, une capacité propre de penser, de sentir, de décider qu'il n'avait pas individuellement<sup>3</sup>. » Loin de prétendre à l'universalité, le Nouveau Modèle élaboré par la CIP se veut une « base ouverte », appropriable et adaptable par d'autres travailleurs à l'emploi discontinu suivant des critères « locaux » propres aux différentes pratiques d'emploi et de travail.

Règle ou exception ? La CIP n'a pas pour ambition de défendre les acquis sociaux des Trente Glorieuses, mais entend défendre de nouveaux droits sociaux associés à la mobilité et à la flexibilité de l'emploi. Elle aura contribué à déplacer la question de la protection sociale des intermittents du spectacle vers la question de la protection de tous les salariés à l'emploi discontinu. Telles sont la singularité et la richesse de ce mouvement : il ne s'est pas engagé sur le terrain où tout le monde l'attendait, celui de la culture et des politiques culturelles. Il a déjoué le consensus de l'« exception culturelle » où tout le monde voudrait le cantonner. En revendiquant de nouveaux droits sociaux non seulement pour les intermittents mais aussi pour tous les travailleurs à l'emploi discontinu, à la rémunération variable et aux employeurs multiples, ce mouvement a ouvert une bataille politique sur le front de la précarisation et de la paupérisation qui touchent désormais une partie de plus en plus importante de la population.

En France, pourtant, artistes et techniciens du secteur du spectacle représentent historiquement une figure d'exception au sein du salariat. Cette exception française est clairement définie par le code du travail et par le code de la Sécurité sociale. L'article L762.1 du code du travail établit la « présomption de salariat » : en France, donc, les artistes du spectacle sont assimilés à des salariés, alors que dans tous les autres pays ils ont le statut de travailleur indépendant (*free lance*). Par ailleurs, le droit du travail, reconnaissant la nature discontinue de l'activité de l'entreprise du spectacle, autorise les employeurs à recourir au contrat à durée déterminée (C.D.D.) dit d'usage. En conséquence, une entreprise du spectacle peut signer des contrats de travail à durée déterminée de manière récurrente avec un même salarié, sans contraintes ni sur la durée du contrat, ni sur les délais entre deux contrats. Depuis les années 1960, cette exception du droit du travail a été associée à une autre exception du droit social : les salariés intermittents bénéficient d'un régime d'assurance chômage spécifique.

<sup>3</sup> Isabelle Stengers, postface à Starhawk, *Femmes, magie & politique*, Les Empêcheurs de penser en rond, Paris, 2003, p. 322-323.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Il s'agit des annexes 8 et 10<sup>4</sup> du régime général de l'assurance chômage, concernant les salariés travaillant dans les secteurs du spectacle enregistré et du spectacle vivant. Jusqu'à la réforme de 2003, ces critères spécifiques revenaient à rendre moins contraignantes que dans les autres annexes et dans le régime général d'assurance chômage les conditions d'ouverture des droits – à savoir 507 heures de travail sous contrat effectuées pendant l'année de référence sans contrainte de continuité – et à assurer, sur une durée annuelle, la continuité des droits sociaux et du revenu en situation de discontinuité radicale de l'emploi. Cependant, à la différence de l'annexe 4 concernant les intérimaires, les annexes 8 et 10 assuraient des allocations journalières plus faibles, bien que sur une période plus longue.

Au croisement du droit du travail et du système de protection sociale français, il existait donc une zone d'exception où l'hyper-flexibilité des emplois se combinait avec une certaine sécurité pour le salarié. Tel était le régime spécifique d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle jusqu'à la réforme de 2003.

Si dans les années 1960, époque où le régime d'indemnisation chômage a été mis en place, le contrat à durée indéterminée (C.D.I.) à plein temps s'affirmait comme norme d'embauche, depuis lors, la discontinuité de l'emploi s'est étendue à d'autres zones du marché du travail. Dans les années 1980, C.D.D., intérim, stages et contrats « aidés » ont connu une croissance accrue. Comme l'a remarqué Pierre Concialdi<sup>5</sup>, plus de 60 % des emplois salariés créés entre 1983 et 2005 étaient précaires. Les conséquences en sont connues : paupérisation des populations salariées, précarisation des parcours professionnels et des conditions de vie. Le Collectif « Les Autres Chiffres du Chômage » a estimé qu'en 2005, 11,4 millions de salariés, soit 41 % de la population active, se trouvaient en situation d'« emploi inadéquat » au sens du BIT<sup>6</sup>, c'est-à-dire un emploi ne permettant pas de vivre décemment, de prévoir l'avenir et de préserver ses compétences et sa santé.

Dans ce contexte de flexibilisation généralisée du marché du travail, il apparaît légitime de s'interroger sur les raisons et la nécessité d'une réforme qui a en grande partie vidé de sa substance le seul régime d'assurance chômage qui protégeait les salariés à l'emploi discontinu du risque de précarisation et de paupérisation.

Le déficit des caisses d'assurance chômage est le premier argument invoqué pour donner force et légitimité aux thèses suivant lesquelles on ne peut pas

<sup>4</sup> Jusqu'à la réforme de 2003, les annexes 8 et 10 concernaient les salariés intermittents travaillant respectivement dans le secteur du spectacle enregistré et du spectacle vivant. Avec la réforme, la séparation repose désormais sur la distinction entre techniciens (annexe 8) et artistes (annexes 10).

<sup>5</sup> Pierre Concialdi, *Non à la précarité*, En clair Mango, Paris, 2007, p. 40.

<sup>6</sup> Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et aux chômeurs.

## INTRODUCTION

envisager l'extension de la protection sociale des intermittents du spectacle aux autres salariés à l'emploi discontinu, mais qu'il faudrait, au contraire, limiter encore le champ d'application des régimes d'assurance chômage d'exception des annexes 8 et 10.

Du fait de la discontinuité des emplois et de la continuité des droits sociaux, il est vrai que le bilan de l'Unédic concernant les annexes 8 et 10 est structurellement en déséquilibre : le rapport entre prestations et cotisations oscille entre 600 et 700 %, car la masse salariale sur laquelle est assise la cotisation sociale est nécessairement faible, nonobstant le nombre important de cotisants non indemnisés. Dans les années 1960, ces salariés atypiques pesaient numériquement peu sur l'emploi total en France et *a fortiori* sur les caisses de l'Unédic. Depuis les années 1980, leur nombre s'est accru rapidement, à un rythme s'accéléralant. Entre 1991 et 2003, le nombre d'intermittents indemnisés dans l'année est passé de 41 000 à 105 600<sup>7</sup>. Cette croissance est dénoncée par les responsables politiques et par certains syndicats comme l'effet de la dérégulation du marché du travail ainsi que des abus dans le recours à l'intermittence. Certains en arrivent à soutenir la thèse de l'existence d'une relation causale entre système de droits sociaux et précarité : le système de droit social spécifique des intermittents aurait, de soi, engendré une fragmentation des emplois, l'augmentation du nombre d'intermittents et leur précarisation. Nous analyserons les fondements de cette théorie par la suite. Pour l'instant, nous nous en tenons à notre propre hypothèse : la croissance du nombre d'intermittents est imputable essentiellement au développement quantitatif et qualitatif des activités culturelles et artistiques. Cette croissance nous apparaît en outre cohérente avec les transformations sociales et économiques plus globales que traversent les économies occidentales, cela tant du point de vue de l'organisation du travail que du point de vue de la nature des activités et du contenu du travail.

La place qu'occupent les activités de services (formation, études et recherche, santé, loisir, animation, etc.) n'a pas cessé de progresser. Or, les activités culturelles et artistiques ne sont pas étrangères à cette dynamique. Aujourd'hui, les activités du spectacle, sorties de la logique de l'exception, ne constituent pas les confins de l'économie, mais sont bien plutôt au cœur des nouvelles dynamiques d'accumulation capitaliste. Ces activités du spectacle pèsent, en termes d'emploi, qu'ils soient permanents ou intermittents, désormais autant que l'industrie automobile. Ainsi, en France, le poids du secteur de la culture, dont la valeur ajoutée a été estimée pour l'année 2004 à environ 11 milliards d'euros, est équivalent à celui du secteur de la construction aéronautique, navale et ferroviaire<sup>8</sup>.

Dans une étude présentée aux ministres européens de la culture le 13 novembre 2006, la Commission européenne soulignait l'importance du secteur de la

<sup>7</sup> Données Unédic, Direction des Etudes et des Statistiques. Allocataires indemnisés dans le cadre des annexes 8 et 10 du règlement général de l'Assurance chômage.

<sup>8</sup> Jean-Paul Guillot, *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*, rapport réalisé pour le ministère de la Culture et de la Communication, décembre 2004.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

culture pour l'économie européenne, et mettait en exergue son « potentiel de création d'emplois », plus nombreux et de meilleure qualité. Au niveau européen, le secteur a représenté, en 2003, 2,6 % du PNB de l'Union, sa contribution étant supérieure à celle de l'industrie des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique (2,3 % du PNB de l'Union Européenne). Entre 1999 et 2003, la croissance du secteur a été de 12,3 % supérieure à la croissance de l'économie européenne en général. Le chiffre d'affaires du secteur s'est élevé à plus de 654 milliards d'euros en 2003. On estime à 5,8 millions le nombre de personnes qui y travaillaient en 2004, soit 3,1 % du total de la population active de l'UE-25, c'est-à-dire davantage que la population active réunie de l'Irlande et de la Grèce. Alors que l'emploi total diminuait dans l'UE entre 2002 et 2004, l'emploi dans le secteur augmentait (+1,85 %) durant la même période<sup>9</sup>. Au sein du secteur, l'industrie culturelle, dominée depuis les années 1980 par la télévision, doit évincer toute forme de production qui ne répond pas à ses critères de rentabilité. Des critères qui se retrouvent exprimés, banalement, mais également de manière puissante, dans la formule devenue célèbre de l'ancien P.D.G. de TF1 : « Il faut que le cerveau du téléspectateur soit disponible. Nos émissions ont pour vocation : [...] de le divertir, de le détendre pour le préparer entre deux messages. » Le préparer à quoi ? À recevoir le message publicitaire<sup>10</sup>. Ainsi, selon Patrick Le Lay, il s'agit, en raccourci, de vendre le « temps de cerveau disponible » du spectateur à Coca Cola et consorts.

Le Nouveau Modèle d'indemnisation proposé par la CIP, en limitant l'aléa inhérent à des pratiques d'emploi discontinues et en assurant une certaine continuité de revenu sur l'année, constitue, comme nous essayerons de le démontrer, un outil puissant pour que la flexibilité puisse être réappropriée sous la forme d'une mobilité choisie. En ce sens, il constitue un outil, certes imparfait mais perfectible, de résistance aux processus de dévalorisation du travail et de paupérisation des travailleurs ; mais il permet également de se soustraire en partie du lien de subordination et de la contrainte salariale, ouvrant ainsi d'autres possibles, d'autres « fabriques du sensible », selon l'expression de Jacques Rancière.

En effet, la même polarisation qui se produit du point de vue économique entre riches et pauvres, entre inclus et exclus du système de protection sociale, se développe du point de vue artistique entre les productions de divertissement (plus rentables) et celles affichant d'autres ambitions (chroniquement déficitaires).

Marginalisation des intermittents surnuméraires et marginalisation des productions non conformes à la logique concurrentielle de l'industrie culturelle sur le marché local et mondial sont les deux faces de la même médaille.

<sup>9</sup> Kea European Affairs, *The Economy of Culture in Europe*, étude réalisée pour la Commission européenne, 2006.

<sup>10</sup> « Il y a beaucoup de façons de parler de la télévision. Mais dans une perspective business, soyons réalistes : à la base, le métier de TF1, c'est d'aider Coca Cola, par exemple, à vendre son produit », Patrick Le Lay, in *Les Dirigeants face au changement*, Éditions du Huitième jour, Paris, 2004.



## INTRODUCTION

Ces enjeux « artistiques », propres au secteur culturel, étaient aussi clairement énoncés par Pascal Ferran lors de la cérémonie des Césars, lorsqu'elle affirmait :

Au même moment, exactement, à un autre bout de la chaîne de fabrication de films, d'autres causes produisent les mêmes effets. Je veux parler du système de financement des films, qui aboutit, d'un côté, à des films de plus en plus riches et, de l'autre, à des films extrêmement pauvres. Cette fracture est récente dans l'histoire du cinéma français. En assimilant les films à vocation artistique aux films pauvres et les films de divertissement aux films riches, en cloisonnant les deux catégories, en rendant quasi impossible pour un cinéaste d'aujourd'hui le passage d'une catégorie à une autre, le système actuel trahit l'héritage des plus grands cinéastes français et leur volonté acharnée de ne jamais dissocier création cinématographique, point de vue personnel et adresse au plus grand nombre. Ce faisant, il défait, maille après maille, le goût des spectateurs, alors même que, pendant des décennies, le public français était considéré comme le plus curieux, le plus exigeant et le plus cinéphile du monde. Ici comme ailleurs, la violence économique commence par tirer vers le bas le goût du public, puis cherche à nous opposer. Elle n'est pas loin d'y arriver. Les deux systèmes de solidarité, entre les films eux-mêmes et entre ceux qui les font, ces deux systèmes, qui faisaient tenir ensemble le cinéma français, sont au bord de la rupture.

Le conflit aura révélé jusqu'à quel point choix économiques et choix esthétiques, critères de rentabilité et critères de formation des publics, principes de contrôle des travailleurs et principe de contrôle des goûts sont intimement liés. Les enjeux du conflit se situent en effet au point de croisement des questions économiques, sociales et esthétiques. La question des modes de mise au travail est alors inséparable, dans le secteur du spectacle, comme d'ailleurs dans les autres secteurs de l'économie, des questions sur le sens et le contenu de ce qu'on fabrique.

Ce livre retrace l'histoire d'un moment particulier de ce conflit, celui constitué par la réalisation d'une enquête menée conjointement par des intermittents du spectacle, des précaires et des chercheurs universitaires. Avant d'entrer dans le cœur du sujet, un premier chapitre remet en perspective cette expérience d'expertise co-produite dans le paysage politique qui l'a vu naître. L'enquête a constitué un moment essentiel dans l'histoire d'un mouvement qui a porté, tout au long de sa lutte, l'exigence et la puissance de son expertise. Les aspects méthodologiques de cette enquête sont très importants en raison du contexte particulier dans lequel l'enquête a été réalisée – pendant même que le conflit atteignait ces moments les plus intenses – et de la manière dont les expériences et les compétences des uns et des autres ont été mobilisées au cours d'un processus de coproduction de connaissances. Ces questions seront abordées dans le deuxième chapitre de ce livre. Les résultats de l'enquête feront quant à eux l'objet d'un troisième chapitre. L'analyse s'efforcera d'apporter des réponses et des éclaircissements sur un certain nombre de questions : qu'est ce qui justifie les fortes inégalités de revenu entre intermittents du spectacle ?

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Quel a été le rôle de l'assurance chômage pour des travailleurs à l'emploi discontinu et aux employeurs multiples ? Comment se découpent les temps pour un intermittent du spectacle, entre temps de l'emploi, temps au chômage et temps de repos ou de loisir ? Comment se forment les compétences mobilisées dans l'activité professionnelle ? Quelle nouvelle distribution entre autonomie et subordination se met en place dans les nouvelles relations de travail ?

En dépassant le cadre strict de l'intermittence dans le secteur du spectacle, le quatrième chapitre sera consacré à une réflexion plus large fondée sur les résultats de l'enquête et sur les simulations de l'impact économique et social de différents modèles possibles d'indemnisation chômage. En effet, bien au-delà du seul secteur du spectacle, poser la question : « quel modèle d'indemnisation chômage pour les salariés à l'emploi discontinu ? » revient en réalité à nous demander « quel modèle de société désirons-nous réellement ? »

## LES ACTEURS DU CONFLIT

Comme dans tout conflit social, une multiplicité de forces politiques, institutionnelles, sociales et syndicales sont engagées dans celui des intermittents. Dans ce chapitre, nous esquissons une cartographie des principaux acteurs, afin, d'une part, de mieux saisir les enjeux du conflit et, d'autre part, de rendre compte de la genèse de l'enquête qui justifie la présente publication.

Le patronat, les syndicats et les coordinations, premiers acteurs du conflit, posent des problèmes et envisagent des solutions radicalement hétérogènes. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous tenterons de saisir les objectifs et les stratégies de chacun, de marquer les clivages qui, à travers la question particulière des intermittents du spectacle, peuvent éclairer la question sociale aujourd'hui.

Par ailleurs, de par l'envergure et les enjeux du conflit, l'État a été appelé à jouer un rôle central. Nous verrons, au reste, jusqu'à quel point les politiques néolibérales exigent une présence et un rôle actif de l'État, même si la nature de ses interventions est profondément différente de celle des interventions de l'État-providence.

D'autres acteurs ont également occupé la scène : nous ébaucherons une analyse de la bataille des discours, menée auprès de l'opinion publique par un agencement d'énonciation qui virent le journaliste, le savant et l'expert, ainsi que leurs institutions respectives (les rédactions des médias, les laboratoires universitaires et les cabinets de conseil), monter en première ligne.

### I. L'AFFIRMATION POLITIQUE DES COORDINATIONS

Depuis le milieu des années 1980, chaque fois que leur régime d'indemnisation chômage est mis en cause, les intermittents se mobilisent avec une pugnacité digne d'une autre époque. Le récent conflit a hérité et valorisé le capital d'expériences cumulées au cours des mobilisations qui se sont amplifiées, par vagues successives, depuis la fin des années 1980, notamment, durant l'été 1992, puis l'hiver 1996/1997. Au fil du temps, la forme « coordination » s'est affirmée par

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

sa capacité d'innovation tant dans les formes d'organisation politique que dans les contenus de la lutte et les modalités d'action.

Déjà, en 1992, à côté des organisations syndicales, des coordinations s'étaient constituées dans les régions (c'est seulement avec le conflit de 2003 que la forme coordination s'est affirmée aussi en région parisienne). En juillet 2003, on recensait, lors de la réunion de la coordination nationale, trente-six collectifs et coordinations sur le territoire, jusqu'à l'Île de la Réunion, qui fonctionnaient sous le mode de l'assemblée générale.

Les coordinations ont joué un rôle fondamental pour déplacer le conflit du terrain défensif et catégoriel vers une lutte offensive et non corporative. En 1992, la Coordination de Lyon fut la première à produire de nouveaux énoncés, repris par les coordinations en 1996-1997, puis en 2003. Ces énoncés se construisent autour d'un premier constat : *la discontinuité de l'emploi qui caractérise l'intermittence relève d'une modalité d'organisation du travail qui concerne toute l'économie, et pas seulement le monde de l'art et de la culture.* Pour combattre la précarisation et la paupérisation de couches de plus en plus importantes de la population, les principes qui fondent le régime de l'intermittence doivent être élargis à tous les travailleurs soumis à la flexibilité de l'emploi. Ces analyses et ses revendications n'ont rencontré aucun écho chez les syndicats. En conséquence, ce cycle de luttes s'est caractérisé par une autonomie croissante des comportements, des modalités d'organisation et des formes d'action politique.

Les acquis politiques des conflits de 1992 et 1995/1996 furent explicités lors des grèves de 2003 et se cristallisèrent jusque dans la dénomination de la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France (CIP-IdF). La Coordination devint alors un acteur incontournable du conflit. Cette constitution en coordination s'inscrit dans la continuation d'un processus d'auto-organisation présent non seulement dans l'histoire du mouvement des intermittents, mais aussi dans les luttes sociales des années 1990 (notamment des infirmières), dans les grèves de 1995 et dans la mobilisation des chômeurs. Cette forme d'organisation a trouvé une nouvelle vigueur avec les coordinations étudiantes lors de la mobilisation du printemps 2006 contre le CPE (Contrat Première Embauche) et de l'automne 2007 contre la LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités).

Dans le « et Précaires » de son intitulé est rassemblée toute la puissance, mais aussi toute la fragilité de la Coordination créée en 2003. Ce n'est pas seulement la coordination des artistes et techniciens du spectacle, ce n'est pas seulement la coordination des professionnels du spectacle. Le « et Précaires » est ce par quoi il y a d'abord l'abandon d'une identité caduque, ensuite la construction d'une nouvelle personnalité collective et enfin l'apparition de processus de production de subjectivité inédits. Le « et Précaire » est aussi le signe d'une ouverture. Ouverture, déjà, à tous ceux qui sont intermittents du spectacle et qui ne sont pas indemnisés, mais aussi ouverture, quoique souvent problématique, à tous les autres intermittents de l'emploi. La coordination devient cet espace dont parlait Donna Haraway, construit de manière consciente,

## LES ACTEURS DU CONFLIT

qui ne peut affirmer la capacité d'agir sur la base seulement d'une identification « naturelle » (catégorielle), mais sur la base de la coalition consciente des affinités<sup>1</sup>. Affinités recherchées et questionnées à partir de la conjonction « et » qui relie intermittents et précaires, affinités recherchées et questionnées à partir d'une confrontation des pratiques d'emploi et des pratiques de travail.

L'introduction de ce nouveau nom dans l'espace public signale l'introduction d'un nouveau point de vue sur l'intermittence. C'est à partir de l'agencement de l'intermittence et de la précarité que la Coordination commence à interroger la figure du salariat standard et du chômage standard. C'est à partir du « et Précaires » qu'elle problématise les différentes temporalités qui caractérisent les pratiques des intermittents (temps de l'emploi, temps de travail, temps de chômage et temps de vie) en se demandant si le travail et l'emploi se recouvrent complètement. Si le travail n'est pas réductible à l'emploi parce qu'il le déborde, qu'est-ce que devient alors le chômage et quelle est la fonction de l'assurance chômage ? La Coordination problématise aussi ce que signifie être artiste ou professionnel dans les conditions de précarisation induites par la flexibilité de l'économie contemporaine, ou encore interroge le sens de l'afflux en masse des nouvelles générations vers les métiers du spectacle. L'enquête sera ainsi l'occasion d'interroger collectivement les problèmes que l'introduction de l'expression « et Précaires » ouvre.

Lorsque Bernard Gazier<sup>2</sup> traite de la question des intermittents, il les compare à la figure de l'ouvrier parisien de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle qui revendiquait pour lui-même le nom de « sublime ». Le sublime choisissait quand, pour combien de temps et avec qui travailler. Le sublime était un travailleur relativement émancipé, maître de sa mobilité et de ses engagements. Il n'acceptait pas de travailler pour une durée différente que celle qu'il souhaitait, et jamais pour un patron qu'il n'avait pas choisi lui-même. Bernard Gazier se demande si cette figure, disparue avec l'introduction de l'organisation tayloriste du travail, ne serait pas en train de renaître, sous d'autres formes et dans des conditions différentes. La question mérite d'être posée.

Cependant, pour que le régime de l'intermittence puisse garantir un type d'autonomie et de pouvoir comparable à celui des sublimes, il faudrait le réformer, mais dans un sens opposé à celui des réformes de 2003 et 2007, dans un sens qui mettrait en cause les privilèges corporatistes des sublimes fondés sur les compétences et le professionnalisme d'une poignée d'ouvriers.

Pour la Coordination, la lutte doit être une lutte contre les politiques de précarisation des conditions d'emploi et de vie, et par conséquent une lutte pour de nouveaux droits sociaux ; mais elle doit également être une lutte pour défendre la possibilité de pratiquer d'autres formes d'expressions artistiques, d'autres formes de vie, d'autres formes de la politique grâce à l'intermittence.

La revendication de nouveaux droits sociaux se concrétise dans la proposition d'un modèle d'indemnisation chômage – intitulé « Nouveau Modèle » par

<sup>1</sup> Donna Haraway, *Modest\_Witness@Second\_Millennium\_FemaleMan\_Meets\_OncoMouse: Feminism and Technoscience*, New York, Routledge, 1997.

<sup>2</sup> Bernard Gazier, *Tous « Sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion, 2003.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

ses concepteurs – qui, fondé sur un principe de mutualisation du risque et de socialisation du salaire, garantit la continuité du revenu dans la discontinuité de l'emploi. Ce nouveau modèle d'indemnisation chômage, tout en étant construit à partir des pratiques d'emploi et de travail des intermittents, se veut une base ouverte adaptable et appropriable par tous les salariés à emploi discontinu. Le Nouveau Modèle préfigure la possibilité de mettre au centre des revendications non pas l'emploi, mais la réappropriation de la maîtrise du temps, de l'activité, et d'ainsi ouvrir de nouveaux espaces de liberté.

La proposition du Nouveau Modèle traduit l'exigence de nouveaux droits sociaux à même, dans un premier temps, de transmuter la flexibilité imposée en mobilité choisie, puis de subvertir l'injonction libérale à devenir « employeur de soi-même », et enfin de se soustraire, pour qui le souhaite, à l'injonction à travailler à plein temps. Pour filer jusqu'au bout le parallèle établi par Gazier, la figure de l'intermittent que préfigure la Coordination tourne le dos au sublime : contre la logique d'individualisation du salaire et des droits sociaux, les revendications de la Coordination visent au contraire à la mutualisation. La liberté des sublimes constituait la liberté d'une poignée d'ouvriers, la liberté dont se revendique la Coordination est la liberté de tous. C'est le sens d'un des slogans de 2003 : « Ce que nous défendons, nous le défendons pour tous. » Dans la logique de la Coordination, « liberté pour tous » ne signifie pas absence de contraintes, mais possibilité de choisir : augmenter la liberté signifie augmenter les options possibles entre différentes manières de travailler, entre différents statuts, entre différents modes de vie. Pour la Coordination, revendiquer l'intermittence ne veut pas dire imposer cette nouvelle forme d'emploi à tous. Le slogan « à emploi discontinu, revenu continu ! » signifie une lutte pour créer les conditions du *possible*, la possibilité de se soustraire à l'homogénéisation et d'homologation des modalités de travail et de formes de vie.

## II. LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le patronat et les syndicats sont des acteurs incontournables du conflit dès lors qu'ils siègent en tant que partenaires sociaux, au sein de l'Unédic. Initiateurs et signataires du protocole de réforme, leur légitimité est mise en cause par les opposants à la réforme. Comme le soulignait Emmanuel Wallon lors d'une interview en 2003<sup>3</sup>, les négociations à l'Unédic ont eu lieu en l'absence des représentants des employeurs et des salariés du secteur. Voilà qui ne contribuait pas à légitimer une procédure de prise de décision prétendument démocratique.

En effet, d'abord du côté patronal, le Medef (Mouvement des entreprises de France) et la CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), lorsqu'ils siègent au sein des organismes de la protection sociale, et notamment à l'Unédic, posent des problèmes et envisagent des solutions loin des perspectives dans laquelle se situent les syndicats des employeurs du secteur

<sup>3</sup> Emmanuel Wallon, « Interview », in *Positions, Les intermittents du Spectacle* (la revue en ligne d'Actes Sud), n° 3, juillet 2003, disponible à <http://www.positions.fr/3/index.htm>.

## LES ACTEURS DU CONFLIT

tels la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) et le Syndeac (Syndicat des directeurs des entreprises artistiques et culturelles). D'autres organisations de représentation professionnelle, des compagnies indépendantes comme le Synavi (Syndicat national des arts vivants), sont allées jusqu'à s'engager au côté des opposants à la réforme. Les analyses du Synavi et ses revendications sont souvent proches de celles des coordinations.

Par ailleurs, du côté des syndicats des travailleurs, la CFDT, co-gestionnaire de l'Unédic, et signataire de l'accord de 2003 (tout comme de l'accord de 2006), est très faiblement implantée dans le secteur du spectacle et de la culture. D'un point de vue général, la gestion paritaire de la Sécurité sociale, fondée sur la logique des relations industrielles héritée de l'après-guerre, ignore et ne représente pas les intérêts de tous les nouveaux sujets sociaux, notamment les chômeurs, les précaires, les étudiants, que les nouveaux clivages sociaux et politiques, produits par les politiques néolibérales, ont fait émerger depuis la fin des années 1970.

À la suite du mouvement des chômeurs, les Coordinations et les collectifs de chômeurs et précaires revendiquent le droit pour ceux qu'ils appellent les « concernés » de siéger dans ces institutions, exigence s'appuyant sur l'observation que leurs intérêts ne coïncident pas systématiquement avec ceux des salariés que les syndicats représentent. Les instances paritaires de la protection sociale, nées des combats ouvriers et cogérées par les représentants des cotisants (les syndicats des employeurs et les syndicats des travailleurs), ne semblent plus, selon eux, pouvoir prétendre être des outils de démocratie du travail et de démocratie sociale.

Si certains syndicats des travailleurs se sont opposés à la réforme des annexes 8 et 10, la CIP a été la seule force politique à défendre l'intermittence en tant que telle, jusqu'à préfigurer l'extension et l'approfondissement possibles de la philosophie et des principes qui fondaient les annexes 8 et 10 à tous les salariés à l'emploi discontinu. En procédant de la sorte, elle attaquait directement le cœur du projet patronal.

Pour le patronat français, la réforme de l'intermittence constitue la troisième étape dans la mise en œuvre de son programme économique-politique de « refondation sociale », dont la réforme du régime général de l'assurance chômage en 2000 avait été le premier volet et la réforme des retraites de 2003 le deuxième. Le programme patronal travaille d'abord à la déconnexion de la Sécurité sociale et de l'emploi. De l'aveu même de l'initiateur du projet du Medef, le « social » a déterminé, à travers l'augmentation de la demande de revenu et des services, une « dissociation progressive de la protection sociale et du travail<sup>4</sup> ».

Lors de la signature de la convention Unédic 2000, les principes de cette refondation sociale s'étaient traduits dans la mise en place du PARE-PAP (Plan d'aide au retour à l'emploi – Projet d'action personnalisé). Il s'agit d'un ensemble de dispositifs d'incitation (ou d'injonction selon ses

<sup>4</sup> Denis Kessler, « L'Avenir de la protection sociale », in *Commentaire*, vol. 22, n° 87, automne 1999.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

détracteurs) à l'emploi (*workfare*), de formation à l'employabilité, de suivi/contrôle des chômeurs, dont le corrélat nécessaire a été la réduction des indemnités de chômage versées ainsi que du nombre des ayants droit à travers la multiplication des radiations.

Selon le Medef, le chômage est une conséquence non de l'évolution économique, mais des comportements subjectifs des chômeurs, et ressort donc de la responsabilité des individus et non de la société. Les politiques dites « actives » de l'emploi visent alors précisément les comportements et la vie des personnes, ainsi que le préconise Antoine-Ernest Seillière : « La protection sociale passe ainsi de la constitution d'un droit uniforme à la gestion d'un mode de vie<sup>5</sup> ».

Les annexes 8 et 10, comme le soulignait déjà en 2002 le rapport Roigt-Klein<sup>6</sup>, étaient les seules qui échappaient encore à la logique de la refondation sociale, car la convention Unédic 2000 n'avait pas inclus ces annexes, laissant leur situation en suspens. Elles fonctionnaient de sorte à assurer une certaine redistribution vers les plus faibles revenus et laissaient des marges de liberté aux salariés dans leurs pratiques de travail, dans leurs styles et leurs modes de vie. Les réformes successives de 2003 et de 2006, sollicitées par la direction de l'Unédic, formalisées par le Medef et ratifiées par la CFDT, la CGC et la CFTC, visent à réduire, dans le court terme, voire à supprimer dans le long terme, toute forme de mutualisation. Elles sont donc délibérément inégalitaires puisqu'elles introduisent, comme le dénonçait la CIP et comme le rappelait Pascale Ferran, un principe d'individualisation et de capitalisation des droits suivant lequel les plus employés et les mieux rémunérés sont également les mieux indemnisés ou, en tout cas, les seuls qui pourront bénéficier des droits à l'indemnisation. Les réformes de 2003 et de 2006 introduisent ainsi une dualisation du marché de l'emploi culturel à l'instar de tous les autres secteurs : pour les travailleurs employables, compétitifs et solvables, la protection sociale doit être confiée aux assurances privées, tandis que les nouveaux pauvres, c'est-à-dire la population inemployable et non solvable, seront pris en charge par la « solidarité nationale », c'est-à-dire l'État.

Cette logique néolibérale a d'abord avancé masquée sous l'impératif de la réduction du déficit. C'est seulement en 2006 que le but a été clairement annoncé. Ainsi, Denis Gauthier Sauvagnac, dirigeant du patronat français et négociateur de l'Unédic, reconnaissait que, du point de vue du Medef, la nécessité de la réforme ne se posait pas en termes de coûts, mais visait une réduction du nombre d'intermittents. Dans son rapport de 2006 sur *La gestion du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle*, la Cour des comptes dénonçait la mauvaise gestion de l'Unédic : la réforme avait, certes, induit une réduction du nombre d'intermittents indemnisés, mais du fait d'une

<sup>5</sup> François Ewald, « Entretien avec Ernest-Antoine Seillière », in *Risques*, n° 43, 2000.

<sup>6</sup> Jean Roigt et René Klein, *Contribution à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre différentes sources statistiques sur les artistes et techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage*, novembre 2002.



## LES ACTEURS DU CONFLIT

forte croissance des indemnités versées à chacun, le déficit s'était accru. La Cour des comptes confirmait ainsi indirectement ce que les intermittents en lutte dénonçaient depuis trois ans : la réforme ne réduirait pas le déficit car, en même temps qu'elle excluait, elle devenait beaucoup plus généreuse envers le plus petit nombre et permettait la constitution d'une véritable rente de position pour les intermittents bénéficiant de salaires élevés.

Face au projet patronal, les positions des syndicats qui siègent à l'Unédic ont été fort différentes, il suffit de rappeler qu'alors que la CFDT a signé avec la CFTC et la CGC les accords, la CGT et la CGT-FO ont refusé de signer, en juin 2003, comme en décembre 2006. Alors que la CFDT croyait pouvoir revendiquer d'avoir sauvé les annexes 8 et 10 en signant les accords proposés par le patronat, la CGT, fortement mobilisée dans le mouvement des intermittents avec ses fédérations professionnelles (CGT Spectacle, avec ces organisations affiliées, SFA et FNSAC), a été une force de résistance et d'opposition à la réforme des annexes 8 et 10.

Néanmoins, quelques convergences majeures subsistent dans les positions des différents syndicats et opposent ces derniers aux coordinations. Le premier point de convergence est repérable dans le fait de vouloir fermement maintenir toujours séparées la question des intermittents du spectacle de celle des autres salariés à l'emploi discontinu, de confiner ainsi la question des annexes 8 et 10 dans le cadre d'une exception qu'il convient de préserver en tant qu'exception. Pour la CFDT, cette position aura été poussée jusqu'au point d'accepter, en signant les protocoles de réforme, de payer le maintien d'une zone d'exception au prix fort de l'élargissement de la zone d'exclusion. Pourtant, comme nous l'avons déjà souligné, les coûts économiques engendrés par l'application de la réforme et l'entretien d'une zone d'exception n'ont pas diminué le déficit. Ainsi, la rationalité de la réforme demeure-t-elle insaisissable en dehors de la logique patronale de « refondation sociale ».

Pour comprendre la position de la CFDT, il faut alors tenir compte d'un aspect fondamental de la logique syndicale en général et de celle de la CFDT en particulier. Du point de vue syndical, le contrat de travail à durée indéterminée (et à plein temps) doit rester la norme d'embauche, y compris dans le secteur du spectacle. Le travail, sous la forme de l'emploi salarié et permanent, reste au cœur du discours syndical, et c'est sur ce type d'emploi que se construisent les revendications. À partir de cette base commune, les positions de la CFDT et de la CGT s'opposent pourtant une fois de plus. Après avoir mis en avant ce qui lui semblait être une injustice, à savoir, le fait que les indemnités versées aux intermittents du spectacle, non couvertes par leurs propres cotisations, seraient à la charge des autres salariés du privé, la CFDT a présenté en avril 2004 le projet d'une Caisse complémentaire financée par le milieu professionnel et les utilisateurs (producteurs, sociétés de production audiovisuelle, collectivités territoriales et État). Cette proposition est d'autant plus problématique que l'analyse qui la justifie s'avère invalidée par les rapports des experts. Ainsi, une étude réalisée par la Cour des comptes et rendue publique au printemps 2004 relativisait l'impact des annexes 8 et 10 sur le solde financier de l'assurance chômage : le surcoût estimé pour l'année 2000 n'aurait été que de 222 millions

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

d'euros. Ce résultat ressort d'une simulation ramenant les annexes 8 et 10 aux critères propres d'indemnisation chômage de l'annexe 4 concernant les salariés intérimaires, figure la plus proche de celle de l'intermittent du spectacle. Dans ce même sens, Jean-Paul Guillot, expert diligenté par le ministère de la Culture<sup>7</sup> apportait d'autres arguments relativisant le déficit de l'Unédic attribuable aux annexes 8 et 10. En 2002, les intermittents représentaient 4,9 % des chômeurs indemnisés, mais ne percevaient que 3,6 % des allocations versées par les Assedic. Par ailleurs, le solde du régime des intermittents est positif en ce qui est de l'assurance maladie et des retraites.

La CGT, pour sa part, a en revanche toujours défendu le principe de la solidarité interprofessionnelle. Cependant, dans la perspective de la CGT et de ses fédérations professionnelles, la permanence est une condition de la professionnalisation et de la progression des carrières, et le recours à l'intermittence doit donc à leur sens se limiter à des cas d'exception. Cette position se veut vertueuse, mais reste, selon notre enquête, peu réaliste. En effet, comme nous le démontrerons dans le troisième chapitre, d'une part, la permanence n'est pas un objectif partagé par l'ensemble des intermittents, d'autre part, la discontinuité et la variabilité des employeurs et des projets peuvent alimenter d'autres parcours, d'autres formes de professionnalisation, d'autres carrières. Au reste, la permanence n'est pas une garantie absolue contre les risques de licenciements ni contre la pauvreté, ni même un gage de professionnalisation. Par delà ces constats sur lesquels nous reviendrons dans le troisième chapitre, la préférence à accorder aux emplois permanents se heurte à la réalité d'un secteur fort hétérogène de par ses structures et ses métiers. Si la permanence pourrait être à la limite envisageable sur des postes administratifs dans les grandes structures, elle est inconcevable pour d'autres métiers<sup>8</sup> et dans le cas des petites structures qui, le plus souvent, ne disposent pas de la surface financière permettant la création d'un seul emploi permanent, fût-il celui du directeur artistique ou de l'administrateur.

Bien que fortement attachés à la défense prioritaire des emplois en CDI, et face aux constats de l'extension de l'intermittence en dehors du secteur du spectacle, la CFDT, tout comme la CGT, ont fini par élaborer des propositions de « sécurisation des parcours professionnels », tout en veillant à confiner l'intermittence dans le secteur particulier du spectacle. Tant dans la perspective de la CGT (Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut pour le travail salarié) que dans celle de la CFDT, l'horizon reste celui du CDI, de l'emploi stable. Si la continuité nécessaire des droits est évoquée, leurs projets restent flous pour les uns et muets pour les autres sur la question, pourtant fondamentale, de la continuité du revenu.

En revenant maintenant sur ce qui rapproche et sur ce qui oppose ces deux acteurs majeurs du conflit des intermittents du spectacle, il est important de souligner un autre point de convergence : la CFDT et la CGT considèrent,

<sup>7</sup> Jean-Paul Guillot, *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*, 2004.

<sup>8</sup> À titre d'exemple, parmi les musiciens, moins de 10 % seulement ont un emploi permanent, il s'agit pour l'essentiel des permanents des orchestres, c'est-à-dire moins de 2 000 personnes.

## LES ACTEURS DU CONFLIT

tout comme les experts sollicités par le gouvernement, que la crise de l'intermittence trouve ses origines dans le débordement du rôle et de la fonction des annexes 8 et 10. Ces débordements seraient le fait de fraudeurs abusant du système spécifique des annexes 8 et 10. Mais là encore, leurs analyses et positions divergent. Pour la CFDT, le principal responsable est l'employeur public dont elle dénonce la collusion avec les salariés. La CFDT n'a pas cessé de dénoncer les abus de la part des institutions culturelles publiques, et notamment les collectivités territoriales, qui auraient ainsi financé leur politique culturelle en transférant les coûts, à travers le recours abusif aux annexes 8 et 10, sur les salariés du privé.

Il est indéniable que les annexes 8 et 10 ne couvrent plus le seul risque « normal » de chômage. Mais il convient de savoir que même au-delà du secteur du spectacle, ce risque n'est plus « normal » depuis des lustres. En effet, ce risque a été défini à une époque, largement révolue, où s'affirmaient les normes de l'emploi industriel et d'un plein emploi (essentiellement masculin) où la flexibilité, la précarité et le sous-emploi étaient reportés intégralement, d'une part, sur les salariés « différents » qui étaient (et qui demeurent) les travailleurs immigrés, sans citoyenneté, le plus souvent sans droits, et d'autre part, sur les femmes, dont la présence au travail hésitait entre l'invisibilité et la discontinuité<sup>9</sup>.

Il est indéniable que les annexes 8 et 10, ne constituent plus un simple revenu de remplacement, tout comme il est indéniable qu'elles ont contribué à faire exister des productions artistiques autrement impossibles. Dans le troisième chapitre, nous aborderons largement ces questions pour démontrer jusqu'à quel point les annexes 8 et 10 ont été ce par quoi, bien au-delà de la seule industrie culturelle, la production artistique et culturelle a pu se développer et se diffuser. Nous tenterons alors de démontrer que le déficit de l'Unédic peut être considéré comme une mesure fruste d'un investissement qui n'a pas eu lieu. Quoi qu'il en soit, l'étude du sujet, bien plus que l'usage abusif de l'intermittence, démontre éloquemment l'absence de moyens financiers institutionnels à la hauteur des mutations du travail, des besoins qu'elles induisent et des enjeux dont elles sont grosses.

Le recours à l'intermittence est souvent pour les structures indépendantes la condition *sine qua non* de la création. Dans ces structures, nous retrouvons souvent une figure, celle de l'intermittent salarié-employeur, généralement ignorée ou définie négativement. La découverte de cette figure nouvelle peut être une avancée décisive pour comprendre les mutations en cours.

La légitimité de cette figure est souvent récusée par la CGT, qui dénonce les abus des grands employeurs, notamment dans l'audiovisuel, mais aussi des petits employeurs qui se cacheraient derrière l'intermittent salarié-employeur, et profiteraient ainsi de ce revenu de complément constitué par les allocations chômage. Nous verrons que cette figure hybride est une figure numériquement importante. Elle émerge des transformations de l'organisation du travail, des mutations qualitatives des productions artistiques et culturelles et d'un vide

<sup>9</sup> Marie-Thérèse Letablier et Chantal Nicole-Drancourt, « Le Salarial féminin et le modèle de l'intermittence », in François Vatin (dir.), *Le Salarial*, Paris, La Dispute, 2007

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

institutionnel. Elle est aussi politiquement embarrassante, car ce salarié-employeur se révèle souvent être l'acteur d'une double fuite, du salariat classique, mais aussi de l'injonction à devenir « employeur de soi-même », selon la logique néolibérale. Cette figure problématique pour les syndicats a également fait l'objet d'une forte critique de la part des experts pour qui l'inflation de l'intermittence doit en grande partie être attribuée à la progression numérique de ces figures porteuses d'une confusion, d'une hybridation des rôles et des fonctions qui contribuerait à une déresponsabilisation des employeurs et à une dérégulation du marché du travail.

C'est donc autour de la régulation du marché du travail que va se construire un consensus social sous l'égide de l'État.

### III. LA PRIMA DONNA : L'ÉTAT

Face à l'envergure du conflit, le gouvernement, après avoir agréé la réforme, a déployé tous les moyens pour affaiblir le mouvement en jouant sur un double front.

D'une part, il a pris en charge les coûts de l'exclusion que l'application de la réforme allait induire, et, d'autre part, il a mis en place une politique de l'emploi culturel. L'Unédic ayant affiché sa détermination à mettre en œuvre la réforme, l'État intervient dans un premier temps pour rendre possible son application en neutralisant les obstacles sociaux et politiques que le conflit engendrait, puis, dans un deuxième temps, en démultipliant les interventions nécessaires pour que les objectifs de la réforme puissent être atteints. En confiant la gestion du conflit au ministère de la Culture, le gouvernement s'est appliqué à déplacer le terrain de l'affrontement de la question sociale vers la question culturelle. Il s'agissait de déjouer la portée politique d'un énoncé aussi dérangeant que celui de la CIP : « Pas de culture sans droits sociaux ».

Face à la radicalité et à la détermination du mouvement, et notamment des Coordinations structurées pour mener une bataille sur le moyen terme, l'État a mis à disposition de l'application de la réforme toute sa puissance financière et ses dispositifs de pouvoir afin d'affaiblir et de diviser le mouvement. Dès janvier 2004, l'entrée en vigueur de la réforme, avec les circulaires d'application d'un côté et l'action de l'État de l'autre, se configurent clairement comme étant une tenaille qui se referme sur les intermittents. Par la mise en place progressive d'une série de mesures : restriction du champ d'application des annexes, contrôles administratifs et policiers des petites compagnies et des intermittents, restrictions aux licences d'entrepreneur du spectacle et des subventions, l'action régulatrice de l'État agit à terme de sorte à amplifier les résultats escomptés de la réforme : réduire le nombre des ayants droit.

La gestion directe du conflit par le ministère de la Culture et de la Communication, dont nous allons analyser par grandes lignes quelques-uns des dispositifs mis en place, est soutenue par une communication du ministre de la Culture particulièrement agressive et cynique, et bien relayée par les médias, comme nous le verrons par la suite.

## LES ACTEURS DU CONFLIT

### *La mise en place du fonds transitoire*

La création d'un fonds spécifique mais transitoire a été l'un des dispositifs qu'il convient d'examiner pour les ambiguïtés qu'il recèle. La continuité du conflit, l'acharnement et la variété des formes de lutte et d'action avec lesquelles les intermittents ont poursuivi leur combat – il convient de rappeler, pour s'en rendre compte, que la grève dans le spectacle vivant du printemps 2005, deux ans après le déclenchement du conflit, a été la plus importante en France depuis 1968 –, a contraint l'État à mettre en place un dispositif de « rattrapage » pour les intermittents expulsés du régime par la réforme, empêchant de fait, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2007, que l'application du protocole de juin 2003 produise pleinement ses effets.

L'Allocation fonds transitoire (AFT), qui a remplacé, en février 2005, le Fonds provisoire qui avait été mis en place en 2004, a permis d'indemniser les intermittents n'ayant pas pu ouvrir des droits à l'indemnisation chômage à cause des nouvelles règles introduites par la réforme de 2003. Les nouvelles règles ont réduit la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits à dix mois et demi pour les intermittents relevant de l'annexe 8 et à dix mois pour ceux de l'annexe 10. Avec l'AFT, les intermittents ayant réalisé le nombre d'heures requises en 12 mois étaient pris en charge financièrement par l'État, bien que la gestion en soit confiée à l'Unédic. Selon Michel Lagrave, qui pilotait l'AFT pour le gouvernement, au 2 février 2007, le nombre cumulé des bénéficiaires de l'AFT s'élevait à 41 337, et le coût total pour l'État, depuis la mise en place du fond, s'élevait fin décembre 2006 à 220 millions d'euros.

Le fonds transitoire est une mesure à double tranchant. On peut y voir, certes, une victoire politique du mouvement des intermittents puisque, pendant plus de deux ans, l'AFT a assuré une continuité des revenus à des milliers des leurs qui auraient autrement connu des ruptures de droits et une forte précarisation. On peut aussi observer que l'AFT s'est avérée fort utile à la stratégie de normalisation du secteur culturel menée par l'État. Cette stratégie, coûteuse à court terme, a permis de donner du temps à la réforme pour qu'à moyen terme elle puisse produire pleinement ses effets de sélection et d'exclusion.

### *La mise en échec de la proposition de loi*

Le gouvernement et le ministère de la Culture et de la Communication ont été obligés d'intervenir pour défaire l'étonnant consensus que les intermittents étaient parvenus à créer autour des leurs revendications auprès des députés (aussi bien de l'opposition que de la majorité) et des représentants des collectivités territoriales. Dans le conflit des intermittents, le pouvoir étatique s'est trouvé confronté à une situation inédite. Le double refus de la part des coordinations de la réforme et du système paritaire de gestion des organismes de la protection sociale s'est exprimé, sur le terrain institutionnel, non pas par un refus inconditionnel des institutions, mais par une activation d'espaces de confrontation et d'interlocution politiques inédits. De manière seulement

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

en apparence paradoxale, la Coordination des Intermittents et Précaires a initié la constitution d'un espace où toutes les forces minoritaires ou exclues des systèmes paritaires pouvaient être représentées et s'exprimer. Jouer avec les règles édictées par les institutions, sans pour autant s'y identifier : l'institution devenait ainsi un des terrains que pouvait investir plus ou moins prudemment la lutte.

La constitution, en décembre 2003, d'un comité de suivi, regroupant des députés de l'opposition mais aussi de la majorité parlementaire, constitue l'une des formes que prend cette stratégie institutionnelle. La constitution de ce comité de suivi, promue par Noël Mamère, député du parti des Verts, faisait suite à des rencontres informelles entre ce député fort investi dans la cause des intermittents et quelques membres de la Coordination qui sollicitaient un engagement réel des députés et des forces opposées à la réforme. Les syndicats, méfiants dans un premier temps, s'y sont ralliés après le succès de l'initiative. Ainsi, le comité de suivi a fini par regrouper l'ensemble des forces politiques et sociales qui, avec des positionnements souvent divergents, s'étaient engagées contre la réforme. L'objectif du comité de suivi était de suivre et d'accompagner l'évolution du conflit, mais aussi d'élaborer des contre-propositions. La plateforme revendicative élaborée par le comité de suivi reprenait bon nombre des principes du Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires : elle reprenait au sein de la proposition de la CIP les éléments partageables avec l'ensemble des composantes du comité de suivi.

Ce travail politique mené sur le terrain institutionnel a contribué à gêner et à retarder la mise en place effective de la réforme. En effet, les conférences de presse et les prises de position publiques du comité de suivi perturbaient considérablement le climat politique, délégitimant aux yeux de l'opinion publique les partenaires sociaux signataires du protocole de réforme. Autour du comité de suivi se sont tissées des alliances entre les opposants à la réforme, les maires des villes organisatrices des grands festivals d'été et des députés de tout bord. Les initiatives du comité de suivi ont enfin débouché sur l'élaboration d'une proposition de loi. Quatre cent soixante-dix députés la signèrent et s'engagèrent à la voter. La proposition de loi visait à définir un cadre légal permettant aux partenaires sociaux de négocier les réformes. Il s'agissait, pour l'essentiel, de faire de l'annualisation des droits (le principe de la date anniversaire) un principe auquel il ne fût pas possible de déroger.

En novembre 2006, lors de la présentation de la proposition de loi à l'Assemblée nationale, le ministre de la Culture et la présidence du groupe UMP ont joué de tout leur poids pour empêcher son vote. Curieusement, le ministre de la Culture avait annoncé publiquement qu'il la soutiendrait si les partenaires sociaux ne parvenaient pas à élaborer « un régime juste et équitable » avant le premier janvier 2005. Tel était pourtant bien le cas lorsqu'elle a été présentée au vote.

À la suite de manœuvres de procédure à l'Assemblée nationale, la proposition de loi, quoique discutée, ne put être soumise au vote dans un hémicycle où ses partisans étaient largement majoritaires.

## LES ACTEURS DU CONFLIT

### *L'expertise Guillot*

Au printemps 2004, à la demande du comité de suivi, le ministre de la Culture nomme un expert indépendant : Jean-Paul Guillot président du BIPE (Bureau d'information et de prévisions économiques). Rapidement, la mission confiée par le ministre à l'expert s'éloigne de la demande initiale du comité de suivi, à savoir, une expertise indépendante sur la situation de l'Unédic et sur l'impact de la réforme. Le cahier des charges présenté par le comité de suivi était assez clair : l'expertise devait porter essentiellement sur les mesures de l'impact social et financier de la réforme, mais aussi des différentes propositions venant des membres du comité de suivi, c'est-à-dire notamment du Nouveau Modèle élaboré par la Coordination des Intermittents et Précaires, et sur les propositions contenues dans les accords FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) élaborées en 2000 dans le cadre des négociations entre les entrepreneurs et les syndicats du secteur.

La Coordination des Intermittents et Précaires n'a jamais cessé de rappeler le cahier des charges pour lequel avait missionné le BIPE. Celui-ci n'y a répondu que pour une faible part. La Coordination a, de son côté, poursuivi son objectif par d'autres moyens. Ainsi, au printemps 2004, a-t-elle sollicité plusieurs conseils régionaux pour financer une expertise conduite en collaboration avec un laboratoire de recherche de l'université. Après les élections régionales, la CIP a obtenu le soutien financier des Conseils Régionaux d'Île-de-France, de Rhône-Alpes, de Bourgogne et de Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le présent ouvrage est le résultat de cette collaboration entre des universitaires du Laboratoire Matisse-Isys et la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France<sup>10</sup>.

Dans la première page de la synthèse du rapport de novembre 2004, Jean-Paul Guillot affirme avoir été chargé « d'aider l'ensemble des acteurs concernés à construire un système pérenne de financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel ». Le ministre aurait ainsi souhaité réinscrire la demande initiale formulée par le comité de suivi dans « une perspective plus ambitieuse », suivant les termes de l'expert. Le titre du rapport de 2004 explicite le glissement de la question de l'Unédic et des droits sociaux vers les politiques de l'emploi dans les secteurs du spectacle qu'opère le ministre. Les préconisations de l'expert reflètent en conséquence le cahier de charges établi par le ministre.

Il est néanmoins à noter, comme le souligne également Emmanuel Wallon<sup>11</sup>, que Jean-Paul Guillot confirme dans son rapport la quasi-totalité des critiques de la réforme formulées par les opposants, et notamment celles de la Coordination des Intermittents et Précaires et de la CGT-Spectacle.

<sup>10</sup> Cette expertise dite citoyenne à laquelle nous avons été associé comme chercheurs avait comme premier objectif la simulation des différents modèles d'indemnisation chômage à partir de la base de données de l'Unédic, nous n'avons jamais eu accès à ces données. Nous développerons cet important sujet par la suite.

<sup>11</sup> Emmanuel Wallon, *Sources et ressources pour le spectacle vivant*, rapport au ministère de la Culture et de la Communication, février 2006, p. 34.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Non seulement Jean-Paul Guillot minimise, en la relativisant, la portée réelle du déficit engendré par les annexes brandi par les gestionnaires de l'Unédic, mais il reconnaît aussi que le protocole du 26 juin 2003 n'aurait en aucun cas pu engendrer les économies promises, et, plus encore, confirme que le mode de calcul des allocations et le système de régulation prévus par la réforme produisent des injustices du fait des inégalités de traitement qu'ils comportent. Ensuite, il recommande de revenir au principe de la date anniversaire (principe d'annualisation). Enfin, il préconise d'introduire un principe permettant aux salariés le cumul des heures ouvrant droit à l'indemnisation dans le régime général et dans les annexes 8 et 10. Ces deux préconisations essentielles pour les intermittents sont les seules qui ne trouveront pas une suite dans les politiques de l'État. Le fait que l'expert indépendant se prononce sur ces questions n'est pas sans lien avec l'action de certaines composantes du comité de suivi, et notamment des membres de la Coordination qui insistaient pour réorienter l'expertise vers la demande initiale du comité de suivi.

Cependant, les prises de position du comité de suivi concernant le système d'indemnisation n'ont pas trouvé de traduction dans le protocole de réforme de 2006. Par ailleurs, les autres analyses et les préconisations en matière de régulation du marché du travail de l'expert, récusées par la Coordination, ont en revanche orienté les analyses des médias comme les interventions de l'État.

L'objectif ultime du ministre consistait à faire de l'expertise dite indépendante un outil pour construire un « consensus incontestable », car produit suivant une procédure de concertation de toutes les organisations politiques et syndicales. Le deuxième rapport de l'expert Guillot, rendu public en octobre 2005, explicitera cette démarche. Il offre une synthèse des propositions des partenaires sociaux du secteur sur l'emploi dans le spectacle pour réguler le marché de l'emploi culturel.

Une fois explicités les fondements du consensus (faire de l'emploi culturel à plein temps l'axe prioritaire d'analyse et d'intervention), l'expertise s'est limitée à trouver le plus petit dénominateur commun<sup>12</sup> entre les forces politiques engagées, en évitant soigneusement de problématiser les vrais clivages et en construisant un simulacre de débat démocratique.

Dans le cadre d'un conflit qui s'installait dans la durée, la mission de l'expert du gouvernement n'était pas de produire une expertise à proprement parler, ni de construire un nouvel espace public de débat et de prise de décision, mais plutôt de désamorcer toute intervention des intermittents et de délégitimer leur parole singulière.

L'expertise a été l'occasion, pour le pouvoir, d'expérimenter une série de techniques permettant de faire taire les gouvernés en les faisant parler, de les marginaliser en les faisant participer. La première technique en œuvre utilisait l'espace d'interlocution imposé par le mouvement comme un dispositif facilitant la préparation de décisions dont le ministre savait pertinemment

<sup>12</sup> Il faut comprendre cette phrase littéralement. Jean-Paul Guillot a proposé aux forces impliquées dans le conflit un mini-questionnaire dans lequel il s'agissait d'indiquer les priorités des revendications politiques. À partir des réponses à ce questionnaire, l'expert a extrait une base commune, une sorte de plus petit dénominateur commun.



## LES ACTEURS DU CONFLIT

qu'elles seraient contestées. La deuxième a consisté à faire de l'espace public ainsi créé un outil de légitimation de la décision. L'expert consulte, sollicite, donne et fait circuler la parole, mais il se garde bien de tenir compte, si non de façon marginale, de ce qui est dit, proposé, débattu.

### *La régulation du marché du travail et la mise en place des politiques de l'emploi culturel*

Les politiques de régulation du marché de l'emploi culturel préconisées par le ministère de la Culture se traduisent tout d'abord par des dispositifs d'incitation à l'emploi. Il s'agit de contraindre les employeurs à remplacer bon nombre d'intermittents par des permanents, ou par des quasi-permanents, en indexant par exemple l'octroi des subventions à un volume d'emploi. L'emploi culturel devient ainsi la mesure et le principe d'évaluation des politiques culturelles.

On relèvera qu'il s'agit d'une politique somme toute relativement peu innovante au regard des politiques de l'emploi expérimentées dans les autres secteurs depuis vingt ans. Ces politiques dites de l'emploi n'ont pas empêché la progression des formes atypiques d'emploi et, en l'absence de dispositifs de droit adaptés à l'apparition de nouveaux besoins, elles ont contribué à la précarisation de bon nombre de salariés. Enfin, elles ont contribué à une détérioration des conditions de travail et ont accentué la pression à la baisse des salaires. Malgré les échecs qu'elles essuient, ces politiques de l'emploi sont fondées sur le seul consensus auquel soit parvenu l'État, aussi fragile et contradictoire soit-il.

La deuxième mesure de politique de l'emploi culturel qui rencontre la faveur des syndicats et des organisations professionnelles concerne la « professionnalisation du secteur ». Elle consiste à installer des barrières à l'entrée des métiers du spectacle par l'établissement de diplômes d'État<sup>13</sup> et par la restriction du champ d'application des annexes 8 et 10. À terme, les seuls « diplômés » pourraient prétendre y entrer<sup>14</sup>. Cette professionnalisation ainsi envisagée préfigure

<sup>13</sup> L'article premier du « projet de décret pour la création de diplômes supérieurs professionnels » relevant du ministère de la Culture affirme : « Sont créés [...] les diplômes nationaux supérieurs professionnels de musiciens, de danseur, de comédien, d'artiste du cirque. Ces diplômes valident l'acquisition des compétences, savoirs et savoirs faire professionnels correspondants de ces métiers... »

<sup>14</sup> Les orientations en matière de formation trouvent leur inspiration dans le rapport Guillot. Quelques extraits d'un texte de la CIP permettent d'en saisir les termes de la critique : « Le rapport insiste sur la nécessité d'une coopération entre le ministère de la Culture et de l'Éducation nationale pour définir une carte nationale des formations adaptées aux besoins du marché. Cela signifie, à terme, la suppression des formations universitaires qui n'offrent pas de débouchés immédiats à leurs étudiants. Cette logique est déjà à l'œuvre dans les dernières réformes de l'Université. La sélection des formations va faire disparaître toutes celles qui permettent d'aborder différemment les disciplines du spectacle vivant et enregistré, et contribuent à les nourrir. Les intermittents entrant dans les prochaines années seront presque tous passés par les mêmes écoles spécialisées et normatives, qui en feront des « professionnels de qualité », labellisés, compétitifs sur le marché culturel. Les formations continues sont également dans le collimateur et devront

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

une reprise en main par l'État des parcours et des carrières des intermittents. Ce serait à l'État que reviendrait *in fine* le pouvoir d'évaluation, le pouvoir d'établir qui est artiste et qui ne l'est pas.

### *Les contrôles*

La mise en place d'un système de contrôle constitue une autre forme d'intervention que l'État met en place dans le cadre de ses politiques de régulation du marché de l'emploi culturel. Les contrôles administratifs organisés par les Assédic et les contrôles de police organisés par l'État pour décourager les « fraudeurs », qui ne recourraient pas à l'intermittence dans les limites de la « normalité », se sont intensifiés et concernent à la fois des intermittents et des petites compagnies. Suivant cette même logique, le ministère de la Culture a transformé l'attribution des licences d'entrepreneurs du spectacle (indispensables pour employer des intermittents) en technique d'épuration des employeurs, et donc des compagnies, hors de tout critère de pertinence artistique de leur travail et de prise en compte de leurs pratiques.

Pourront continuer à travailler les structures susceptibles de passer le gymkhana administratif, quant aux autres, quelle que soient la qualité de leur production, elles seront appelées à disparaître. Par ailleurs, l'État mettant désormais au service des Assédics ses moyens d'investigation, de contrôle et de répression, un climat de peur s'est ainsi installé et a fait peser la suspicion sur les pratiques les plus ordinaires des intermittents et des compagnies.

Le conflit des intermittents du spectacle est une occasion pour l'État de déployer ses nouveaux moyens d'action, dont il s'agit de saisir la nature et les modalités. La politique du ministre de la Culture et de la Communication a été accompagnée, répétons-le, par une communication agressive et cynique. Agressive par sa multiplication des effets d'annonces en occupant l'espace médiatique ; cynique parce qu'aucune des promesses n'a été tenue (« Le gouvernement ne donnera pas son agrément à un accord qui ne contiendrait pas les 507 heures en 12 mois », la mise en place d'un régime d'indemnisation « juste et équitable » au premier janvier 2005, la menace de recourir à la loi si les partenaires sociaux n'arrivent pas un accord satisfaisant à cette date). La communication du ministère et la mobilisation des médias autour de ces effets d'annonce a eu une fonction dilatoire : faire passer la tempête, laisser le temps à la réforme d'agir. La mise en place de la réforme a demandé l'élaboration d'une nouvelle politique de l'emploi culturel qui, à court terme, agit sur nombre d'intermittents et qui, à moyen terme, va agir sur la structuration des institutions culturelles. Les politiques de régulation du marché de l'emploi culturel se révèlent ainsi être un complément indispensable aux mesures déjà

---

prouver, elles aussi, qu'elles sont adaptées au marché. C'est la même logique qui prévaut dans la limitation de l'offre de formation dans le régime général de l'assurance chômage depuis l'adoption du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi) en 2001. », extrait de « Nous avons lu le rapport Guillot » : <http://www.cip-idf.org/>.

## LES ACTEURS DU CONFLIT

mis en place par la réforme. En ce sens, le mouvement des intermittents du spectacle illustre le nouveau rôle que l'État s'invente dans le cadre d'une politique néolibérale. En effet, les interventions de l'État, au lieu de diminuer comme le voudrait la *doxa* libérale entendue dans son sens ordinaire, se démultiplient. Sans ces interventions, jamais la réforme n'aurait pu être mise en place, jamais les prétendus automatismes du marché n'auraient pu fonctionner et produire leurs effets.

### IV. LA BATAILLE DES DISCOURS : LE JOURNALISTE ET LE SAVANT

Nous devons maintenant prendre en compte un dernier groupe d'acteurs du conflit qui, dans nos démocraties hyper-médiatisées, joue un rôle qui n'est pas négligeable. À partir de l'été 2003, au fur et à mesure que les actions des intermittents faisaient irruption dans l'espace public et que la réforme rencontrait une résistance imprévue, une véritable bataille sémiotique s'est déclenchée autour des mots, des concepts, des catégories d'emploi, de travail et de chômage. Cette bataille des discours a vu l'agencement collectif d'énonciations constitué par le savant, l'expert et le journaliste monter en première ligne.

Nous nous contentons de signaler ici cet aspect du conflit sans l'approfondir, en nous réservant l'occasion d'y revenir ultérieurement, lorsqu'il s'agira de mettre les discours des experts et des savants à l'épreuve des résultats de l'enquête.

Le savant a la tâche d'interpréter et, éventuellement, d'interroger à travers ses savoirs spécialisés les énoncés qui définissent les contenus, le sens et les conséquences de la réforme. L'expert fonctionne comme un opérateur de médiation/traduction de ces savoirs spécialisés dans le langage des décideurs politiques, économiques et de l'administration publique. Les médias sélectionnent, interprètent et transmettent les énoncés du savant et de l'expert en les traduisant, à leur tour, dans les langages de l'opinion, en les faisant circuler auprès de différents publics.

L'agencement savant/expert/journaliste assure la cohérence entre différents types de discours (les concepts des savants, les jugements des experts et les opinions des journalistes) et entre les dispositifs qui les produisent (les laboratoires universitaires, les cabinets d'experts et les rédactions).

Le rapport de force entre le journaliste, le savant et l'expert penche largement en faveur du premier, puisque c'est aux médias que revient la charge de sélectionner et de donner du relief à certains discours, et d'en ignorer d'autres.

Tout au long du conflit, les médias, même ceux qui regardaient le mouvement avec une certaine sympathie, ont construit un mur sémantique contre lequel ont échoué toutes les analyses et toutes les propositions qui sortaient du strict cadre culturel et artistique, cadre dans lequel les rédactions avaient assigné d'emblée la lutte des intermittents. Ainsi, le constat selon lequel la discontinuité de l'emploi et du revenu n'était pas spécifique à la production

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

culturelle et selon lequel les solutions à la précarisation, au sous-emploi et à la paupérisation passaient par une réforme radicale de la protection sociale en général, n'a jamais réussi à franchir le cordon de sécurité « sémiotique » fabriqué par les médias.

Au printemps 2005, l'occupation pendant une semaine du toit du siège du Medef a été ignorée par les médias, parce que l'exigence d'une réforme de l'Unédic et de nouveaux droits sociaux pour tous constituaient ses revendications principales, et que son enjeu n'était pas celui d'une seconde annulation du festival d'Avignon, qui préoccupait beaucoup plus les journalistes des pages culture chargés de couvrir le dossier des intermittents.

C'est par de nouvelles formes de mobilisation, débordant d'un côté la logique syndicale, et de nouvelles formes d'intervention institutionnelle, débordant d'un autre côté la logique politique, que l'expertise dite d'initiative citoyenne a pris forme. C'est en exploitant les rapports de force entre mouvement et institutions que le financement de l'enquête sur les conditions de travail, d'emploi et de chômage des intermittents a été possible. La bataille politique sur les droits sociaux s'est donc prolongée et articulée sur le terrain de l'expertise dite d'initiative citoyenne et de la production des savoirs.

## II

### INTERROGER

#### LES MÉTHODES D'ENQUÊTE DE TERRAIN : L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

Le débat sur les méthodes à employer en sociologie pour mener des enquêtes, et notamment des enquêtes de terrain, est très ouvert et contradictoire. Il faut souligner d'emblée qu'il n'y a pas « une » méthodologie universellement reconnue comme « scientifique » par la communauté des chercheurs. À la pluralité des objets et des théories sociologiques répond une pluralité de méthodes de conduite des enquêtes et de conceptions méthodologiques. Pour l'élaboration et le développement de notre « expertise citoyenne », les diverses méthodologies de l'« enquête de terrain », de l'« observation participante », de la description ethnographique et de l'étude de cas se sont révélées limitées ou insuffisantes.

Le travail que nous avons mené, les dispositifs de recherche que nous avons montés ainsi que la dynamique et la méthodologie que nous avons employées recourent plutôt, en plusieurs endroits, les résultats des traditions sociologiques et philosophiques qui, d'une part, se sont interrogées sur les relations que les dispositifs de savoir entretiennent avec les dispositifs de pouvoir et qui, d'autre part, ont pensé et expérimenté la production des connaissances sur le mode de la coopération entre savoirs hétérogènes (« savoirs érudits » et « savoirs naïfs »), à travers des pratiques démocratiques de coproduction et de coopération entre « spécialistes » et « profanes ».

Nous avons mobilisé notamment : le pragmatisme américain et ses traductions dans différentes écoles sociologiques, la méthodologie de Michel Foucault, les travaux du Centre de sociologie de l'innovation de l'École des Mines qui, depuis des années, étudie les effets de controverses sociotechniques (sida, OGM, maladies génétiques, lutte contre les brevets sur les médicaments, etc.) et enfin le travail de l'équipe de Pierre Bourdieu lors de l'enquête sur la misère en France<sup>1</sup>. À sa manière, chacune de ces méthodologies interroge les relations entre savoir et pouvoir.

Ce choix s'est d'une certaine façon imposé à nous, puisque la « commande » venait de la Coordination des Intermittents et Précaires, elle-même déjà engagée, depuis le début du conflit en juin 2003, dans une remise en question

<sup>1</sup> Pierre Bourdieu (dir.), *La Misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

des modalités de production des savoirs et une critique des institutions et des règles qui gouvernent la démocratie sociale.

Dans l'organisation de notre travail, nous nous sommes inspirés seulement pour partie du travail sociologique qui, dans les années 1960 et 1970, a interrogé les rapports entre savoir, pouvoir et action. Cette période a été traversée par un débat acharné entre les partisans d'une sociologie militante, critique ou radicale, et ceux qui prônaient une implication neutre des chercheurs professionnels. Pour nous, il ne s'agissait pas, comme le rappelle Daniel Céfai<sup>2</sup> dans l'énumération des positions de l'époque, de « choisir son camp » et de savoir « de quel bord on est » dans l'étude des problèmes sociaux. De notre point de vue, la nature politique de l'enquête réside dans la critique du « grand partage » entre « spécialistes » et « profanes », qui nous implique et nous interroge directement en tant que chercheurs et « spécialistes », plutôt que dans un engagement « à côté des opprimés ». Ce qui a été en jeu dans l'expertise dite citoyenne, ce sont notre propre travail, nos propres méthodologies, nos propres procédures et nos propres savoirs, et surtout nos propres positionnements comme « savants ». Les chercheurs ne sont pas les vestales de la « vérité », ils ne sont pas au-dessus de la mêlée. Mais ils ne parlent pas non plus au nom de quelqu'un, puisque leur parole, en tant que parole légitimée, institutionnellement reconnue, produit en tant que telle des effets de pouvoir.

L'enquête doit donc interroger aussi, et d'abord, le sens et la fonction des sciences sociales et le rôle des chercheurs. Ce qui était en jeu dans l'« expertise citoyenne », ce n'était pas seulement la définition des catégories, mais aussi la définition de nos disciplines et de nos métiers.

La lutte des intermittents est « politique » au sens fort du terme, parce qu'elle se développe au croisement des dispositifs de production de savoir et des dispositifs de production du pouvoir, interrogeant leurs modalités de fonctionnement et leur complémentarité.

### I. LE SPÉCIALISTE SCIENTIFIQUE ET LE SPÉCIALISTE POLITIQUE

La mobilisation des intermittents paraît suivre le double parcours des luttes minoritaires étudiées par Michel Foucault. Comme ces dernières, qui interrogent à la fois les procédures de production de la démocratie et les procédures de production de la connaissance, la lutte des intermittents exprime, sans solution de continuité, à la fois une critique des savoirs produits par les institutions (l'État, les syndicats, les organisations patronales) qui énoncent ce qui est vrai et ce qui est faux dans le domaine économique (et celui des droits sociaux) et dans le domaine culturel (qui peut, légitimement, dire qui est et n'est pas « artiste »), et une critique des institutions qui gouvernent l'assurance chômage.

Le mot d'ordre de la Coordination, « Nous sommes les experts », contient trois interrogations différentes. La première concerne la nature et les fonctions de l'expert : « Qui est expert ? » et « Que savent et que peuvent les experts ? ».

<sup>2</sup> Daniel Céfai, *L'Enquête de terrain*. Paris, La Découverte, 2003.

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

Face à la démultiplication des expertises, études, données et statistiques, dont l'augmentation a été directement proportionnelle à l'intensité du conflit, les intermittents s'interrogent d'une part sur l'expérience et la légitimité des experts pour élaborer et construire des savoirs sur leurs pratiques, et d'autre part sur ce que les experts peuvent faire, sur leur pouvoir de faire ou de faire faire, sur la manière dont ils interviennent dans les décisions et les choix économiques qui les concernent.

La deuxième question les interroge directement. « Que savons-nous ? » et « Que pouvons-nous ? » Quels sont la valeur et le poids de nos pratiques et de nos paroles dans la production et la distribution de savoirs ? Pourquoi nos paroles et nos expériences sont-elles disqualifiées comme des savoirs particuliers, spécifiques, « naïfs » ? Quel pouvoir avons-nous, en tant que collectif non institutionnellement reconnu, d'intervenir dans des décisions qui nous concernent ? Pourquoi notre parole n'est-elle pas reconnue comme parole « politique » ?

Finalement, le mot d'ordre « Nous sommes les experts » interroge la composition du collectif qui « connaît » et du collectif qui « décide ». Pourquoi n'avons-nous pas le droit et la légitimité de faire partie de l'agencement qui problématise et explore les possibilités contenues dans nos situations de chômage, d'emploi et de travail, et qui produit les connaissances qui nous concernent ? Pourquoi sommes-nous exclus de l'agencement institutionnel qui a le droit et la légitimité de négocier et de prendre des décisions sur nos vies ?

## II. LES CONCEPTS DE COOPÉRATION ET DE COPRODUCTION DANS LE PRAGMATISME AMÉRICAIN ET DANS LA PENSÉE DE MICHEL FOUCAULT

Les concepts de coopération et de coproduction entre « spécialistes » et « profanes » proviennent d'une riche et vénérable tradition, quoique minoritaire. Les méthodologies de l'enquête construites par le pragmatisme américain, fondées sur la coproduction et la coopération des « savants » et des « profanes » (« l'inter-objectivation ») et la généalogie foucauldienne (le couplage entre « savoirs érudits » et « savoirs naïfs »), que nous allons brièvement évoquer, ne sont ni spécifiquement sociologiques ni exclusivement philosophiques. On pourrait les définir comme extra-disciplinaires, puisqu'elles échappent à la stricte codification des disciplines académiques.

Le pragmatisme américain affirme le radical et nécessaire contenu démocratique de ces pratiques de coopération, tandis que la généalogie foucauldienne met l'accent sur le combat et la lutte que ce couplage implique. Ensemble, ils préfigurent de nouveaux instruments et de nouveaux concepts pour la recherche en sciences sociales.

La théorie du pragmatiste américain John Dewey s'est révélée particulièrement pertinente pour notre enquête, car elle est simultanément une théorie de l'enquête et une théorie de la construction démocratique de la connaissance.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

La théorie pragmatique de la connaissance ne consiste pas en une énonciation et une réflexion sur les modalités d'analyse à respecter pour que les idées et les concepts du chercheur soient en « adéquation » ou « correspondent » à une réalité déjà achevée, déjà là, qu'il s'agirait de « découvrir ». Dans le pragmatisme, il est plutôt question d'un travail sur les méthodes qui permettent d'élaborer de nouveaux objets et de produire de nouvelles subjectivités, de concevoir des objets et des sujets en train de se faire, sous le contrôle de l'expérience.

Pour Dewey, selon Joëlle Zask, l'enquête est un travail d'« inter-objectivation<sup>3</sup> », c'est-à-dire de production collective, de coproduction de l'objet, de la part des différentes forces sociales (enquêteurs et enquêtés, mais aussi commanditaires, institutions, etc.) impliquées dans le processus de recherche.

La relation sociale entre enquêteur et enquêté peut servir de modèle à cette convergence entre activités et expériences diverses en vue de l'inter-objectivation. Dans le cadre d'une telle méthodologie, « enquêteurs et enquêtés sont des co-participants » et des coproducteurs d'une enquête sociale. Lors du travail de terrain, les hypothèses ou idées qui conditionnent la collecte des données et les généralisations empiriques sont confrontées au point de vue des « observés », tandis que ceux-ci ajustent leur participation à l'enquête en cours en fonction de la manière dont ils perçoivent leurs intérêts propres<sup>4</sup>.

L'école sociologique de Chicago s'est largement inspirée du pragmatisme de John Dewey<sup>5</sup> et de William James<sup>6</sup>, en important dans la démarche d'enquête leurs concepts philosophiques : les chercheurs doivent acquérir une « familiarité avec » (*acquaintance with*) plutôt qu'une « connaissance sur » (*knowledge about*) les enquêtés.

Joëlle Zask fait également remarquer qu'au sein de la tradition de l'école sociologique de Chicago (voir notamment les enquêtes sur les « hobos » et les sans-abri<sup>7</sup>), cette condition épistémologique de la « familiarité avec » les enquêtés avait déjà été déclinée de diverses façons et visait à faire du « profane » un chercheur-enquêteur : « La situation optimum est celle où l'enquêté participe activement à son entreprise, devenant en quelque sorte enquêteur lui-même<sup>8</sup> ».

Pour Dewey, les enquêtes sociales peuvent jouer un rôle démocratique, puisque, dans une société complexe où les savoirs traditionnels ne fournissent plus d'outils adéquats pour appréhender les relations sociales, elles ne sont pas destinées à satisfaire la seule curiosité des chercheurs, mais bien plutôt à assurer les possibilités d'action des enquêteurs et enquêtés (les publics). Elles doivent contribuer à accroître la capacité d'agir des « acteurs », « profanes » ou « spécialistes », engagés dans la coproduction et dans l'inter-objectivation d'une situation.

<sup>3</sup> Joëlle Zask, « L'enquête sociale comme inter-objectivation », in *Raisons pratiques*, n° 15, 2005, p. 149.

<sup>4</sup> Joëlle Zask, « L'enquête sociale comme inter-objectivation », art. cit.

<sup>5</sup> John Dewey, *Le Public et ses problèmes*, trad. de Joëlle Zask, Tours, Farrago, Paris, Léo Scheer, 2003.

<sup>6</sup> William James, *Le Pragmatisme*, trad. d'Émile Lebrun, Paris, Flammarion, 1917.

<sup>7</sup> Nels Anderson, *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, trad. d'Annie Brigant et Olivier Schwartz, Paris, Nathan, 1993, p. 265-305.

<sup>8</sup> Joëlle Zask, « L'enquête sociale comme inter-objectivation », art. cit., p. 155.



## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

La méthodologie « démocratique » du pragmatisme nous paraissait ainsi susceptible de préciser la définition encore vague d'« expertise citoyenne », terme sous lequel l'enquête avait été financée.

### III. LES SAVOIRS DISQUALIFIÉS ET LE SAVOIR UNIVERSEL

Dans la méthodologie foucauldienne, le processus de production de connaissances fait partie intégrante des processus de subjectivation politique, et constitue un combat contre la conception universelle à la fois du savoir et du pouvoir.

Aux références universelles du marché et du salariat (« permanent »), les intermittents paraissent opposer un point de vue qu'avec Foucault nous pouvons qualifier de « naïf » : leurs pratiques, leurs comportements, leurs formes de vie renvoient à des savoirs locaux, particuliers, spécifiques.

Michel Foucault appelle ces savoirs des « savoirs assujettis ». Il s'agit selon lui de « toute une série de savoirs qui se trouvaient disqualifiés comme savoirs non conceptuels, comme savoirs insuffisamment élaborés : savoirs naïfs, savoirs hiérarchiquement inférieurs, savoirs en dessous du niveau de la connaissance ou de la scientificité requises<sup>9</sup> ». Les savoirs du malade, du psychiatrisé, du chômeur, du délinquant, du pauvre, etc., ne sont pas des savoirs universellement partagés qui ont besoin, pour établir leur validité, du « visa d'un régime commun », mais plutôt des savoirs particuliers, locaux, régionaux, des savoirs différentiels, « incapables d'unanimité et qui ne doivent leur force qu'au tranchant qu'ils opposent à tous ceux qui les entourent<sup>10</sup> ».

L'affirmation d'un point de vue, d'un positionnement politique qui prend son envol à partir d'une spécificité, d'une situation locale, partielle, déterminée, a été reprise et développée après les années 1970, par les féministes notamment, comme théorie des « savoirs situés »<sup>11</sup>. C'est par la réapparition de ces « savoirs d'en dessous », de ces « savoirs non qualifiés, et même disqualifiés »<sup>12</sup>, que se fait la critique de l'universalité du savoir et de sa domination sur l'hétérogénéité des manières de connaître et de faire.

Mais pour qu'une nouvelle pratique de coopération et de coproduction de connaissances soit possible, il faut aussi que les « savoirs ensevelis de l'érudition » et leurs « contenus historiques » émergent et se dégagent d'un assujettissement symétrique à celui des savoirs « disqualifiés ».

Parallèlement à la redécouverte de la parole singulière des malades, des pauvres, des chômeurs, des femmes, etc., il y a eu aussi un grand travail de « réhabilitation » de « savoirs érudits » et de penseurs qui avaient été bannis

<sup>9</sup> Michel Foucault, « *Il faut défendre la société* ». Cours au Collège de France, 1975-1976, Paris, Le Seuil, 1997.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Donna Haraway, « *Manifeste cyborg et autres essais* », Anthologie établie par Laurence Allard, Delphine Gardey et Nathalie Magnan, Paris, Exils, 2007

<sup>12</sup> Michel Foucault, « *Il faut défendre la société* », *op.cit.*

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

de la tradition légitime et majoritaire (la reprise, par exemple, des études spinozistes et nietzschéennes). Aujourd'hui, ce sont à leur tour les savants et les « savoirs érudits » de la « pensée 68 », comme Foucault lui-même, qui font l'objet d'une stratégie de dénonciation et de discrédit de la part de l'Université, des politiques et des médias qui visent à les faire sombrer au même titre que les expérimentations politiques de l'époque.

Les vainqueurs ne réécrivent pas seulement l'histoire, ils forgent et imposent aussi les traditions conceptuelles légitimes qui ont le droit d'être transmises, rejetant ainsi dans l'oubli d'autres traditions de pensée.

Défaite politique et défaite théorique vont de pair. Ensevelir des modalités de pensée et des modalités d'action sont les deux faces d'une stratégie politique de restauration qui a connu son apogée lors de la campagne présidentielle de 2007.

Foucault donnait une clef très simple et claire pour expliquer cette volonté acharnée d'en finir avec la « pensée 68 ». C'est sa méthodologie, c'est le couplage, la coopération, la coproduction des savoirs hétérogènes (« érudits » et « naïfs ») qui a rendu possible ce que Foucault appelle l'« insurrection des savoirs assujettis ».

Je crois que c'est dans le couplage des savoirs ensevelis de l'érudition et des savoirs disqualifiés par la hiérarchie des connaissances et des sciences que s'est joué effectivement ce qui a donné à la critique des discours de ces quinze dernières années sa force essentielle<sup>13</sup>.

Pour Foucault, il n'est pas question de revendiquer la pureté d'une expérience sauvage, originaire, immédiate, non encore capturée par les dispositifs de savoir et de pouvoir, qui produirait un savoir plus proche du réel que les « savoirs érudits ». Il ne s'agit pas de substituer les savoirs « situés », spécifiques, locaux, aux savoirs « érudits ». Au contraire, si une nouvelle conception de la production du savoir a été possible, c'est précisément parce qu'on a expérimenté une nouvelle mise en commun, un agencement entre ce qui était le propre du « spécialiste » et les compétences des « profanes ».

La critique de Foucault vise à jouer les « savoirs locaux, discontinus, disqualifiés, non légitimes, contre l'instance théorique unitaire qui prétendait les filtrer, les hiérarchiser, les ordonner au nom d'une connaissance vraie, au nom des droits d'une science qui serait détenue par quelques-uns<sup>14</sup> ».

L'« insurrection des savoirs » porte d'abord et avant tout sur les effets de monopole et de centralisation intimement liés à l'institution et au fonctionnement du discours scientifique.

Cette problématisation de la production des savoirs, si elle a connu d'importants développements philosophiques en France (Foucault, Deleuze,

<sup>13</sup> Michel Foucault, « *Il faut défendre la société* », *op. cit.*, p. 9. La distinction entre « savoirs érudits » et « savoirs naïfs » ne recoupe pas la distinction entre « connaissances codifiées » et « connaissances tacites » que l'économie politique a héritées de la sociologie. Cette seconde division dépolitise la première parce qu'elle la caractérise par le simple fait d'être formalisée ou non.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 9.

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

Derrida), a essentiellement inspiré un renouvellement méthodologique et des modifications profondes des contenus de la recherche en sciences sociales hors de l'Hexagone. Les études postcoloniales, les études des minorités ethniques, sexuelles et sociales ont largement mis en évidence les effets de domination épistémique et politique de la conception du savoir comme « savoir universel ». Au niveau international, cette littérature, qui se réfère très largement aux philosophes français, a acquis une grande importance quantitative et qualitative, mais elle reste largement ignorée des départements de sciences sociales français.

Lors de cette « expertise citoyenne », les pratiques nous ont conduits, tout « naturellement », à renouer avec ces traditions. Ce que nous avons expérimenté, c'est l'agencement, le « tenir ensemble », la coopération entre savoirs disparates (les « savoirs érudits » et les « savoirs disqualifiés »).

La relation sociale d'enquête n'est donc pas une relation entre un sujet de connaissance et un objet à connaître, mais une confrontation/coopération entre des savoirs différents, entre des pratiques et des manières de connaître hétérogènes.

### IV. LE « GRAND PARTAGE » OU LE « PARTAGE DU SENSIBLE »

Dans les années 1980 et 1990, ces concepts et préoccupations ne se retrouvent plus exclusivement dans les sciences sociales, mais aussi dans l'analyse de la production et de la distribution des savoirs scientifiques. Ce que l'on pourrait appeler le « constructivisme sociologique » élaboré à l'École des Mines, dans le cadre du CSI (Centre de sociologie de l'innovation), par Bruno Latour et Michel Callon, analyse les controverses suscitées par l'envahissement de la vie par la technique et la science à partir du « grand partage » entre « spécialistes » et « profanes ». Pendant toute cette période, nous pouvons constater le développement d'un double phénomène : une démultiplication des luttes « minoritaires » pour l'affirmation des savoirs spécifiques, « naïfs », particuliers, questionnant les choix et les décisions sociales et politiques qui passent par la technologie, et une intervention accrue de la part des institutions qui essaient de mettre en place des procédures et des protocoles pour favoriser l'« acceptation » et l'accompagnement de ces mêmes choix technologiques.

La confrontation avec le « constructivisme sociologique » nous paraît très utile, en ce qu'elle semble prolonger et enrichir la critique et les pratiques des années 1960 et 1970.

La lutte menée par la Coordination s'est immédiatement confrontée à ce que les chercheurs du CSI appellent le « grand partage », c'est-à-dire le découpage de la population en « spécialistes » et « profanes », « représentants » et « représentés ». Ce « partage du sensible », pour reprendre l'expression de Jacques Rancière<sup>15</sup>, distribue de manière asymétrique les rôles et les identités,

<sup>15</sup> Jacques Rancière, *Le Partage du sensible. Esthétique et politique*, Paris, La Fabrique, 2000.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

les manières de faire et les manières de dire, aussi bien dans la production des savoirs que dans la production de la démocratie.

Selon les travaux du CSI, la production et la distribution des savoirs, comme la production et la distribution des pouvoirs, sont instituées par des coupures et des délégations symétriques.

La coupure entre « spécialistes » et « profanes » est constitutive de la production de savoir moderne et vise à isoler les savants du reste de la société dans le « grand enfermement » des laboratoires, pour leur assurer le monopole de la production des connaissances et de la vérité.

Enfermés dans leurs laboratoires, les chercheurs se voient accorder une autonomie totale, des budgets à la hausse, mais en retour, et c'est là l'objet de la délégation, ils se doivent de revenir avec des faits confirmés, solides comme le granit le plus dur. Ils doivent produire des certitudes<sup>16</sup>.

La production de la vérité est légitimée par un accord des esprits qui ne peut se faire qu'en champ clos, entre « spécialistes ». « Que l'on mette les désaccords sur la place publique, et bien vite le désordre gagne<sup>17</sup>. »

La coupure entre « représentants » et « représentés » est en revanche, et de façon symétrique, constitutive des modalités de production de la démocratie représentative. Elle vise à assurer aux premiers le monopole de la décision politique. La représentation politique se traduit par une centralisation et par un monopole de la décision qui font que les accords et les désaccords politiques se jouent entre peu d'acteurs.

La coupure de la population entre « spécialistes » et « profanes » et la délégation aux « spécialistes » (scientifiques et politiques) déterminent des découpages institutionnels et des découpages dans les pratiques qui distribuent les savoirs et les pouvoirs, selon une hiérarchie qui implique à la fois des relations d'exclusion et de subordination et une très forte centralisation des procédures et des modalités de production de savoirs et de la politique.

Le « grand partage » entre « spécialistes » et « profanes » qui apparaît de manière évidente dans la production des savoirs scientifique et technique est, en réalité, au fondement de toute activité.

Il ne s'agit pas de disqualifier les savoirs « spécialisés » en tant que tels, mais d'interroger leur « enfermement », le monopole qu'ils détiennent sur les procédures et les modalités de production, de questionner la composition des collectifs qui sont légitimés à produire des connaissances, la centralisation qu'ils déterminent et l'universalité du savoir qu'ils affirment.

Il s'agit, en même temps, de remobiliser et de valoriser les « savoirs profanes », les « savoirs de non-spécialistes », les compétences de l'homme quelconque, qui ont été disqualifiés comme des points de vue irrationnels, affectés par des préjugés, des passions, des particularismes et qui, en conséquence, n'arrivent pas à se hausser à l'universalité de la science et à l'universalité de la politique. Il s'agit aussi de repenser la « représentation » et la « délégation » qui sont dans

<sup>16</sup> Michel Callon, Pierre Lascoumes et Yannick Barthe, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Le Seuil, 2001, p. 169.

<sup>17</sup> *Ibid.*

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

tout collectif politique des techniques de « gouvernement des conduites », en soumettant ces pratiques à une attention et une critique continues.

La séparation et la délégation entre « spécialistes » et « profanes », ainsi que la séparation et la délégation entre représentants et représentés, ne sont efficaces que si les « connaissances et les identités » sociales sont « stabilisées ». Elles ne le sont plus, comme c'est le cas aujourd'hui, lorsque les conséquences de décisions concernant le réchauffement climatique, la vache folle, les déchets nucléaires, le sida, etc. ne peuvent pas être anticipées. Les spécialistes se trouvent ainsi confrontés à des incertitudes, à des « noyaux d'ignorance qui leur résistent ». Lorsque les groupes sociaux ne sont plus structurés par une identité relativement stable, comme celle par exemple de la classe ouvrière ou de la bourgeoisie, mais flottent et sont traversés par des reconversions subjectives que l'on ne peut pas non plus anticiper, alors les procédures de coupure et de délégation qui structurent la recherche et la représentation politique, telles que nous les avons connues, se révèlent largement insuffisantes et dangereuses.

Lorsqu'il faut prendre des décisions tandis qu'on est plongé dans les pires incertitudes, et que ces décisions concernent la vie et la survie de la planète et de l'espèce, les décisions ne peuvent plus demeurer l'apanage des « spécialistes », scientifiques ou politiques. Ces débats et décisions ne peuvent se produire dans le huis clos de laboratoires et des institutions.

## V. LA COPRODUCTION ET LA COOPÉRATION

Pour sortir des impasses que la nouvelle situation détermine, la coopération et la coproduction entre savoirs et pouvoirs hétérogènes paraissent être l'une des pistes les plus intéressantes à explorer et à expérimenter.

Ce qui nous intéresse dans les travaux menés par les chercheurs du CSI, c'est le dépassement des méthodologies qui se contentent d'accorder une plus grande place aux enquêtés (observation participante, étude de cas, etc.). Au contraire, en affirmant que les « profanes » sont des chercheurs à part entière, ils rétablissent une symétrie entre « spécialistes » et hommes « sans qualités » qui est niée par les coupures et les délégations constitutives du « grand partage ».

Aux expressions vagues comme celles de « savoirs profanes » et de « connaissances de terrain », ils préfèrent la distinction entre « recherche confinée » et « recherche de plein air », qu'ils posent sur le même plan, sans pour autant les confondre, et sans nier la spécificité de chacune<sup>18</sup>.

Le livre *Agir dans un mode incertain* tire les enseignements de la démultiplication, dans le domaine scientifique et technique, des pratiques de coopération et de coproduction des connaissances entre « spécialistes » et « profanes », soit à l'initiative des institutions (« forums hybrides »), soit imposées directement par les luttes de groupes de malades, d'usagers,

<sup>18</sup> « Dans telle configuration, parler encore de profanes est une erreur : pour faire disparaître toutes les traces d'asymétrie, y compris d'abord dans le vocabulaire, il est évidemment plus juste de parler de chercheurs confinés et de chercheurs de plein air », *ibid.*, p. 174-175.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

de citoyens, etc., face au débordement et à l'intrusion de la technique et de la science dans le corps, le milieu, la vie et la subjectivité des individus.

Les chercheurs du CSI avancent l'hypothèse que la coopération et la coproduction entre « spécialistes » et « profanes » sont d'autant plus inévitables et d'autant plus fécondes qu'elles concernent des domaines qui touchent à la santé et à l'environnement, c'est-à-dire des savoirs qui touchent la personne humaine et la vie dans sa totalité.

Expérimentée dans la production de la recherche scientifique, la réhabilitation des compétences de « non-spécialistes », et plus précisément de groupes « concernés », s'étend à d'autres domaines, comme le domaine socioéconomique.

Selon les principes de cette méthodologie, il ne s'agit pas seulement d'opposer à une expertise une contre-expertise et il ne s'agit pas non plus de multiplier les points de vue des experts pour déboucher sur une confrontation entre des positionnements hétérogènes.

Contrebalancer le pouvoir des experts de tout poil non pas par celui de contre-experts, ni même par l'organisation d'une expertise pluraliste, mais plus radicalement par la consultation précoce des intéressés, à travers des procédures inspirées de celles imaginées pour les forums hybrides [...]. Cela pourrait conduire à une remise en cause du recours systématique à des comités de sages (généralement assistés de « spécialistes » en sciences sociales) qui multiplient les sources d'expertise, sans aller jusqu'à mettre en place une véritable consultation des groupes supposés concernés<sup>19</sup>.

La lutte des intermittents et l'« expertise citoyenne », qui constitue l'une de ses articulations, nous a permis de récupérer ce que le « constructivisme sociologique » semblait avoir un peu perdu. Dans ces « savoirs profanes » et ces « savoirs érudits » mineurs gît aussi, comme l'évoque Foucault, la « mémoire des combats ». C'est à travers ces savoirs que l'on peut retrouver, d'une part, les « clivages des affrontements et des luttes », et, d'autre part, les « aménagements fonctionnels ou les organisations systémiques » qui ont pour but de les « masquer », de les « ensevelir ».

### VI. QUI EST EXPERT ?

Le concept d'« expert », tel qu'il a été pensé et pratiqué par la Coordination des Intermittents et Précaires, est radicalement hétérogène à l'usage courant que l'on fait de ce mot. Dans les discours et pratiques des intermittents, le mot « expert » renoue avec son origine et son étymologie. « Expert » indique celui qui est expérimenté, c'est-à-dire celui qui a ou qui fait une expérience. Tandis qu'« expert » dans le cas, par exemple, de Jean-Paul Guillot, mandaté par le ministère de la Culture pour diriger une expertise sur le régime de l'intermittence, signifie « spécialiste ».

La Commission des mots, l'une des commissions de la Coordination des Intermittents et Précaires, a très clairement pointé le problème et parfaitement saisi la différence.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 343.

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

Étymologie. « EXPERT est la réfection (début XIV<sup>e</sup>) de *espart* (1252-1262), issu du latin *expertus* éprouvé, qui a fait ses preuves, participe passé adjectivé de *experiri* éprouver, faire l'essai. Le verbe est formé de *ex-* (>*ex-*) et d'un ancien verbe *periri* seulement attesté par le participe passé *peritus* qui a l'expérience de, habile à (> expérience) »<sup>20</sup>.

La Commission des mots fait remarquer que son évolution d'adjectif à substantif signale un changement de fonction et de signification.

Le mot *expert* est resté un adjectif pendant des siècles. Il signifiait juste alerte, adroit, qui a acquis par l'expérience une grande habileté. Juste un qualificatif, notamment d'une partie du corps : un œil expert, une main experte. Ce n'est qu'au XVI<sup>e</sup> qu'il est devenu substantif, un expert : un spécialiste ; et au début du XVIII<sup>e</sup>, qu'il s'est spécialisé en droit. Nous sommes bien les experts. Je suis un expert de ma vie.

Lorsque les intermittents de la Coordination marquent sur leurs banderoles « Nous sommes les experts », ils le font dans un sens très précis. Ils refusent la coupure qui institue la délégation, l'enfermement et le monopole du savoir, et revendiquent le droit de traduire leur expérience en connaissances légitimes, en les faisant jouer et peser dans l'espace public et dans les négociations.

La Commission des mots note :

que cette frénésie d'expertise aiguë qui caractérise la prise de décision politique depuis une paire d'années éloigne le mot de son sens. L'expert doit parler « d'expérience », son rapport est censément une restitution de son expérience, de sa pratique. En ce sens, nul n'est plus expert que moi en ce qui concerne ma pratique. On reliera donc cette « expertise » à nos « premiers concernés » ; les premiers concernés sont les experts.

La recherche de l'étymologie du mot « concerné » est l'occasion de caractériser la nature du savoir et des connaissances produits par la Coordination. Le mot « concerné » renvoie, à l'exact opposé de la coupure et de la séparation constitutives du « grand partage » : au mélange, à la coopération, à la mise en relation, à la pratique consistant à considérer collectivement une situation.

NOTA BENE : Le mot « concerné », du verbe « concerner », n'a aucun rapport avec le verbe « cerner ». Les concernés ne sont pas cernés, malgré les apparences. Les cernes, le verbe *cerner*, sont issus du latin *cernicus* « compas, cerceau », diminutif de *circus* « cercle ». Concerner vient du latin *concernere* « cribler ensemble, mêler » et « voir, considérer l'ensemble de quelque chose », d'où « mettre en rapport ». Concernere serait un dérivé de *concretus* « qui a pris une consistance solide, fort, épais » (>*concret*), de *concrecere* « croître par agglomération », rattaché à la famille de *crecere* « pousser » « grandir, s'accroître » « arriver à l'existence », qui a donné *croître*, et dont le verbe transitif correspondant est *creare* « faire pousser, grandir, naître » (>*créer*).

<sup>20</sup> Toutes les citations de la Commission des mots sont tirées du site de la Coordination : [http://www.cip-idf.org/rubrique.php3?id\\_rubrique=72](http://www.cip-idf.org/rubrique.php3?id_rubrique=72)

### VII. L'ENQUÊTE

De nombreuses spécificités et singularités, objectives et subjectives, nous ont poussés à construire et à expérimenter une méthodologie qui s'est progressivement structurée autour des concepts de coopération entre « spécialistes » et « profanes » et de coproduction entre des savoirs hétérogènes. Cette méthodologie peut être explicitée et schématisée dans les six axes suivants :

#### *La commande*

La commande de l'enquête est tout à fait singulière puisqu'elle vient directement de la Coordination. Elle a été possible parce que, en 2004, la majorité à la tête de la région Île-de-France avait introduit dans son programme électoral l'« expertise citoyenne », soit le moyen, pour les mouvements sociaux, de commander une expertise « indépendante ».

La Coordination s'est emparée de cette possibilité et, une fois le financement accordé, nous avons remodelé, avec les intermittents, le concept d'« expertise citoyenne ». Il s'agissait, pour nous aussi bien que pour les militants de la Coordination, de ne pas se contenter de plaquer des méthodes déjà expérimentées et qui avaient fait leurs preuves (recherche participative, ethnographique, études de cas, etc.), sur une situation inédite. Il fallait prendre en compte les pratiques déjà « instituées » de production et d'élaboration des savoirs qui font partie intégrante des modalités de mobilisation de la Coordination. L'expertise a été depuis le début une « expérimentation ».

#### *La distanciation des routines et la suspension du monde*

Les conditions de distanciation et de suspension du monde, que requiert tout travail sociologique, étaient déjà données. L'événement politique constitué par le mouvement de l'été 2003 a introduit une rupture, une discontinuité dans la subjectivité des intermittents ; dénaturisant et provoquant une distanciation par rapport aux routines et manières habituelles de penser, d'agir et de voir dans lesquels ils sont quotidiennement impliqués.

L'ébranlement des modalités de ce qui est « tenu pour allant de soi » (*taken for granted*) et qui constitue le rapport pratique des acteurs au monde de leur vie quotidienne, ainsi que la rupture des « évidences », des routines interactionnelles et situationnelles qui ouvre la possibilité de saisir ce qui d'ordinaire est « vu mais non remarqué » (*seen but unnoticed*), ne sont pas le fait des chercheurs.

Ce ne sont pas nous, les chercheurs, qui nous sommes mis dans une situation de « suspension du monde ». Ce n'est pas nous qui avons cherché à construire une situation « problématique », mais les Coordinations qui se sont donné les moyens de construire les « problèmes », d'expérimenter et d'évaluer les « solutions ».



## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

L'affirmation de Peirce selon laquelle la « connaissance est suscitée par une difficulté, intellectuelle ou pratique, qui est existentiellement éprouvée<sup>21</sup> », s'adapte parfaitement au désir « existentiel » qui a poussé les intermittents à s'engager dans un processus de production de savoir.

La problématisation des pratiques des intermittents et la critique des catégories (de travail, de chômage, d'emploi) qui sont normalement censées les exprimer, ont été possibles parce qu'il y a eu une prise de distance aussi par rapport aux routines connues et reconnues institutionnellement, pratiquées par les syndicats, dont l'intervention politique se structure à partir du fait qu'il « savent déjà » et dont l'action se tient dans les limites fixées par l'institution.

### *La coproduction de l'objet de la recherche*

La production de l'objet de la recherche n'était pas non plus le fait exclusif des chercheurs. Nous sommes arrivés dans une situation où l'objet qui nous intéresse – le régime de l'intermittence – était fortement travaillé par les acteurs d'un conflit. L'enquête intervient en effet dans une situation de conflit ouvert, où les problèmes et les solutions sont encore des « possibles », puisqu'ils ne se sont pas encore cristallisés en « habitudes » ou en solutions instituées. Dans cette conjoncture, la « situation » n'est pas déjà là, chose achevée qu'il s'agirait de « décrire » à la lumière des méthodes scientifiques, comme le soutient un point de vue rationaliste sur la production de la connaissance, mais un objet en train de se faire, un fait social soumis à une évolution continue. La situation à laquelle nous nous sommes confrontés est une construction sociale qui dépend de l'activité d'une multiplicité d'acteurs : Medef, gouvernement, syndicats des travailleurs, ministère de la Culture, organisations d'entrepreneurs de la profession, coordinations, médias, chercheurs, cabinets de conseil, etc.

De ce point de vue, toute expertise intervient activement dans une situation, le plus souvent sous couvert d'objectivité scientifique et d'impartialité, et contribue non pas simplement à rendre compte des phénomènes, mais à les instituer.

À l'inverse de ce qu'assument implicitement les expertises gouvernementales, « une enquête n'enregistre pas de manière neutre et détachée la réalité, pas plus qu'elle ne se déploie dans la nostalgie de ne pouvoir le faire ; elle crée du réel, du réel social, des situations nouvelles, des relations sociales s'y jouant, du moins en partie. Parce qu'elle concerne la possibilité de provoquer des points de rencontre et de coopération entre personnes<sup>22</sup>. »

Notre méthodologie vise donc à trouver des outils pour enquêter dans cette situation dynamique, sans recourir au « positivisme sociologique », mais en assumant au contraire à la fois le perspectivisme que toute modalité d'enquête implique, le pouvoir de transformation qu'elle déploie et la spécificité des « faits sociaux » ainsi analysés.

<sup>21</sup> Cité par Joëlle Zask, in « L'enquête sociale comme inter-objectivation », art. cit.

<sup>22</sup> Joëlle Zask, « L'enquête sociale comme inter-objectivation », art. cit.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *L'auto-formation des « profanes »*

Les promoteurs de la réforme ont été très surpris que les intermittents parviennent à faire des analyses et des objectifs de la réforme l'enjeu d'une polémique publique. Le désaccord et la dissension ont été « mis en scène » dans le cadre de la représentation institutionnelle et médiatique. Pour ce faire, les intermittents se sont très rapidement transformés de « profanes » en « spécialistes » du régime de l'indemnisation chômage et de l'Unedic, en « syndicalistes » de l'emploi discontinu, en « sociologues » des pratiques de travail, d'emploi et de chômage, en « économistes » des questions de financement du régime de l'intermittence, bouleversant la distribution des rôles et des fonctions établis et légitimés par l'État (c'est-à-dire par la loi).

Ces transformations en « spécialistes » se sont faites à des rythmes différents (en quelques jours en ce qui concerne le décryptage du protocole, en quelques mois en ce qui concerne le fonctionnement de l'Unedic et plus longtemps encore en ce qui concerne les questions « économiques », « sociologiques », etc.).

La rédaction du document « Nous avons lu le protocole » a inauguré une pratique de travail collectif approfondie par la suite à travers l'élaboration du « Nouveau Modèle d'indemnisation des salariés à emploi discontinu », qui implique une « étude de cas », des observations précises et circonstanciées des modalités d'emploi, de chômage et de travail et des comportements subjectifs des intermittents.

C'est dans ce processus d'apprentissage collectif que se sont greffés les « experts » (les sociologues, économistes et juristes « professionnels »).

Une coopération entre « spécialistes » et « profanes » autour des thématiques plus spécifiquement économiques s'est constituée à partir de l'année 2004 ; c'est cette première expérience de coproduction qui est à l'origine de la dynamique de l'« expertise citoyenne ». Nous étions déjà impliqués, avec d'autres sociologues, économistes et philosophes, dans le travail de la coordination. Nous connaissons déjà toutes les dimensions formelles et informelles d'observation, d'échange, d'information, de savoir-faire et d'expérience explorées par les intermittents. L'« expertise citoyenne » a été l'occasion d'institutionnaliser, dans le cadre de la convention entre l'Association des Amis des Intermittents et Précaires et l'équipe ISYS du laboratoire de recherches Matisse de l'Université de Paris, ces pratiques informelles dans des structures qui ont organisé et géré l'enquête.

### *Le collectif*

Le « sujet » connaissant a été défini depuis le début comme un agencement complexe qui comprend le laboratoire Matisse en charge de la recherche et les « intermittents » et « militants » directement impliqués dans le travail d'enquête. L'implication des « enquêtés » comme « enquêteurs » et participants au lourd travail d'organisation logistique de l'« expertise citoyenne » (un panel représentatif de plus de mille intermittents du spectacle) s'est faite à différents niveaux : un premier niveau d'implication des intermittents et des militants

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

des Coordinations a consisté en la gestion de l'organisation et du suivi de la recherche ; un deuxième niveau d'implication a consisté dans le fait de mener des entretiens et de participer aux réunions hebdomadaires de confrontation et d'exploration des expériences tirées du travail d'interview ; et enfin, un troisième niveau d'implication est celui des enquêtés eux mêmes, qui, sans être directement impliqués dans la recherche, se sont montrés très disponibles et coopératifs.

L'agencement connaissant et enquêtant comprend aussi les autres « commissions » de la coordination, notamment celle du Cap (Conséquences de l'application du protocole) qui, à partir de 2004, a accueilli et suivi des centaines d'intermittents confrontés aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires de l'Unedic. Le travail de cette commission a été une source inépuisable d'information et de problématisation. Il faut ajouter à cela les assemblées générales, les réunions internes, les débats sur les différentes listes informatiques, les discussions informelles au comptoir ou au cours des repas organisés au siège de la Coordination, c'est-à-dire tous les lieux et les occasions où des informations, des expériences et des problèmes se traduisent en mots et s'échangent. Cette circulation « informelle » a été fondamentale pour la construction de la subjectivité des militants de la coordination, mais aussi pour l'avancement de la recherche.

### *La connaissance et l'« interconnaissance » par la lutte*

Les intermittents constituent une population flottante et dispersée qui n'a pas, à la différence des autres salariés, de lieu permettant de se rencontrer quotidiennement et d'échanger, d'accumuler et de transmettre les expériences. En 2003, l'occupation du théâtre Olympe de Gouges, dans le 11<sup>e</sup> arrondissement de Paris, n'a pas été seulement un point de fixation politique mais aussi un dispositif de convergence et d'échange d'expériences qui se sont peu à peu transformées en « savoir » et en « enquête » sur les conditions de travail, de chômage et d'emploi des intermittents et précaires.

Il faut des liens, de l'« interconnaissance » entre les enquêtés : d'après Stéphane Beaud cette interconnaissance est l'une des conditions fondamentales pour développer une enquête.

Milieu ou groupe d'interconnaissance désigne un ensemble de personnes en relation directe les unes avec les autres ou plus exactement qui disposent les unes sur les autres d'un certain nombre d'informations nominales. [...] Sans interconnaissance, pas de terrain d'enquête<sup>23</sup>.

Dans le cas de notre expertise, nous pouvons parler d'interconnaissance en un autre sens, puisqu'elle est produite par la lutte. Il y avait déjà de l'« interconnaissance », c'est-à-dire des modalités de coopération et de transmission d'informations qui empruntaient des réseaux plus au moins grands d'intermittents évoluant au sein du marché du travail. Mais l'interconnaissance

<sup>23</sup> Stéphane Beaud et Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, 2003, p. 295.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

produite par le conflit se situe à une autre échelle et a une qualité propre. C'est une interconnaissance en train de se faire, une connaissance par la lutte qui mobilise des intérêts partagés, des intensités, des passions et des forces que la situation normale du marché du travail culturel ne connaît pas.

La progression et l'intensification de la connaissance vont de pair avec la progression et l'intensification du processus de constitution d'une subjectivité collective et de sa forme politique.

Le refus, le « Non ! » opposé à la réforme, a ouvert un espace, au croisement des dispositifs de pouvoir et des dispositifs de savoir, qui n'existait pas avant la lutte. Ce croisement est un point de subjectivation, d'autoconstitution et d'affirmation de soi qui, à son tour, produit d'autres savoirs et d'autres pouvoirs. Le lieu de la constitution de la « subjectivation politique » est au croisement des dispositifs de savoir et de pouvoir ; il en dérive, au double sens de « venir de » et de « bifurquer de ».

C'est à partir de cette nouvelle dimension de l'interconnaissance (l'interconnaissance de la lutte) que nous avons pu expérimenter un nouveau rapport entre énonciation « politique » et énonciation « scientifique ».

### VIII. LA CONDUITE DES ENTRETIENS :

#### « LORSQU'UN CHÔMEUR INTERROGE UN AUTRE CHÔMEUR »

La coopération entre « spécialistes » et « profanes » s'est expérimentée et matérialisée à toutes les étapes de la recherche (définition des problèmes, élaboration du questionnaire, gestion de la structure logistique de l'enquête, discussion de l'avancement des travaux, mise en commun des résultats et de l'expérience du travail d'enquêteur), jusqu'aux interviews.

En ce qui concerne ce dernier aspect, nous avons diversifié les modalités de conduite des enquêtes selon l'évolution des besoins de la recherche. Les interviews ont été menées à la fois par l'équipe de recherche, par des sociologues et par des intermittents.

Nous avons choisi de former des intermittents aux techniques de l'enquête pour deux raisons fondamentales, étroitement liées aux finalités de la recherche. La première tenait à la grande diversité des modalités de travail et d'emploi et à la complexité technique de l'indemnisation chômage, du calcul des heures, de la connaissance des droits, etc. Former des étudiants ou embaucher des professionnels (précaires) de la recherche aurait demandé une tout autre formation, excessivement longue, que celle dont ils disposaient déjà. De plus, nous ne voulions pas courir le risque, vu la technicité de la plupart des questions, de placer les enquêteurs dans une situation d'asymétrie d'information entre enquêteur et enquêté, en faveur de ce dernier.

En outre, dès que nous avons commencé à tester le questionnaire, nous avons constaté que les personnes interrogées profitaient de l'occasion qui leur était ainsi donnée pour s'interroger sur elles-mêmes, sur leur travail, sur l'agencement de leurs différentes temporalités, sur le sens de leur activité

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

pour elles-mêmes et pour la société. Nous avons alors décidé de récolter par écrit les critiques, ouvertures et bifurcations que les questions suscitaient.

Nous avons estimé que la collecte des réponses pouvait être effectuée par des intermittents, tant pour la passation du questionnaire que pour la récolte des informations supplémentaires, souvent très riches, qui se dégageaient des interviews. Depuis que nous avons annoncé ce choix d'impliquer des intermittents dans le travail d'enquête, nous avons fait l'objet de nombreuses critiques. Ce n'est pourtant pas la première fois que cette méthodologie est mise en œuvre – cas significatif s'il en est : l'enquête sur la « misère du monde », dirigée par Pierre Bourdieu.

Nous avons procédé de façon similaire à la démarche mise en place par Bourdieu dans sa recherche sur la « misère du monde ».

Pour Pierre Bourdieu, la relation d'enquête est une relation sociale qui exerce des effets sur les résultats obtenus. Comme toute relation sociale, elle implique des relations de pouvoir asymétriques puisque c'est l'enquêteur qui l'engage et qui détermine les règles du jeu. Toute relation d'enquête implique donc une forme de « communication plus ou moins violente ».

Pour essayer de minimiser ces effets de pouvoir dans la relation enquêteur/enquêté, Bourdieu fait « un emploi méthodique de la stratégie à laquelle le sociolinguiste William Labov avait eu recours dans son étude du « parler noir » de Harlem : pour neutraliser l'effet d'imposition de la langue légitime, celui-ci avait demandé à des jeunes Noirs de mener l'enquête linguistique ; de même, nous avons tenté, toutes les fois que c'était possible, de neutraliser ces facteurs majeurs de distorsion de la relation d'enquête en formant aux techniques de l'enquête des personnes qui pouvaient avoir accès, sur le mode de la familiarité, à des catégories d'enquêtés que nous souhaitions atteindre<sup>24</sup>. »

Lorsque Bourdieu envisage de faire interroger un acteur par un autre acteur, un chômeur par un autre chômeur, il fait référence à cette *acquaintance with* constitutive – comme nous l'avons vu – d'une méthodologie prenant racine dans les origines mêmes des sciences sociales, et choisie parmi différentes modalités d'enquête.

Nous avons soigneusement évité de fusionner les différents rôles et les savoirs hétérogènes dans un dispositif unique. Maintenir ces distinctions a permis à chacun de tirer profit de cette coopération dans la coproduction : les chercheurs dans leur discipline et leurs pratiques, les intermittents dans leurs pratiques et leurs engagements.

## IX. POSITIONNEMENT ET GRAND PARTAGE

C'est le positionnement institutionnel des différents acteurs de la lutte qui détermine leurs attitudes vis-à-vis de la méthodologie de l'enquête et de la manière de la mener.

<sup>24</sup> Pierre Bourdieu (dir.), *La Misère du monde*, op. cit.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

La lutte des Coordinations et la lutte des syndicats opposés à la réforme, même lorsqu'elles poursuivent un même objectif, se développent sur des plans différents. Les coordinations interrogent la double séparation et inventent des instruments, des méthodes, des procédures, des modalités de mobilisation pour faire échec, dans la pratique, au « grand partage », et pour proposer d'autres modalités d'action et de connaissance. À l'inverse, les syndicats non seulement acceptent ce partage du sensible, mais ils constituent aussi les forces actives de reproduction de ces séparations et distributions des rôles et des fonctions.

De façon très significative, au moment du lancement de l'enquête à Avignon, la CGT Spectacle, le syndicat institutionnel le plus engagé dans la lutte, a épousé jusqu'au bout le point de vue de la séparation et de la délégation de la production de la connaissance à des « spécialistes », les seuls capables à ses yeux d'assurer, avec « professionnalisme », une photographie « objective » de ce qui existe.

De la même manière, l'expert Jean-Paul Guillot a été accepté par toutes les forces institutionnelles engagées dans le conflit comme le garant et l'exécutant de l'impartialité et de l'objectivité des savoirs des « spécialistes », tandis que notre « expertise » était disqualifiée comme un savoir partisan, spécifique, politisé.

Sous couvert de méthode et de rigueur scientifique se cache une tout autre vérité : la complicité entre une même manière de partager le « sensible », d'opérer la distribution des rôles, des fonctions et des paroles. Savoir et pouvoir se soutiennent et se légitiment l'un l'autre. Cette attitude, de la part des forces institutionnelles de gauche, permet de se soustraire aux questions qu'Isabelle Stengers pose aux méthodologies des sciences sociales.

Reprochant au positivisme des sciences sociales de minimiser la différence entre « faits scientifiques » et « faits sociaux », Isabelle Stengers pose le problème suivant :

Les situations étudiées par les sciences sociales ne sont jamais définies et contrôlables au laboratoire. Cela pose donc la question générale : qui définit les questions, les catégories dont se prévaut le chercheur<sup>25</sup> ?

L'expertise de Jean-Paul Guillot, par exemple, se veut impartiale et non partisane, elle répond pourtant à une question spécifique posée par le ministère de la Culture. Elle problématise en effet ce que le cahier des charges ministériel lui enjoint d'analyser : la possibilité de généraliser l'emploi culturel permanent, l'employabilité dans les conditions requises par l'industrie culturelle, la référence implicite à la télévision payante, à la fois comme modèle de productivité et de rentabilité culturelle et comme modèle de construction des publics. Après s'être réservé le privilège de poser la « bonne » question et après avoir balisé le terrain avec des « catégories » qu'elle évite soigneusement d'interroger, son expertise se pose comme consensuelle et extérieure aux parties en présence.

Ce sont en fait les expertises commandées par le gouvernement qui se présentent dans leur ensemble, pour utiliser les mots de Pierre Bourdieu, comme « innocentes » du point de vue épistémologique.

<sup>25</sup> Isabelle Stengers, « Le défi de la production d'intelligence collective », in *Multitudes*, n° 20, printemps 2005.

## L'EXPÉRIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »

Le rêve positiviste d'une parfaite innocence épistémologique masque en effet que la différence n'est pas entre la science qui opère une construction et celle qui ne le fait pas, mais entre celle qui le fait sans le savoir et celle qui, le sachant, s'efforce de connaître et de maîtriser aussi complètement que possible ses actes, inévitables, de construction et les effets qu'ils produisent tout aussi inévitablement<sup>26</sup>.

À partir de cette « innocence », elles qualifient toute démarche qui problématise les catégories, les questions, les méthodes et les effets de pouvoir que les savoirs produisent, comme partisans et militantes. Ce sont exactement les critiques que notre « expertise » a essayées. Curieuse démarche « scientifique ».

Contre l'illusion soutenue depuis le début par l'expert Guillot de se tenir au-dessous de la mêlée politique et de la diversité des points de vue, contre l'illusion d'objectivité de l'analyse assurée par l'impartialité des données statistiques (alors qu'au printemps 2007, des fonctionnaires de l'INSEE ont manifesté, contestant précisément la scientificité des chiffres du chômage), nous allons de nouveau recourir au travail de la Commission des mots, qui montre un tout autre visage de l'activité de l'expert, de ses procédures et de ses résultats. L'expert et ses produits intellectuels ne se contentent pas d'enregistrer ce qui existe, ils interviennent activement dans la production et la qualification du réel, comme l'indique son étymologie.

La racine indo-européenne du mot expert en est le thème °per- : idée d'aller de l'avant, de pénétrer ; qui a donné bien des choses en somme : péril, pirate, pirouette, pore, porosité, porche, port, péroné, importun, opportun, -isme, porter et ses dérivés préfixés, portulan, périliter, impéritie, empirique, -isme, et d'autres encore. Dont l'expérience, donc, et l'expertise. [...] Expérimenter, expertiser, c'est faire l'essai de quelque chose, donc oser, tenter, aller de l'avant. Rentrer, éventuellement dans le chou. Dans le gras. Dans le vif. Du sujet<sup>27</sup>.

Cette subjectivité active a été pleinement assumée par la Coordination et par la méthodologie de l'expertise « citoyenne ». Il ne s'agit en aucun cas de faire une photographie de ce qui existe. Il s'agit d'expérimenter et d'explorer des mondes. Il s'agit de poser autrement les problèmes, à l'intérieur d'une relation de pouvoir spécifique.

La même réalité, interrogée différemment, nous a obligés à questionner les catégories et les méthodes que nous allions mettre en œuvre. La différence ne réside donc pas entre une démarche militante et une démarche scientifique, mais entre deux points de vue qui posent et problématisent des questions et des objets différents.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Commission des mots, *op. cit.*





### III

## PRATIQUES D'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

### *Le diagnostic des experts*

En 2004, à la suite du conflit ouvert par la signature et l'agrément du protocole de réforme de 2003, quatre nouveaux rapports réalisés pour le ministère de la Culture se sont attachés à rechercher les causes structurelles du déficit des caisses de l'Unédic au titre des annexes 8 et 10 du régime général de l'assurance chômage. Un diagnostic partagé s'en dégage : la croissance du nombre d'intermittents ne peut pas être expliquée par l'expansion du secteur de la culture, c'est-à-dire par la croissance de la « demande de produits culturels », selon les termes utilisés par les experts. Un « trop » d'intermittents serait donc à l'origine du déficit dénoncé par l'Unédic et justifierait la réforme des annexes 8 et 10.

La réforme de 2003 du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle avait pour fin, selon ses initiateurs, d'intervenir sur les effets de cet accroissement ; c'est-à-dire de réduire le nombre d'intermittents indemnisés par un resserrement des conditions d'ouverture des droits. Les rapports susmentionnés visaient, quant à eux, à donner des indications en matière de politique de l'emploi et de la culture, qui permettraient d'agir directement sur les causes structurelles : réguler les conditions de recours à l'intermittence et restreindre le périmètre de l'intermittence dans le secteur du spectacle.

Premier en date, le rapport de Bernard Gourinchas<sup>1</sup>, rendu public en janvier 2004, indique les moyens de restreindre le recours à l'intermittence dans l'audiovisuel public. Il préconise d'inciter la création de postes permanents et de réduire à des cas d'exception le recours aux CDD d'usage. Quelques mois après, en mai 2004, le rapport de Bernard Latarjet, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, dessine les axes d'une politique de régulation du marché du travail dans le secteur. Les causes du déficit sont clairement énoncées :

L'inadéquation quantitative et qualitative des formations à l'offre d'emploi,  
l'absence de tout mode de régulation des entrées dans les métiers sinon

<sup>1</sup> Rapport Gourinchas, *Le Recours de l'intermittence dans l'audiovisuel public*, 2004.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

celui du régime de l'assurance chômage, l'insuffisance des dispositifs d'organisation et de suivi des carrières (insertion, évolution, reconversion), l'inadaptation des contrats, la désresponsabilisation des employeurs ont notamment concouru à cet état de crise que la réforme de la couverture du chômage des intermittents, quelle qu'elle soit, ne permettra pas à elle seule de surmonter<sup>2</sup>.

Le rapport Latarjet préfigure les futurs dispositifs de « responsabilisation » des employeurs, car il met en avant le désordre du marché du travail qu'entraîne leur prolifération :

Le développement considérable du nombre de compagnies et de petits employeurs a pour effet que le ratio salariés/employeurs tend progressivement à se rapprocher de 1<sup>3</sup>.

Une croissance dont on trouve l'explication quelques pages plus loin :

Sans nul doute, le désir de se maintenir dans la profession pousse un nombre non négligeable d'artistes-interprètes (plus ou moins solidement insérés) à créer leur propre structure associative, à se déclarer employeurs, à grossir le volume croissant des productions et des intermittents<sup>4</sup>.

Ainsi, dans cette perspective, s'agit-il de concevoir des dispositifs de régulation du marché du travail dans le secteur permettant de bien séparer les figures de l'employeur de celle de l'employé. Le rapport parle clairement d'une « remise en ordre ».

En décembre 2004 ont été rendus publics deux nouveaux rapports. Le premier rapport Guillot, *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*, dont nous avons déjà partiellement rendu compte dans le premier chapitre, et le rapport Charpillon, *Indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Propositions de nouvelle définition du champ des annexes 8 et 10*. Conforme aux analyses et aux préconisations du rapport Guillot, ce dernier insiste sur l'extension progressive du périmètre (c'est-à-dire sur l'augmentation du nombre de métiers pouvant ressortir du domaine de l'intermittence) de ce qu'il désigne comme cause de l'augmentation du nombre d'allocataires et de l'accroissement du déficit. La restriction de ce périmètre devient donc l'un des objectifs premiers des politiques de l'emploi culturel.

Le deuxième rapport Guillot, présenté en octobre 2005, *Analyses et propositions des partenaires sociaux du secteur sur l'emploi dans le spectacle*, clôtura ces efforts, argumentant en faveur de ce qu'il présente comme la gestion nécessaire d'un « trop ».

Les différents rapports convergent en effet en une logique unique clairement exprimée dans le premier rapport Guillot et que nous pouvons ainsi grossièrement résumer : le nombre d'intermittents s'accroît à un rythme supérieur à la progression des ressources du secteur. La concurrence ainsi accrue sur le marché du travail engendre une baisse concomitante des salaires et de la

<sup>2</sup> Rapport Latarjet, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, 2004, p. 16.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 33.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 66.

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

quantité de travail moyen par intermittent (à la fois un nombre moindre de contrats par intermittent et une durée plus courte des contrats). Des entrées « non maîtrisées » des mandatés au titre des annexes 8 et 10 seraient ainsi la cause d'un émiettement des contrats et l'effet d'un usage « illégitime » du recours au régime d'assurance chômage des intermittents, conjugué à l'« attractivité » des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage. Le déficit de l'Unédic serait donc le résultat d'un double phénomène : un accroissement du nombre d'intermittents et un allongement des périodes de chômage pour chacun. Les allocations chômage assumeraient alors une fonction différente de celle pour laquelle le système a été mis en place : elles couvriraient les dysfonctionnements structurels du marché de l'emploi culturel au lieu de couvrir le risque normal de chômage. Au lieu d'être un revenu de remplacement, elles constitueraient un revenu de complément pour des salaires très faibles, tirés à la baisse par une concurrence non légitime, par un « trop » d'intermittents du spectacle « illégitimes ». C'est donc bien sous la forme de la gestion d'un « trop » qu'ont été mises en place les politiques depuis 2003.

Les interventions envisagées doivent alors agir sur la population (réduire le trop d'intermittents mais aussi de compagnies), sur la formation (normaliser les formations et réguler les accès) et sur les dispositifs juridiques (le droit du travail). Elles utilisent les normes sociales à la fois comme un outil de régulation du marché du travail et comme un critère d'attribution des subventions. Elles misent sur la normalisation en préfigurant (indirectement) les dispositifs de séparation des fonctions d'employeur et de salarié. Elles visent à contrôler les entrées dans le secteur par une redéfinition des diplômes et des formations habilitées au nom de la « professionnalisation nécessaire du secteur ». Elles agissent au niveau de la restriction du périmètre, tant des ayants droit aux indemnités chômage que des ayants droit aux subventions en indexant ces dernières au volume d'emploi permanent. Enfin, la redéfinition des catégories de métiers suivant des critères stricts de spécialisation voudrait être l'outil permettant de tracer le périmètre de l'intermittence.

En conclusion, le régime d'assurance chômage des intermittents représente, selon ces différents rapports, une anomalie au cœur des modalités d'organisation du travail qu'ils souhaitent voir mettre en place. Le problème ne semble donc pas être tant les déficits qu'engendrent les allocations chômage que le frein qu'elles constituent à l'épanouissement du marché. Les politiques de l'emploi culturel sont donc appelées à fournir le cadre permettant de rétablir les « conditions du marché ». Par ailleurs (mais cela n'est jamais évoqué par les auteurs de ces rapports), ce régime d'indemnisation chômage particulier cristallise un problème qui concerne un nombre de plus en plus important d'individus dans l'ensemble de la société : comment garantir la continuité des droits sociaux face à la discontinuité de l'emploi ? Autre question, elle aussi évacuée par les auteurs de ces rapports – qui n'avaient du reste pas pour mission de penser la question au-delà des annexes 8 et 10 : il se trouve, d'une part, que, dans le régime de l'intermittence, l'indemnisation est relativement déconnectée du travail (relativement au sens où il n'y a pas un rapport direct et linéaire entre les heures déclarées, les salaires perçus et l'indemnisation),

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

mais, d'autre part, que l'indemnisation chômage n'est pas une simple compensation à la perte d'emploi. Elle renvoie à la question plus large de la reproduction des conditions de travail, de formation et de vie des travailleurs à l'emploi discontinu. Elle constitue un « socle de revenus et des droits », un socle de « richesse sociale », dirait Rober Castel, à partir duquel les individus déploient leurs pratiques de travail et leurs modes de vie, comme cela émerge de l'enquête que nous avons menée.

### *La perspective de notre enquête*

La lecture critique des résultats de l'enquête nous conduit à déplacer les questionnements sur le « trop » et sur sa gestion plutôt qu'à nier frontalement les résultats auxquels sont parvenus les experts nommés par le gouvernement. L'enquête a en effet permis de dégager quelques hypothèses quant aux transformations de l'organisation du travail dans la production culturelle. Elle met aussi en lumière des phénomènes que la plupart des études réalisées sur le secteur ignorent superbement et qui pourtant ne sont pas d'une importance moindre que les aspects macro-sociaux et macro-économiques qu'elles prétendent privilégier. Ces études portent en effet leur attention en priorité sur l'augmentation du nombre d'intermittents (bien vite attribuée à l'attractivité des métiers et aux abus dans le recours à l'intermittence) et sur les coûts financiers de cette croissance – dont le symptôme premier serait le déficit des annexes 8 et 10. Les employeurs sont en fait les grands absents de ces rapports, si ce n'est pour leur prêter divers rôles : flatteurs – ils sont les démultiplicateurs d'une offre innovante sur le plan des techniques de support, les inventeurs de dispositifs de marketing, les créateurs de public ou encore d'intrépides investisseurs – ou ingrats – fraudeurs abusant d'un système bienveillant. Les débats portent sur les préoccupants déficits de l'Unédic ou sur la grandeur et décadence des politiques culturelles ; ils évitent toutefois soigneusement de se confronter aux modifications de l'organisation du travail, aux transformations des modes de rémunération, à la compression des temps, des postes et des salaires qui, comme nous le verrons, caractérisent la production culturelle. Les salaires, les prix et les emplois sont analysés sous l'angle exclusif de l'équilibre sur les marchés de l'emploi et des biens.

Tout au long de l'enquête, il nous a paru indispensable de ne pas se contenter d'une analyse à l'échelle des comptabilités macro-économiques et d'aller directement interroger les conditions dans lesquelles les intermittents sont embauchés, travaillent et sont rémunérés.

Cette enquête, réalisée entre septembre 2004 et mai 2005, opère un déplacement par rapport à l'axe des analyses économiques évoquées plus haut ainsi que de leurs préconisations en matière de politique de l'emploi. Elle interroge les mêmes phénomènes (croissance du nombre d'intermittents, modalités d'emploi et de travail, modalités d'indemnisation), mais elle se place résolument du point de vue des intermittents. Elle déplace ainsi la logique sous-jacente à l'ensemble de ces rapports : au lieu d'interroger les pratiques d'emploi

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

et rien que les pratiques d'emploi, elle vise à appréhender aussi leur évolution et les transformations qu'elles font subir à l'assurance chômage. Elle va aussi plus loin et tente de questionner et de problématiser les pratiques de travail. En conséquence, la croissance du nombre d'intermittents est analysée sous l'angle des mutations, quantitatives mais aussi qualitatives, des productions culturelles et de l'organisation du travail.

Nous avons essayé de saisir les pratiques et les comportements des intermittents en tant que sujets actifs ayant, comme les entreprises et les institutions, leur propre rationalité et leurs propres finalités. L'enquête montre la présence d'une multiplicité de comportements et de stratégies ; une grande hétérogénéité de perceptions et de pratiques, une pluralité de modalités d'engagement subjectif de la part des intermittents interviewés. Ces attitudes dépendent moins de la nature artistique ou technique du travail que du type de projet (alimentaire ou artistique), du type de structure (grosse ou petite production), et enfin du type d'économie dans lequel ils sont engagés : « travailler pour l'industrie culturelle et travailler pour un projet indépendant, ce n'est pas la même chose », nous a-t-il été très souvent répété. La plupart des intermittents traversent ces clivages, en les recomposant et en les agençant chaque fois de manière singulière par rapport à leur situation spécifique, à leurs besoins et à leurs aspirations.

Ces quelques mots d'un électricien éclairagiste de la production audiovisuelle résumant toute la multiplicité et la singularité de ces pratiques :

D'une manière générale, il n'y a que des cas particuliers : c'est plein de métiers différents même sous une même appellation, c'est plein de façons différentes de faire, d'un milieu à l'autre, t'as pas une règle commune.

Le défi de l'enquête a été aussi de rendre compte de cette hétérogénéité. Au moyen d'un questionnaire comportant 149 questions, nous avons voulu tout d'abord appréhender le rapport que les pratiques d'emploi et de travail entretiennent avec le régime d'indemnisation qui a constitué le déclencheur et le centre du conflit. Pour analyser ce rapport, et notamment la fonction de l'indemnisation chômage, nous avons interrogé les temps de l'intermittence : les temps en emploi, mais aussi les temps de travail hors contrat de travail et l'emploi du temps dans les périodes dites de chômage. Nous avons également cherché à appréhender la figure du salarié-employeur (le salarié qui conjugue le travail pour le compte de tiers avec une activité pour sa propre structure).

Une partie du questionnaire a porté sur les salaires et sur la composition des revenus. L'autre partie a concerné les parcours professionnels et de formation, les évolutions et les ruptures des carrières ; c'est-à-dire, plus précisément, les formations, les qualifications, les compétences ainsi que l'évolution des métiers et le développement de la pluriactivité.

L'intermittence, comme cela a été souvent souligné par les intermittents ayant participé aux entretiens, n'est pas un métier, mais un régime d'indemnisation chômage qui s'est transformé en mode de régulation de la production culturelle, des politiques culturelles et notamment de la production et de la reproduction de la « force de travail » de ce secteur. Pensée et construite pour un nombre de salariés relativement restreint, l'explosion à la fois du volume

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

des productions et du volume d'emploi du secteur culturel (et notamment l'augmentation du nombre de salariés concernés) a fait émerger un double visage de l'intermittence.

La plupart des enquêtés sont travaillés par une question centrale quant à la nature de l'intermittence, et qui semble parfaitement résumée le commentaire d'une enquêté :

Est-ce une nouvelle forme de travail ou une nouvelle forme d'embauche ?  
L'intermittence présente deux visages, l'un libertaire, l'autre ultralibéral.  
Le régime de l'intermittence balaye tout l'espace entre « je travaille quand je veux, où je veux, comme je veux » et « je travaille quand je peux, où ils veulent, comme ils veulent ».

Selon les propos d'un monteur, ce double visage de l'intermittence est directement lié à l'élargissement ou à la restriction de la protection sociale :

Ne pas oublier les aspects positifs : temps totalement libre, absence de routine, rencontres multiples... qui ont tous leur côté négatif : irrégularité totale et déplacements (donc impossibilité de s'investir dans des activités extérieures : pratique sportive ou musicale, vie associative...). Et surtout, stress récurrent dû à la précarité, surtout quand on sent qu'elle n'est plus accompagnée par des structures sociales.

Les espaces d'autonomie et de subordination dépendent du pouvoir de négociation de l'intermittent avec les employeurs, pouvoir qui renvoie à la fois au rapport de force sur le marché du travail et aux caractéristiques du système d'indemnisation et de droits sociaux. Les lois, les règles, les contrats sont sujets à des interprétations, des usages, des détournements, des adaptations, des pratiques qui tirent vers l'un ou l'autre de ces deux visages.

Dans les paragraphes qui suivent, nous aborderons séparément chacun des grands axes de l'enquête : la variabilité des salaires, les temps de l'intermittence et la figure du salarié-employeur, les parcours dans l'intermittence. Le traitement analytique de chacun de ces axes nous permettra de mieux saisir la complexité de la figure de l'intermittent et de déplacer la logique de l'analyse du travail que sous-tendent les études sociologiques et économiques de l'intermittence dans le secteur du spectacle.

### I. DES SALARIÉS AUX RÉMUNÉRATIONS VARIABLES : INÉGALITÉS, DÉTERMINANTS DU SALAIRE ET RÔLE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les intermittents du spectacle ne sont pas seulement des salariés à l'emploi discontinu et aux employeurs multiples, ils sont aussi des salariés aux rémunérations variables. Pour la plupart des intermittents, le montant annuel des salaires est très faible. L'enquête a permis de saisir un aspect de l'intermittence presque toujours absent des rapports réalisés sur le sujet : l'intermittence ne se caractérise pas uniquement par la discontinuité de l'emploi, mais aussi par

sa profonde irrégularité, tant en ce qui concerne la distribution des contrats pendant l'année qu'en ce qui concerne le montant des rémunérations. Imprévisible, cette irrégularité est d'autant plus importante qu'elle peut varier d'une année sur l'autre et ne peut être anticipée et intégrée dans les comportements que par un petit nombre.

Quels sont les facteurs permettant d'expliquer la forte variabilité des rémunérations ? Comment se détermine le salaire ? Le salaire peut-il être une mesure de la valeur du travail et donc un critère d'appréciation de la professionnalité ? Quel rôle les allocations chômage sont amenées à jouer ?

La confrontation des résultats de l'enquête concernant les inégalités salariales et la fonction de relative mutualisation et compensation jouée par les allocations chômage peut nous aider à comprendre les raisons du conflit et l'enjeu politique et social que représente la réforme du régime des d'indemnisation chômage des intermittents.

### *La forfaitisation du salaire, la dé-forfaitisation et la re-salarisation*

On est de moins en moins des salariés, des employés, on est de moins en moins payé, on est de plus en plus des contractuels. C'est tout au cas par cas, on négocie individuellement. C'est épuisant.

Une cadreuse

Dans les activités où le temps de travail est difficilement quantifiable, l'emploi intermittent prend un trait spécifique : le caractère usuellement forfaitaire de la déclaration du temps de travail. Ce mécanisme se traduit pratiquement par le recours au cachet (mode de déclaration forfaitaire d'une journée de travail concernant uniquement les artistes et les réalisateurs), voire à la mensualisation (mode de déclaration forfaitaire d'un mois de travail). À l'inverse, dans les secteurs à forte syndicalisation (chez les techniciens de l'audiovisuel bien sûr, mais aussi par exemple dans les orchestres de musique classique), nous observons une comptabilisation assez précise des heures effectuées au titre d'un contrat, avec paiement des heures supplémentaires en cas de dépassement, respect des conventions collectives, etc.

Depuis quelques années, ces deux modalités de déclaration des heures et des rémunérations sont battues en brèche par des phénomènes venus de bords opposés mais convergents. D'une part, la forfaitisation de la déclaration du temps de travail devient tendanciellement, avec le développement du travail à la commande, une *forfaitisation du salaire*. Nous observons un recours croissant au paiement à l'« enveloppe » (somme d'argent allouée forfaitairement à un projet, quelles qu'en soient les conditions matérielles de production) ou à des formes de rémunération non salariales. De l'autre, la comptabilisation des heures, qui permettait de s'adosser à des droits salariaux (conventions collectives, minimum syndical...), se mue en un moyen pour les employeurs de *ne rémunérer que* les heures réellement effectuées dans le cadre d'un contrat – avec le recours notamment à la mensualisation au *pro rata temporis*.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Depuis quelques années, un mode de rémunération dit au forfait s'est répandu. Ce phénomène touche plus particulièrement les techniciens du cinéma, de la télévision et de la publicité, mais concerne désormais d'autres secteurs, selon différentes modalités. Il paraît important de mettre en lumière cette tendance, dans la mesure où elle risque d'affecter l'ensemble de l'organisation du travail aussi bien dans l'audiovisuel que dans le spectacle vivant.

Les productions fixent un forfait salarial pour l'ensemble du projet et pour chaque poste, et imposent ces conditions aux équipes (« C'est à prendre ou à laisser »). Le forfait salarial est souvent établi à la semaine, respectant quelquefois le minimum syndical, mais souvent à moins 20 %, moins 30 %, voire moins 50 % du minimum syndical. De plus en plus de productions passent ainsi d'une organisation structurée autour d'un projet, encadré par des conventions collectives (ou des usages) qui régulaient le temps de travail et les salaires (minima syndicaux, paiement des heures supplémentaires, défraiements...) à une organisation structurée autour d'un forfait/salaire (les heures de jour ne sont pas distinguées des heures de nuit, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées...).

La rémunération forfaitaire des techniciens peut être arrondie par la location du matériel dont ils sont propriétaires. Depuis quelques années, les décorateurs, les monteurs, les preneurs de son, les cameramen, s'équipent et monnaient ces équipements techniques pour essayer d'enrayer la baisse des salaires et des budgets. Dans ces cas, les négociations portent sur des sommes d'argent évidemment non soumises à cotisation, qui ne se traduisent donc pas en heures comptabilisées pour l'ouverture des droits.

Le forfait entraîne à la fois une diminution du salaire réel, puisqu'il ne prend pas en compte l'ensemble des heures supplémentaires, le dépassement ou les heures de nuit, et une baisse substantielle des cotisations payées. Le forfait/salaire transforme le salaire en honoraires et, tendanciellement, les salariés en travailleurs indépendants.

Ces nouvelles modalités du forfait entraînent une déresponsabilisation des productions. Ces dernières n'assument plus complètement la coordination, l'organisation et l'accompagnement des projets. Elles se déchargent de ces fonctions sur les équipes. Comme dans d'autres secteurs de l'économie, ces processus visent à transférer les risques économiques sur les salariés.

Dans l'audiovisuel, comme dans le spectacle vivant, nous avons constaté une baisse ou une stagnation des salaires depuis dix ans. Des enquêtes décrivent comment la dégradation des rémunérations s'articule avec le renforcement du pouvoir des employeurs.

J'ai commencé en 1992 et, depuis, mon salaire de base est le même. Les gens ont peur au boulot, la pression est très forte, peur de mal faire, d'être pris à défaut, de ne pas faire le prochain [projet]. Cette tendance s'accroît. On en est à considérer un tarif syndical comme une faveur ; les rapports avec l'employeur (chef d'entreprise ou chef de poste) sont de plus en plus « je te fais la charité de te donner du travail ». Ça me revulse, le travail ne se donne pas : c'est un échange, pas un don.



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

Un régisseur son souligne un phénomène en développement rapide : dans les négociations individuelles avec l'employeur, le salaire est de moins en moins pris en compte :

Si tu parles d'argent, t'es immédiatement considéré comme un type chiant. La négociation n'intervient jamais sur le salaire, il est proposé et on dit oui ou non. Ce qui est déclaré est, de toute façon, faux. En tournée, on est déclaré 10 heures (c'est le maximum possible), mais on fait 15 à 18 heures. Donc, finalement, on travaille toujours au forfait.

Dans le spectacle vivant, nous sommes confrontés à deux tendances contradictoires. D'une part, la pratique consistant à financer les projets et à rémunérer les postes de travail par des « enveloppes » (l'enveloppe est la fois un forfait/salaire, comme nous l'avons vu dans l'audiovisuel, mais peut aussi correspondre à un financement global pour un spectacle). D'autre part, et en même temps, se fait jour une tendance inverse qui émerge avec la mise en application de la réforme en 2004 : la *dé-forfaitisation*.

Depuis la signature du protocole de juin 2003, des changements significatifs sont intervenus, notamment dans le secteur du spectacle vivant et dans la production audiovisuelle. Dans les théâtres nationaux et d'autres grosses structures, on observe une tendance de plus en plus forte à mensualiser les intermittents engagés. Si cette pratique est bien antérieure à la signature du protocole, la comptabilisation du temps de travail en heures payées à des tarifs faibles et non plus en cachet est récente.

Nous avons commencé à constater des pratiques de ce type en ce qui concerne les répétitions, mais elles s'étendent aussi aux représentations qui ne sont plus payées au cachet, mais en fonction des heures effectivement travaillées sur scène (par exemple trois heures pour une représentation). Le cachet correspond pour sa part à un forfait-temps (huit ou douze heures) et admet par définition qu'une partie non mesurable du travail est rémunérée de cette façon. La déclaration en heures supprime ce type de forfaitisation du temps travaillé. Dans le cas de l'enveloppe-forfait, les relations entre les théâtres et les compagnies, puis, en cascades, celles entre les compagnies et les intermittents, tendent à se transformer en contrats tacites entre travailleurs indépendants et clients. Dans la situation inverse de la déclaration en heures, on assiste à une tentative très nette de rétablissement d'un schéma salarial restrictif, où le temps de travail est alors circonscrit à sa partie la plus visible (la scène) qui est la plus facilement mesurable (la durée de la représentation).

### *Des salaires annuels très variables*

Une partie du questionnaire a été consacrée aux revenus, afin de pouvoir analyser de manière plus microéconomique leur composition (salaires, allocations chômage, droits d'auteur, revenus du patrimoine, aide sociale), leur évolution, ainsi que l'éventail des salaires. Nous avons retenu les données issues des déclarations fiscales de 2003, l'enquête ayant démarré en 2004 et s'étant

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

achevée début 2005. Les salaires pris en compte correspondent aux rémunérations imposables, donc les salaires nets non plafonnés, tels qu'ils apparaissent dans les déclarations fiscales des revenus en 2004.

Lorsque nous avons construit l'échantillon, nous ne disposions d'aucune information concernant les salaires et la structure de la population en fonction de cette variable. En effet, l'accès à sa base de données nous avait été refusé par la direction de l'Unédic. C'est seulement en septembre 2005, grâce au travail statistique mené par le BIPE sur la base des données Unédic, que nous avons pu prendre connaissance de la structure de la population des mandatés au titre des annexes 8 et 10, suivant le croisement des variables nombre d'heures travaillées (NHT) et salaires non plafonnés. La structure analysée en fonction du NHT et du salaire, sur la base de notre échantillon, est cohérente avec celle issue de la base de données Unédic, et confirme la représentativité de l'échantillon<sup>5</sup>. Les quelques différences doivent être attribuées au fait que les données sur les salaires issues de l'enquête se réfèrent à l'année fiscale 2003, alors que les données Unédic portent sur la dernière période de référence pour le calcul des indemnisations (2004-2005).

Nous avons pu tout d'abord observer une polarisation de la population suivant la variable « NHT » : si 22,9 % des intermittents déclarent entre 507 et 520 heures, 25,3 % en déclarent plus de 800. Relativement peu nombreux sont ceux qui déclarent entre 650 et 800 heures, la majorité (59,2 %) en déclarant entre 507 et 650 NHT.

La forme en U de la structure de la population suivant le critère NHT peut, en partie, être induite par les comportements en fonction des critères d'indemnisation. Mais elle peut également être saisie comme un indicateur d'une forte hétérogénéité des pratiques d'emploi dans un secteur où les dynamiques économiques et les structures de production sont elles-mêmes très hétérogènes.

Cette hétérogénéité peut déjà être appréciée, à ce niveau de l'analyse, en comparant les indicateurs statistiques décrivant les deux sous-populations représentées par les affiliés à l'annexe 8 (spectacle enregistré) et ceux de l'annexe 10 (spectacle vivant). Les valeurs que prennent les NHT moyen et médian<sup>6</sup> sont plus élevées dans le cas de l'annexe 8. Le mode<sup>7</sup> ne nous informe pas de manière significative car l'écart type, mesurant la variabilité entre individus en termes de NHT, est relativement trop important. En particulier, le mode dans l'annexe 8 ne représente que dix individus dans l'échantillon. En revanche, le mode, valant 516 heures, dans le cas de l'annexe 10, a une certaine significativité : cela correspond à 43 cachets de 12 heures.

<sup>5</sup> Le NHT retenu dans cette analyse est celui déclaré lors de la dernière ouverture de droits. Les valeurs moyennes et médianes calculées à partir des données issues de l'enquête sont significativement proches des données issues de la base Unédic. Sont comprises dans l'échantillon toutes les personnes ayant un salaire inférieur à 0.3 SMIC. Il s'agit d'une population très hétérogène : certains (14,8 %) n'ont pas pu ouvrir leurs droits en 2003 (mais ils avaient des droits ouverts au moment de l'interview), la plupart (64 %) déclare les avoir ouverts avec difficulté.

<sup>6</sup> Rappelons qu'en statistique, la médiane est la valeur qui permet de partager une série numérique en deux parties de même nombre d'éléments.

<sup>7</sup> Le mode désigne la valeur la plus représentée d'une variable quelconque dans une population.

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

La part la plus importante des intermittents (56,4 %) gagne un salaire annuel compris entre la moitié d'un SMIC et un peu plus d'un SMIC. Cependant, aux deux extrêmes, 2,1 % gagnent un salaire équivalent à plus de 3 SMIC, 5,3 % gagnent un salaire qui n'atteint pas 0,3 SMIC.

Il existe une relation normale de type linéaire entre les deux variables : en correspondance d'un NHT plus élevé, plus nombreux sont ceux qui gagnent un salaire annuel plus élevé. Cependant, la linéarité n'est pas parfaite et la variabilité des salaires pour un même nombre d'heures travaillées reste élevée. Ainsi, à titre d'exemple, si 2,85 % des intermittents gagnent un salaire annuel d'une valeur comprise entre 0,8 et 1,1 SMIC en travaillant un nombre d'heures compris entre 507 et 520 heures, le nombre d'intermittents qui gagne un salaire équivalent tout en travaillant entre 800 et 1000 heures est à peine inférieur (2,68 %). La question qui se pose alors est de savoir quelles sont les variables à même d'expliquer cette forte variabilité des salaires annuels.

### *La variabilité des salaires annuels en fonction des variables sexe, région, âge, NHT*

La variable « sexe » n'explique pas la forte variabilité des salaires inhérente à l'intermittence du spectacle. Les inégalités de salaire entre hommes et femmes ne sont pas plus significatives que dans les autres secteurs de l'économie. Le salaire moyen d'une femme dans le secteur du spectacle représente 83 % du salaire moyen d'un homme travaillant dans ce même secteur, alors que la valeur moyenne dans le reste de l'économie est de 80 %<sup>8</sup>.

En revanche, l'annexe intervient de manière significative comme première variable expliquant les écarts de salaire. Les affiliés de l'annexe 8 (spectacle enregistré) ont en moyenne un salaire bien plus élevé que les affiliés à l'annexe 10 (spectacle vivant). Cette différence peut être attribuée, mais seulement en partie, au NHT, en moyenne plus élevé pour les affiliés de l'annexe 8.

Le salaire médian pour les affiliés de l'annexe 10 est à peine supérieur à la moitié du salaire médian pour les affiliés de l'annexe 8 : 50 % des affiliés à l'annexe 10 gagnent un salaire annuel inférieur à 8 410 euros.

De même, la variable « région » rend compte des écarts de salaire : les Franciliens gagnent en moyenne des salaires supérieurs. Le rapport entre salaire moyen en Île-de-France et salaire moyen dans les autres régions est de 1,63 contre 1,41 pour le reste de l'économie. Cette différence entre l'Île-de-France et les autres régions peut être aussi fonction d'un effet de structure : en Île-de-France, le poids de l'annexe 8 est largement supérieur.

Comme dans les autres secteurs de l'économie, le salaire croît en fonction de l'âge : le salaire moyen d'une personne de moins de trente ans vaut 61 % du salaire moyen d'un intermittent de plus de 50 ans.

La variable « NHT » reste importante, bien qu'elle n'explique pas à elle seule la totalité de la variance des salaires. Le salaire moyen dans la tranche

<sup>8</sup> Données Insee, DADS, 2003.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

507-675 heures vaut 37,8 % du salaire moyen des intermittents ayant un NHT supérieur à 1 014 heures. Cependant, la variabilité des salaires à l'intérieur d'une même tranche d'affiliation reste élevée.

### *La variabilité des rémunérations journalières et par cachet*

La variabilité des rémunérations par cachet ou par journée caractérise également l'intermittence : un même salarié peut gagner, pour l'exercice d'un même métier, des salaires journaliers fort différents en fonction du projet, de l'employeur et du secteur. Au moyen du questionnaire, nous avons essayé d'apprécier l'amplitude de cette variabilité. Il était demandé d'y indiquer les valeurs moyenne, minimale et maximale des rémunérations par cachet ou par journée.

La rémunération moyenne par journée ou par cachet varie à l'intérieur d'une fourchette très large : entre 52 et 1800 euros. Mais pour 50 % d'intermittents, cette valeur moyenne est inférieure à 153 euros. Pour les salariés de l'annexe 8, la rémunération journalière moyenne est de 194 euros. D'une manière plus générale, le salaire journalier est, comme observé pour les salaires annuels, une fonction de l'annexe, du sexe, de la région, et il est une fonction croissante de l'âge et du NHT.

C'est cette très forte variabilité des rémunérations journalières qui peut rendre compte, beaucoup plus que le NHT, des écarts de salaires annuels. Elle peut être appréciée en prenant en compte les deux situations extrêmes observées par l'enquête : entre une valeur minimum de 15 euros et un maximum de 3 618 euros par jour ou par cachet. Rappelons toutefois que cette variabilité ne caractérise pas seulement les différences entre intermittents. Elle peut être élevée pour une même personne, et aussi d'une année sur l'autre.

### *La variabilité des salaires journaliers et annuels en fonction du secteur et du métier*

Indépendamment du métier exercé, un intermittent du spectacle peut avoir des contrats de travail dans le spectacle vivant comme dans le spectacle enregistré : un artiste dramatique peut aussi bien travailler pour le théâtre que pour le cinéma. Jusqu'à la réforme de 2003, le métier ne déterminait pas l'annexe dont relevait la personne. Ce critère de « métier » intervient avec la réforme qui sépare les techniciens (annexe 8) des artistes (annexe 10), alors qu'auparavant, le critère de secteur (spectacle enregistré et spectacle vivant) l'emportait. Nous avons posé une question nous permettant d'apprécier la porosité entre ces deux sous-secteurs du spectacle et de mesurer ainsi l'influence de cette porosité sur la variabilité des salaires annuels.

Pour plus de clarté dans la lecture de ces résultats, rappelons qu'à la question portant sur les secteurs dont relèvent les employeurs, plusieurs réponses étaient

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

possibles : une même personne peut avoir déclaré travailler dans le spectacle vivant comme dans un ou plusieurs sous-secteurs du spectacle enregistré.

Le champ de variation des salaires annuels moyens est très large, entre un salaire annuel moyen minimum de 10 915 euros pour ceux qui travaillent (entre autres ou uniquement) dans le spectacle vivant à un salaire annuel moyen maximum pour ceux qui travaillent (entre autres ou uniquement) dans la publicité (18 055 euros) et dans le cinéma (17 035 euros). 50 % de ceux qui travaillent (entre autres ou uniquement) dans le spectacle vivant ont un salaire annuel inférieur à 8 614 euros<sup>9</sup>. En revanche, le salaire annuel moyen de ceux qui ne travaillent que pour l'audiovisuel est de 18 079 euros, 50 % d'entre eux gagnant un salaire annuel supérieur à 16 209 euros. La variabilité des salaires semble donc dépendre fortement du fait de travailler pour un secteur à caractère plutôt « industriel/commercial » ou pour un secteur à caractère plutôt « artisanal » et en partie « non marchand ».

La variable de métier peut également rendre compte de la grande variabilité des salaires. Les salaires moyens sont généralement plus élevés pour les métiers techniques et particulièrement faibles pour certains métiers artistiques. 50 % des artistes de la musique et du chant gagnent un salaire annuel inférieur à 6 643 euros, 50 % des artistes dramatiques gagnent un salaire annuel inférieur à 7 638 euros, 50 % des artistes de la danse gagnent un salaire annuel inférieur à 7 900 euros.

Si le métier est une variable importante pour expliquer la variabilité des salaires, il ne saurait masquer la variabilité interne à chacune de ces sous-populations, dont une mesure est donnée par l'écart-type. Cependant, les valeurs que prend le coefficient de variation (rapport entre l'écart-type et la moyenne) nous indiquent que cette variabilité concerne essentiellement les artistes dramatiques pour qui ce rapport prend la valeur 9,4, contre 3,7 pour les artistes de la danse.

On a pu observer à la fois une variabilité des rémunérations journalières moyennes par métier relativement faible et une forte variabilité interne à chaque sous-population définie en fonction du métier exercé, mais aussi un champ de variation très large entre la rémunération minimale et celle maximale. Afin de descendre à un degré plus fin de l'analyse, nous nous sommes intéressés, non plus à la variabilité des rémunérations existant entre les intermittents, mais à la variabilité des rémunérations pour un même intermittent.

Pour cela, nous avons mesuré l'amplitude, c'est-à-dire la différence entre la rémunération minimale et la rémunération maximale déclarées par chaque intermittent. Puis, nous avons pondéré cette valeur en la divisant par la rémunération moyenne. Par exemple, un intermittent a déclaré des rémunérations journalières minimale, moyenne et maximale valant respectivement : 100 euros, 175 euros et 300 euros. On calcule l'amplitude qui vaut  $300 - 100 = 200$  euros que l'on pondère par la valeur moyenne déclarée par la personne :  $200 : 175 = 1,14$ . Cet indicateur vaut 0 en l'absence de variabilité des rémunérations journalières.

<sup>9</sup> Il est à noter que le salaire médian des personnes inscrites à la Maison des Artistes (c'est-à-dire majoritairement des plasticiens) est de 8 200 euros. On constate donc que, pour des artistes qui ne bénéficient pas du régime de l'intermittence, les niveaux de rémunération sont comparables.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Seuls 5,72 % des interrogés déclarent ne pas connaître de variations dans leurs rémunérations journalières. Ce qui justifie les valeurs 0, en correspondance du minimum. Ainsi, si pour quelques comédiens, les rémunérations par cachet sont stables (l'amplitude vaut 0), pour d'autres elles peuvent être très variables (23 fois la valeur de la rémunération moyenne). L'amplitude relative est plus faible pour ceux qui ne travaillent pas dans le spectacle vivant (0,57), alors qu'elle est plus importante pour les personnes travaillant (entre autres) dans la publicité (1,20). Ainsi, on constate que c'est justement pour les catégories de métiers les moins bien rémunérées, en moyenne, sur l'année, que la variabilité des rémunérations journalières est la plus élevée : artistes dramatiques, artistes de la danse, de la musique et du chant. Comment, dès lors, le salaire pourrait-il être considéré comme une mesure de la valeur du « salarié », de son niveau professionnel ?

Les intermittents du spectacle travaillent en général pour plusieurs employeurs, la taille des entreprises employeuses pouvant être chaque fois différente. À la question « Quelle est la taille des entreprises pour lesquelles vous travaillez normalement ? », plusieurs réponses étaient possibles. Le plus fréquemment, les entreprises employeuses sont de petite taille et le salaire moyen de ceux qui travaillent uniquement pour des petites structures est bien plus faible, comparé au salaire moyen perçu par les intermittents travaillant uniquement pour des grandes structures ou pour des structures grandes et moyennes<sup>10</sup>.

Ces dernières données ne font que confirmer ce qui a été déjà souligné : loin d'être une mesure du déséquilibre du marché ou d'un faible niveau de professionnalisation, les faibles salaires sont le plus souvent associés à une forte variabilité des rémunérations journalières et constituent une caractéristique structurelle d'un secteur, celui du spectacle vivant, qui ne semble pas pouvoir fonctionner suivant les critères de mesure et de rentabilité propres des secteurs marchands.

### *Les déterminants du salaire*

L'exploitation des résultats des réponses à la question portant sur la manière dont le montant de la rémunération est déterminé conforte les résultats présentés ci-dessus.

Si 50 % seulement déclarent que la rémunération est établie selon la convention collective ou le tarif normalement pratiqué dans le secteur, d'autres critères (spécifiques au secteur du spectacle) semblent intervenir pour une partie des structures du secteur : d'une part, la négociation individuelle avec l'employeur et, d'autre part, le fait que, pour beaucoup (52 %), la rémunération va dépendre du financement du projet. Pour près d'un intermittent sur quatre, la rémunération est déterminée de manière « collective ». Mais pour bon

<sup>10</sup> Nous entendons par grandes structures, et à titre d'exemple, les CDN ou les grandes chaînes de production télévisuelle, ou encore les grandes productions cinématographiques, par moyenne entreprise une compagnie conventionnée, et par petite entreprise une compagnie ou une production indépendante.

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

nombre d'intermittents, la question de savoir si les employeurs respectent ou pas le minimum syndical ne semble pas s'être posée avant l'enquête : 26,46 % des intermittents ne connaissent pas le minimum syndical.

Ces quelques éléments, partiels et limités, sur les déterminants du salaire, laissent apparaître la complexité d'un secteur pour lequel il semble erroné de transférer telles quelles les théories économiques du salaire.

Si dans certains sous-secteurs et pour certains métiers essentiellement techniques, la concurrence peut jouer un rôle important dans la baisse des salaires, dans bien d'autres, la substituabilité entre salariés est nulle. Ce n'est pas la concurrence engendrée par le prétendu « trop » d'intermittents qui va déterminer les bas salaires, mais bien plutôt l'aléatoire des subventions, tant par leur régularité que par leur montant. Les relations entre employeurs et employés ont un aspect contradictoire : le plus souvent occasionnelles, elles sont aussi continues. Ce paradoxe n'est qu'apparent : en effet, ces relations s'inscrivent autant dans la discontinuité des projets et dans leur financement (variable) que dans la continuité des pratiques de travail. La notion économique d'actif spécifique peut intervenir ici pour rendre compte d'une substituabilité faible, voire nulle. Par exemple, dans la relation entre un metteur en scène et un comédien, ce ne sont que rarement des relations strictement économiques qui sont à l'œuvre.

Nous observons enfin dans la détermination du salaire comment opère le niveau de formation. Nous constatons que la différence entre ceux qui possèdent un diplôme du spectacle et les autres n'est pas significative : le salaire moyen pour ceux ayant un diplôme du spectacle est de 13 070 euros contre 13 198 euros pour ceux qui en sont démunis. En revanche, nous constatons une relation presque linéaire entre niveau de formation générale et salaire moyen. Pourquoi le niveau de formation générale joue-t-il un rôle dans la valorisation salariale ? Nous pouvons avancer l'hypothèse qu'un plus haut niveau de formation générale est une condition de l'adaptabilité à l'évolution des compétences et leur enrichissement dans des formes artistiques elles-mêmes mouvantes, nécessairement en évolution. D'autres hypothèses sont également envisageables : le plus haut niveau d'études favorise l'entrée dans le milieu et l'étendue des réseaux sociaux et/ou accroît les capacités de négociation avec l'employeur.

En conclusion, la très forte variabilité des salaires, loin de pouvoir être ramenée à un facteur unique (la concurrence sur le marché de l'emploi ou la présence d'intermittents illégitimes car non professionnels), ne peut être analysée qu'en fonction de la structure complexe et hétérogène du secteur du spectacle. Les pratiques d'emploi et les pratiques de travail ne sont pas étanches, elles s'entremêlent, et seule leur analyse fine peut permettre de comprendre les problèmes structurels du secteur, avant de pouvoir expliquer les prétendus déséquilibres du marché.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *Les revenus : l'effet de compensation des allocations chômage*

Dans l'ancien modèle d'indemnisation (celui qui a été réformé en 2003), les allocations chômage compensaient en partie la faiblesse des salaires et les fortes inégalités salariales. Elles jouaient un rôle de rééquilibrage relatif, par la mutualisation, des très fortes inégalités qui caractérisent le secteur. La comparaison statistique des salaires et des allocations nous permettra de mesurer la fonction de mutualisation et de compensation des inégalités que l'assurance chômage assurait.

La part moyenne des allocations dans leur revenu global d'activité (donné par la somme des salaires et des allocations) est fonction du niveau de rémunération des intermittents. De 70 % pour les intermittents qui gagnent moins de 0,3 SMIC, elle passe à 59 % pour ceux qui gagnent de 0,4 à 0,5 SMIC, à 57 % pour ceux qui gagnent de 0,5 à 0,6 SMIC – et ainsi de suite : de 1,5 à 2 SMIC, la part de l'allocation est de 33 % ; de 3 à 4 SMIC, elle est de 17 %. Le coefficient de variation des salaires est de 7,21 alors que le coefficient de variation des allocations est de 3,44.

Les inégalités de salaires étaient donc réduites largement par l'intervention des allocations. Néanmoins, 13,7 % des intermittents déclaraient percevoir un revenu équivalent à moins de 1,1 SMIC annuel. À l'extrême opposé, 7,71 % atteignaient un revenu supérieur à 3 SMIC, alors qu'ils n'étaient que 2,1 % à gagner un salaire supérieur à 3 SMIC. La majorité des intermittents (53,1 %) percevait un revenu compris entre 1,5 et 3 SMIC annuels.

Le revenu annuel et le salaire annuel moyen déclarés en 2003 sont respectivement de 24 037 euros et de 13 078 euros. En moyenne, un intermittent du spectacle déclare 721 heures de travail sous contrat (NHT) et gagne un revenu mensuel proche du salaire mensuel moyen d'un enseignant certifié du supérieur se produisant devant un public étudiant pendant 18 heures par semaine, pendant la période scolaire (36 semaines) ; soit quelque 648 heures par an (540 dans le cas d'un enseignant agrégé).

Ces éléments de comparaison entre des figures professionnelles aussi éloignées et aux pratiques d'emploi quasiment opposées ne prennent de sens que si nous comparons la nature du travail. Dans les deux cas, les temps de travail de préparation sont difficilement mesurables et précèdent les temps d'emploi observables et mesurables. Dans le cas des enseignants du secteur public, la valeur de ce travail est mesurée au coût de production, autrement dit par le salaire qui leur est versé, alors que le temps de travail est fixé de manière arbitraire, par convention. La discontinuité de l'activité devant un public étant garantie au niveau du salaire par le statut de fonctionnaire, la comparaison ne peut tenir alors qu'au fait que, dans les deux cas, il s'agit de pratiques de travail ne comportant que partiellement une possibilité de mesure du temps.

Dans le cas de l'intermittence, le salaire moyen n'a pas de signification car, comme nous l'avons déjà souligné, la variabilité mesurée par l'écart type est bien trop importante. Aussi bien pour les revenus que pour les salaires, les valeurs médianes sont inférieures aux valeurs moyennes. Elles valent respectivement 21 806 euros et 10 405 euros, c'est-à-dire que 50 % des intermittents



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

gagnent un salaire annuel inférieur à 10 405 euros et atteignent un revenu annuel inférieur à 21 806 euros. Soit un salaire bien inférieur au SMIC annuel et un revenu mensuel de moins de 1 817 euros. Les valeurs médianes sont inférieures aux valeurs moyennes car les distributions sont étirées vers des très hauts revenus ou salaires. En effet, le revenu maximum est de 130 000 euros et le salaire maximum de 128 700 euros, alors que le salaire minimum est de 885 euros<sup>11</sup>.

Les allocations chômage atténuent donc, quoique partiellement, les inégalités salariales. La valeur du coefficient de corrélation entre les salaires et les allocations est proche de zéro. La valeur théorique de ce coefficient varie entre -1 et +1. Cela signifie que, si ce coefficient prend la valeur -1, alors les indemnités compensent parfaitement les bas salaires, et le système agit de manière parfaitement mutualiste en redistribuant les ressources en la faveur des bas salaires. Au contraire, si la valeur de ce coefficient est proche de +1, les indemnités versées sont alors parfaitement proportionnelles aux salaires, et le système fonctionne sur des principes strictement individuels d'assurance. Une valeur proche de zéro indique que les deux logiques (de mutualisation et de d'assurance individuelle) co-agissent comme deux forces égales et opposées.

Afin de rendre plus visibles les effets de compensation des allocations chômage, nous avons créé une variable catégorielle qui regroupe en modalités la part des allocations dans le revenu global annuel. Nous observons alors que, pour près de la moitié des intermittents, les allocations représentent plus de la moitié du revenu total.

Lorsque la part de l'allocation dans le revenu augmente, ce dernier demeure en moyenne plus faible. Ainsi, du fait que le régime d'assurance chômage répondait à deux logiques, une logique mutualiste redistribuant en faveur des plus faibles salaires et une logique assurancielle individuelle, compensant le risque de chômage à hauteur des salaires perçus et des cotisations versées, les personnes percevant de hauts salaires percevaient des allocations relativement élevées. Les écarts de revenus restaient importants, mais ces écarts étaient très faibles comparés aux écarts de salaires : les allocations chômage permettaient ainsi de réduire les effets d'un éventail des salaires structurellement très large et de compenser ainsi les inégalités de salaire.

L'allocation moyenne versée à un intermittent déclarant un faible nombre d'heures de travail sous contrat et gagnant un salaire moyen annuel faible était pratiquement identique (voire inférieure) à celle versée en moyenne à un intermittent travaillant beaucoup plus d'heures et gagnant un salaire annuel plus important. En d'autres termes, le coût moyen en termes d'allocation versée par intermittent était relativement indifférent au salaire et au nombre d'heures. Ce résultat s'explique par les critères d'indemnisation valables en 2003, avant l'application de la réforme : le nombre de jours indemnisés était strictement lié au nombre de jours non travaillés, suivant le principe un jour non travaillé, un jour indemnisé.

<sup>11</sup> N.B. S'agissant d'intermittents indemnisés, la valeur particulièrement faible du salaire doit être comprise en tenant compte du fait que la période de référence pour le calcul du nombre d'heures ne correspond pas à la période d'observation des salaires qui est l'année fiscale.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *Les autres sources de revenu*

Première source : les droits d'auteur. Très rares sont ceux qui pourraient vivre des seuls droits d'auteurs. Ces derniers constituent donc le plus souvent un revenu de complément permettant d'atteindre un revenu global relativement plus élevé. En 2003, seuls 14 % des interrogés ont perçu des droits d'auteur. En moyenne, ils s'élevaient à 2 667 euros sur l'année, mais 50 % d'entre eux ont perçu des droits d'auteur d'un montant inférieur à 1 469 euros, et seuls 10 % ont perçu une somme supérieure à 6 511 euros. Le revenu moyen annuel pour cette sous-population représentée par les personnes percevant des droits d'auteur atteint 29 901 euros, et près de la moitié de cette sous-population a eu un revenu supérieur à 2 SMIC annuels.

Les autres revenus : 11 % déclarent avoir perçu des prestations sociales non contributives. Seuls 6 % déclarent bénéficier de revenus du patrimoine. Chez les intermittents percevant des prestations sociales, les femmes sont moins nombreuses (43 %) en termes absolus, mais relativement plus nombreuses si l'on tient compte de leur faible part dans la population des intermittents du spectacle. Parmi ceux qui perçoivent des revenus patrimoniaux, les plus jeunes (moins de 30 ans) ne représentent que 6 % de cette population, alors que la tranche des « plus de 50 ans » est surreprésentée (17 % du total).

Au total, ces autres sources de revenu, et notamment les droits d'auteur et les revenus de la propriété, ne concernent que peu d'intermittents du spectacle, et ce pour des montants en général très faibles. L'essentiel du revenu des intermittents est donné par les salaires et les allocations chômage. Étant donné la faiblesse des salaires annuels pour bon nombre d'entre eux, apparaît ici clairement un autre aspect de l'enjeu que constituent les allocations chômage.



La variabilité des rémunérations et les inégalités de salaire caractérisent de manière significative l'intermittence dans le secteur du spectacle. Elles sont liées de manière structurelle à l'extrême hétérogénéité d'un secteur dont la dimension marchande n'est qu'une composante, dans lequel le secteur privé s'articule de manière complexe avec le secteur public et où un tiers secteur se développe dans un agencement avec le privé et le public. La variabilité et la faiblesse des salaires, loin d'être une mesure d'un excédent illégitime et non qualifié, semblent plutôt être révélatrices du fait que le prix du travail (le salaire) n'est ni une mesure du temps de travail, ni une mesure de sa valeur (compétences, qualités), dès lors que nombre d'activités artistiques et culturelles s'inscrivent dans des temps longs, incompatibles avec les temps courts de la valorisation marchande, et insaisissables par le calcul comptable de rentabilité économique.

Dans ce contexte, les allocations chômage sont appelées à couvrir un double rôle : financer la flexibilité, autrement dit payer le coût de la mise à disposition (comme d'ailleurs dans bien d'autres secteurs où se développe la discontinuité

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

de l'emploi), mais aussi redistribuer les ressources pour permettre de compenser les inégalités structurelles de salaire.

À ce stade de l'analyse, il convient de rappeler l'un des principaux résultats auxquels parvenaient Friedmann et Reynaud<sup>12</sup> à la fin des années 1950 : le salaire n'est pas un indicateur significatif de la qualification. En analysant le travail dans les usines, ils observaient des phénomènes complexes et contradictoires, la déqualification coexistant avec des formes de requalification et de transformation qualitative et quantitative des tâches. Dès lors, la définition de la qualification devient chose difficile et ils admettaient, comme le rappelle Michel Lallement, que :

le salaire n'est pas un indicateur fiable, tant il est vrai que les correspondances entre classifications d'emplois et échelles de salaire sont affaire de compromis sociaux, non d'équivalence logique<sup>13</sup>.

Dans un contexte fort différent de celui du travail dans l'usine des années 1950, les résultats auxquels nous sommes parvenus à partir des données de l'enquête rejoignent, par certains aspects, les résultats auxquels parvenaient Friedmann et Reynaud. Dans le secteur du spectacle, le salaire ne peut pas être retenu comme un indicateur fiable des qualifications, tant il est vrai que les correspondances entre classifications d'emplois et échelles de salaire sont affaire d'un ensemble complexe de facteurs. En outre, suivant les employeurs et les projets, une même personne peut être affectée à des emplois déqualifiés, peut connaître une transformation des tâches qu'elle est appelée à remplir ainsi que l'élargissement de celles-ci.

À un plus grand niveau de généralité, l'étude sur les inégalités salariales et sur les fonctions de l'assurance chômage nous montre que le problème de fond est constitué par la relative déconnexion de l'emploi et des allocations. Problème politique qui concerne le sens et la fonction de l'assurance chômage et, plus généralement, les dépenses sociales que les réformateurs traduisent en questions « comptables » (déficit).

La réforme ne vise certainement pas la réduction de la flexibilité, mais bien plutôt le transfert des coûts et des risques associés à cette flexibilité sur les travailleurs eux-mêmes. La couverture des risques doit à terme être individualisée et privatisée. Chaque individu doit se penser comme une entreprise dont il conviendra d'accroître les actifs par l'investissement en capital humain (employabilité) d'une part, et, d'autre part, par l'accroissement des ressources consacrées à la couverture individuelle des risques ; de ce point de vue, la « réforme » doit inciter les intermittents à assumer une logique d'investissement individuel et à s'engager dans la concurrence sur le marché du travail.

Il apparaît alors très clairement que les annexes 8 et 10 constituaient pour les tenants de la réforme bien plus qu'un coût, une entrave à la régulation concurrentielle du marché du travail. Elles constituaient l'exemple à détruire avant que d'autres ne s'en emparent, une exception qu'il fallait neutraliser avant que d'autres ne puissent la revendiquer comme règle.

<sup>12</sup> Georges Friedman et Jean-Daniel. Reynaud, « Sociologie des techniques de production et du travail », in *Traité de sociologie*, vol. 1, Paris, PUF, 1958.

<sup>13</sup> Michel Lallement, *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Folio Essais, 2007, p. 110.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### II. MUTATIONS ORGANISATIONNELLES, NOUVELLES CONTRAINTES ET ÉMERGENCE DE LA FIGURE DU SALARIÉ- EMPLOYEUR

Pierre-Michel Menger écrivait :

Les indemnités d'assurance chômage en sont venues à former la composante la moins incertaine et la moins inégalement répartie des revenus salariaux dans ce secteur, et le socle toujours plus large de l'organisation économique de l'activité<sup>14</sup>.

Ce constat a conduit l'auteur à dénoncer la fonction de mutualisation et de compensation que jouait l'indemnisation chômage et à préconiser le nécessaire retour à la normalité, à savoir, ramener le système d'indemnisation chômage dans le cadre strict de l'assurance contre le risque de la perte d'emploi.

Nous avons essayé, au contraire, d'interroger les raisons qui ont poussé les intermittents à le détourner de ses fonctions prétendument naturelles en faisant des allocations chômage une partie substantielle et stable du revenu, un « *socle toujours plus large* » de leurs pratiques de travail et de leurs modes de vie, ainsi qu'un instrument de socialisation du revenu.

Les causes du détournement de l'usage du régime d'assurance chômage résident, d'une part, dans les changements qui affectent l'organisation du travail et le rôle que joue l'industrie culturelle dans la valorisation capitaliste et, d'autre part, dans les comportements d'une partie substantielle des intermittents qui se refusent à la double injonction de devenir entrepreneur de soi-même et de se reconnaître comme salarié standard. Il convient alors de tracer ici les axes des transformations de l'organisation du travail et de la production dans le secteur, tels qu'ils ressortent d'une analyse qualitative des récits recueillis pendant l'enquête.

#### *De l'organisation du travail par projets aux « porteurs de projet »*

L'emploi intermittent se fonde sur ce que la sociologie du travail appelle l'« organisation du travail par projet », c'est-à-dire sur la possibilité de mobiliser, uniquement pour le temps nécessaire à la réalisation d'un projet, une force de travail susceptible d'activer ses compétences dans un processus coopératif à chaque fois différent. Cette force de travail doit avoir la capacité de s'adapter à la variabilité de la composition des équipes, à la variabilité des employeurs, des conditions de travail, des rémunérations, des délais de réalisation.

Une costumière interrogée lors de l'enquête, mettait l'accent sur les compétences générales que la discontinuité et la variabilité des conditions d'emploi requièrent, au-delà du savoir-faire spécifique :

C'est un métier qui demande beaucoup de disponibilité et d'adaptabilité, qui se construit au fur et à mesure de l'expérience acquise et des contacts noués. On n'est jamais sûr du lendemain.

<sup>14</sup> Pierre-Michel Menger, *Les Intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2005, p. 33.

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

Un intermittent qui travaille dans l'audiovisuel soulignait un autre aspect de cette organisation, la sollicitation permanente à la performance :

On n'a jamais fini de démontrer qu'on est bon, on est toujours à l'épreuve. Il y a des choses qui sont un peu difficiles : être sans arrêt à chercher du travail, toujours devoir refaire ses preuves, avoir toujours de nouveaux employeurs qui ne te connaissent pas. C'est difficile d'évoluer dans ce cadre. Il faut toujours re-prouver qu'on est compétent, se « revendre », montrer des photos de son travail, savoir parler.

L'organisation par projets suppose l'élasticité de la journée de travail qui se traduit notamment par la possibilité – réservée à l'embauche d'artistes et de réalisateurs – de recourir à un mode de déclaration forfaitaire des heures : le *cachet*. Elle induit aussi la mobilité géographique, c'est-à-dire la possibilité d'être employé sur tout le territoire national et à l'étranger. Elle implique une organisation de la vie soumise à de multiples contraintes. L'organisation par projet demande un engagement intensif, une capacité d'adaptation et de tolérance à des rythmes d'activités très hétérogènes. « Je ne pense pas pouvoir faire ce boulot toute ma vie, car il est trop contraignant, il demande trop d'implication subjective et de disponibilité psychologique et physique », nous a affirmé une jeune comédienne.

Ce mode d'organisation requiert également la capacité de faire face à la grande variabilité des rémunérations, en fonction des employeurs, des projets, des emplois. Une même personne peut couramment être embauchée sur un poste de direction pour un projet et sur un poste d'assistant pour un autre projet ; il va de soi que les rémunérations journalières sont alors très variables.

Dans les entretiens réalisés, « aléatoire » et « incertitude » sont deux mots qui reviennent régulièrement pour définir les conditions d'exercice des métiers du spectacle, y compris parmi les intermittents renouvelant régulièrement leurs droits et cotisant un nombre d'heures important. Les mots « aléatoire » et « incertain » sont utilisés par les intéressés pour qualifier la continuité de l'emploi, les rémunérations, les carrières et les parcours professionnels, la probabilité d'atteindre l'âge de la retraite en tant qu'intermittent et d'avoir suffisamment cotisé pour la liquider à taux plein.

Au reste, c'était bien pour compenser ces discontinuités, la mobilité dans le temps et dans l'espace, la disponibilité à étendre la journée de travail selon les impératifs du projet, que le régime d'indemnisation des intermittents fut négocié dans les années 1960.

À partir des années 1980, à la discontinuité, à la variabilité et à la disponibilité qui sont le propre de l'organisation du travail par projet se superposent deux nouveaux phénomènes : le développement de ce que nous avons appelé la porosité et la mobilité ; et l'émergence de ce que nous avons appelé les « porteurs des projets ». Si ces phénomènes ne concernent pas l'ensemble des intermittents, ils introduisent des mouvements tectoniques qui ébranlent l'édifice de l'intermittence en particulier et de l'assurance chômage en général.

Ce que nous appelons la porosité recouvre la capacité qu'ont les intermittents d'exercer leurs pratiques au croisement de catégories considérées comme

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

hétérogènes, nous forçant ainsi à redéfinir la grille de lecture permettant de les analyser. La mobilité, quant à elle, ne peut être saisie seulement comme une flexibilité imposée. Elle implique une capacité d'adaptation (plus ou moins subie ou revendiquée), et exprime également un désir de transiter entre une multiplicité d'expériences et de projets.

La porosité se conjugue de différentes façons. Au fil des entretiens, l'analyse des pratiques et des parcours a révélé la porosité entre les différents secteurs d'activité (spectacle vivant, cinéma, télévision), mais aussi entre métiers artistiques et techniques et à l'intérieur de ces catégories, entre les différents métiers. La porosité existe entre formation et travail, mais aussi entre économies hétérogènes : l'économie marchande (privé), l'économie institutionnelle (public) et une fragile économie aux définitions multiples, « indépendante », « tiers secteur », « autoproduction », « non marchande », etc. Cette dernière économie s'est glissée entre le public et le privé avec le développement des petites et moyennes maisons de productions audiovisuelles et compagnies de spectacle.

La mobilité et la porosité semblent permettre de redistribuer les ressources, de reconfigurer les compétences, d'hybrider ces éléments hétérogènes, questionnant ainsi les clivages en vigueur. Elles apparaissent comme des sources d'invention, de nouveautés, aussi bien dans les modalités de production que dans les contenus.

L'enquête a permis de saisir la nature complexe de la mobilité et de la porosité : il s'agit de dispositifs permettant autant l'autonomie que l'assujettissement des individus. Dans les nouvelles conditions de l'organisation du travail par projet, autonomie et subordination, possibilité de choisir et assujettissement, liberté et contrainte sont des notions qui ne peuvent être définies *a priori* ; elles sont devenues des enjeux qui se redéfinissent sans cesse.

En interrogeant les effets de l'afflux massif d'intermittents au cours des années 1980 et 1990 sur le régime d'indemnisation chômage, l'enquête a permis de constater que ce dernier ne se limitait plus à un simple système de compensation des risques de la discontinuité, de la variabilité et de la disponibilité. Si le régime d'indemnisation continue à assurer ces fonctions, il s'ouvre également au financement de différentes modalités de production.

Conçu à son origine comme une protection sociale spécifique pour les ouvriers du cinéma, dont l'emploi dépendait d'une organisation du travail par projets (relativement exceptionnelle à l'époque), le régime de l'intermittence a élargi son champ à la couverture sociale de ce que nous avons nommé les « porteurs de projets » dont la figure emblématique, mais non exclusive, est constituée par ce que nous avons défini comme le « salarié-employeur », c'est-à-dire par l'intermittent qui est à l'origine d'un projet, le monte, le dirige et le mène à bien. Cette nouvelle figure qui émerge à partir des années 1980 et dont le nombre, depuis, continue de progresser, est ignorée par les syndicats et considérée généralement négativement par les experts.

L'économie du porteur de projets, dont l'emploi salarié découle du projet qu'il a lui-même mis en branle, se greffe sur celle de l'organisation de travail par projet. Ainsi la même personne cumule-t-elle la discontinuité, la variabilité

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

et la disponibilité du salarié et de l'entrepreneur, tout en se refusant de s'identifier à l'un comme à l'autre. En d'autres termes, si la fonction première, qui reste essentielle, des annexes 8 et 10 est de protéger les salariés dont l'emploi est structuré par une discontinuité imposée par leurs employeurs, elle s'étend désormais jusqu'à intégrer également – notamment depuis le développement exponentiel des compagnies dans le spectacle vivant à partir des années 1980 – des salariés qui ont besoin d'assurer la pérennité des projets artistiques, par delà les aléas de la discontinuité de l'emploi.

Depuis vingt ans, malgré des limitations diversement dénoncées par tous les acteurs du conflit, les annexes 8 et 10 ont indéniablement favorisé le développement des professions du spectacle, l'expérimentation d'autres manières de travailler, l'invention de nouvelles formes artistiques, de nouveaux métiers et de nouvelles professions. En l'absence de subventions publiques, certains courants émergeant dans les années 1970 et 1980 – le théâtre de rue ou le nouveau cirque, par exemple – ou le renouveau de la danse dans les années 1980 et 1990 – longtemps vitrine de l'innovation artistique de la France à l'étranger –, doivent leur existence à un régime d'assurance chômage qui a fourni une forme de financement aux artistes engagés dans ces processus de recherche et d'innovation. C'est seulement dans un deuxième temps que ces formes artistiques ont été reconnues au plan institutionnel et, à ce titre, financées par des politiques publiques. Nous sommes ici confrontés à un cas très significatif où l'investissement productif n'a pas été assuré directement par les acteurs publics traditionnels (État et collectivités locales), mais par un régime de droits sociaux.

L'assurance chômage des intermittents a contribué ainsi à faire émerger, en marge de l'économie de l'industrie culturelle et des politiques publiques, une économie territoriale et urbaine du spectacle et une économie culturelle qu'on définira comme un tiers secteur culturel, terreau de la production indépendante.

Sous la catégorie de l'intermittence, nous constatons donc la coexistence de différentes réalités qui s'imbriquent : différentes modalités de l'emploi salarié et de la fonction d'entrepreneur, une hétérogénéité d'économies culturelles, une multiplicité de typologies d'entreprises et, par conséquent, différentes fonctions de l'assurance chômage.

Les tensions, les frictions et les hétérogénéités produites par cette double fonction du régime d'indemnisation se manifestent de différentes façons. Les annexes 8 et 10 opèrent au croisement de deux processus distincts et pourtant étroitement liés.

D'une part, la forte augmentation de la production d'une industrie culturelle flexible, qui recherche la compression des coûts, des postes et des budgets, a entraîné une demande accrue de protection, ainsi que l'utilisation du régime d'assurance chômage comme source de financement par l'industrie culturelle. C'est notamment le cas de la « permittence », qui constitue un recours abusif de l'employeur au CDD d'usage, permettant d'employer un salarié *de facto* permanent comme intermittent, en se déchargeant ainsi d'une partie des coûts salariaux sur le régime d'assurance chômage.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

D'autre part, on a assisté à une très forte augmentation du nombre d'intermittents, qui, confrontés aux limites des politiques culturelles d'accompagnement des formes de productions émergentes, ont à leur tour utilisé les allocations chômage comme moyen de financement de leurs parcours, de leurs projets et de leurs modalités de production.

Au lieu d'enfermer indistinctement ces deux problèmes dans le cadre moral de ce qu'on a généralement nommé les abus, nous avons choisi d'interroger les us des intermittents, et le sens de ces phénomènes que leurs pratiques ont entraînés.

### *Produire à la commande*

Quand j'ai commencé, on faisait des repérages, à la suite desquels on pouvait décider de ne pas faire le sujet. Aujourd'hui on travaille à la commande sur les catastrophes de l'actualité.

Une réalisatrice

L'enquête révèle un autre aspect fort novateur de l'organisation du secteur de la culture : la généralisation de la production à la commande<sup>15</sup>. Comme dans d'autres secteurs de l'économie, c'est à partir de la demande du client que se définit le produit et se met en place l'organisation de la production. C'est ce qu'il est convenu d'appeler le « système de pilotage par l'aval ». Ce système s'étend et induit des modifications profondes de l'organisation de la production culturelle. Il affecte le fonctionnement du marché du travail, l'organisation du travail, les modes de fabrication des contenus, les modèles esthétiques, la production des publics.

Dans l'audiovisuel, les sociétés de production ne font presque plus que du travail à la commande. Dans la production des téléfilms et des séries, les chaînes de télévision (les clients) ont un droit de regard sur la composition des équipes techniques, le choix des comédiens, les choix de mise en scène. Les réalisateurs doivent se plier aux exigences des chaînes qui imposent des comédiens répondant aux critères de l'audimat.

Dans le théâtre, les compagnies, qui décidaient auparavant de leurs projets de manière relativement autonome et indépendante, conçoivent de plus en

<sup>15</sup> Ce même phénomène est appelé par Francine Labadie et François Rouet « domination croissante de l'aval ». « La place croissante accordée à l'aval par les filières culturelles en fait le stade prééminent et, en conséquence, le vecteur de leurs évolutions. Cette tendance est accentuée par le caractère crucial de la mise en marché pour des productions culturelles qui doivent se commercialiser en référence aux pratiques standard du reste de l'économie. Or, traditionnellement, c'est à l'amont, et à l'autonomie de la création qui s'y manifeste, que la place prééminente est accordée. Il s'ensuit que la tension amont/aval, de nature structurelle et qui se traduit par des crises chroniques dans les différents secteurs, peut apparaître à présent en voie de se renforcer, passant d'une simple opposition culturelle/commerciale à l'affirmation de légitimités antagonistes – artistique et culturelle d'une part, marchande et sociale d'autre part –, pourtant tenues de coexister. On observe clairement ce phénomène dans le secteur audiovisuel où le financement publicitaire et la sanction de l'audience sont déterminants et peuvent s'analyser dans le cadre du modèle économique d'un marché biface », in *Régulations du travail artistique*, DEPS, 2007, ch. iv.



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

plus de projets en fonction des commandes plus ou moins explicites de travail *in situ*, répondant à une nécessité politique ou artistique locale, à la demande des directeurs de théâtre. Beaucoup de compagnies travaillent aujourd'hui à la fois sur des projets propres et sur des projets issus de commandes des théâtres selon les mécanismes d'un appel d'offre implicite.

Un nombre croissant de compagnies intègrent la demande du client et produisent des spectacles modulables en réduisant, en allongeant ou en adaptant les créations, pour satisfaire les exigences des programmeurs potentiels : les costumes, la musique, les textes, les lumières sont modifiés selon les objectifs de la programmation. De nombreuses compagnies fabriquent donc à la fois un spectacle et ses différentes versions possibles. Dans l'événementiel et dans les productions gérées par les collectivités locales, il n'est pas rare que l'on demande d'adapter les pièces et les spectacles aux exigences de l'événement et à l'idée que les productions se font des publics. Pour les villes et les collectivités locales, qui ont désormais intégré la politique culturelle comme un des leviers du développement du territoire, il faut des formats, petits, légers, pas chers. « Tu passes du temps en essayant de la haute couture, et tu es obligé de vendre du prêt-à-porter », résume une personne interviewée.

### *Métamorphoses organisationnelles :*

#### *Intensification des temps, suppression des postes, réduction des budgets*

Des projets ? Ce ne sont que des emplois ! Ça fait longtemps que j'attends que quelqu'un me propose de travailler sur un projet.

Un électricien éclairagiste dans le cinéma et l'audiovisuel

On nous demande de faire plus de choses, en moins de temps, avec moins de postes, pour un salaire réduit, en exigeant la même qualité.

Un concepteur son

Une triple tendance se généralise dans tous les secteurs et touche toutes les productions : l'intensification du temps de travail pendant toutes les phases de la production (par exemple, préparation, création, tournage, montage puis diffusion, dans le cinéma), la suppression de postes et la réduction des budgets.

Dans l'audiovisuel, la réduction des temps et des postes de travail s'opère selon diverses modalités. À titre d'exemple illustrant les tendances décrites ci-dessus, nous reconstruisons ici l'une des phases du cycle de fabrication d'un film – le montage –, telle qu'elle nous a été décrite par des interviewés.

Quel que soit le type de production (téléfilm, magazine, documentaire, etc.), l'équipe de montage supervise de moins en moins le montage et sa conception en son entier. Elle est convoquée comme prestataire ponctuel, et non plus durant toutes les phases nécessaires au bon déroulement du montage, du visionnage des rushes aux ultimes étapes de finalisation. Le chef-monteur n'est plus employé comme auparavant sur les finitions du film, puis sur le montage et mixage du son ; il n'intervient plus dans ces phases que gratuitement,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

en fonction de ses disponibilités, de son bon vouloir et de son sens des responsabilités, sur lequel la production n'hésite pas à spéculer. L'assistant-monteur n'est plus employé qu'à des tâches techniques réduites : dérushage, synchronisation des rushes, organisation de la salle de travail en début de montage. En fin de montage, il est réemployé pour « sortir de l'ordinateur la copie de travail montée » et préparer le montage des sons directs. En revanche, bien qu'auxiliaire précieux, il n'a plus la possibilité d'assister le chef-monteur sur toute la durée du montage.

Cette tendance, très accentuée sur les téléfilms, les documentaires et plus généralement sur tous les projets disposant de petits budgets, traduit une contraction globale des dépenses.

Une autre forme de compression des temps consiste à imposer une réduction du nombre de postes de travail sur lesquels intervient l'équipe. Le monteur et son assistant se partagent un seul ordinateur là où chacun disposait auparavant de sa table de montage. Du coup, l'un travaille le jour et l'autre la nuit (sans distinguer la rémunération des heures de jour de celles de nuit, puisque la rémunération est forfaitaire).

Par ailleurs, puisque l'évolution de la technologie favorise le cumul des tâches (une seule machine peut, à l'heure actuelle, gérer le montage des images, des sons, le mixage et l'étalonnage du film), il est aujourd'hui souvent demandé à une seule et même personne de cumuler ces postes et ces fonctions autrefois partagés entre différents métiers, ce qui réduit les coûts d'autant.

Les enquêtés parlent d'une standardisation de la production, d'une taylorisation de l'organisation du travail : on fixe un forfait de temps de travail en déconnexion complète avec la durée de travail nécessaire à la réalisation du projet. Qu'un projet soit facile ou difficile à monter, c'est toujours un forfait standard qui est fixé.

Une réalisatrice travaillant sur des reportages pour la télévision décrit ainsi les transformations qui ont affecté l'organisation des tournages :

Aujourd'hui, on prend plein de stagiaires en ne les payant pas. On prend aussi des professionnels aux abois, toujours en ne les payant pas. Et tout ce qui peut l'être est refilé à des sociétés extérieures, à des sous-traitants. Le chef-éclairé est obligé de cumuler aussi le son et de faire le chauffeur ; quelqu'un qui était au son, on le met à l'image ; s'il y a un assistant-réalisateur il va faire au moins le son en plus ; le réalisateur est son propre chef-opérateur ; une secrétaire artistique va devenir commerciale ; etc. De plus, comme les nouveaux sont livrés à eux-mêmes, la déontologie, l'exigence n'existent plus sauf pour le long-métrage : ça coûte moins cher de retravailler l'image et le son en postproduction que d'en prendre soin au tournage. La majorité des postes à pourvoir sont des stages non rémunérés.

Cette tendance au cumul des tâches et des fonctions se constate également dans les métiers techniques du spectacle vivant : un seul régisseur mobilise des compétences et exerce des fonctions qui étaient autrefois assurées par des personnes et des métiers différents. La polyvalence, comme nous l'a suggérée une personne interviewée, est une arme à double tranchant. Car, s'il est :

agréable et utile de toucher à tous les postes, de passer d'une fonction à une autre, de connaître les ficelles de différents métiers, dans les

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

conditions actuelles de réduction des budgets et de maîtrise de tous les coûts de production, la polyvalence est l'une des conditions qui nous sont demandées et imposées par les employeurs pour pouvoir être embauché.

Toujours dans le spectacle vivant, la maîtrise des coûts et l'intensification des temps de production s'opèrent par divers biais. Depuis quelques années, les défraiements sont revus à la baisse. Pendant les tournées, les théâtres laissent les compagnies s'installer le plus tard possible. Elles arrivent le matin, montent le spectacle et répètent l'après-midi, puis jouent le soir même. « Pour pouvoir avoir plus de temps, il faut se battre et l'imposer », nous a confirmé un comédien.

La réduction des budgets et des temps de production impose aux compagnies de réorganiser le travail autour des postes jugés absolument indispensables. Une comédienne :

Au final, ce qui aura été privilégié est ce qui ne peut pas ne pas être présent : comédien, régisseur, achat de matériel pour le décor, bref, ce qui se voit. Tout ce qui est invisible est relégué au second plan financier.

D'après une autre comédienne :

dans les petites compagnies d'art de la rue, on est obligé de choisir entre différents postes. Les postes devenus incontournables comme les postes administratifs et ceux qui sont liés à la diffusion et aux clients sont privilégiés.

Dans la nouvelle organisation du travail, on assiste en effet à la montée en puissance de la communication, du management culturel et de l'administration.

J'en vois les effets sur ceux qui dirigent les lieux, sur le plan artistique/production, c'est tout à l'aune de la rentabilité. Il y a une baisse des salaires, une frilosité à employer, la progression de la sphère privée à l'intérieur de la sphère publique se poursuit.

Un comédien

L'emprise de la logique comptable sur la production culturelle n'implique pas seulement les restrictions budgétaires, l'intensification des temps de production, la suppression des postes. Elle induit aussi une modification du management et un accroissement de son rôle. Des postes de gestion auparavant secondaires sont considérés aujourd'hui comme essentiels dans l'organisation de la production et de la diffusion ; ils sont désormais affectés à des diplômés des écoles de commerce, des écoles de gestion, des écoles de management et de communication. Dans les théâtres, les emplois en forte croissance sont ceux qui concernent la communication. Ce symptôme de la montée en puissance des logiques de marketing et des modalités de constitution et de capture de la clientèle (auparavant appelé le public) est en syntonie avec ce qui est observé dans les autres secteurs de l'économie.

Les productions et les programmations sont soumises aux contraintes de rentabilité financière de l'investissement et organisées suivant l'objectif de minimisation des coûts. Si la prise de risque économique est transférée vers les salariés, la prise de risque « artistique » est quant à elle réduite au minimum.

### *La figure hybride du salarié-employeur*

Comme nous l'avons rappelé plus haut, si la fonction principale de l'assurance chômage demeure de protéger les salariés des risques de la discontinuité de l'emploi, elle assure aussi, depuis les années 1980, contre les aléas de la production des projets, et couvre les risques de ceux que nous avons définis comme des salariés-employeurs. Le rapport Latarjet dénonçait un déséquilibre majeur du marché : l'augmentation du nombre d'employeurs plus rapide que celle des salariés révèle l'émergence d'une figure hybride, monstrueuse, de l'intermittent à la fois salarié et employeur de sa propre structure.

Le salarié-employeur est analysé négativement comme l'expression d'une confusion des fonctions et des rôles, des responsabilités respectives des employeurs et des employés. Le rapport Latarjet préconisait de revenir à une redéfinition stricte de la subordination salariale en arguant que la confusion des figures de l'entrepreneur et du salarié constituait un facteur majeur du dysfonctionnement du marché de l'emploi. La séparation des fonctions et la responsabilisation de chacun devaient être le préalable à une politique de l'emploi culturelle efficace.

Que représente cette figure, quelles sont ses pratiques d'emploi et de travail ? Est-elle une figure de l'illégitimité ? Pour notre part, nous ne l'avons pas saisie comme un problème à résoudre du point de vue du fonctionnement du marché du travail, mais comme une figure à comprendre à l'intérieur de la structure du secteur de la culture et en lien avec les mutations qui le traversent.

Dans le questionnaire nous avons prévu la question suivante : « Êtes-vous employeur (de fait) et employé ? » Une deuxième question suivait dans le cas d'une réponse positive : « Si tel est le cas, décrivez brièvement votre situation professionnelle ». Sur la base de l'exploitation qualitative des réponses à cette deuxième question, nous avons dégagé trois types de pratiques.

1) L'intermittent qui gère sa propre production, tout en étant en même temps employé, comme salarié, par sa propre structure ;

2) L'intermittent qui exerce son activité à la fois en tant que salarié de diverses productions (activité principale) et salarié par sa propre structure (activité secondaire) ;

3) L'intermittent formellement salarié mais contraint d'exercer, au moins partiellement, son activité comme travailleur indépendant. Ainsi, dans beaucoup de métiers techniques (décoration, son et image), une pratique se diffuse-t-elle : les salariés apportent leurs propres outils de travail dans les productions. Dans l'audiovisuel, par exemple, le matériel de l'intermittent (caméra, matériel de prise de son) est loué aux productions. Le prix de la location de cette « bijoute » peut équivaloir au salaire de trois jours à deux semaines de travail.

29,29 % des intermittents du spectacle se déclarent salarié-employeur, soit près d'un intermittent sur trois. Il s'agit d'une figure essentiellement présente dans les métiers artistiques : ainsi, parmi ceux relevant de l'annexe 10, 43,69 % se déclarent tels.

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

La forte présence de femmes parmi les salariés-employeurs s'explique aussi par la forte précarité que connaissent les femmes travaillant dans le secteur culturel, et plus particulièrement les femmes ayant dépassé la quarantaine. La création d'une petite structure constitue pour elles aussi la possibilité de continuer d'exercer leur activité alors que le marché du travail se ferme aux interprètes vieillissantes. Le fait d'être à la fois salarié et employeur est une fonction croissante de l'âge et décroissante du nombre d'heures travaillées sous contrat. Le fait de créer sa propre structure est très souvent l'expression d'un projet personnel qui se définit dans le cadre d'une évolution de la carrière.

On remarquera que cette figure du salarié-employeur est relativement moins présente en Île-de-France : 22 % contre 38 % dans les régions.

Les salaires sont significativement plus faibles chez les salariés-employeurs : ils perçoivent en moyenne un salaire annuel de 9 436 euros et la variance des salaires annuels est relativement faible. En effet, les salaires annuels sont compris entre un minimum de 2014 euros et un maximum de 38 858 euros. Du fait des faibles salaires, les allocations représentent 55 % du revenu alors que, chez les simples salariés, elles représentent 45 % du revenu.

La faiblesse des salaires est significative des difficultés de survie pour les très petites structures qui n'accèdent pas facilement aux subventions et pour qui les coûts (notamment de gestion) sont trop élevés. Ces micro-entreprises participent néanmoins de la dynamique de création et de production culturelle et assument souvent plus facilement les risques et les incertitudes associés à des productions expérimentales situées aux marges de l'industrie culturelle.

Plus de la moitié des salariés-employeurs travaillent dans un secteur uniquement. Il s'agit essentiellement du spectacle vivant. Cependant, nous avons constaté également la présence de cette figure hybride dans le secteur de l'audiovisuel. Il s'agit alors pour la plupart de personnes engagées dans des productions audiovisuelles indépendantes.

Seuls 9,95 % d'entre eux travaillent pour un seul employeur, c'est-à-dire exclusivement pour leur propre structure. Si, pour 60,29 % d'entre eux, il existe un seul employeur principal – qui n'est pas nécessairement la structure propre du salarié-employeur –, pour 30 % d'entre eux, il n'y a pas d'employeurs principaux. D'une manière plus générale, l'une des caractéristiques propres de l'intermittence du spectacle reste, même pour les intermittents qui travaillent pour leur propre structure, la multiplicité des employeurs.

Même si beaucoup d'intermittents, y compris parmi les salariés non employeurs, ont un seul employeur principal, la continuité de cette relation ne peut pas être comprise comme « permittance », (c'est à dire un emploi permanent déguisé en emploi intermittent), car cette continuité relève des pratiques de travail artistique plus que des pratiques d'emploi.

Dans le cas des salariés-employeurs, ces continuités et discontinuités prennent des formes et des ampleurs différentes. Les discontinuités sont liées autant à l'agencement entre activités exercées dans le cadre de sa propre structure et activités exercées comme salarié d'une autre structure qu'à la discontinuité et au caractère aléatoire des financements des projets.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

39 % des salariés-employeurs exercent le métier de comédien, 22,5 % sont des professionnels du chant et de la musique, 7,3 % des artistes de la danse. Suivent les réalisateurs (6,6 %). Ces résultats sont déterminés par le poids respectif très important de ces métiers dans la population totale. Les comédiens et les artistes de la musique et du chant sont majoritaires chez les salariés-employeurs alors que le phénomène est inverse chez les monteurs. En revanche, une fois l'effet de structure éliminé, apparaît le poids très important des salariés-employeurs dans les catégories de métier « cirque music-hall » et « metteur en scène ». D'une manière générale, l'émergence de cette figure hybride est le propre des métiers artistiques.

D'après les récits collectés lors de l'enquête, il apparaît que les intermittents utilisent ces formes comme un pis-aller, puisqu'il n'y a pas de structures juridiques adéquates aux modalités et aux finalités de leurs productions. La gestion d'une compagnie ou d'une petite production est une contrainte administrative, plutôt qu'une aspiration et un choix des personnes interviewées. Certains ont essayé différentes structures juridiques (coopérative, SARL). La solution la plus répandue est la forme associative couplée avec le régime de l'intermittence.

Le salarié-employeur est une figure hybride que les intermittents mettent en place pour s'adapter à la fois aux nouvelles exigences de la production culturelle et pour mener à bien leurs propres projets. Les salariés-employeurs échappent aux codifications traditionnelles du marché du travail. Ils ne sont ni des salariés, ni des entrepreneurs, ni des travailleurs indépendants. Ils cumulent les différentes fonctions et compétences, sans pour autant se réduire à aucune de ces formalisations.

Si le phénomène n'est pas restreint au secteur culturel, les formes qu'il prend ici sont propres à la métamorphose des processus de production artistique, de financement et de diffusion des produits culturels ; de plus, elles sont le produit d'un cadre institutionnel spécifique.

À partir de l'analyse des pratiques des intermittents pour qui cette hybridation des statuts caractérise l'activité, nous avons vérifié la fonctionnalité de ces figures hybrides au regard de l'organisation globale du secteur de la culture. Nous avons constaté que l'émergence de ces formes hybrides, qui accompagne la prolifération de petites structures, traduit le développement qualitatif de la pluriactivité et la mutation des formes de production artistique. Ces petites structures s'autorisent un degré d'expérimentation plus élevé que celui des productions culturelles normées. La valeur ajoutée portée par l'employé est créée à partir de ses expériences en tant que salarié-employeur de sa propre structure.

En d'autres termes, l'émergence de ces formes hybrides, plus qu'elle ne serait l'expression d'une fraude, révèle une insuffisance institutionnelle. Il s'agit de comportements visant à combler le vide créé par l'absence de statuts juridiques et d'un système de droits sociaux adaptés à ces nouvelles formes de production.

Ainsi, l'émergence de cette figure hybride ressort des pratiques de travail autant que d'un vide institutionnel permettant leur épanouissement. Vide institutionnel tant en ce qui concerne les statuts des entreprises que la protection sociale des personnes engagées dans des activités dont les possibilités

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

d'existence sont fortement déterminées par la régularité et le montant des aides et des financements. Aux frontières floues entre salariat et indépendance, ces intermittents se situent dans la « zone grise » dont parle Alain Supiot<sup>16</sup>, entre autonomie juridique « informelle » et dépendance vis-à-vis des programmeurs et des financeurs.

Nous avons en effet retrouvé dans l'intermittence des phénomènes que d'autres chercheurs ont repérés au sein de formes plus classiques d'emploi. Le double processus qu'Alain Supiot a mis en lumière brouille les définitions classiques de salarié et de travailleur indépendant. Il parle d'une *zone grise* où les salariés, tout en restant formellement dans un rapport de subordination à un employeur, sont appelés à assumer les caractéristiques du travailleur indépendant : autonomie, flexibilité, prise de décision, initiative, gestion de projets, responsabilité. Inversement, les travailleurs indépendants, tout en restant formellement dans une situation d'autonomie et d'indépendance, sont réellement subordonnés à un employeur dans une situation de « parasubordination », selon le néologisme forgé dans le cadre des analyses des nouvelles relations industrielles, menées dans d'autres pays européens, notamment en Italie et en Angleterre où le phénomène est largement répandu.

L'émergence de ces figures hybrides révèle les limites d'une protection sociale assise uniquement sur le salariat. Pour Alain Supiot, les différents régimes de couverture sociale des risques devraient étayer les individus, par delà leur statut (salarié, travailleur indépendant). Ils devraient avoir comme objet le financement de la discontinuité des parcours, c'est-à-dire le passage de l'emploi au non-emploi, de la formation à l'emploi, le passage d'un statut à un autre que ces nouvelles figures productives sont obligées, dans les conditions actuelles, de bricoler au gré des moyens disponibles. Dans le cas des intermittents, une part du financement de ces parcours hétérogènes et des risques liés à ces nouvelles fonctions est prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La figure hybride du salarié-employeur dans le secteur du spectacle nous oblige à poursuivre le travail entamé et développé en droit social : revisiter les frontières du salariat. Elle nous engage aussi à mieux appréhender les mutations économiques structurelles du secteur culturel, mais aussi les mutations des formes de production artistique et culturelle.

Les préconisations du rapport Latarjet – revenir à une définition stricte de la subordination salariale – peuvent-elles répondre aux transformations que cette hybridation exprime ?

Loin de constituer une spécificité du secteur de la culture, le mouvement d'hybridation a, par son ampleur, obligé à réinterroger la relation de travail salarié dans bien d'autres secteurs, comme en témoigne en particulier l'existence du rapport Supiot pour la Commission des Communautés européennes, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*<sup>17</sup> mais aussi les recherches du LIRHE.

<sup>16</sup> Voir en particulier « Les nouveaux visages de la subordination », in *Droit Social*, n° 2, février 2000.

<sup>17</sup> Publié en 1999 par Flammarion sous le titre *Au-delà de l'emploi*.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

En 1996 déjà, dans un article paru dans la *Revue internationale du travail*<sup>18</sup>, Alain Supiot expliquait les métamorphoses que traversait le travail et qui conduisaient à revisiter les frontières du salariat. Il donnait alors une lecture de la notion de travail qui nous permet de mieux saisir les enjeux des dispositifs visant à séparer, dans le secteur culturel, les figures de l'employeur et de l'employé :

le travail, au sens du droit du travail, pouvait être défini par un jeu de quatre oppositions : l'opposition entre travail dépendant et travail indépendant ; l'opposition entre travail à titre onéreux et à titre gratuit ; l'opposition entre travail salarié et fonction publique ; l'opposition entre travail et formation. Ces oppositions ont pour caractéristique commune de séparer le travail de la personne du travailleur (c'est-à-dire du sujet de droit) et d'en faire ainsi l'objet possible d'un marché spécialisé : le marché du travail.

En février 2005, une recherche commanditée et financée par la DARES sur « L'intermédiation dans les relations d'emploi au travers des exemples du portage salarial<sup>19</sup> et de l'Intérim hautement qualifié », en reprenant les apports de la riche littérature en droit du travail, laissait apparaître comment le critère de la subordination est insuffisant lorsqu'on a affaire à ces formes émergentes hybrides d'autonomie et de subordination ; mais aussi comment, dans le cas du portage salarial, il est difficile d'opposer les figures de l'employé et de l'employeur, comment l'autonomie juridique du salarié-employeur peut se conjuguer à la subordination économique vis-à-vis du donneur d'ordre ou du financeur de projets.

L'intérêt de cette recherche porte aussi sur la mise en évidence de l'émergence de formes hors-normesqui, loin d'être liées à des niveaux de qualification faibles, concernent aussi des personnes hautement qualifiées.

### III. DES SALARIÉS À L'EMPLOI DISCONTINU :

#### LES TEMPS DE L'INTERMITTENCE

Le ministre de la Culture avait affirmé à plusieurs reprises vouloir établir une ligne de séparation nette entre régime d'assurance chômage et politiques culturelles pour revenir à un fonctionnement classique du marché du travail d'une part, et à des politiques de financement public de la culture de l'autre. Nous avons à l'inverse cherché à comprendre si les métamorphoses organisationnelles, les transformations qui ont affecté le marché du travail et le rôle de la culture et de l'art dans la société ces vingt dernières années ne posent pas un problème inédit, exigeant des solutions nouvelles.

Pour analyser les transformations qui affectent le marché du travail, et notamment les changements des pratiques des intermittents, nous avons

<sup>18</sup> Alain Supiot, « Le travail en perspective : Introduction », in *Revue internationale du travail*, vol. 135, n° 6, 1996.

<sup>19</sup> Le dispositif du portage salarial permet de transformer des honoraires en salaire. Interviennent alors trois figures : la « société de portage salarial » dont la raison sociale est cette transformation, l'entreprise « cliente » qui paye des honoraires et le « porté » qui reçoit ces honoraires sous forme de salaire et qui n'est pas formellement lié par contrat à l'entreprise cliente.



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

problématisé spécifiquement la question du temps en la déplaçant du temps de l'emploi à l'emploi du temps. Nous interrogerons ensuite la figure du salarié-employeur qui – nous l'avons vu plus haut – a émergé dans les années 1980.

La gestion du temps a toujours été au centre de la bataille politique entre capital et travail, et est constitutive de la naissance du mouvement ouvrier. Nous nous sommes, pour notre part, interrogés sur les termes dans lesquelles ce problème se pose pour des salariés qui ne sont pas rattachés à une entreprise et dont le temps de l'activité n'est pas strictement codifiable comme l'est l'emploi ouvrier.

Il y a une règle tacite dans le spectacle : 3 jours de travail = 1 jour payé.

Un caméraman

L'intermittent du spectacle est un salarié à emploi discontinu. Suivant l'article L954 du Code du travail, il est un salarié qui :

relève des secteurs d'activité des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

La reconnaissance par le droit du travail de la nature discontinue de l'activité fonde l'intermittence. L'employeur du spectacle est par là autorisé à engager des personnes dont le métier relève de la liste des métiers du spectacle avec des CDD dit « d'usage ». Ce contrat atypique déroge aux règles du CDD de droit commun, aussi bien en ce qui concerne la durée du contrat que la carence entre les contrats. Ainsi, non seulement n'y a-t-il pas de délai de carence obligatoire entre un contrat et un autre, mais aussi les contractants sont toujours autorisés à conclure plusieurs contrats successifs, qui plus est sans limitation de durée. Ainsi, les CDD d'une journée sont-ils loin d'être une exception. En conséquence de quoi, dans les ouvrages de sociologie tout comme dans les rapports réalisés pour le compte du ministère de la Culture en 2004 et en 2005, l'intermittence est-elle définie comme une alternance de temps de travail et temps chômés.

L'approche binaire emploi-chômage est-elle pertinente pour appréhender l'intermittence ? Est-il possible de séparer de manière nette et étanche les temps productifs de l'emploi et les temps improductifs du chômage ? Les périodes sous contrat constituent-elles les seuls temps productifs ? En problématisant le point de vue qui assume l'intermittence comme alternance de périodes d'emploi et de périodes chômés, nous avons interrogé l'intermittence dans ce qu'elle comporte non seulement comme pratiques d'emploi, mais aussi comme pratiques de travail. Encore une fois, plutôt que le temps de l'emploi, nous avons donc décidé de questionner l'emploi du temps.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *Les temps de travail invisibles*

Dans le secteur du spectacle, l'organisation du travail par projets est historiquement consubstantielle à l'activité du secteur. Cependant, aujourd'hui, alors que des formes nouvelles se déploient autour des figures des porteurs de projets, se développent dans le même temps – notamment dans le secteur de l'audiovisuel – des formes d'organisation du travail assez proches des formes tayloristes. Ces organisations spécifiques du travail font surgir un autre phénomène, insuffisamment mis en lumière dans les rapports que nous avons cités : l'appropriation gratuite, par l'industrie culturelle, de ce qui est extérieur à l'entreprise, c'est-à-dire, l'appropriation à la fois d'un temps de travail hors les temps du contrat de travail, d'un savoir-faire et de compétences qui se forgent en dehors de l'espace de l'entreprise. Cette remarque est revenue comme une ritournelle pendant les entretiens avec les intermittents. Cette capture se manifeste de deux manières : d'une part, par l'appropriation d'heures de travail non rémunérées effectuées directement sur un projet et qui excèdent largement le temps d'emploi déclaré ; d'autre part, par la capitalisation du temps nécessaire à la formation des compétences et des savoir-faire cultivés et entretenus par les intermittents en amont de leur engagement dans un projet.

Ces phénomènes sont relativement nouveaux. Ils se manifestent depuis les années 1980, depuis que le secteur de la production culturelle cesse d'être un monde de production à part de la logique des marchés, une exception, pour devenir un secteur de production comme les autres et avec un marché du travail en très forte expansion.

La quantité de temps de travail non rémunéré varie selon les types de projets, les structures, l'économie et les budgets des différents secteurs. Dans des métiers de syndicalisation ancienne, la capture de ce temps se heurte à des résistances, mais demeure au fondement de l'organisation du travail. La plupart des intermittents intègrent, dès le début de la relation avec l'employeur, le fait qu'il y aura un dépassement des horaires convenus. La question qui se pose en général est de savoir de *combien*. La plupart des intermittents interrogés considèrent que la durée du travail dépasse largement les heures reconnues dans les contrats de travail. À la question « est-ce que, dans un projet, les heures de travail effectuées dépassent les heures rémunérées ? », 93 % des intermittents ont répondu positivement.

Afin de mieux comprendre l'importance de ces temps de travail non rémunérés, nous avons posé la question suivante : « En prenant votre agenda de l'année passée ou de l'année en cours, si vous additionnez les jours travaillés, correspondant à un rendez-vous, à une mission, à une prestation (répétitions, tournages, représentations, etc.), quelle différence trouvez-vous entre vos jours travaillés et vos jours rémunérés ? Approximativement, quel pourcentage de jours travaillés est-il effectivement rémunéré sur un projet ? »

Les réponses données à cette question laissent apparaître que l'importance relative des jours de travail rémunérés et des jours de travail non rémunérés est différemment appréciée par chacun. En particulier, les appréciations

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

sont fort différentes suivant que les personnes travaillent en Île-de-France ou dans les autres régions. Dans le secteur du spectacle vivant, et plus encore en dehors de la métropole parisienne, le fait que les jours travaillés dépassent les jours en emploi constitue la norme. Dans le spectacle vivant, une large majorité considère que les jours rémunérés ne recouvrent même pas 50 % des jours travaillés.

Cependant, contrairement à l'idée reçue, cette situation ne se limite pas au seul spectacle vivant. Le dépassement des heures de travail prévues par les contrats est également très fréquent dans la production audiovisuelle – notamment durant les phases de postproduction. Au final, pour un intermittent sur trois, les jours rémunérés peuvent représenter moins de 50 % des jours travaillés.

La part des jours rémunérés par rapport aux jours considérés comme réellement travaillés est fonction inverse du nombre d'heures travaillées et déclarées : les intermittents déclarant beaucoup d'heures sont aussi ceux qui considèrent la proportion de jours rémunérés plus élevée, et inversement, les intermittents déclarant peu d'heures sont ceux qui dénoncent une proportion de jours rémunérés faible. On remarquera que parmi ceux qui se déclarent à la fois salariés et employeurs (ou porteurs de projets), deux sur trois considèrent que la proportion de jours rémunérés ne dépasse pas 30 % du temps réellement travaillé autour d'un projet. Il s'agit là d'un indicateur – certes limité dans sa portée – qui doit nous pousser à interroger l'hétérogénéité des pratiques de travail et les difficultés de leur valorisation sur le marché.

Nous avons constaté que les personnes déclarant avoir travaillé plus longtemps que les heures déclarées dans les contrats perçoivent des salaires annuels plus faibles. Objectivement, on peut penser que le faible niveau du salaire annuel est le fait d'une sous-rémunération de l'activité. Subjectivement, l'intermittent dans ce cas-là perçoit de façon plus douloureuse que les autres le décalage entre les salaires perçus et la durée réelle du travail.

Nous avons interrogé les intermittents sur la nature des activités non rémunérées. Un jeune comédien non encore indemnisé a utilisé les catégories de « visible » et d'« invisible », pour exprimer cet écart entre temps de travail rémunéré et temps de travail non rémunéré.

À tout ce qui est visible, la partie émergée de l'iceberg, ce qu'on donne en représentation, vient s'ajouter toute la partie invisible, immergée, qui est souvent plus importante que la précédente. C'est à l'intérieur de celle-ci qu'il y a les temps de conception, de préparation, de documentation... et ils sont dans la majeure partie des cas peu ou non rémunérés. Comment peut-on évaluer le travail de l'artiste pour juger de ce qui est relatif à son exigence propre et ce qui est vraiment nécessaire à l'aboutissement de son travail ? Il me semble que l'une et l'autre sont indissociables, de la même manière qu'un chercheur en médecine, en physique, en littérature, n'est pas payé à sa ou ses découvertes, mais à son temps de recherche.

Le problème posé par ce comédien peut être reformulé dans les termes suivants : doit-on être payé seulement pour le produit final (logique de la prestation de services), c'est-à-dire pour la réalisation d'une œuvre

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

(manière de rémunérer l'activité selon la logique de la production artistique héritée du XIX<sup>e</sup> siècle et dont relèvent les plasticiens, les auteurs, les compositeurs, etc.) ? Ou bien, la rémunération doit-elle couvrir l'ensemble d'un processus de production et de recherche qui déborde largement l'emploi et l'ensemble des risques classiques liés à la discontinuité ?

Le marché ne valorise et ne prend en compte qu'une partie de l'activité, la partie visible. La partie invisible est constituée de pratiques de recherche et d'expérimentation que les intermittents activent, gèrent et entretiennent eux-mêmes, à travers des réseaux de relations et de coopération, en agençant à cette fin un salaire direct issu de l'emploi discontinu et les allocations chômage<sup>20</sup>.

Dans le rapport Guillot, la question du temps de travail non rémunéré et engagé dans l'organisation du travail par projets se limite à la prise en compte exclusive du temps des répétitions, le temps le plus visible dans l'univers de l'invisible. Cependant, les temps de travail non rémunérés nécessaires à la réalisation d'un projet ne sont pas seulement ceux strictement liés à un emploi. Loin de pouvoir être ramenées aux seules heures de répétition, ces heures de travail hors-emploi sont consacrées à bien d'autres activités (documentation, préparation, etc.) difficilement quantifiables et intégrables dans le contrat de travail avec un seul et unique employeur. Il s'agit très souvent d'activités en amont et en aval des projets pour lesquels les personnes ont été engagées ou qu'elles ont porté. La question est donc loin de pouvoir être résolue par des dispositifs de contrôle politique et syndical des contrats de travail.

Dans la Charte pour l'emploi dans le secteur du spectacle vivant présentée par le ministre de la Culture commanditaire de ce rapport, il était affirmé :

Les financements publics doivent être subordonnés à l'emploi déclaré et, notamment à la déclaration de la totalité du travail effectif. Ils doivent également encourager à la structuration du secteur. En particulier, l'État et les collectivités territoriales veilleront à ce que les activités de création ou de diffusion artistique ou culturelle soutenues par des financements publics réservent à la masse salariale et aux charges sociales une juste part, suffisante au regard du volume de travail nécessaire à leur réalisation, et qui ne fasse pas reposer leur financement sur l'assurance chômage.

<sup>20</sup> Pour un point de vue différent à partir du concept de « travail invisible », voir Francine Labadie et François Rouet, *Régulations du travail artistique*, DEPS, 2007, ch. IV : « Ce temps composé d'activités diverses – entretien de la force de travail et des capacités artistiques, assimilation de nouveaux rôles, d'une œuvre ou d'un patrimoine, recherche de contrats, travail de constitution de réseaux, préparation et montage de projets –, certains juristes le qualifient « d'utilité sociale » de l'artiste. Ce travail « invisible » a pu se développer grâce à une instrumentalisation du droit au chômage et à un glissement du rôle des prestations de chômage. Bien que ce temps d'activité et de non-emploi permette le développement de la création, son financement ne peut continuer d'être pris en charge au travers de la solidarité interprofessionnelle. Par ailleurs, le travail invisible est difficile à qualifier juridiquement entre le travail dissimulé, donc illégal, et le bénévolat, exclusif de professionnalisme. »

Le concept d'« utilité sociale » a été présenté par Isabelle Daugareilh et Philippe Martin (« Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial », in *Revue française des affaires sociales*, n° 3-4, 2000) dont les préconisations débouchent sur la proposition d'une caisse « spécifique » et complémentaire (proposition aussi de la CFDT).

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

Cette vision de la production culturelle fait l'impasse sur la masse de travail qui ne relève pas de tel ou tel emploi et qui ne peut, à ce titre, être financée dans les conditions actuelles que par l'assurance chômage et/ou par des ressources propres. L'enquête montre à ce propos à quel point le fait d'être propriétaire de son logement ou de jouir d'un logement de propriété familiale peut influencer sur les conditions mêmes du travail intermittent.

De plus, cette vision tend à stigmatiser l'écart entre travail visible et travail invisible comme un prétendu abus du système. Or, dans le cas de l'intermittence, ce qu'il est convenu de définir comme « abus » n'exprime pas seulement, ou pas essentiellement, une illégalité par rapport au code du travail, mais, plus fondamentalement, l'inadéquation des catégories du revenu, des modes de rémunération et du système de protection sociale à des pratiques d'expérimentation et de création pour lesquelles emploi et travail ne se recoupent jamais totalement.

### *La porosité des temps*

Ce qu'on donne aux gens avec une allocation ce n'est pas de l'argent, c'est du temps, et c'est ça qui pose un problème politique.

Un comédien, auteur, metteur en scène

La porosité des temps a été au centre de l'enquête. Nous avons questionné la séparation classique entre temps de travail, temps de chômage, temps de formation et temps de vie (temps de vie comme « temps à soi »). Cette séparation, très claire dans le cas de l'activité d'exécution de l'ouvrier de la grande entreprise taylorienne, se brouille singulièrement, lorsque nous analysons l'activité des intermittents.

Chez tous les intermittents interrogés, il y a la nécessité d'établir une distinction entre « emploi » et « travail », même si cette différenciation est souvent énoncée de façon approximative, alors qu'aucun des experts et de savants qui ont travaillé sur le secteur, n'arrive à départager ces concepts et les confondent systématiquement.

La plupart des intermittents interrogés utilisent indistinctement le terme « emploi » et « travail », tout en voulant les différencier, puisque le travail, d'après leurs témoignages, déborde l'emploi. Beaucoup affirment qu'ils « travaillent » pendant qu'ils sont au chômage ou en formation. Ainsi, le terme « travail » semble recouvrir des réalités hétérogènes.

Nous avons choisi de différencier les activités selon le cadre et les conditions dans lesquelles elles sont exercées : temps d'emploi, temps de chômage, temps de formation, temps de vie (ou de loisirs, au sens originnaire de l'*otium*, de l'« homme de loisirs », plutôt que selon celui de la « société de loisirs » contemporaine) car cela nous semblait plus à même démêler cette imbrication des temps. On peut exercer une activité pendant le temps de l'emploi, pendant le temps de chômage, pendant le temps de formation ou pendant le temps de vie. Néanmoins, l'interrogation sur le concept de « travail » reste ouverte et

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

l'enquête peut contribuer à faire avancer sa définition, dans une situation où, aussi bien en sociologie qu'en économie, les choix conceptuels sont encore très contrastés, précisément à cause d'un brouillage des frontières.

La notion de travail est à la mode aujourd'hui. On nous dit « travaillez plus pour gagner plus », mais on laisse la notion de travail côtoyer la grisaille.

Un preneur de son

Nous devons donc opérer plusieurs distinctions. D'abord, nous avons constaté que l'emploi – c'est-à-dire le travail effectué sous contrat de travail – ne recouvre pas l'ensemble des activités productives exercées par les intermittents. Il faut donc distinguer l'emploi du travail, comme nous le distinguons de l'activité. Une remarque d'une décoratrice de théâtre nous semble pertinente à cet égard :

Dans la carte de pointage des intermittents il faudrait remplacer la question actuellement estampillée « Est-ce que vous avez travaillé pendant le dernier mois ? », par la question « Est-ce que vous avez eu un emploi ou est-ce que vous avez eu un contrat ? ». Car je travaille tout le temps, et je suis employée de temps en temps.

Recourons ici à un autre commentaire qui précise cette distinction :

On peut considérer que je travaille aussi en dehors des situations de production. La notion de travail peut également s'appliquer à toutes sortes d'occupations qui, sans être directement productives, n'en participent pas moins, en amont, au processus de production.

Une comédienne décrit le rapport entre l'activité exercée lorsqu'elle est employée et l'activité non directement liée à un projet rémunéré, ainsi que le rôle que joue l'assurance chômage.

Au moment où j'ai commencé le métier de comédienne, le régime de l'intermittence fonctionnait depuis vingt ans. Il est indissociablement lié dès le début à ma façon d'envisager le théâtre comme un métier, comme une pratique à part entière – sans nécessité d'aller chercher du travail dans d'autres secteurs – en constant mouvement, nourri d'autant de moments de production proprement dits, comme du temps d'expérimentation non subordonné à un rendu quelconque (qui viendra enrichir les moments de production). Le travail gratuit et invisible allait de soi, en somme. J'ai pu poursuivre une recherche personnelle, développer des rencontres, que ce soit sous la forme de cours, de stages, notamment du côté des pratiques dites corporelles ou en poursuivant des études universitaires, liées à ma pratique. Toutes ces activités me semblent non seulement nécessaires, mais inhérentes au métier.

Nous observons donc des temps et activités qui ne trouvent pas de mesure, mais qui ne sont pourtant pas moins productifs. L'exercice du métier, l'entretien et l'amélioration, l'affinement et l'élargissement des compétences et du savoir-faire, y compris en dehors de l'emploi, constituent selon les intermittents interrogés des activités productives. De la même manière qu'un danseur, un musicien, un chanteur, doivent entretenir quotidiennement leur aptitude par l'activité, un monteur ou un preneur de son

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

va suivre l'évolution des techniques et des façons de travailler. Être au courant de ce qui se fait, à l'affût des tendances culturelles et esthétiques sont, à leur sens, des activités en soi.

La possibilité d'apporter un savoir différentiel, un apport personnel dans les projets ou tout simplement d'avoir la sensation de progresser passe par un travail de recherche et d'expérimentation qui ne dépend pas toujours de l'emploi. Bon nombre d'intermittents participent à des projets bénévoles, gratuits ou sous-payés. Le temps dédié à ces projets peut être très important (de quelques jours à plusieurs mois sur une année). Ces projets sont l'occasion d'exercer leur métier de façon créative, alors qu'ils sont par ailleurs obligés d'assurer un travail vécu subjectivement comme étant purement alimentaire. Nous avons pu vérifier, en effet, que le sous-emploi n'est pas seulement une question quantitative mais aussi *qualitative*. Des preneurs de son qui ont reçu une formation très pointue peuvent être employés pour produire du reportage pour la télévision, là où leur qualification et leurs compétences ne sont pas véritablement mobilisées, quitte à exercer leur activité dans des contextes extérieurs à l'emploi pour entretenir et accroître leurs compétences à la hauteur de leur formation et de leurs désirs.

À la question « Exercez-vous votre activité dans des projets de façon bénévole ou gratuite ? », 75 % des intermittents ont répondu positivement. La durée moyenne de ces activités gratuites est de 154 heures, soit l'équivalent d'un mois de travail à plein temps. Il s'agit, bien entendu, d'un résultat qui repose sur des déclarations subjectives, mais qui n'est pas de moindre significativité que les résultats des enquêtes menées par l'INSEE qui se fonde également sur des déclarations subjectives. Rappelons à ce sujet qu'en 2005, l'INSEE avait lancé une enquête afin d'évaluer le travail exercé à titre gratuit dans les associations, et était parvenu à estimer ce travail à l'équivalent de 800 000 emplois à plein temps. Ce qui donne une indication quant à la masse de travail invisible, et quant à la pauvreté des mesures de la richesse.

Le désir d'apprendre et le goût pour l'expérimentation constituent l'une des raisons communes à la quasi-totalité des intermittents participant à des projets à titre gratuit. Des projets difficilement ou pas du tout intégrables dans l'activité d'une entreprise du spectacle, et pourtant participant à plein titre de la production artistique et culturelle, et contribuant à engendrer les petites différences source de toute innovation.

### *Le temps « chôme »*

Après avoir pris en compte les heures de travail effectuées dans le cadre d'un projet et dépassant les heures rémunérées, ainsi que le temps consacré à des activités gratuites, nous avons posé la question suivante : « Cette année, quelle a été approximativement la proportion entre le temps réellement travaillé (rémunéré ou pas) et le temps considéré comme « chôme » ? »

Dans les conditions actuelles générales de mise au travail, dans les conditions spécifiques de l'intermittence, la durée du travail et le temps de travail ne

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

trouvent pas d'autre mesure possible que les bornes que constitue le temps de repos. C'est ainsi qu'à cette question bon nombre de personnes interviewées ont répondu en la calculant par défaut à partir du temps de repos. Au total, plus de 80 % des personnes interviewées considèrent avoir travaillé dix mois et plus. Pour un intermittent sur cinq (21,81 %), un mois de repos est un luxe rare, un intermittent sur trois (35,70 %) estime à onze mois la durée totale des activités sur l'année.

L'enquête a permis de vérifier à quel point le chômage, s'il représente un temps sans emploi, n'est pas pour autant un temps sans activité. Comment définir le temps de chômage ? Si la question semble aller de soi, elle est parmi celles qui ont soulevé le plus d'interrogations et de perplexités pendant les entretiens, comme cela ressort des propos d'un comédien :

La notion de chômage c'est un mot mal choisi, une notion qui me gêne : chômer ne veut pas dire ne rien faire. En France, on avait un régime qui permettait d'avoir un peu de temps pour penser et pour créer. À vouloir nous contraindre aux horaires, on veut nous empêcher de penser, de parler, de se rencontrer, de rêver, etc.

Les différentes temporalités empiètent les unes sur les autres, ce qui a fait dire à beaucoup d'interviewés que ce que nous définissons dans le questionnaire comme « temps dit chômé » est pour eux un temps de travail ou d'activité au sens plein du terme. De fait, les intermittents utilisent ce temps pour exercer différentes activités : travailler pour soi ou avec d'autres bénévolement, expérimenter, se ressourcer, préparer des projets, s'informer, se vider de l'intensité de l'engagement demandé, chercher un emploi, ne rien faire, papillonner entre deux projets, chercher des financements. Le temps dit de chômage se révèle alors un temps nécessaire et complémentaire à l'emploi et au travail.

Un musicien s'est ainsi insurgé face à la question sur le temps chômé :

Il n'y a pas de temps chômé. Quand je suis à la maison, j'ai les mains sur l'instrument, les yeux rivés sur mon ordinateur et les oreilles branchées sur le téléphone.

Ce musicien répète de deux à trois heures par jour à la maison pour entretenir son savoir-faire en même temps qu'il cherche d'éventuels emplois par Internet, prépare des projets, active des contacts.

Pour la grande majorité des personnes interviewées, le passage de l'emploi au chômage n'est pas un passage de l'activité à la non-activité, mais d'une activité à une autre. La différence, entre temps de travail et temps de chômage, ne renvoie pas à une différence de nature, mais à une différence d'intensité, de densité, de rythme.

La division nette et tranchée entre temps de travail et temps de vie a été un autre élément de discussions et d'interrogations pendant le déroulement des entretiens en raison de leur compénétration. Seul un intermittent sur dix considère que sa vie professionnelle est totalement séparée de sa vie privée. Plus de 41 % considèrent au contraire, qu'elles ne sont pas du tout séparées. Pour bon nombre d'intermittents, les frontières entre temps de travail et temps de vie ne sont ni délimitables, ni souhaitables. Pour d'autres, ces frontières



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

doivent être construites volontairement pour assurer, par exemple, une vie de famille lorsqu'il y a des enfants, ou pour pouvoir garder du temps pour soi. Dans la réalisation d'un projet, l'imbrication du temps de l'emploi, du temps de travail, du temps du chômage, du temps de la formation, du temps de vie et la mobilisation de toutes ces temporalités comme engagement subjectif rend particulièrement difficile l'appréciation de leur part relative.

Si une partie des personnes interrogées a accepté de faire entrer ses activités dans les divisions que nous proposons, une autre partie significative a refusé, avec détermination, ces mêmes catégories. Une costumière qui travaille dans le spectacle vivant expliquait la difficulté de calculer précisément ce qui revient au travail, ce qui revient au chômage et ce qui revient au temps de vie. Ces activités sont, selon ses propres mots, fragmentées, « morcelées » :

Il est très difficile de quantifier la part chômeuse car lorsque l'on n'est pas sur un projet particulier, on reste effectivement disponible sur des projets à venir, ou tout simplement présents, à pérenniser des contacts, rencontrer d'autres équipes de travail, se cultiver, entretenir le matériel, rechercher des matériaux nouveaux, etc. Aussi, la part chômeuse reste toujours morcelée et lorsque mon estimation est d'un mois, il s'agit de jours éclatés sur l'année entre différents projets qui servent également de temps de récupération et d'imprégnation sur les projets à venir. Je tiens à préciser qu'en période de création, le manque de temps est toujours au rendez-vous et que le temps de travail est alors très dense

### *Le temps travaillé dans l'année*

La perception subjective de la durée de l'activité dans l'année est fort différente suivant les personnes, il apparaît donc difficile d'en tirer des conclusions générales et univoques. Nous nous contenterons donc de retenir quelques données parmi les plus récurrentes : très peu nombreuses sont les personnes qui considèrent être en activité pendant moins de huit mois dans l'année. Une personne sur trois considère l'être onze mois sur douze. La durée estimée de l'activité dans l'année est relativement plus importante pour les personnes se déclarant salarié-employeur et pour les personnes déclarant un nombre d'heures travaillées (sous contrat) plus faible.

Au temps dévolu à l'emploi, au travail effectué en amont et en aval de celui de l'emploi, aux temps consacrés à des activités bénévoles, s'ajoutent d'autres temps : les temps de recherche d'un emploi, les temps d'élaboration de nouveaux projets, les temps de l'écriture, les temps de mise en forme des projets, les temps de constitution de dossiers, les temps de recherche de financements, les temps consacrés à des activités associatives, etc.

À partir de l'élaboration des données issues de cette partie de l'enquête portant sur les temps de l'intermittence, nous sommes parvenus à des résultats fort étonnants :

- la variabilité du NHT (sous contrat) est fort réduite lorsqu'on intègre les résultats des estimations du temps de travail « invisible »,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

– la somme des heures déclarées (NHT) et des heures non rémunérées estimées donne une valeur proche des perceptions subjectives des temps de l'activité dans l'année,

– les écarts de salaire – une fois attribués des salaires fictifs aux heures de travail « invisible » – sont fort réduits.

Il s'agit, nous en sommes convaincus, de résultats qui ne peuvent avoir d'autre valeur que de nous donner une « mesure de l'incalculable ». Mais aussi de résultats qui, en tant qu'indicateurs de l'incommensurable, peuvent nous autoriser à renverser les termes de l'assertion suivant laquelle le nombre d'intermittents aurait davantage progressé que les ressources : ce n'est pas le nombre d'intermittents qui augmente plus vite que les ressources du secteur, ce sont les ressources du secteur qui augmentent trop peu par rapport à la progression de la quantité de travail. Elles sont inadéquates, largement insuffisantes pour accompagner et soutenir l'expansion des activités artistiques et culturelles, pour permettre l'expérimentation en dehors des normes de l'industrie du spectacle, pour permettre le développement d'activités dont la valeur est seulement en partie marchande, d'activités qui peuvent seulement en partie répondre des critères de rentabilité de l'entreprise et dont il apparaît urgent d'apprécier l'utilité sociale. Il s'agit également d'activités dont la valeur économique ne peut être mesurée qu'en sortant du simple calcul sectoriel ressources-emplois.

La discontinuité de l'emploi ne traduit donc pas seulement les stratégies de flexibilisation du travail face à l'incertitude du marché, elle répond plus profondément à l'irréductibilité des hétérogénéités des temps au temps de l'emploi. L'enquête a mis en évidence une double difficulté : celle de séparer temps de travail, temps de chômage et temps de vie, et celle de mesurer la part de chacune de ces différentes temporalités. Les heures déclarées aux Assedic n'informent ni sur les volumes ni sur la nature des activités dans le secteur culturel. Autrement dit, le nombre d'heures travaillées (sous contrat) est un artifice comptable qui ne rend compte que très partiellement de la réalité de l'activité dans l'intermittence. Les heures de travail effectuées dépassent largement les heures de travail rémunérées. Une partie variable de l'activité (préparation, documentation, formation, entretien des savoirs faire, des compétences, diffusion, etc.) ne rentre pas dans le calcul du salaire. La représentation sociale du temps chômé des intermittents est en profond décalage avec les pratiques et les perceptions subjectives des intermittents.

Les pratiques d'emploi et les pratiques de travail ne se recourent pas d'une manière unique. L'intensité et la forme que prennent les discontinuités de l'emploi s'articulent à différentes intensités et formes que peut prendre ce que l'on peut appeler une « continuité du travail dans la discontinuité de l'emploi ». Emploi et travail ne se recourent ni conceptuellement ni dans les pratiques. L'intermittence n'est donc pas l'alternance de deux temps séparés et

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

opposés par leur nature, mais bien plutôt une discontinuité des temps ouvrant à une multiplicité de temporalités.

Entre le temps en emploi et le temps au chômage, les temps de l'intermittence sont aussi ceux du travail, qui peut correspondre, pour certains intermittents, au temps de l'élaboration de projets. Souvent employés dans leur propre structure, beaucoup d'intermittents alternent des emplois en tant que salariés et des activités en tant que porteurs de projet.

Les politiques de l'emploi culturel visent directement et indirectement cette catégorie d'intermittents « pas comme les autres », et risquent d'engendrer des problèmes de survie professionnelle, en particulier pour les petites compagnies plus présentes dans les régions, ainsi que dans le spectacle vivant, avec des conséquences certaines sur les politiques de la ville. Car ces petites structures contribuent au maillage des territoires en même temps qu'elles participent à une dynamique de création qui s'alimente aussi bien des plus grandes structures que des liens que celles-ci nouent avec un tissu local de petites structures.

À la lumière de l'analyse de la figure du salarié-employeur, l'intermittence peut être pensée comme une « zone frontière » entre l'emploi et le chômage, comme une forme hybride entre le salariat et le travail indépendant. Elle déplace les oppositions binaires qui opposent au temps de l'emploi, considéré comme temps productif, un temps du non-emploi, considéré comme temps chôme ; qui opposent également autonomie et subordination, salarié et employeur. Parfois au chômage, parfois en emploi, ni salarié ni entrepreneur de soi, l'intermittent est cette figure d'un déplacement possible des logiques binaires qui nous dominent et structurent nos vies.

Or, c'est justement cette figure qui semble être la plus menacée de disparition par les politiques de l'emploi culturel et les dispositifs des contrôles qui les accompagnent.

D'une part, les institutions sont incitées dans la mesure de leurs moyens financiers à remplacer les emplois intermittents par des emplois permanents. Cette tendance est très forte parmi les sociétés publiques de télévisions (France 2 et France 3, en Île-de-France aussi bien que dans les autres régions) qui ont appliqué les directives du rapport Gourinchas de 2004.

D'autre part, l'emploi intermittent est découragé par une série de dispositifs et de décisions : contrôle des structures, vérification administrative vétilleuse lors du renouvellement des licences d'entrepreneurs aux compagnies, application des nouvelles nomenclatures.

Nous ne disposons pas d'informations exhaustives quant aux contrôles, leur intensification et les types de productions les plus concernées par les contrôles. Néanmoins, les témoignages collectés déjà pendant l'enquête permettent d'avancer l'hypothèse que les premières visées sont les petites et moyennes compagnies indépendantes.

La région PACA par exemple, semble s'être retrouvée à l'avant-garde dans cette opération de compression de l'emploi intermittent. Les Drac<sup>21</sup> ont refusé le renouvellement des licences des entrepreneurs du spectacle, alors que

<sup>21</sup> Direction régionale des affaires culturelles

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

celles-ci étaient jusqu'alors accordées à l'unique condition que les compagnies fussent en règle avec les organismes sociaux. Celles qui sont le plus en difficulté sont celles qui se trouvent dans la situation de salarié/employeur. L'accord tacite qui existait entre le ministère de la Culture et les associations est brisé.

Autre exemple, mais provenant d'une autre tutelle, toujours dans la même région : en 2005, la mairie de Marseille a annoncé sa volonté de restreindre la possibilité d'application du Guichet Unique<sup>22</sup>, mettant en danger les toutes petites structures et compagnies qui se servent de ce système pour exercer leur activité d'animation de la ville et des quartiers.

Il semblerait légitime de s'interroger sur l'impact à terme de cette politique de restriction de l'usage de l'intermittence, qui fragilise les structures indépendantes ainsi appelées à disparaître. C'est en effet la préservation et le développement d'une hétérogénéité de la production culturelle ainsi que son ancrage dans les espaces urbains excentrés qui se trouvent remis en question.

Les propagandistes des récents protocoles régissant les annexes 8 et 10 dénoncent un « manque de qualité » des productions artistiques, qu'ils attribuent au nombre croissant d'intermittents, de projets et de compagnies. En 2003, Jean-Jacques Aillagon, alors ministre de la Culture, parlait d'un « trop » de « compagnies médiocres ».

Le travail d'enquête permet d'analyser cette « médiocrité », ce « manque de qualité » d'un autre point de vue et d'éclairer le fonctionnement actuel du secteur de la culture. Il semble au contraire que ce soient les logiques comptables (tant dans les structures privées que dans les publiques) qui, en prenant le pas sur la logique artistique, induisent à la fois une homogénéisation des produits et une conformation des publics.

La forfaitisation des rémunérations, le développement des pratiques de financement par enveloppe, le rôle accru des opérateurs culturels dans la définition de la commande, le transfert du risque économique sur les salariés, la précarisation des intermittents, les dispositifs de contrôle des petites structures, conjugués aux restrictions budgétaires et aux resserrements des temps de production contribuent à une neutralisation de l'expérimentation, à une standardisation de la « fabrique du sensible ».

---

<sup>22</sup> Le Guichet Unique (Guso) est un service de simplification administrative. Proposé par les organismes de protection sociale du domaine du spectacle, ce dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales est un service gratuit. L'opérateur national pour le compte des partenaires est l'Unédic. Il a pour objectif : de simplifier les démarches des employeurs qui n'ont pas le spectacle vivant comme activité principale, de garantir au salarié artiste ou technicien de spectacle vivant une meilleure protection sociale, de lutter plus efficacement contre le travail illégal.

# PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

## IV. PROFESSIONNALISATION DE LA PROFESSION : PARCOURS DE FORMATION ET PARCOURS DANS L'INTERMITTENCE

Le « vrai » professionnel serait celui qui travaille et qui fait tourner le système industriel du spectacle.

Un régisseur cinéma

La professionnalisation a été, tout de suite après le déficit de l'assurance chômage, l'autre grand argument convoqué pour légitimer la nécessité de la réforme. Le rapport Latarjet et la Charte pour l'emploi culturel présenté par Renaud Donnedieu de Vabres, le ministre de la Culture de l'époque, préconisent une « professionnalisation » des métiers du spectacle à travers une politique de la formation qui a pour objectif la régulation de la multiplication protéiforme des artistes, des techniciens et de leurs productions. La professionnalisation vise à maîtriser aussi bien la quantité (des intermittents) que la qualité (des professionnels et des productions).

Nous pouvons lire dans la Charte :

Cette politique de la formation initiale et continue dans les secteurs du spectacle devra notamment avoir défini et mis en œuvre, au plus tard dans les cinq ans, l'architecture des formations supérieures visant à la reconnaissance des diplômes, titres homologués, certifications ou qualifications reconnues dans le secteur, afin de permettre leur inscription dans le cadre de l'harmonisation européenne des diplômes.

Contrôle et institutionnalisation doivent contribuer, comme l'indique cette Charte du ministre, à une « politique maîtrisée des entrées dans le secteur ».

À la lumière des problèmes actuels de l'Université et du secteur de la recherche, la pertinence de ces orientations de la politique pour l'emploi culturel mérite d'être interrogée. L'« architecture des formations supérieures visant à la reconnaissance » des différents diplômes et titres y est en place depuis longtemps. Le statut de salarié permanent des enseignants et des chercheurs et le filtre à l'entrée exercé par les diplômes et la « reconnaissance des pairs » n'ont pas limité, mais, au contraire, encouragé un sous-emploi endémique des jeunes chercheurs. Le fonctionnement d'une bonne part du travail de recherche et d'enseignement de l'Université est ainsi assuré par des emplois précaires de chercheurs et d'enseignants. Le conflit sur le financement de la recherche qui s'est développé à partir de janvier 2004 a partiellement rendu visible la situation d'enseignants et de chercheurs en possession de titres homologués, de certifications et qualifications reconnues, et néanmoins précaires. Dans les secteurs de la recherche, de l'innovation et de la création artistique, ce n'est pourtant pas la « professionnalisation » qui fait défaut.

Ce projet de « professionnalisation » des métiers du spectacle va à contre-courant de l'évolution des pratiques artistiques, comme le souligne la commission « Saison en lutte » de la CIP, dans un document intitulé « Nous avons lu le rapport Latarjet » :

Le grand « hic » (le rapport est muet là-dessus, comme est muet un de ses principaux inspirateurs, le sociologue Pierre-Michel Menger) est que

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

toute l'histoire et la pratique des arts depuis plus d'un siècle témoigne de la disjonction de la notion d'œuvre d'art et de celle d'un savoir-faire quantifiable et sanctionnable par la délivrance d'une carte ou d'un diplôme. Au fond, ce qui est reproché au système de l'intermittence est de permettre à n'importe qui de se proclamer artiste ou technicien [...]. À l'occasion de ce que nous pourrions légitimement qualifier de crise de croissance des annexes 8 et 10, la technostructure culturelle tente de remettre la main sur un objet qui lui a depuis longtemps échappé : l'évaluation.

La professionnalisation a comme véritable objet l'évaluation qui, à partir des années 1960, a échappé à l'État et aux institutions culturelles, c'est-à-dire le pouvoir de décider qui est « artiste » et qui ne l'est pas, qui distribue les ressources et comment (subventions et financements), qui oriente la politique culturelle. L'assurance chômage a non seulement contribué à la déconnexion progressive de l'emploi et du revenu, mais elle a aussi contribué à affaiblir ce centre de pouvoir décisif qui est celui des institutions.

Au cours de l'enquête, nous avons pu vérifier que la formation dans les métiers du spectacle, l'enrichissement des compétences et l'évolution du savoir-faire se construisent en transitant d'un espace de formation à un autre, en passant d'un domaine de travail à un autre, dans l'alternance de temps de chômage et de temps d'emploi, dans l'enchaînement des projets rémunérés et des projets gratuits. La « professionnalisation » se fait donc de façon multiple et différentielle, fréquemment sans passer par des écoles, des formations et des diplômes homologués. La spécialisation s'accompagnant d'une disponibilité à la pluriactivité, les deux processus de formation ne sont pas contradictoires. La « formation continue », telle qu'elle émerge de l'enquête, n'est qu'en partie liée aux formations assurées dans le cadre des stages alors qu'elle l'est étroitement aux pratiques de travail et pourrait être définie comme une « autoformation permanente » qui agence stages, cours, expériences individuelles et collectives de travail.

J'ai commencé à travailler alors que je faisais de la danse depuis un an et demi, j'avais 23 ans : je suis tout le temps en formation et je vais voir le travail des autres, je dépense les trois quarts de mes revenus pour ça (spectacles, expos, documentation, etc.). Je revendique un fort côté autodidacte et les gens qui m'engagent sont en demande de ça, de ce processus autonome en plus du travail d'interprétation : un travail de collaboration.

Un danseur

À la différence de certains métiers où un degré de qualification reconnu par un diplôme est exigé pour avoir droit à l'exercice de l'activité (médecin, avocat, etc.), aucune « formation initiale » institutionnellement reconnue n'est exigée pour accéder aux professions du spectacle et au régime d'assurance chômage afférent. L'intermittence n'est pas un statut auquel on accède après avoir réussi un certain nombre de diplômes et de concours (comme, par exemple, pour les chercheurs statutaires), mais un régime spécifique d'assurance chômage dont la seule condition d'accès est un nombre suffisant d'heures de travail pour un emploi et dans une entreprise reconnus comme relevant du secteur

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

du spectacle. L'entrée dans le régime d'assurance chômage relève de critères purement administratifs (croisement de la liste des métiers et des codes employeurs) qui transforment « l'entrée dans le métier » en « accès au régime » à partir d'un certain nombre d'heures déclarées.

Contrairement à l'image véhiculée par les médias, l'intermittence dans le secteur du spectacle ne concerne pas seulement les figures considérées « nobles » de la production culturelle, à savoir, les « artistes », ceux qui se situent en « haut » de la hiérarchie suivant les représentations sociales des métiers. Elle concerne aussi bien les « créateurs » que les « ouvriers » du spectacle. L'intermittence dans le secteur du spectacle recouvre en effet un vaste champ de métiers qui va du machiniste au danseur, du régisseur au réalisateur. Le découpage des annexes 8 et 10, recouvrant respectivement les techniciens et les artistes suivant le critère introduit par la réforme de 2003, se voudrait être à même de fixer une première frontière entre les métiers. Cependant, une analyse approfondie des pratiques de travail permet de constater que les frontières sont floues, poreuses, aussi bien entre annexes qu'entre métiers au sein des annexes.

Les expertises et les études portant sur l'intermittence dans le secteur du spectacle se trouvent dénoncer non seulement l'hybridation des fonctions d'employeur et de salarié, mais aussi l'hybridation entre pratiques professionnelles et pratiques amateurs, tout comme celle qui intervient entre les métiers avec le développement de la pluriactivité. Elles dénoncent également un manque de qualifications institutionnellement reconnues et appellent à la mise en place d'un système de formation certifié et homologué pour les métiers du spectacle. Elles préconisent un contrôle des entrées dans le secteur par une redéfinition des diplômes et des formations habilitées, prétendant ainsi pouvoir répondre de la « professionnalisation » ; elles préconisent également la restriction du périmètre, tant des ayants droit aux indemnités chômage que des ayants droit aux subventions, en indexant ces dernières au volume d'emploi permanent. Enfin, la redéfinition des listes des métiers suivant des critères stricts de spécialisation devrait être l'outil permettant de tracer le périmètre en même temps que l'outil d'appréciation de la « professionnalisation ».

Les catégories de métiers sont-elles pour autant pertinentes pour rendre compte des compétences requises par un poste et des activités réellement exercées dans le cadre d'un emploi ? Comment définir la qualification en général et en particulier dans le secteur du spectacle ? Comment évaluer les compétences ? La pluriactivité peut-elle être retenue comme l'indicateur d'un manque de « professionnalité » ?

Si le mot qualification renvoie aux ressources dont dispose un individu, acquises par la formation et par l'expérience, la compétence, quant à elle, concerne la capacité de mise en œuvre, par l'individu, de ces qualifications dans des contextes pratiques. Cependant, d'une part, comme le démontre Reynaud<sup>23</sup>, la qualification est irréductible au diplôme, d'autre part, comme l'argumente

<sup>23</sup> Jean Daniel Reynaud, *Le Management par les compétences : un essai d'analyse*, in *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, 2001, p. 7-31.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Zarifian<sup>24</sup>, dans les organisations du travail post-tayloriennes, et *a fortiori* dans le secteur du spectacle, la compétence présuppose la polyvalence.

Les formes de production artistique qui ont émergé depuis les années 1980 ont rendu nécessaires des mobilités horizontales – sollicitant la pluriactivité – et elles ont rendu possibles des mobilités sociales ascendantes. Quelques exemples permettront d'éclairer ce point : le machiniste qui développe des projets comme réalisateur pendant les temps de l'intermittence hors emploi, l'ingénieur du son qui est en même temps compositeur de musique ou musicien interprète. Cette mobilité sociale ascendante contribue à engendrer les phénomènes d'hybridation dénoncés, alors qu'elle constitue pour beaucoup la possibilité de poursuivre des projets professionnels plus ambitieux portés par des désirs d'expression et de liberté dans le travail. Cela d'autant plus qu'est à l'œuvre, parallèlement, une tension inverse : le développement « industriel » de la production culturelle pousse, à l'opposé, à la normalisation, voire à la taylorisation du travail de « création ».

L'organisation du travail par projet qui ressort de ces formes de production artistique depuis les années 1980 nécessite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et demande une capacité d'adaptation aux évolutions des produits, aux mutations des modalités de productions et aux nouvelles technologies. De même, les nouvelles formes artistiques et esthétiques, la création de nouveaux publics impliquent de nouveaux savoir-faire et de nouvelles compétences. Tant dans l'industrie culturelle que dans les formes les plus fragiles de la production définie comme indépendante, nous assistons à l'émergence de systèmes dynamiques et expansifs.

### *Hétérogénéité des parcours de formation et professionnels*

Les intermittents constituent une population ayant atteint des niveaux de formation générale largement supérieurs aux niveaux moyens en France. Seuls 11 % n'ont pas atteint le niveau Bac. 64 % des enquêtés ont un niveau de formation égal ou supérieur à Bac +2 alors que, suivant les données INSEE du recensement de la population, en 1999, seuls 17,6 % de la population française avait atteint ce niveau d'études. 13 % des intermittents ont atteint un niveau Bac +5 et plus et 39 % possèdent un ou plusieurs diplômes du spectacle. Enfin, la très grande majorité des intermittents (81 %) a suivi des stages. Il s'agit en effet d'une pratique largement répandue, notamment chez les intermittents indemnisés qui peuvent accéder aux stages AFDAS<sup>25</sup>.

Aucune corrélation significative n'est observable entre le nombre d'heures de travail (NHT) déclarées et la possession d'un diplôme dans le domaine du

<sup>24</sup> Philippe Zarifian, *Le Modèle de la compétence*, Rueil-Malmaison, Liaisons, 2001, et « La compétence : une approche sociologique », in *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, 2001, p. 429-444.

<sup>25</sup> L'AFDAS est tout à la fois l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), l'OPACIF (Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation) et la direction de la formation des intermittents du spectacle.



## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

spectacle : le fait d'en posséder un ne semble pas influencer de manière significative l'employabilité ou le niveau de rémunération. En revanche, comme nous l'avons déjà souligné, une corrélation positive existe entre niveau de formation générale et niveau des salaires. L'employabilité et la reconnaissance par le salaire des compétences semblent dépendre de facteurs autres que ceux de la performance quantifiable du point de vue du marché. L'évaluation paraît relever de la reconnaissance par les pairs, et dépendre de la dynamique des réseaux et des facteurs affinitaires au sein des réseaux.

Le système d'enseignement des métiers du spectacle comprend aussi bien des parcours de formation et de perfectionnement institutionnalisés que d'autres, non reconnus institutionnellement. Certaines filières classiques de formation comme les conservatoires et les écoles nationales de théâtre, dont l'entrée s'effectue sur concours, assurent l'introduction dans le milieu. Les filières universitaires de formation aux pratiques artistiques, culturelles et audiovisuelles, dont les effectifs ont fortement augmenté ces dernières années, dispensent un apprentissage théorique et technique dont la qualité dépend en partie des moyens financiers et matériels dont elles disposent. Quelles que soient les qualités de leur enseignement, ces filières de formation classiques ne garantissent pas, suivant les témoignages des personnes interviewées, un accès plus facile à l'emploi. Notamment dans l'audiovisuel, les jeunes générations, même formées dans les « grandes écoles » du secteur comme la Fémis ou Louis Lumière, rencontrent des difficultés d'insertion stable sur le marché du travail.

Pour 65 % des intermittents, le début de l'activité dans le secteur du spectacle relève d'un projet personnel, dans lequel ils ont investi leur formation et leurs ressources ; pour 20 % d'entre eux, il relève d'un changement dans le parcours de formation ou le parcours professionnel ; 15 % enfin invoquent le hasard. Certains débent leur activité dans le secteur du spectacle après une reconversion professionnelle ou après des stages de formation. D'autres y arrivent en passant par les filières de l'enseignement et de l'animation sociale. Beaucoup se forment aux pratiques du spectacle essentiellement sur le tas ou en commençant par des pratiques amateurs.

Qu'ils soient hautement diplômés ou non, seuls 21 % des techniciens et 16 % des artistes ont démarré immédiatement leur activité dans le secteur et sont parvenus aussitôt à ouvrir des droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle. Aussi, nombreux (22 %) sont ceux qui ont exercé un métier du spectacle en qualité de professionnels ou d'amateurs pendant un an ou plus sans pouvoir ouvrir des droits. Ceux qui ont exercé à titre principal un métier très éloigné du secteur du spectacle avant d'entrer dans le régime de l'intermittence sont majoritaires (36 %). L'ouverture des droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle permet de réduire la « polyactivité », entendue dans le sens de l'exercice de deux ou plusieurs activités dans des secteurs différents impliquant des compétences fort éloignées<sup>26</sup> (par exemple comédien-serveur).

<sup>26</sup> Janine Rannou et Ionela Roharik, *Les Danseurs. Un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française, 2006.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *La formation par le travail et le travail par la formation*

Le temps pour soi est nécessaire. Ne pas avoir de travail, ce n'est pas rien faire. C'est peut-être un luxe mais aller au cinéma, lire, écouter de la musique, regarder de la peinture, travailler la voix ou le corps, cela aussi enrichit le travail.

L'une des ressources les plus précieuses pour les pratiques artistiques est ce temps pour s'entraîner, perfectionner, affiner, approfondir les compétences, se documenter, répéter, mais également tester d'autres dispositifs et approcher d'autres pratiques. Qu'ils soient directement liés aux activités exercées ou non, ces temps de formation interagissent avec les temps plus directement consacrés à des projets. Ils sont en tout cas inséparables et constitutifs des pratiques des intermittents.

Qu'elle soit donnée ou reçue, la formation compte parmi les ressources les plus importantes qui contribuent à la fabrication de la partie « invisible » de l'activité. Dans les métiers du spectacle, la formation est continue, puisque travail et formation sont, plus qu'ailleurs, réversibles. La formation ne se limite pas à initier une carrière, mais l'accompagne. Elle fait partie intégrante de l'activité, comme cela ressort de l'enquête.

Si le niveau de formation générale et spécialisée est très élevé, la formation des intermittents reste inséparable du travail. 88 % considèrent que leur formation s'est faite et se fait sur le tas, par la pratique. On observe un processus de *learning by doing* qui fait du travail un moment de la formation et de la formation un moment de travail. Même ceux qui possèdent un diplôme dans le domaine du spectacle considèrent majoritairement (80 %) que l'expérience, la pratique, sont au cœur de l'apprentissage, un apprentissage permanent qui s'alimente de la multiplicité et de la diversité des expériences. Que ce soit dans le cadre d'emplois rémunérés ou non, l'expression « apprendre en faisant » décrit une modalité essentielle de la formation des intermittents.

Dans le secteur de l'audiovisuel et du cinéma, la formation par « compagnonnage » se dégrade du fait de la disparition progressive des postes de stagiaire. En effet, stagiaire fut un poste à part entière, une partie du temps rémunéré étant consacrée au transfert du savoir-faire. Les postes autrefois prévus pour l'apprentissage sont actuellement remplacés par des postes de travail précaires ou par des stages conventionnés, gratuits ou sous-payés. Ainsi, beaucoup de jeunes intègrent immédiatement les fonctions que comporte le poste auquel ils sont affectés. Ils apprennent le métier non pas par transmission de savoir-faire mais en étant mis immédiatement en condition de faire, ce qui implique que ces jeunes doivent assumer les risques afférents au poste sans pouvoir bénéficier de l'encadrement et du soutien apporté par le compagnonnage.

La formation par l'expérience, dans l'audiovisuel, comme dans les autres secteurs, se fait également par la participation à des projets médiocrement, voire pas du tout, rémunérés. Une comédienne témoigne :

J'ai pu circuler de productions fortement soutenues par l'institution (le pôle d'excellence !), très correctement payées, à des projets rémunérés en dessous

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

du minimum syndical. Parmi ces derniers, certains ont été des rencontres décisives avec des artistes aujourd'hui largement reconnus dont aucune institution ou fond privé ne voulait ou ne pouvait (le bénéfice du doute) soutenir le travail à leurs débuts. J'enrichis ainsi le lien avec des gens, des esthétiques, des processus avec lesquels je me sens la plupart du temps en adéquation.

La participation à de tels projets peut alors être l'occasion d'expérimenter, d'apprendre, de pratiquer des activités impossibles dans le cadre d'un emploi classique. Ce type de projets permet de pratiquer le métier qu'on souhaite réellement exercer : ainsi, un assistant-opérateur, très bien rémunéré sur des long-métrages de cinéma, peut être chef-opérateur sans salaire sur des courts-métrages. Cependant, travailler sur des projets peu ou pas rémunérés n'est pas toujours synonyme d'expérimentation et de pratiques différentes. Ainsi, les tournages de courts-métrages reproduisent-ils le plus souvent la division du travail et l'organisation hiérarchique en vigueur dans l'industrie du long-métrage. À l'inverse, des chefs-opérateurs justifient leur participation à des projets publicitaires par ce que ces expériences peuvent apporter en termes d'élargissement du champ des compétences. L'importance des budgets offre en effet des conditions de travail exceptionnelles par rapport aux productions classiques, et l'accès aux techniques les plus récentes, autrement inaccessibles.

L'activité d'enseignement semble contribuer également au renforcement et à l'actualisation de la professionnalité. 45 % des personnes interviewées donnent des cours. Cette proportion est plus importante parmi les artistes et progresse avec l'âge. En moyenne, les intermittents-enseignants dispensent neuf cours par an, pour une durée moyenne sur l'année de 122 heures.

Cette activité est vécue, par la plupart d'entre eux, comme faisant partie intégrante de leur pratique professionnelle. Elle participe du travail même de recherche et d'expérimentation ; le désir d'enseigner se conjugue avec le désir d'« apprendre avec les autres apprenants ». L'enseignement est alors conçu comme un moment central de la production culturelle ou de la sensibilisation aux pratiques culturelles.

L'activité de formation n'est pas seulement transmission de savoir-faire, de pratiques et de méthodes de travail à des amateurs ou à des professionnels, mais, dans beaucoup de cas, elle est aussi perçue comme une activité de création et d'expérimentation. Les formations débouchent très souvent sur des spectacles, des concerts ou des films, car nombre de financements des formations s'accompagnent d'une obligation de rendu. Une formation donnée peut même être un espace choisi pour expérimenter des pratiques en dehors du milieu professionnel, voire un moyen de monter des projets qui ne trouvent pas de place dans les structures classiques de production.

En réduisant le nombre d'heures de formation données qui peuvent entrer dans le calcul des heures nécessaires à l'ouverture des droits, la réforme condamne une activité qui est partie intégrante des pratiques de travail.

Pour leur part, les dispositifs de régulation du marché de l'emploi culturel mis en place par les pouvoirs publics, en prétendant faire des diplômes certifiés un critère d'évaluation objective de la professionnalité, risquent de réduire drasti-

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

quement la multiplicité et l'hétérogénéité des parcours de formation. Leur dynamique, leur évolution et leur développement, au lieu d'être accompagnés et renforcés, s'en trouvent strictement normés et appauvris.

### *Polyvalence et pluriactivité*

Depuis les années 1980, les politiques culturelles et les politiques de la ville contribuent largement à une diffusion des activités artistiques et culturelles auprès de nouveaux publics. Une multiplicité d'activités se développe au sein des espaces urbains (occupation de friches, développement des arts de la rue...). De nouvelles pratiques de travail émergent de cette mutation de la production et de la diffusion des produits culturels.

En effet, les nouveaux entrants ne se limitent pas à grossir le nombre d'intermittents, ils introduisent aussi des éléments innovants qui s'imbriquent aux modalités classiques de la production. La polyvalence et la pluriactivité, en particulier, semblent devenir une norme des pratiques de travail.

Un nombre élevé d'intermittents exerce plus d'un métier : 54 % des intermittents relevant de l'annexe 8 et 58 % de ceux de l'annexe 10 exercent deux métiers du spectacle ou plus. Le fait d'exercer plusieurs métiers peut être le ressort d'une stratégie visant à s'assurer un nombre d'heures suffisant pour la réouverture des droits, ou bien d'une stratégie visant à combiner des emplois plus rémunérateurs et des activités risquées et précaires mais en prise avec des projets personnels. Les exemples sont aussi variés que les croisements singuliers des pratiques de travail sont hétérogènes, tant par leurs contenus que par les formes d'organisation mises en place pour leur réalisation. La pluriactivité, dont le nombre de métiers exercés offrirait une mesure possible, peut correspondre à deux réalités substitutives ou complémentaires. Elle peut signifier qu'on a des contrats qui couvrent des emplois différents, par exemple, comme comédien sur un projet et comme metteur en scène sur un autre, mais aussi qu'on assure des fonctions et des tâches annexes à l'activité principale déclarée dans le contrat de travail, par exemple comédien et assistant à la mise en scène ; autre combinaison possible : musicien compositeur et concepteur de la bande-son pour une pièce de théâtre.

Mais notre enquête a montré que d'autres causes sont à l'origine du développement de la pluriactivité. Certes, celle-ci peut être une adaptation à la restriction des budgets et des subventions : pour pallier aux contraintes financières, les intermittents jouent plusieurs rôles à la fois, artistiques, techniques et administratifs. Mais la pluriactivité constitue aussi une pratique assumée et recherchée d'expérimentation à la frontière de différents métiers et compétences. Ainsi, la professionnalisation se construit-elle dans la durée et mobilise des compétences de plus en plus hétérogènes. 61 % des intermittents de l'annexe 8 et 43 % de l'annexe 10 exercent un métier différent de celui qu'ils exerçaient en début de carrière, et ceux qui exercent deux ou plusieurs métiers les croisent de manière imprévisible et singulière en échappant aux classifications alors en vigueur.

Initialement, nous avons dressé une liste de 105 métiers que nous avons par la suite regroupés suivant les catégories de métiers de l'ANPE. Nous avons

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

analysé si les différents métiers exercés que nous avons observés relevaient d'une même catégorie officielle. À titre d'exemple, ces trois métiers, comédien, figurant et doubleur, relèvent d'une même catégorie : artiste dramatique. Or, si pour un certain nombre d'intermittents les métiers exercés relèvent d'une même catégorie de métier, pour bien d'autres les métiers exercés sont plus distants en termes de compétences mobilisées. Chez les techniciens, les réalisateurs-producteurs (9,3 %), les monteurs-réalisateurs (8,7 %), les éclairagistes-décorateurs (7,2 %) sont les figures les plus fréquentes. Chez les artistes, les comédiens-chanteurs (18,3 %) et les comédiens-metteurs en scène (14,9 %) sont les plus nombreux. Bien que numériquement moins significative (5,1 %), la figure du danseur-comédien semble typique des nouvelles pratiques artistiques. Les cas de combinaison de métiers techniques et artistiques ne se sont pas inexistantes : 4 % des intermittents relevant de l'annexe 10 sont, par exemple, à la fois musiciens-chanteurs et techniciens du son.

Artiste-technicien-enseignant-porteur de projet : l'intermittent du spectacle présente souvent une figure professionnelle complexe. Si la qualification est irréductible au diplôme, la compétence présuppose la polyvalence. Imposée ou choisie, la polyvalence – en tant que capacité à passer d'une fonction à une autre – semble être à la fois un critère d'employabilité mais aussi un mode d'enrichissement de soi. Plus d'un technicien sur quatre exerce des métiers relevant d'au moins deux catégories de métiers. Un artiste sur trois est dans le même cas.

Comme cela ressort des récits recueillis lors de l'enquête, les compétences complexes que sollicitent la pluriactivité et la polyvalence ne peuvent se développer ni dans les lieux institués de la formation (générale et spécialisée), ni à l'intérieur d'une seule structure. Elles sont donc stimulées par la mobilité, le mouvement et la diversité des expériences. À la pluriactivité s'ajoute la polyvalence, y compris entre métiers techniques et métiers artistiques. Le développement de la pluriactivité et de la polyvalence semble finalement révéler une évolution des pratiques de travail qui ne peuvent pas être enfermées dans des catégories de métiers : une évolution complexe des compétences qui rend discutable la conception d'un critère d'évaluation monolithique.

### *Discontinuité des « carrières »*

Qu'est-ce qu'une carrière professionnelle pour un intermittent ? On ne saurait sans erreur la comparer au parcours classique en trois étapes, formation/emploi/retraite – on notera que ce genre de parcours concerne désormais un nombre toujours plus restreint de salariés. Sa carrière est tout d'abord très brève, puisque le nombre d'intermittents qui ont plus de 50 ans est extrêmement réduit, et l'avancement à l'ancienneté n'y a pas beaucoup de sens, ni de réalité. Plutôt qu'une évolution linéaire et progressive comme dans d'autres secteurs d'activité, il s'agit d'une ligne brisée. Une carrière est toujours à recommencer, à redémarrer. Redémarrer en fonction de son âge (comédiens, danseurs), des changements technologiques (montage, tournage, son), de l'évolution esthétique.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Réinventer en fonction de sa propre mobilité d'un emploi ou d'un secteur à l'autre, de la dynamique des réseaux, des compagnies, des affinités qui se font et se défont. Une comédienne reconstruit ses ruptures de parcours :

Il n'y a pas d'accumulation dans nos métiers, il n'y a pas d'ancienneté. Moi j'ai plus de 50 ans et les gens avec qui j'avais l'habitude de travailler partent à la retraite, ou meurent, ça arrive ! Les jeunes metteurs en scène ne vous connaissent pas. J'ai raccroché avec des milieux plus jeunes, depuis quatre ans, ce qui me permet de continuer à travailler, mais c'était le fruit d'une stratégie. Le premier jeune metteur en scène que j'ai rencontré, il m'a dit qu'il ne me connaissait pas et pourtant je travaille depuis plus de 30 ans. La proposition qu'il m'a faite faisait passer mon salaire de 25 000 à 12 000 francs par mois. J'ai compris que si je n'acceptais pas, je me renfermais, et j'ai accepté, en commençant, de fait, une autre carrière. Les amies qui n'ont pas pris ce tournant ne travaillent plus. Le problème est encore plus grave pour les femmes, puisqu'à partir de 45 nous sommes foutues. L'homme, on pense qu'il est séduisant jusqu'à 70 ans, une femme jusqu'à 30 ans. De plus, il n'y a pas beaucoup de rôles féminins, et nous servons à mettre en valeur l'homme. Mes copines ne veulent pas jouer les sorcières, les méchantes, les mégères, elles ne veulent pas passer des rôles de femmes, à mères et grands-mères, moi j'accepte. On dépend du désir de l'autre, et l'autre est presque toujours un metteur en scène mâle.

Cette organisation du travail par projet repose sur la flexibilité, mais comporte aussi des rigidités. Comme l'expriment les propos de cette comédienne, l'organisation par réseaux ne favorise pas toujours la mobilité horizontale et verticale. Au-delà de ce cas, l'enquête montre que les intermittents atteignent rarement l'âge de la retraite en se maintenant dans le régime de l'intermittence, pour des raisons aussi multiples que le sont les parcours des intermittents : techniciens usés physiquement avant l'âge, intermittents devenant permanents pour sortir de l'incertitude liée à l'intermittence, changements de carrière, maternité.

Le régime d'assurance chômage des intermittents montre ici une partie de ses limites : il n'a jamais eu pour but ni pour effet d'assurer une continuité de droits permettant de faire face aux sorties prématurées et aux allers-retours à l'intérieur et à l'extérieur du régime.

### *Continuités et discontinuités des droits*

À la question « Avez-vous déjà cotisé au titre des annexes 8 et 10 sans pouvoir ouvrir vos droits ? », presque la moitié des personnes a répondu positivement. La durée moyenne de ces périodes blanches est de presque trois ans. Le nombre d'heures moyen sur lesquelles ont été versées des cotisations est de 296 et il varie entre un minimum de 3 et un maximum de 1 800 heures par an. Ces périodes de travail intermittent dans le secteur du spectacle sans possibilité d'ouverture de droits sont le reflet de situations très diverses. Nous avons ainsi le cas extrême d'une personne ayant cotisé pendant vingt ans sans avoir jamais été indemnisée : son emploi principal se situant dans

## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

un tout autre champ d'activité (cadres dans une entreprise privée du secteur banques et assurances).

Après la première ouverture des droits, un tiers des intermittents se sont retrouvés au moins une fois dans la situation de ne pas pouvoir rouvrir leurs droits. À travers l'enquête, nous avons pu mesurer l'importance et les effets des interruptions. Un tiers des intermittents s'est retrouvé au moins une fois dans la situation de non-renouvellement des droits à l'indemnisation chômage. Le non-renouvellement n'implique alors pas forcément l'abandon de l'activité, mais simplement la précarisation des conditions de vie. Pour bon nombre d'entre eux, cette situation s'est présentée une seule fois et elle a duré plusieurs mois. Pour un intermittent sur trois ayant connu une interruption, celle-ci a duré plusieurs années sans que cela constitue une raison d'abandon de l'activité. Pendant ces périodes, ils ont été contraints de jongler entre l'aide sociale, l'aide familiale et des « petits jobs ». Déjà, avant la réforme de 2003, on estimait à 30 000 le nombre d'intermittents non indemnisés. Les critères restrictifs introduits par la réforme, sans atteindre nécessairement l'objectif espéré d'une réduction du nombre d'intermittents du spectacle, risquent de précariser des parcours professionnels et de vie.

Un autre indicateur des discontinuités permet de caractériser les parcours de bon nombre d'intermittents : la variabilité du NHT chaque année, forte pour plus de la moitié des intermittents. La discontinuité de l'emploi dans l'année s'accompagne ainsi d'une discontinuité des droits au fil des années, qui contribue à une précarisation des conditions de vie, mais ne constitue pas toujours un facteur d'incitation à quitter le secteur. En effet, malgré la précarité, un intermittent sur trois n'envisage ni la permanence ni une reconversion professionnelle afin de trouver un emploi plus stable.

À la question : « Si la possibilité vous était donnée, choisiriez-vous d'être salarié permanent ? », 39 % des personnes interviewées ont répondu positivement. Fréquemment, c'est l'incertitude quant à la régularité des revenus qui justifie un désir de permanence. En même temps, la plupart des intermittents ayant déclaré souhaiter un emploi permanent ne seraient prêts à l'accepter qu'à condition de maintenir les mêmes pratiques de travail, c'est-à-dire en gardant la maîtrise du temps ainsi que la liberté de travailler sur différents projets et avec des équipes et compagnies différentes.

Pour d'autres personnes, fort minoritaires, le désir d'être permanent est associé à une condition réelle, celle de la « permittence », à savoir des intermittents qui travaillent *de facto* de manière continue avec un seul employeur principal. Ces figures représentent 11,53 % de la population totale. La majorité d'entre elles souhaiterait accéder au statut de permanent. Parmi le 39 % souhaitant la permanence, 19 % ont envisagé une reconversion professionnelle.

Cette opinion s'explique en grande partie par le sentiment d'instabilité rendu plus aigu par la crise ouverte par les récents protocoles d'assurance chômage, dont témoignent les propos recueillis lors de l'enquête. En effet, le nombre de personnes aspirant soit à la permanence, soit à une reconversion professionnelle est relativement élevé, y compris parmi les personnes diplômées et ayant un haut niveau de formation générale.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Au total, en croisant les souhaits de permanence et de reconversion, 37,35 % ne souhaiteraient pas être permanents et n'envisagent pas de reconversion – et donc se sentent complètement à l'aise dans le système actuel.

Malgré l'incertitude radicale qui accompagne la vie des intermittents depuis leurs premiers contrats ou expériences dans le secteur de la culture et jusqu'à l'âge de la retraite, une partie des intermittents interviewés, nonobstant une précarisation des conditions de travail et de vie qui ne leur permet pas de se projeter dans le futur, ne cherchent la sécurité pas tant du côté du salariat permanent que du système d'indemnisation chômage.

Deux arguments fondamentaux viennent régulièrement justifier ce choix : d'abord l'incompatibilité du statut de salarié permanent avec la logique de création et d'innovation, et ensuite la liberté de disposer de son temps. Création et innovation impliquent la possibilité de changer de lieu, d'équipes, de projets. Illusoires ou réelles, les possibilités de choisir, une relative liberté, le désir de ne pas tomber dans la routine font aussi partie des justifications que la majorité des interviewés donnent pour refuser le statut de salarié permanent.

Un cadreur interviewé mettait en avant un autre aspect de l'intermittence. Au-delà du problème de l'expérimentation, de la possibilité d'initier des projets personnels, l'intermittence favoriserait un équilibre entre travail et loisir :

Le système de l'intermittence est, en ce qui me concerne, très satisfaisant. Il me permet de ne pas passer ma vie au travail, et donc de ne pas me dégoûter de mon travail.

Ceux des intermittents interviewés qui souhaiteraient devenir salariés permanents expliquent ce choix pour des raisons de sécurité, de protection face à la précarité. Sauf lorsqu'ils désirent stabiliser leur situation familiale ou se sentent vieillir, ils voudraient fréquemment garder les conditions de travail de l'intermittence tout en bénéficiant de la sécurité de l'emploi et du revenu.

La Charte pour l'emploi, en posant une alternative binaire (salariat permanent ou salariat intermittent), restreint singulièrement les possibilités de choix. Elle risque de privilégier de façon normative et autoritaire le statut de salarié permanent, à l'opposé du point de vue qui s'exprime dans les interviews. Un machiniste du spectacle vivant souligne pourtant le rapport entre intermittence, possibilité de choisir et innovation :

Ce n'est pas si important que les merdes (mégaproductions, divertissements, ouvrages creux, abus de pouvoir) existent, mais c'est important qu'il y ait le choix de faire autre chose, d'aller voir, fréquenter des choses inédites, délicates ou exigeantes, et pas seulement parce qu'on ferait partie des *happy few*. De choisir de travailler à des objets qu'on irait voir de notre plein gré, et pas par résignation ou pis aller. Et il faut du budget pour assurer l'existence et l'apparition de cette diversité, et l'intermittence permettait ça, ces émergences non prédictibles.





## PRATIQUES DE L'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL

La formation, l'enrichissement des compétences, l'évolution du savoir-faire, se construisent en transitant d'un espace de formation à un autre, en passant d'un domaine de travail à un autre, en enchaînant projets rémunérés et projets gratuits.

La professionnalisation – à supposer que ce terme, qui n'est pas nôtre, ait encore un sens au vu du contenu de notre enquête – se fait donc de façon multiple et différentielle.

L'enquête que nous avons menée sur l'intermittence dans le secteur du spectacle laisse en effet apparaître toute la difficulté que comporte l'identification de parcours de formation « type » et surtout la difficulté de codifier l'ensemble des savoirs et compétences que mobilise l'intermittence, tant les parcours et les pratiques des intermittents sont hétérogènes. La définition des catégories et le classement des métiers s'avèrent problématiques, de même que les frontières entre qualification et non-qualification apparaissent difficiles à tracer.

Paradoxalement, le système de formation aux métiers du spectacle, constitué par un ensemble de dispositifs hétéroclites allant des formations institutionnelles aux formations « sur le tas », en passant par les stages, la participation à des projets, la formation amateur, l'autoformation, etc., semble s'adapter au mieux à la mobilité et à la vitesse des changements et des innovations technologiques et esthétiques du secteur.

La volonté affichée par les pouvoirs publics de structurer la formation et de définir un cadre conventionnel précis des métiers et des qualifications semble oublier que la qualification est « une construction sociale [...], une mise en forme, datée et localisée, de la combinaison des trois registres de qualification : ceux du travail, de l'emploi et de la formation-expérience<sup>27</sup> ». Dans le cas de l'intermittence du spectacle, ces trois registres se chevauchent en permanence. C'est de la possibilité d'être entre l'emploi, le travail et la formation-expérience, d'agencer ces trois registres de la qualification, que l'intermittence tire sa richesse. Elle ne peut donc pas être regardée négativement comme situation de chômage récurrent, mais requiert d'être pensée positivement comme situation d'enrichissement permanent des qualifications et des « qualités ». Ce renversement de la vision des choses n'est évidemment légitime qu'à la condition que la permanence ou l'intermittence ne soient pas exclusives l'une de l'autre, et que l'intermittence ne soit pas flexibilité subie, mais mobilité choisie en fonction des projets et des trajectoires envisagés par chacun.

Nous avons vu que la continuité de revenu qu'assurait le régime d'assurance chômage permettait de transiter à travers des projets très hétérogènes, plus ou moins bien financés, et de passer à des moments de formation. Ces discontinuités et ces hétérogénéités sont le fruit, certes, des dispositifs d'assujettissement à la nouvelle organisation du travail par projet, ce que les intéressés peuvent déplorer, mais sont aussi des pratiques de vie et de création que s'inventent les intermittents afin de s'offrir le plaisir de parcours singuliers et des trajectoires indépendantes.

<sup>27</sup> GREE Centre associé Cereq, CNRS, *La Construction sociale des frontières entre la qualification et la non-qualification*, rapport de recherche commandité et financé par la DARES, 2003.



## IV

### QUEL MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE ?

### QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

Les intermittents du spectacle ont déplacé par leur lutte les termes du débat sur le travail et sur le système de protection sociale. Ils ont problématisé la pertinence des catégories d'emploi et de chômage et, par là, la représentation sociale du temps de travail. Ils ont enquêté sur les frontières du salariat et sur les nouvelles formes de la subordination, interpellé les gestionnaires de l'Unédic sur les fondements et la philosophie de leurs réformes, posé la question du montant et du sens des dépenses sociales, imaginé de nouveaux droits sociaux pour les salariés à l'emploi discontinu et aux employeurs multiples. Par leurs actions, les intermittents du spectacle ont changé les termes des questions qui traversent, bien au-delà du seul secteur de la culture, l'ensemble de la société.

Or, depuis la signature du traité de Lisbonne en 2000 et l'élaboration de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), nous pouvons observer un glissement dans l'orientation des politiques de l'emploi des États membres. En effet, l'objectif n'est plus la réduction du taux de chômage mais l'augmentation du taux d'emploi.

Ce glissement est loin d'être anodin. D'une part, il traduit le sens le plus profond de la conception du chômage : le chômage relèverait du comportement du chômeur qu'il faudrait contrôler et moraliser. D'autre part, il donne le sens et la direction que devraient suivre les États afin d'éradiquer de la société les zones d'inactivité, prétendument entretenues par les dispositifs hérités des politiques de *social welfare*. Suivant la Stratégie européenne pour l'emploi, la croissance et la lutte contre la pauvreté doivent passer par une amélioration du taux d'emploi, c'est-à-dire du nombre relatif de personnes ayant un emploi par rapport à l'ensemble des personnes en âge de travailler. Que comporte l'amélioration du taux d'emploi ? Nous retrouvons une réponse qui, pour être claire, n'en est pas moins problématique, dans une étude réalisée pour la DARES :

Relever le taux d'emploi signifie une meilleure participation au marché du travail des personnes actuellement les plus en retrait, en particulier les handicapés, les plus âgés, les femmes et les jeunes<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Stratégie Européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en*

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Dans le respect des orientations européennes en matière d'emploi, les États membres devraient mettre en place les politiques à même de relever le taux d'emploi jusqu'à atteindre un taux de 70 % en 2010, c'est-à-dire faire grimper jusqu'à 70 % le taux de personnes âgées de 15 à 65 ans ayant un emploi. Pour atteindre cet objectif, des mesures incitatives fiscales (réduction des prélèvements obligatoires) et sociales (suppression des dispositifs monétaires considérés comme n'incitant pas à l'emploi) doivent remplacer les politiques sociales de redistribution des revenus. Il s'agit, comme le démontre Gilles Raveaud<sup>2</sup>, d'une politique aussi marchande que coercitive. Dans le présent chapitre, notre objectif est de pousser plus loin cette critique afin de préparer les termes possibles d'une alternative radicale pour les intermittents, les précaires et les autres salariés. Il s'agira alors, d'une part, de tirer de l'enquête que nous avons menée les éléments nous permettant de déconstruire les arguments qui fondent ces politiques, et, d'autre part d'analyser le projet néolibéral afin de dévoiler la philosophie qui le fonde au-delà de sa prétendue nécessité. Enfin, en partant du Nouveau Modèle d'indemnisation chômage élaboré par la CIP, nous dessinerons quelques pistes de réflexion pour imaginer un « Nouveau Modèle » de société.

### I. DÉPLACEMENTS

Notre enquête avait pour premier objectif de mieux connaître les pratiques d'emploi, de travail et de chômage des intermittents afin d'évaluer l'adéquation des différents modèles d'indemnisation chômage à ces pratiques. Mais l'enquête nous a menés au-delà des objectifs initiaux : les problématiques de l'intermittence, telles qu'elles étaient posées par le Medef, le gouvernement et les experts, en sortent reconfigurées, voire déplacées. Rappelons ici de manière synthétique les principaux résultats dans le but de saisir ces déplacements.

Nous avons constaté une faiblesse structurelle des salaires annuels, notamment dans le spectacle vivant, conjuguée à de fortes inégalités salariales. La volatilité des rémunérations journalières en fonction des projets et des employeurs en constitue l'un des facteurs explicatifs les plus significatifs. Dans ce contexte, les allocations chômage jouaient jusque-là un rôle fondamental. Elles garantissaient une réduction substantielle des inégalités de salaire dont l'origine doit être essentiellement attribuée à l'hétérogénéité d'un secteur où des microstructures indépendantes coexistent avec les macrostructures de l'industrie du spectacle.

Or, nous savons aussi que les inégalités salariales, particulièrement importantes dans le secteur du spectacle, ne constituent pas une spécificité de ce secteur. Dans l'ensemble de l'économie française, comme cela est largement dénoncé par l'Observatoire des inégalités et par le BIP 40, les inégalités de revenu,

*France (2000-2004)*, étude réalisée par Christine Charpail et Frédéric Lerais, *Document d'Études*, n° 114, avril 2006, p. 57.

<sup>2</sup> Gilles Raveaud, *Au cœur de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Taux d'emploi*, in *Éducation et Société*, n° 18, 2006, p. 17-33.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

après avoir connu une période de stagnation au cours des années 1990, augmentent depuis le début des années 2000. Plusieurs raisons expliquent le creusement des inégalités de salaire et de revenu. Le développement des emplois instables (CDD et Intérim), des emplois aidés et des emplois à temps partiel, conjugué à des pratiques qui se généralisent d'individualisation du salaire, sous les formes notamment des *stock options* et de l'intéressement, réservées à quelques salariés, produit le double phénomène social des « travailleurs pauvres » et des « salariés capitalistes » (à savoir, des salariés pas comme les autres, dont le revenu va dépendre directement du sort de l'entreprise et des marchés financiers). Ces nouvelles inégalités salariales sont de moins en moins compensées par des politiques de redistribution des revenus : la part du salaire socialisé (revenus de transfert) stagne en même temps que le système fiscal est de moins en moins progressif. Les annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage constituaient le dernier rempart du système de protection sociale contre le libre jeu de l'inégalité, de la concurrence, non pas entre entreprises, mais entre individus. La concurrence comme mode de rapport à l'autre, comme forme et contenu, essence même de la société.

Par ailleurs, nous avons observé que la discontinuité des emplois n'implique pas la discontinuité de l'activité. Celle-ci se déploie sous différentes formes et temporalités au-delà de l'emploi. Si le chômage est par définition l'envers de l'emploi, le travail ne peut se réduire à l'emploi, de sorte que le chômage n'est pas une absence d'activité, un envers du travail. En d'autres termes, la perte (ou l'absence) d'un emploi ne signifie pas que l'activité de travail s'arrête, mais souvent qu'elle se poursuit sur d'autres modalités. La distinction entre emploi et travail s'avère pertinente pour saisir l'activité dans ses formes contemporaines et multiples. Elle implique une innovation radicale en matière de droits sociaux. Nous aurons l'occasion de revenir par la suite sur la question centrale du temps de travail ou d'emploi, question d'autant plus importante qu'elle constitue l'un des enjeux majeurs dans nos sociétés néolibérales. Retenons pour l'instant quelques éléments de synthèse extraits des résultats de l'enquête, quitte à les problématiser autrement par la suite.

Non seulement l'intermittence nous oblige à mettre en cause la séparation binaire entre emploi et chômage, mais elle nous oblige aussi à interroger la séparation entre activité et inactivité qui fonde les politiques européennes de l'emploi. Il y a dans ces temps de l'activité hors emploi quelque chose qui est irréductible au temps de l'emploi, c'est-à-dire des temps dont la puissance productive de richesses et le potentiel émancipateur seraient perdus s'ils étaient exercés seulement dans l'emploi, dans le cadre strict d'un contrat de travail. Il s'agit de temps qui, sous certaines conditions sociales, notamment par un système de droits qui garantit la continuité des droits sociaux et du revenu, peuvent permettre le déploiement d'une activité soustraite à la normalisation (contrôle des contenus et normalisation esthétique) et à la subordination.

Si l'activité est transversale au temps de l'emploi, de travail, de chômage, de vie, alors l'enjeu politique se déplace vers l'ensemble de ces temporalités. En déplaçant le terrain de la lutte de l'objectif du plein emploi à celui de l'agencement des temporalités de l'emploi, du travail, du chômage et de la vie,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

le mouvement des intermittents a assumé la nouvelle nature de l'activité et la nouvelle composition des revenus. Il a mené une bataille politique qui, en partant de la condition salariale, en arrive à poser la question de la protection des temporalités qui sont « hors » emploi.

L'activité d'une partie très importante des intermittents se déroule à la limite de la « subordination » et de l'« autonomie » (ou de l'indépendance) par laquelle le code du travail distingue le salarié de l'employeur. La figure du salarié-employeur perturbe cette distinction à plusieurs titres et sollicite des interrogations qui débordent largement l'intermittence. Elle dessine des trajectoires et des pratiques qui essaient d'échapper à l'alternative infernale qui impose de choisir entre l'injonction à la subordination salariale et l'injonction à devenir entrepreneurs de soi-même, à l'alternative qui nous incite à devenir un microcapitaliste ou un salarié précaire. Or, la figure du salarié-employeur est traquée par les dispositifs de contrôle instaurés par les récentes réformes des annexes 8 et 10. Par ailleurs, du fait de la mutation de l'organisation du secteur et du développement du travail à la commande, elle est soumise à de nouvelles formes de subordination (vis-à-vis des producteurs, des diffuseurs) qui ne sont pas inscrites dans le rapport salarial et ne sont donc pas protégées par le droit social. L'hybridation des éléments de subordination et des éléments d'autonomie qu'on retrouve dans de nombreuses pratiques des intermittents requiert d'autres dispositifs institutionnels et juridiques et d'autres supports sociaux.

Les pratiques de travail et d'emploi du salarié-employeur, telles que nous les avons observées lors de l'enquête, sont homogènes à celles d'autres professions « surabondantes » et « surdiplômées<sup>3</sup> », émergées à partir des années 1980 (graphistes, publicitaires, chercheurs, artistes, consultants, auteurs, stylistes et créateurs de mode, journalistes pigistes, etc.) ou plus anciennes qui se sont profondément transformées à partir de la même période (architectes, avocats, etc.). Pour toutes ces professions, le marché du travail est segmenté et inégalitaire, tant en ce qui concerne les rémunérations que la régularité des emplois. Cependant, à la différence des intermittents du spectacle, pour ces autres intermittents de l'emploi, il n'existe aucun mécanisme compensatoire des inégalités salariales, ni de mutualisation des risques.

Le capitalisme contemporain « n'est réellement porteur que pour un dixième » de cette population. Seule une « classe moyenne très supérieure » accède au sommet du salariat privé (avocats d'affaires, experts-comptables, cadres de la finance, management, etc.), tandis qu'« à l'autre extrémité, la précarité va de pair avec la modestie du niveau de vie<sup>4</sup> ». La précarisation de l'emploi et la fragilisation des conditions de vie produisent aussi un bouleversement profond

<sup>3</sup> Louis Chauvel, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil, 2006.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 76. Comme pour les intermittents, il y a un « trop » structurel : « Pour les générations âgées de 30 à 40 ans aujourd'hui, tandis que le niveau de diplômes croît, que les origines sociales s'élèvent, et donc que les candidats potentiels à l'entrée dans les classes moyennes abondent, la moitié des postes au sein des catégories intermédiaires de statut public ont simplement disparus et leurs équivalents dans le privé ont connu une croissance trop lente pour absorber l'expansion des candidatures. Ce décalage n'est nulle part aussi profond que pour ces catégories intermédiaires », *ibid.* p. 69.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

dans la structure des classes sociales. La crise des classes moyennes, dont la crise de l'intermittence dans le secteur du spectacle peut être considérée comme l'une des expressions, est la manifestation de ce bouleversement. S'il est difficile d'anticiper les conséquences politiques de cette crise qui touche des travailleurs « surabondants » et « surdiplômés », la lutte des intermittents du spectacle peut ouvrir quelques pistes de réflexion et indiquer quelques modalités d'action.

Enfin, les résultats de l'enquête mettent à mal tant les discours sur les métiers et les formations que ceux sur les parcours professionnels (et leur sécurisation). Les parcours des intermittents du spectacle sont hétérogènes et dessinent des trajectoires multiples, discontinues, faites de ruptures et de tournants. Ces trajectoires fracturées, non linéaires, imprévisibles, ne relèvent pas seulement du déroulement d'une carrière professionnelle, mais aussi de parcours de vie. Les politiques qui ont pour but de normaliser les parcours professionnels, de figer les métiers, supprimeront la liberté de marquer une rupture dans une carrière, de changer de trajectoire, de trouver des ressources dans les zones blanches du *curriculum vitae*. L'enjeu est aussi cette liberté.

Les forces syndicales s'approprient le discours sur la sécurisation des parcours professionnels en adoptant une conception purement négative de la discontinuité et une vision restrictive de la productivité. La discontinuité est perçue négativement comme une discontinuité subie, un obstacle à l'acquisition d'un emploi stable à vie, comme si cet objectif était indiscuté, indiscutable, souhaité et souhaitable par et pour tous. La discontinuité des trajectoires offre aussi la possibilité de parcourir d'autres chemins vers des travaux plus épanouissants, de se réapproprier son activité. La rémunération ne constitue pas le seul enjeu du rapport de travail, c'est-à-dire de la relation salariale qui lie le salarié à l'employeur : il y a aussi le rapport subjectif au contenu du travail.

Les limites des propositions visant à sécuriser les parcours professionnels apparaissent clairement lorsqu'on s'attarde à analyser les sources de financement envisagées. Les timides propositions syndicales pour penser une sécurisation des parcours professionnels des salariés intégrant la discontinuité sont encore tributaires de la logique du capitalisme industriel et de l'entreprise. À l'instar de la loi sur la réduction du temps de travail, elles ne prennent pas en compte la multiplicité des forces sociales, des temporalités et des activités qui contribuent à la production. Mesurer la productivité du travail selon la logique de l'emploi individuel et imaginer asseoir le financement des assurances contre les risques d'interruption ou de discontinuité des parcours professionnels sur le salaire individuel, comme persistent à le faire les syndicats, est une manière de favoriser, paradoxalement, la logique néolibérale d'appropriation privative des fruits de la coopération sociale. Dans les conditions du capitalisme contemporain, la coopération productive de la force collective de travail déborde largement les espaces et les temps de l'emploi, et cela semble avéré dans bien d'autres domaines que celui du spectacle et de l'audiovisuel. Le fait que le temps de l'emploi ne soit pas le seul temps productif et que l'entreprise ne soit pas le seul lieu de captation de la richesse impose une conception radicalement nouvelle de la couverture des besoins financiers nécessaire afin de sécuriser les parcours de vie. La cotisation adossée au salaire individuel, pouvait se justifier

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

dans un contexte où le temps de l'emploi était le seul temps productif. Elle semble en revanche inadéquate aux nouvelles formes de mise au travail, de production de richesse et de partage des richesses. Par ailleurs, elle renforce la logique dominante visant à individualiser le salaire. La sécurisation des parcours de vie impose aujourd'hui de passer d'une logique interprofessionnelle fondée sur l'emploi, donc sur la cotisation assise sur le salaire individuel, à une logique sociale de financement.

Les préconisations les plus innovantes d'une conception de la Sécurité sociale à la hauteur des enjeux du capitalisme contemporain associent la sécurisation à de nouveaux droits sociaux qui ne sont pas exclusivement liés à l'emploi, mais couvrent l'ensemble des relations que l'individu entretient avec la société (dont la relation à l'entreprise n'est qu'une partie).

Les réflexions sur un nouveau statut du travail et sur de nouveaux droits sociaux trouvent leur origine et leur plus grande finesse dans les travaux des juristes, et notamment dans ceux d'Alain Supiot. Ces juristes de droit social plaident depuis plusieurs années pour une reconfiguration de la notion de sécurité à partir de nouveaux droits. Le statut professionnel devrait, à leur sens, être redéfini de façon à garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois. Il s'agit d'abord de protéger le travailleur dans les phases de transition entre emplois. En conséquence, le statut professionnel devrait être déterminé non plus à partir de la notion restrictive d'emploi, mais de la notion élargie de travail. Le droit social ne peut plus rejeter dans l'ombre les formes invisibles ou non marchandes du travail. Il s'agit alors d'élargir l'assise de la protection sociale en prenant en compte non seulement les activités professionnelles exercées sous contrat, mais aussi la participation à des activités sociales jugées utiles ou souhaitables. Selon ces juristes, le statut professionnel élargi des personnes recouvre trois des quatre cercles du droit social : les droits propres au travail salarié (l'emploi), les droits communs de l'activité professionnelle dépendante ou indépendante (hygiène, sécurité, etc.) et les droits fondés sur le travail non professionnel (charge de la personne d'autrui, travail bénévole, formation de soi-même, etc.). Les droits sociaux universaux, garantis indépendamment de tout travail (soins de santé, aide sociale minimale, etc.), échappent d'ailleurs déjà à cette indexation à l'emploi et méritent d'être protégés par une législation spécifique. Au statut professionnel des personnes correspondent en effet des droits de tirage sociaux de divers ordres. Ces juristes constatent ainsi l'apparition de droits sociaux spécifiques qui sont d'ores et déjà déliés à la fois de l'emploi au sens strict et des risques. Il s'agit notamment des crédits d'heures des délégués syndicaux, des crédits formation, des congés parentaux, etc. Ces droits, même s'ils se présentent en lien avec un travail ouvrant une créance, ne sont pas liés à la survenance d'un risque et ne s'exercent que de façon optionnelle. Ces droits d'option s'ajoutent aux droits sociaux traditionnels. C'est pourquoi ces juristes recommandent d'entamer une réflexion sur la reconfiguration du droit du travail en termes de distribution de droits de tirage sociaux. Elle pourrait aussi être élargie pour prendre en compte la garantie des droits pour des trajectoires fracturées, faites de tournants, de renversements qui peuvent être subis de la même manière qu'ils peuvent être choisis.



## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

### II. LES TEMPS DE TRAVAIL ET LA VALEUR DU TRAVAIL

Lors de l'enquête, au fil des entretiens avec les intermittents, est apparu de plus en plus clairement le fait que la lutte contre la réforme du modèle d'indemnisation chômage constitue en réalité une lutte dont l'enjeu est l'emploi du temps. À l'injonction d'augmenter le temps de l'emploi, c'est-à-dire le temps de vie occupé par l'emploi, l'expérience de l'intermittence oppose la multiplicité des emplois du temps, c'est-à-dire la multiplicité des temporalités :

- temps en emploi mais aussi
- temps de travail, qui, comme nous l'avons vu dans le troisième chapitre, ne coïncide pas forcément avec le temps de l'emploi,
- temps au chômage occupé par la recherche d'emplois,
- temps de la formation,
- temps de l'élaboration de nouveaux projets,
- temps consacrés à l'entretien des relations de réseaux et de milieu,
- temps de vie (c'est-à-dire les temps consacrés au ressourcement, à soi, à la reproduction des conditions sociales de la vie).

Il s'agit d'autant de temporalités constitutives de l'activité. Parler sérieusement d'augmentation ou de réduction du temps de travail, c'est prendre en compte l'ensemble de ces différentes temporalités et non exclusivement le temps de l'emploi.

En démontrant que le travail déborde l'emploi et que le chômage ne coïncide pas avec l'absence de travail ou avec l'inactivité, les temps que nous observons dans l'intermittence nous obligent à sortir d'une logique binaire qui oppose emploi et chômage, actifs et inactifs, et à interroger la catégorie même de « travail ». Si l'activité s'exerce aussi pendant les périodes dites de chômage, mais encore, pendant le temps dit de vie, pendant le temps dit libre, pendant le temps de formation, jusqu'à déborder sur le temps de repos, qu'est-ce que recouvre le travail, puisqu'on y trouve une multiplicité d'activités et de temporalités hétérogènes ? Comment mesurer et comment prendre en compte la nature productive de ces activités hors emploi ? Comment mesurer le temps de travail réel et sa valeur ?

Les différentes expertises réalisées pour le compte du gouvernement, tout comme les recherches sur le marché de l'emploi culturel prennent pour référence la valeur de la production mesurée par le marché. En suivant cette démarche, elles ne peuvent nécessairement rencontrer d'autres formes que celle du travail rendu visible à travers le contrat de travail, le temps de l'emploi. Que ce travail soit émietté dans une multiplicité de contrats courts et avec un nombre élevé de personnes ou bien qu'il soit recomposé dans un nombre réduit de contrats longs et pour un nombre restreint de personnes apparaît de ce point de vue pratiquement indifférent. La seule différence se retrouverait dans les comptes des caisses de l'assurance chômage. Notre démarche a consisté au contraire à partir de l'ensemble de temporalités. Sur la base des temps de l'intermittence déclarés par chacun des intermittents interviewés, nous avons procédé à une estimation du temps de vie directement ou indirectement consacré à l'activité dans l'année. Les résultats auxquels nous sommes parvenus peuvent ainsi être synthétisés : en moyenne, les intermittents sont en activité pendant une durée de temps dans

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

l'année qui dépasse la durée d'un emploi à plein temps. Le revenu qu'ils reçoivent sous forme d'allocations rémunère en partie les temps en activité hors emploi.

Ces résultats nous permettent alors, d'une part, de rendre compte du fait que les allocations chômage ont constitué le financement d'activités de travail qui sont irréductibles au temps de l'emploi et trouvent en cela leur légitimité, et, d'autre part, de démontrer que toute tentative de concentrer les emplois émiettés en quelques emplois permanents ne peut que conduire à une fragilisation des activités développées pendant les temps hors emploi, voire à une destruction de ces mêmes activités.

Cependant, ces estimations n'indiquent qu'une approximation possible, mais nécessairement partielle, de la valeur créée. Cela d'une part parce que ces temps sont des temps sociaux, intersubjectifs, irréductibles à l'individu. D'autre part, parce qu'il s'avère impossible d'en apprécier la qualité. Comme le dénonce Florence Jany-Catrice, les indicateurs traditionnels, et notamment les indicateurs de productivité, non seulement perdent toute leur pertinence lorsqu'on les applique à des activités immatérielles, mais peuvent aussi conduire à des « contre-performances lorsque le produit s'apprécie à l'aune de critères relatifs à la qualité<sup>5</sup> ». Enfin, nous butons contre le même problème auquel se heurtent tous ceux qui cherchent à mesurer la valeur de la production de ce secteur spécifique : comment mesurer la valeur de ce qu'on appelle un produit culturel ?

Dans le rapport Guillot, comme d'ailleurs dans d'autres études, y compris de l'INSEE, deux variables concernant la consommation des ménages sont prises en compte afin de mesurer la croissance du secteur culturel : le nombre d'heures que les ménages consacrent chaque année au cinéma en salle, au spectacle vivant et à des activités telles l'écoute de la radio, la télévision ou différents supports audiovisuels (durée estimée à 63 milliards d'heures) et l'évolution du coefficient budgétaire courant des ménages en dépenses de spectacle vivant, cinéma, support audio et vidéo, TV (ce coefficient aurait atteint en 2002, 1,38 % contre 0,8 au début des années 1960).

Peut-on mesurer la croissance du secteur culturel à l'aune de l'audimat et des espaces publicitaires ? Peut-on mesurer la valeur économique des biens comme la culture, l'éducation, la santé, avec les instruments comptables de la production industrielle ?

Avec Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice<sup>6</sup>, posons-nous la question : les indicateurs économiques sont-ils la photographie objective de la réalité économique ou contribuent-ils à sa constitution ? Selon ces auteurs, tous les indicateurs économiques, sans exception, sont des constructions sociales, des conventions. Tant leur définition que l'usage qu'on en fait sont amenés à évoluer dans le temps, en fonction de l'évolution des techniques et des systèmes de valeurs. Les indicateurs économiques ne sont pas un simple reflet du système

<sup>5</sup> Florence Jany-Catrice, « Indicateurs de richesse et valeur travail. « Faire plus » est-il toujours mieux ? », in *Écorev*, n° 28, 2007, p. 46.

<sup>6</sup> Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice, *Les Nouveaux Indicateurs de richesse*, Paris, La Découverte, (2005) 2007 ; Jean Gadrey, « Les conventions de richesse au cœur de la comptabilité nationale. Anciennes et nouvelles controverses », in François Eymard-Duvernay (dir.), *L'Économie des conventions : méthodes et résultats*, Paris, La Découverte, 2006, p. 311-324.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

économique et social, ils l'instituent. Il ne s'agit donc pas tant de contester la justesse des mesures de la croissance de la demande de produits culturels (combien d'heures passées par le public au cinéma ou devant la télévision) que de contester la prétendue objectivité des critères de mesure. La mesure de la croissance et *a fortiori* de la croissance du secteur culturel est une question de société encore ouverte. C'est une question politique.

Pendant l'enquête, nous nous sommes heurtés à la difficulté de mesurer les contributions respectives du temps de l'emploi, du temps du chômage et du temps de l'activité à la valeur d'un produit culturel. La caractérisation des temps s'avérait parfois problématique : le temps passé au visionnage d'un film, à l'écoute d'un morceau de musique, à la visite d'une exposition ou à la lecture d'un livre est-il un temps de l'activité, un temps de chômage, un temps de loisirs ou un temps de repos ? Comment dès lors calculer la productivité du secteur, comment mesurer sa contribution à la production de la richesse globale ? Loin d'être un questionnement spécifique au secteur culturel, il concerne l'ensemble des secteurs des services et prend toute son ampleur dès lors que les activités de services deviennent largement dominantes dans les économies occidentales.

La productivité, comme le démontre Jean Gadrey, est un concept typiquement fordiste, adapté à l'analyse des performances des systèmes de production de masse de produits standardisés et peu diversifiés ; il est inadapté à la production de biens et de services très diversifiés et faiblement standardisés. L'étape préalable à toute mesure est constituée par la mise au point nécessaire de conventions d'évaluation. Il s'agit, en d'autres termes, de la nécessité de définir des critères partagés de mesure de la valeur d'un produit culturel, ou de tout autre service, et du travail qui est impliqué dans sa production. Le concept même de produit culturel doit être soumis à cette étape préalable, à cette construction sociale de sens.

Si la transposition des critères de mesure statistique hérités de la période fordiste s'avère problématique pour définir les performances d'une économie de services, elle nous semble plus inadaptée encore aux services culturels et entraîne des conséquences dommageables sur la conception des contenus des produits culturels et de leurs modalités de production.

Les règles de production, de circulation et de consommation des biens culturels ne correspondent pas à celles de la coopération d'usine et à son économie. Les produits artistiques et culturels ont une propriété remarquable : ils se soustraient à la logique de la rareté et de la mesure économique. Même s'ils peuvent s'accumuler, se substituer et se détruire comme les marchandises, ils sont régis par des lois spécifiques. Dans l'échange économique, chacun trouve son compte, mais au prix de l'aliénation de ce qu'il possède. Dans l'échange de biens culturels, celui qui les transmet ne les perd pas, il ne s'en dépouille pas en les socialisant, au contraire, leur valeur augmente en organisant leur diffusion et leur partage. La diffusion, au lieu de dépouiller le créateur, contribue à en augmenter la valeur. Le produit culturel n'est donc pas consommable selon les critères établis par l'économie politique. Seul l'échange de biens matériels conduit à satisfaire les désirs par la consommation destructrice des produits échangés. La consommation de biens culturels n'est pas destructrice,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

mais créatrice : la circulation n'est pas la fin, mais un moment fondamental du processus de production.

Ainsi, les questions soulevées par les intermittents et leur reformulation à l'issue de l'enquête contribuent-elles à dénoncer les limites de la logique arithmétique de mesure de la croissance lorsqu'on applique les critères comptables hérités de l'économie industrielle à une économie des services.

Dans le secteur culturel, nous retrouvons certes les spécificités des richesses qui ne sont pas mesurables en tant que valeur économique parce qu'elles sont produites hors du secteur marchand. Cependant, une telle constatation reste peu féconde si l'on ignore le fait que la valeur, en tant que valeur économique, engendrée par l'activité exercée hors emploi, ne se retrouve pas nécessairement dans les comptes du secteur, mais le déborde. Ainsi, le capital symbolique produit par les activités culturelles dans une métropole comme la métropole parisienne – là où il y a la plus forte concentration d'industries culturelles et la plus forte présence d'intermittents du spectacle – se retrouve bien plus dans la rente immobilière que dans les comptes des petites compagnies ou des petites productions indépendantes audiovisuelles. Car ces activités contribuent largement à alimenter l'image de la ville, ce que les économistes appellent l'attractivité et la compétitivité d'un territoire urbain.

Mais en affirmant ce fait économique, nous nous limitons encore à une vision restrictive de l'intermittence. En effet, au-delà de son économicité, l'intermittence, sous certaines conditions, est bien cette possibilité pour tout un chacun de garder la maîtrise du temps, de ses intensités, des modalités d'alternance ou d'articulation de la multiplicité de temporalités. Sous la condition *sine qua non* d'un système de protection sociale garantissant la continuité du revenu et des droits sociaux, l'intermittence se révèle pouvoir être un inestimable outil pour garder une liberté relative dans la disposition des différents temps d'activité et des temps « pour soi », une liberté de mener des projets hors des normes de l'industrie culturelle et du spectacle, et enfin, *last but not least*, une arme fondamentale dans la négociation des salaires et des conditions de travail.

En effet, de ces diverses appréhensions du temps, mises en évidences par l'enquête, découle une nouvelle conception de la précarité. Puisque l'activité de l'intermittent du spectacle est transversale au temps de l'emploi, du travail, du chômage, de la vie, il en découle que la précarité ne peut pas être appréhendée selon une logique dualiste opposant la sécurité (l'emploi) et l'insécurité (l'absence d'emploi). La précarité est, au contraire, un phénomène transversal aux différentes temporalités du travail, de l'emploi, du chômage et de la vie.

La précarisation résulte de la fragilisation de ces différentes temporalités, qui, sauf le temps de l'emploi, restent invisibles, non rémunérées, non couvertes par la protection sociale et qui se font approprier gratuitement par l'entreprise ou par l'économie globale de la ville. Fragiliser le mode d'indemnisation, et, plus généralement, fragiliser les services publics, l'accès à la santé, à la formation, au revenu, aux différentes allocations (logement, fin de droits, etc.), signifie précariser les conditions générales de la vie et de l'activité même.

Une fois de plus, les questions et les problèmes posés par les intermittents du spectacle dépassent largement le secteur de la culture et concernent toutes

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

les catégories de travailleurs et la population dans son ensemble. En déplaçant leur combat du salaire vers les modalités de protection dans les conditions de l'emploi discontinu, les intermittents ont posé la question du contenu et du sens de nouveaux droits sociaux et, plus largement, de la protection sociale.

### III. POLITIQUES DE L'EMPLOI, POLITIQUES SOCIALES

En revendiquant de nouveaux droits sociaux pour tous les travailleurs à l'emploi discontinu, les intermittents du spectacle ont mis à jour la faillite des politiques de l'emploi déployées depuis vingt ans. Depuis les années 1980, tandis qu'un taux de chômage structurel se fixait autour du seuil de 9-10 %, les formes atypiques d'emploi (CDD, Intérim, emplois aidés, emplois à temps partiel) proliféraient sous l'effet des politiques de l'emploi et devenaient la norme d'embauche. Aujourd'hui, les politiques néolibérales de l'emploi, visant un taux d'emploi de 70 %, ne misent plus sur une économie de plein emploi, telle l'économie de la période de croissance fordiste-keynésienne, mais sur une économie de plein emploi précaire où chacun sera contraint d'avoir un emploi, plus au moins discontinu, plus ou moins précaire, plus au moins payé, en bref un emploi à n'importe quelle condition et à n'importe quel prix. Le modèle de référence pour des politiques de l'emploi flexible est offert par les États-Unis, où une apparente baisse du taux de chômage cache un plein emploi réellement précaire. Les conséquences sont notoires :

- accroissement important des populations pauvres ou susceptibles de le devenir en fonction aussi des forts taux d'endettement des ménages dont la seule forme de protection des risques du travail est confiée aux assurances par capitalisation ;
- massification du phénomène des travailleurs pauvres ;
- appauvrissement des classes moyennes ;
- augmentation de la population carcérale.

Aux mouvements modernistes de la gouvernance néolibérale s'oppose la résistance nostalgique de la démocratie libérale supposée être le propre du modèle de développement fordiste-keynésien. Pour ces sociaux-démocrates, le plein emploi est un objectif souhaitable et possible grâce à la réhabilitation des recettes keynésiennes. Or, si on peut convenir que la crise du keynésianisme fut une crise politique bien plus qu'une crise de la théorie économique, pour saisir la nature de cette crise politique, il faut rappeler les ambiguïtés et les processus sociaux et politiques qui la déterminèrent.

Le keynésianisme et le *welfare state* impliquaient un modèle de développement dans lequel la subjectivité des salariés était fabriquée par un ensemble de dispositifs (sémiotiques, sociaux, économiques) qui interagissaient dans la fabrication du « sujet consommateur ». Le plein emploi était fondé sur une norme sociale qui définissait l'homme, comme citoyen, travailleur et chef de famille. Famille, État et entreprise constituaient les fondations du capitalisme industriel lors de la période de croissance fordiste-keynésienne. C'est aussi par la famille, le travail, et la patrie que se traçaient les frontières entre production

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

et reproduction, entre privé et public, c'est-à-dire l'espace même de la politique. Le *welfare state*, comme le rappelle Christian Marazzi<sup>7</sup>, a consolidé un régime de croissance. Il a donc joué à la fois le rôle d'un stabilisateur économique du marché en intégrant le salarié-consommateur et sa famille dans le circuit du capital, et à la fois celui de stabilisation sociale des institutions capitalistes, dont la famille.

Être un bon père de famille, un bon travailleur et un bon consommateur allait alors de pair.

La revendication de la maximisation de la consommation individuelle portée par une bonne partie du mouvement ouvrier se révèle, de ce point de vue, contradictoire et conservatrice. Contradictoire car l'augmentation de la consommation privée n'ouvre pas une voie vers la libération, mais alimente la machine de fabrication de la subjectivité capitaliste. Conservatrice, car ce modèle de développement aurait été impossible sans maintenir des zones d'exclusion et d'enfermement, notamment des femmes, mais aussi des travailleurs immigrés le plus souvent sans droits et sans citoyenneté. Elle aurait également été impossible sans la consolidation de la famille et de la nation.

Les revendications des mouvements sociaux apparus depuis la fin des années 1960 vont bien au-delà du plein emploi et du *welfare*. La crise politique du keynésianisme a son cœur dans ces nouvelles demandes qui dépassent l'ordre strictement économique, ces revendications que les partis de gauche et les représentants institutionnels du mouvement ouvrier ne parviennent pas à traduire dans leur langage, en termes d'augmentation du salaire. Les mouvements des jeunes, les mouvements féministes, les mouvements écologistes s'attaquent au cœur même de la machine de production de subjectivité capitaliste. La crise politique du keynésianisme est le produit de ces multiples processus de singularisation<sup>8</sup> ouvrant un nouvel espace de la politique.

Sous l'impulsion de ces luttes, on constate qu'alors que le chômage et la stagnation de la part des salaires dans la valeur ajoutée deviennent une réalité structurelle, la part du salaire socialisé ne cesse de croître depuis la fin des années 1970. C'est là toute l'ambiguïté du *welfare*, car c'est justement par la socialisation du salaire (à travers le développement des revenus de transfert et des services publics) que s'opère un éloignement de l'économie et de la société. C'est par un *welfare* au-delà du *welfare* et du keynésianisme qu'apparaît une autonomisation de la société qui se soustrait à la contrainte de l'économique. Il s'agit ici d'une extension et d'une socialisation du salaire complètement arbitraires du point de vue capitaliste et incompatibles avec le keynésianisme.

Le mot d'ordre « Pas de culture sans droits sociaux » du mouvement des intermittents, signifie que la production culturelle, irréductible à l'industrie du spectacle, est impossible et impensable sans les supports sociaux que constituent les droits sociaux et, de manière plus générale, les dépenses sociales.

<sup>7</sup> Christian Marazzi, « Amortissement du corps-machine », in *Multitudes*, n° 27, 2007, p. 27-37.

<sup>8</sup> « Ce que j'appelle processus de singularisation est quelque chose qui met en échec ces mécanismes d'intériorisation des valeurs capitalistes », Félix Guattari, in Félix Guattari et Suely Rolnik, *Micropolitiques*, Paris, Les Empêcheurs de Penser en Rond, 2007, p. 67.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

La bataille, peut-être la plus importante de ce début du siècle, se déroule autour de la part de PIB à consacrer aux dépenses sociales et surtout autour du sens de ces dépenses, de leur contenu et de leurs fonctions.

Robert Castel et Claudine Haroche<sup>9</sup> parlent, à juste titre, des services publics, des dépenses sociales, des modalités de mutualisation destinées à garantir contre les risques de chômage, de maladie ou de vieillesse comme d'une forme de « propriété sociale » que les non-possédants ont imposé à l'intérieur même du capitalisme. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, la propriété sociale des non-possédants a trouvé une expression institutionnelle dans l'État-providence. Les services publics, les aides, subventions et autres transferts de l'État, les revenus qui dérivent des formes de mutualisation, constituent désormais une partie croissante des revenus de tous les citoyens et notamment des salariés pauvres et précaires. Ils ne constituent pas des revenus d'assistance, des dépenses improductives (ou passives), mais des « supports sociaux » (ou des ressources, comme nous les définissons) aux conditions de vie et d'activité des non-possédants.

Malgré toutes ses ambivalences, cette propriété sociale permet, à l'instar de la propriété privée pour les possédants, de desserrer la contrainte monétaire. Elle offre des possibilités de résistance au « gouvernement des conduites » par l'individualisation, à savoir les politiques d'insertion contrainte, de formation obligée et orientée, de contrôle, en vue de produire une subjectivité flexible et employable. Elle peut aussi constituer, comme nous avons pu l'observer avec l'enquête, une ressource pour des pratiques qui échappent à la rationalité économique et aux normes du marché du travail.

C'est en tant que socle de résistance et source de comportements et de choix non conformes à la logique du marché que la propriété sociale est comprise et combattue par le projet dit de « refondation sociale » du Medef. Le programme patronal se propose d'une part d'activer les dépenses passives, c'est-à-dire de transformer les dépenses sociales – les revenus issus de la mutualisation des risques et de la socialisation du salaire, ainsi que les minima sociaux – en dispositifs d'« incitation » (comprendre contrainte) à l'emploi. D'autre part, il vise à faire des principes comptables de rentabilité et d'équilibre financier les critères d'évaluation non seulement des institutions sociales et étatiques, mais aussi des conduites individuelles des citoyens et de leurs choix.

Le modèle d'assujettissement que le programme patronal met en place progressivement depuis 2000, à travers les réformes des retraites et du régime d'assurance chômage, n'est pas tellement celui du bon salarié-consommateur, comme à l'époque des Trente Glorieuses, mais plutôt celui l'entrepreneur de soi-même, qui prend sur soi risques et responsabilités.

---

<sup>9</sup> Robert Castel et Claudine Haroche, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard, 2001.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### IV. LA « REFONDATION SOCIALE » : LA PROTECTION SOCIALE, DE L'ÉTAT À L'ENTREPRISE

Considérer le protocole du 26 juin 2003 à la lumière du projet de refondation sociale impulsée par le Medef permet d'élargir notre point de vue sur les enjeux de ce conflit noué autour du système de protection sociale et des droits collectifs. La réforme des annexes 8 et 10 de juin 2003 constitue l'une des étapes du déploiement d'une stratégie commencée l'hiver 1999 par la nouvelle équipe dirigeante du Medef. Le changement de nom de l'organisation patronale (ex-CNPF : Conseil national du patronat français) correspond à un tournant historique : la direction traditionnellement choisie parmi les entrepreneurs de la métallurgie est alors remplacée par une équipe d'entrepreneurs des services. Denis Kessler, dirigeant de la branche assurances et numéro deux du Medef, assisté de François Ewald, conçoit alors un projet de refondation sociale qui vise à restructurer l'ensemble de la protection sociale (assurance chômage, retraites, formation professionnelle...), en commençant par l'assurance chômage. Les négociations sur la Convention 2000 du régime général (PARE-PAP) furent conclues en juin 2001, mais alors (comme nous l'avons déjà souligné), les annexes 8 et 10 en étaient encore absentes. Le premier remaniement du PARE intervient en décembre 2002 : les annexes 8 et 10 y sont alors intégrées. Six mois plus tard, l'accord concernant les intermittents du spectacle est signé dans la nuit du 26 juin 2003.

Cette mise en conformité des annexes 8 et 10 avec les normes de la refondation sociale déclenche un conflit autour de la relation entre activité et protection sociale, entre activité et dépenses sociales. Nous avons constaté, à travers l'enquête, que les intermittents utilisaient la protection sociale et les dépenses sociales non seulement pour compenser les risques inhérents à l'organisation du travail par projet (discontinuité, disponibilité, incertitude, etc.), mais aussi pour développer des nouvelles manières de produire et de vivre.

Ces questions ouvertes par le conflit des intermittents, nous les retrouvons aussi au centre des réflexions du Medef. La refondation sociale pose précisément la question de savoir comment faire des dépenses de l'État-providence et de la Sécurité sociale – qui ne cessent d'augmenter depuis sa création – à la fois, un terrain d'accumulation capitaliste, des instruments de gouvernement du marché du travail et des dispositifs de contrôle des comportements afin de les rendre conformes aux nouvelles normes de la flexibilité et de l'employabilité.

Ce dernier point est essentiel : comment réguler, à travers une nouvelle politique de l'emploi, les comportements qui tendent à échapper à la rationalité économique et comment les plier à la logique de l'employabilité ? Les chômeurs et les RMIstes ont été au cœur de l'expérimentation des politiques d'activation des dépenses passives (les dépenses sont considérées passives lorsqu'elles se limitent à fournir un revenu, alors qu'elles devraient inciter, suivant la logique libérale, à une réinsertion par l'emploi). C'est dans ce cadre que les débats sur la politique de l'emploi culturel trouvent leur signification.

Le projet patronal de refondation sociale annonce la volonté explicite de transformer les dépenses de santé, d'éducation, de formation et l'épargne



## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

salariale en de nouvelles ressources pour les entreprises. Ce projet suppose, préalablement, la capacité de reprendre la main sur le social, – de le « ré-instituer<sup>10</sup> », selon les mots de ses promoteurs – par un contrôle renouvelé de l'affectation des dépenses et par l'application de critères de gestion financière des recettes. De l'aveu même de l'initiateur du projet du Medef, le « social » a déterminé, à travers l'augmentation de la demande de revenu, une « dissociation progressive de la protection sociale et du travail<sup>11</sup> ». Ainsi, Denis Kessler lit dans le développement de la protection sociale déconnecté du travail la transcription comptable et institutionnelle d'une logique sociale et de comportements subjectifs par lesquels on tend à se soustraire aux impératifs de la contrainte économique. Selon l'ex-numéro deux du Medef, il faut donc « réintroduire l'exigence économique dans un social qui a, quelques fois, trop tendance à jouer son émancipation ou même à vouloir le dominer [le système de protection sociale]<sup>12</sup> ».

À travers la contribution de François Ewald, c'est la leçon de Michel Foucault que, paradoxalement, les patrons retiennent : le gouvernement libéral est un gouvernement du social ou de la société.

Selon Michel Foucault, si la gouvernementalité néolibérale assume le marché comme la limite à l'intervention de l'État, ce n'est pas pour la neutraliser, mais pour la requalifier. La liberté du marché nécessite une politique – notamment sociale – aussi active que vigilante. Les interventions libérales peuvent être aussi nombreuses que les interventions keynésiennes, mais elles ne visent pas le soutien de la demande effective : leur objectif est de rendre possibles le marché, l'entreprise et l'entrepreneur.

Il faut intervenir, non pas sur le marché et sur l'entreprise, mais pour le marché et pour l'entreprise. Voilà ce que disent les libéraux depuis la fin de la seconde guerre mondiale.

Sur quoi le gouvernement libéral va-t-il donc intervenir ? Il agira sur les conditions d'une économie de marché qui ne seront pas seulement économiques, mais aussi sociales et politiques. Le gouvernement libéral devra intervenir sur la société elle-même dans sa trame et dans son épaisseur. La politique libérale est une politique de la société, c'est-à-dire une politique qui prendra en charge et en compte les processus sociaux pour faire place, au sein de ces processus mêmes, aux mécanismes de marché et à la subjectivité de l'entrepreneur. Pour que le marché, l'entreprise et l'entrepreneur soient à la fois les critères et la mesure du social et de la subjectivité, on opérera sur la démographie, sur la technologie et la recherche, sur les droits de propriété, sur les conditions d'existence de la population (l'éducation, la santé, la culture, l'habitat, etc.), sur les régulations juridiques, sur l'aménagement du territoire et des villes, ou encore sur la régulation de la communication.

<sup>10</sup> Denis Kessler et François Ewald, « Les noces du risque et de la politique », in *Le Débat*, mars-avril 2000.

<sup>11</sup> Denis Kessler, « L'avenir de la protection sociale », in *Commentaire*, vol. 22, n° 87, 1999, p. 629.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 631.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Ces politiques que Michel Foucault qualifie de « biopolitiques », puisqu'elles informent la vie d'une population, trouvent une institutionnalisation dans l'État-providence, même si elles ont accompagné et souvent précédé la naissance du capitalisme. Ce qui nous dit Foucault se résume ainsi : le capitalisme n'est pas seulement l'institution et la gestion de la relation capital/travail, mais aussi la construction des dispositifs de production et de régulation de la population et du social. Ceci est encore plus vrai dans le capitalisme contemporain.

À la lecture de Foucault on comprend pourquoi les nouveaux patrons, une fois prise la direction du Medef, ont qualifié leur programme politique de « refondation sociale ».

C'est dans ce cadre qu'il faut comprendre la portée stratégique de la négociation Unédic. C'est en effet à partir de la réforme du régime général d'assurance chômage que le Medef a décidé d'aborder la reprise en main du social. La refondation sociale fait de la politique en essayant précisément de dépolitiser la question de l'affectation, du sens et du montant des dépenses sociales. Elle neutralise l'enjeu politique que ces dernières représentent en énonçant des critères de compatibilité économique et d'équilibre financier qui se veulent « objectifs » : « À l'avenir, tout dispositif social devra être passé au crible du raisonnement économique : quels coûts ? Quels avantages ? Il faudra justifier ses différences et ses singularités, ses exceptions et ses spécificités par des avantages comparatifs<sup>13</sup>. » Or, ces nouvelles contraintes prétendument objectives induisent en réalité la construction de nouvelles formes d'assujettissement.

La refondation sociale interprète les transformations de l'État-providence à l'aune des transformations des risques. « Aux risques sociaux traditionnels – selon l'article premier du code de la Sécurité sociale, le risque pour un salarié de se trouver privé de son revenu (accident, maladie, vieillesse) – se sont progressivement substitués le risque de ne pas être « employable », de ne pas pouvoir s'insérer<sup>14</sup>. » Les risques sociaux, sans disparaître, « sont doublés par les risques de l'existence ». Le fait de ne pas être employable et donc de ne pas pouvoir s'insérer dans l'économie détermine une situation de désaffiliation de l'individu par rapport à la société et donc un risque de l'existence. L'employabilité, c'est-à-dire la norme d'un marché de l'emploi discontinu et flexible, requiert la construction des nouvelles attitudes subjectives, dont le modèle n'est plus tellement le « bon salarié », mais l'entrepreneur de soi-même.

Le système d'indemnisation, plutôt que de se limiter à une « compensation des risques sociaux traditionnels », doit solliciter de nouveaux « comportements ». En effet, selon les principes de la refondation sociale, le chômage dépend des attitudes subjectives des individus : en conséquence, le chômeur est considéré comme responsable de sa situation. Les politiques actives de l'emploi visent précisément à agir sur les comportements des sujets, et cette action ne pourra être efficace qu'en intervenant sur les conditions de vie des

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 629.

<sup>14</sup> Denis Kessler et François Ewald, « Les noces du risque et de la politique », art. cit., p. 71.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

individus. Ernest-Antoine Seillière, interviewé par François Ewald, résume ainsi le sens et la fonction de la couverture contre les risques de l'existence : « La protection sociale passe ainsi de la constitution d'un droit uniforme à la gestion d'un mode de vie<sup>15</sup>. »

Le marché du travail et ses modalités d'assujettissement doivent être régulés par les mêmes techniques et les mêmes méthodes de gestion des ressources humaines qui régissent l'entreprise. Le projet de refondation sociale se déploie donc dans une triple direction : rétablir un lien étroit et direct entre emploi et protection sociale, assumer l'ensemble des dépenses sociales comme une nouvelle source de profit pour les entreprises et enfin réimposer le contrôle sur les conduites des pauvres et des chômeurs et de tous les usagers des services publics.

Le droit du travail, le droit de la Sécurité sociale et les institutions qui les régissent doivent être requalifiés en rétablissant l'« opposition fondatrice » des « valides » et des « invalides », des pauvres et des employables, des « solvables » et des « insolvables ». Sur la base de la division entre valides et invalides, solvables et insolvables, on séparera l'assistance (pour les pauvres) de l'assurance (pour les employables) en distinguant les formes de financement (impôts pour la première et cotisations pour la seconde), en assignant la première à l'État et la seconde aux entreprises d'assurance.

Une fois rétablies les « oppositions fondamentales » entre pauvres et employables, les entreprises peuvent « ré-internaliser » la protection sociale qu'elles avaient externalisée pendant les Trente Glorieuses en la déléguant à l'État. Ici, le modèle est donné par les États-Unis, « où la protection sociale passe par l'entreprise, et la Sécurité sociale ne commence que là où l'entreprise s'arrête<sup>16</sup> ». Les recettes de la Sécurité sociale représenteraient alors, selon Denis Kessler, le terrain d'accumulation d'un nouveau capitalisme une fois libéralisés les services à la personne :

Ces questions du partage des risques ouvrent sur le débat concernant le développement d'un nouveau capitalisme, sur la création des fonds de pension ou d'assurance maladie qui, parce que gérés dans un univers concurrentiel, redeviendraient une fonction d'entreprise<sup>17</sup>.

Dans ce cadre, le régime d'assurance chômage des intermittents représentait une anomalie qui risquait de perturber le déploiement du projet de refondation sociale car, au cœur des nouvelles modalités d'organisation du travail, il cristallisait un problème qui concerne un nombre de plus en plus important d'individus : la discontinuité de l'emploi.

En effet, dans le régime de l'intermittence, l'indemnisation était relativement déconnectée du travail (relativement au sens où il n'y avait pas un rapport direct et linéaire entre les heures déclarées, les salaires perçus et l'indemnisation). La figure de l'intermittent et ces modalités d'emploi et de travail ne se prêtaient pas facilement aux séparations tranchées préconisées par le projet de refondation sociale : employé/chômeur, assistance/assurance.

<sup>15</sup> « Le nouveau partage des risques dans l'entreprise », in *Risques*, n° 43, septembre 2000.

<sup>16</sup> Denis Kessler, « L'avenir de la protection sociale », *op. cit.*

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 622.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Nous avons vu, dans le troisième chapitre en particulier, que ces oppositions ne peuvent pas rendre compte de l'intermittence. Au reste, l'indemnisation n'est pas une simple compensation à la perte d'emploi. Elle renvoie à la question plus large de la reproduction des conditions de travail, de formation et de vie des travailleurs à l'emploi discontinu.

La réforme des annexes 8 et 10 comme les préconisations de la Charte pour l'emploi culturel constituent ce par quoi le patronat et les pouvoirs publics ont introduit les divisions entre employables et non-employables, en les adaptant au domaine de la production culturelle. Il s'agissait, d'une part, de séparer les « employables » des « pauvres ». La sélection des premiers étant assurée non seulement par un durcissement des conditions d'ouverture des droits à indemnisation, mais aussi par la mise en place de procédures de certification et d'homologation des métiers. Les seconds, en revanche, sont poussés hors du régime de l'intermittence et aux marges de la production culturelle. Et, d'autre part, suivant les préconisations du rapport Claude Charpillon, d'envisager à terme une nouvelle séparation au sein des employables : la séparation entre ceux qui participent de l'acte artistique et ceux qui n'exécutent que des fonctions techniques (qui passeraient à l'annexe 4 de l'Unédic, celle des « salariés intermittents de l'industrie et des services », autrement appelés intérimaires).

## V. METTRE AU TRAVAIL LA VIEillesse

Immédiatement après l'assurance chômage, dossier bouclé en 2002, le deuxième grand chantier de la refondation sociale imaginée par le Medef a concerné les retraites et a été mis en place en 2003. Les mêmes logiques qui orientaient les réformes de l'assurance chômage furent appliquées aux retraites, mais à une plus grande échelle.

Fondamentalement, deux batailles politiques se déroulent sous couvert des déficits à combler : la première concerne la durée du « temps de l'emploi » et la deuxième la « propriété sociale », ses affectations, son sens et ses fonctions.

Les politiques néolibérales essaient de renverser deux caractéristiques des démocraties libérales occidentales et qui sont le résultat de presque deux siècles de luttes : la réduction du temps de l'emploi et l'augmentation des dépenses sociales (c'est-à-dire l'augmentation de la part « propriété sociale » dans le PIB).

Grâce à la baisse de l'âge du retrait d'activité (en même temps que l'âge de travailler passait progressivement de 10 à 15 ans, et que pour bon nombre de jeunes l'âge de la scolarisation augmentait significativement), à la réduction légale du temps de travail et à l'augmentation de l'espérance de vie, le temps de travail calculé sur l'arc de la vie a connu une diminution spectaculaire<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Lors du débat sur la réforme du régime des retraites au printemps 2003, Dans une série de trois articles publiés dans le quotidien *Libération* (« Retraites : sauvetage ou racket ? » paru le 21 mai 2003, « Retraites : par le petit bout de la lorgnette », 11 juin 2003, « Retraites : sortir par le haut », 24 juin 2003) pendant le conflit de 2003 sur la « réforme » du régime général des retraites, René Passet démontait systématiquement l'argumentaire économique et démographique

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

Le financement de ces temps de vie non assujettis à la subordination salariale a plus que doublé en quarante ans : il absorbait 5 % du PIB en 1960, il en constitue 12 % environ en 2000. En 2040, selon les estimations du COR (Conseil d'orientation des retraites), ce taux devrait atteindre 18 %. Les réformes visent en conséquence à stabiliser, dans un premier temps, et à modifier radicalement, dans un deuxième temps, la nature de la partie du PIB consacrée au financement de ce temps considéré d'inactivité. Il importe alors de transformer la logique et le fonctionnement même des systèmes de retraites en passant progressivement d'un système fondé sur la solidarité intergénérationnelle – le propre du système par répartition – à un système fondé sur la capitalisation individuelle.

Ces transformations n'ont pas une nécessité et une portée strictement économique. En effet, ces réformes constituent, – bien plus que des outils de gestion économique de la vieillesse – des dispositifs de reconversion de la subjectivité de la population : il s'agit de construire la croyance (ou la confiance) en l'efficacité de l'entreprise et des marchés dans la couverture contre les risques, et de désigner les modalités mutualistes de protection comme des résidus collectivistes d'un temps révolu.

De même que dans le cas de la réforme des annexes 8 et 10 du régime général d'assurance chômage, les raisons économiques et démographiques invoquées pour justifier les réformes du système des retraites peuvent être démontées, comme le démontrait René Passet<sup>19</sup>. Ce faisant, il dévoilait la pensée politique qui les sous-tend.

Le bilan que ce auteur dressait en 2003 était irréfutable : même en acceptant les critères de mesure de la productivité et les projections alarmantes sur le vieillissement de la population, René Passet, en partant des données présentées dans le rapport Charpin de 1999, démontrait que les ressources dégagées étaient suffisantes pour couvrir les besoins de financement des retraites à l'horizon de 2040. Selon le rapport Charpin, le nombre de personnes à la charge de dix actifs devrait passer de 4 à 7 entre 2000 et 2040<sup>20</sup>. Même en acceptant les

---

des partisans de la réforme, et mettait en lumière la nature profondément politique de l'affrontement qui se joue autour des réformes de la protection sociale. Il rappelait alors « le mouvement séculaire par lequel un nombre sans cesse réduit d'heures travaillées dans la nation permet de livrer un produit accru et d'occuper un nombre croissant de personnes grâce à la réduction des temps de travail : ainsi, en 1896, en France, 18 millions de personnes occupées fournissaient annuellement 55 milliards d'heures ouvrées, cependant qu'un siècle plus tard très exactement, 22 millions de travailleurs n'en fournissaient plus que 35 milliards. Entre-temps, la durée annuelle de travail par individu s'était abaissée de plus de 3 000 heures à moins de 1 600. Les gains de productivité engendrés par l'évolution des technologies avaient bénéficié à tous. ».

<sup>19</sup> Les citations de Passet qui suivent dans le texte renvoient toutes aux trois articles mentionnés dans la note précédente.

<sup>20</sup> On n'aura pas oublié le cauchemar médiatique de l'époque, lorsque médias et politiques utilisaient les projections de l'INSEE de 2001, annonçant une baisse de la population active en 2050 (24,4 millions, contre 27 millions environ en 2007). Beaucoup moins médiatisées, les nouvelles projections ont fortement mis en cause la validité de celles de 2001 : en 2050 la population active devrait atteindre 28,5 millions de personnes. Cette révision enregistre, certes, les effets de la réforme Fillon de 2003, mais elle est largement justifiée par le relèvement du taux de fécondité et par une réévaluation à la hausse du solde migratoire, tout comme par une révision à la baisse de l'accroissement de l'espérance de vie. Voir Élise Coudin, *Projections 2005-2050*, in *Insee Premières*, n° 1092, juillet 2006.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

projections démographiques de l'époque ainsi que l'hypothèse modérée d'une croissance annuelle de la productivité du travail de l'ordre de 1,7 %, rien ne permet de démontrer, affirmait Passet, que le système soit voué à exploser, car à ce rythme, en 2040, la production par travailleur aura doublé.

Mais la productivité du travail, comme ne peuvent l'ignorer les initiateurs de la refondation sociale, n'est pas exclusivement une question d'entreprise. Comme le suggérait Passet, les « belles performances » des entreprises dépendent « des systèmes intégrés « hommes/machines » immergés dans la société ».

Ce que Passet appelle « systèmes intégrés hommes/machines immergés dans la société », ce que Foucault nomme « dispositifs biopolitiques de production et de contrôle de la population » sont des dimensions « trans-individuelles » (en deçà et au-delà de l'individu). D'elles dépendent la production et la productivité.

Ce sont les synergies et l'intégration des entreprises avec des systèmes de formation, de santé, de communication analogiques et numériques, des systèmes financiers et bancaires, des systèmes de production de la science et de la technologie, de l'activité domestique de reproduction de la force de travail, etc., qui dégagent des productions et des productivités qui en deviennent inassignables à un individu ou même à des individus (à un salarié ou même à des salariés). Le capitalisme est l'intégration à la fois individualisante et totalisante de ces relations trans-individuelles.

Marx avait déjà dit, il y a plus d'un siècle, qu'à un certain état du développement du capitalisme, « le produit cesse d'être créé par le travailleur individuel immédiat et résulte plutôt de combinaisons de l'activité sociale [...] La création de richesses en vient à dépendre moins du temps de travail et de la quantité de travail utilisée que [...] du niveau général de la science et du progrès de la technologie ou de l'application de cette science à la production<sup>21</sup>. »

Le travail direct et « sa quantité cessent d'être le principe déterminant de la production », c'est-à-dire que « la création de richesses vient à dépendre du niveau général de la science et du progrès de la technologie et de l'application de cette science à la production ». Pour Marx, ce n'est pas l'emploi ou le salarié qui sont le « fondement essentiel de la production et de la richesse », mais cet oxymoron appelé « l'individu social ».

L'industrie culturelle est formée de l'intégration d'un système d'entreprises (privées et publiques, ou relevant de ce que d'aucuns appellent tiers secteurs), avec un système institutionnel centralisé (ministère de la Culture) et décentralisé (collectivités locales). Le système d'assurance chômage, celui de la formation et de la diffusion, ainsi que la dynamique des publics, sont également partie intégrante de l'industrie culturelle. Le tout en synergie avec d'autres secteurs économiques et avec les territoires urbains et métropolitains.

Prétendre mesurer le déficit ou la productivité du secteur à l'aune de l'emploi discontinu des intermittents et de leur cotisation relève de la naïveté des syndicats et du cynisme des patrons et du gouvernement.

<sup>21</sup> Karl Marx, *Fondements de la critique de l'économie politique*, II, trad. de R. Dangeville, Paris, Anthros, 1968, p. 226-227.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

Tous unis dans un tranquille consensus autour de la « valeur travail » qu'il importe de ne jamais questionner, afin de mieux la conserver.

Le temps de « travail immédiat et sa quantité » sont « une base misérable par rapport à la base nouvelle » de la production : il faut comprendre cette affirmation de Marx littéralement. Calculer la production et sa distribution à partir de l'emploi individuel ne peut produire que de la misère. Les modalités de définition des sources et des mesures de la production et de la productivité sont des questions politiques et non économiques.

La lutte des intermittents c'est trouvée au centre de ce problème déjà énoncé par Marx :

D'une part, il [le Capital] éveille toutes les forces de la science et de la nature ainsi que celles de la coopération et de la circulation sociales, afin de rendre la création de la richesse indépendante (relativement) du temps de travail utilisé pour elle. D'autre part, il prétend mesurer les gigantesques forces sociales ainsi créées par l'étalon du temps de travail, et les enserrer dans des limites étroites de sa valorisation<sup>22</sup>.

La lutte des intermittents a pointé cette question – qui du reste dépasse largement la protection sociale des salariés intermittents – que nous voyons resurgir, telle quelle, lors du conflit sur les retraites.

Les changements structurels dans les revenus, comme les changements structurels des activités – qui, dans le secteur du spectacle, sont presque paradigmatiques – imposent des changements politiques majeurs qui transformeraient la protection sociale non seulement en une assurance contre les risques, mais en un support social, un socle de ressources qui, même dans les limites de sa gestion étatique ou paritaire, permettrait de choisir et de construire des parcours qui échappent à la logique du marché.

Dans le capitalisme contemporain, la productivité dépend, d'une part, de la « qualité » de la population, c'est-à-dire de sa santé, de sa formation, de sa mobilité et de sa polyvalence, et par conséquent de la qualité des services publics, des dépenses sociales et des institutions qui, dirait Foucault, la produisent. D'autre part, elle dépend de la qualité des infrastructures nationales (aménagement du territoire et des villes, logements, réseaux routiers, etc.) et des outils de recherche, d'innovation technologique, de communications, qui eux aussi dépendent, en grande partie, de l'État et de ses dépenses.

Ces dispositifs de production et de régulation de la population et du social que Michel Foucault appelle biopolitiques sont à la fois consubstantiels et indispensables au développement du capitalisme, notamment d'un capitalisme dominé par les services.

Un des obstacles majeurs pour penser de nouveaux droits sociaux et leur forme de financement réside dans le fait que, – comme chez les intermittents – si nous constatons indéniablement l'existence de formes de coopération, de forces, d'activités, de temporalités (entre autres, ce que l'on définissait autrefois comme le « travail domestique ») qui, toutes, débordent l'emploi, elles demeurent invisibles, non quantifiées, et donc jamais comptabilisées

<sup>22</sup>*Ibid.*, p. 221-223.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

ni rémunérées. Captées suivant des modalités inédites, elles réapparaissent aujourd'hui sous la forme des profits de quelques grandes entreprises, mais aussi sous la forme de la rente<sup>23</sup>.

Les déficits des caisses de la protection sociale sont imperturbablement calculés selon une logique qui fait du travail salarié individuel la source et du salaire la mesure de la productivité du travail et de la production. Dans le cas des retraites, cette logique est poussée jusqu'au bout, puisqu'on met face à face les cotisations d'un actif et le revenu d'un retraité, en évitant ainsi de problématiser et de calculer les sources systémiques, sociales et collectives de la productivité et de la production. Paradoxalement, on remarquera que cette comptabilité discutable est défendue par les syndicats qui refusent toute autre source de financement que la cotisation.

Si les déficits se creusent, la raison principale ne réside pas dans un défaut de croissance, mais dans les changements qui, depuis trente ans, affectent la distribution de ce que les économistes appellent la « valeur ajoutée » et les « gains de productivité » dans les sociétés occidentales. En France, la valeur ajoutée qui revient au salaire a régressé de dix points dans le courant des années 1980, tandis qu'entre 1960 et 2000, contrairement au discours catastrophiste sur le ralentissement de la croissance, le PIB a plus que doublé.

Voilà qui conforte une autre observation de René Passet, selon laquelle, même en restant à l'intérieur de la logique de l'économie orthodoxe, le problème du déficit n'est pas dramatique, ni tout à fait nouveau. « Dans un produit national doublé de 1960 à 2000, la multiplication par 4,5 du montant des retraites laissait encore un revenu disponible, lui-même presque doublé, pour payer les actifs et assurer l'investissement. »

Donc ce ne sont pas les ressources qui manquent. Le problème est politique, il porte sur la répartition du PIB entre profit, rente et salaire. Dans le retournement du sens de la redistribution, l'État a joué un rôle fondamental, car c'est lui qui l'a activé et qui veille très soigneusement à sa mise en place. L'État fournit un service minimal en termes de prestations sociales, de services publics, tandis que sa fonction de redistribution vers les entreprises et les couches les plus riches de la population, notamment à travers les politiques fiscales, est maximale.

Les politiques libérales menées depuis trente ans intègrent des dépenses sociales, parce que dans les conditions du capitalisme contemporain, la production et la productivité en dépendent, mais cette dépense se doit d'être organisée selon les critères de l'entreprise et du marché.

La campagne médiatique contre l'assistance et les assistés, qui accompagne tout programme de réformes, a comme but politique de requalifier l'affectation des dépenses de la protection sociale en dispositifs d'incitation à l'employabilité et en dispositifs de contrôle et de production des comportements conformes à la logique du marché.

C'est en effet autour du sens, du contenu et des fonctions des systèmes de protections sociales que se déroule la deuxième bataille. Les néolibéraux

<sup>23</sup> Pour une problématisation du retour du rentier et des nouvelles formes de la rente dans le capitalisme contemporain, voir en particulier : « Capitalisme cognitif : la démocratie contre la rente », dossier coordonné par Carlo Vercellone, *Multitudes*, n° 32, printemps 2008.



## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

ne veulent pas tant réduire le montant des dépenses affectées à la protection sociale, que d'abord réduire, comme dans le cas de l'assurance chômage des intermittents du spectacle, les dispositifs encore mutualistes et, ensuite, transférer la protection sociale vers les assurances<sup>24</sup>.

Cette visée apparaît clairement lorsqu'on analyse les résultats des simulations de la réforme des retraites. Dans un article de 2004, quatre chercheurs de l'IREs<sup>25</sup> publiaient les résultats d'une analyse par simulation de l'impact de la réforme de 2003 des retraites. Parmi les principales conclusions, une en particulier mérite d'être mentionnée ici :

Le grand changement ne porterait pas sur l'enveloppe à financer, mais sur son mode de financement, dont une partie croissante serait assurée par des formes diversifiées de capitalisation. Il faut insister sur ce point : les réformes des systèmes de retraite ne visent pas tant à limiter la progression de la part des retraites dans le revenu national, mais plutôt à en plafonner la part socialisée [...]. Dans ce scénario, seule une frange du salariat aurait accès de manière significative à la capitalisation et pourrait indexer le pouvoir d'achat de la pension sur l'activité économique générale.

Reste, pour le système de retraites comme pour l'assurance chômage, la question du financement. « Les richesses existent », écrivait René Passet, mais « il faudra bien trouver quelque part six points de PIB supplémentaires », puisqu'en 2040, le financement des retraites absorbera 18 % du PIB contre 12 % actuellement. Et c'est ici, ajoutait-il, que l'on « semble manquer singulièrement d'imagination. Dans un pays où la part du capital dans la valeur ajoutée est de l'ordre de 40 %, très supérieure à celle des États-Unis (33,5 %) ou de la Grande-Bretagne (31,5 %), on pourrait proposer charitablement quelques idées. »

Cette question du financement pose des problèmes de stratégie politique auxquels s'est heurtée la lutte des intermittents. Comment construire des rapports de forces pour imposer, d'une part, la rémunération ou la prise en compte des formes de coopération, des activités, des temporalités invisibles qui participent et rendent possibles la production ? Et, d'autre part, comment imposer une nouvelle distribution des revenus ?

La lutte des intermittents est porteuse d'une contribution qui pourrait se révéler stratégique. Ne pas séparer la mobilisation sur le salaire de la mobilisation sur le revenu ; ne pas séparer la lutte sur le salaire direct de celle sur le salaire indirect ; ne pas séparer la lutte dans l'entreprise de la lutte contre l'assujettissement aux dispositifs de production de la population et du social.

La nature de l'activité et la nature des revenus se sont profondément transformées et se construisent transversalement à l'emploi et au social. Ils requièrent des modalités de mobilisation tout aussi transversales.

<sup>24</sup> Passet nous rappelle un des objectifs prioritaires de la « refondation sociale » : « ...que pèsent « leurs vieux jours » face aux 175 milliards d'euros de prestations un peu plus de 12,5 % du PIB que les institutions financières privées ne se consolent pas de voir transiter ailleurs que par leurs caisses ? », « Retraites : sauvetage ou racket ? », in *Libération*, 21 mai 2003.

<sup>25</sup> Samia Benallah, Pierre Concialdi, Michel Husson et Antoine Math, « Les scénarios de la réforme », in *Revue de l'Ires*, n° 44, 2004/1.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Ce qui effraie sans doute, – écrivait encore Passet – c'est de voir s'accroître la part des revenus de transfert dans la nation, par rapport aux revenus d'activité. Mais comment en serait-il autrement dans un système où le produit national, fruit de l'effort collectif, exige de moins en moins de travail direct ?

Ce que Passet appelle, avec les catégories de l'économie politique, « revenus de transfert » sont en réalité du salaire indirect et de la propriété sociale. Ils constituent les deux moyens par lesquels les non-possédants se réapproprient, à l'intérieur du capitalisme, une partie de la richesse qu'ils produisent.

Or, si l'on observe l'évolution de la structure des revenus des ménages en France<sup>26</sup>, on s'aperçoit d'un bouleversement intervenu depuis les années 1980. Les revenus nets d'activité ne représentent plus que 50 % du revenu des ménages, alors qu'en 1978 ils en constituaient encore 65 %. Les multiples formes de revenu de transfert, relevant tant de la logique de l'assurance (retraites, allocations chômage) que de la solidarité (RMI et autres minima sociaux), ont progressé en passant de 23 % en 1978 à 29 % en 2005. On notera, cependant, qu'après avoir connu une forte progression au cours des années 1980, leur part reste pratiquement stable depuis le début des années 1990.

En revanche, la part relative des revenus de la propriété continue de s'accroître : en 2005, ces revenus contribuent à hauteur de 21 % au revenu disponible des ménages français.

Selon Passet, cette augmentation de la part du revenu social dans les revenus des ménages constitue une tendance lourde de l'évolution de nos sociétés. Mais nous ne pouvons pour notre part ignorer l'accroissement des revenus de la propriété. Cette tendance dont nul ne peut ignorer le poids, c'est le retour du rentier dont Keynes préconisait l'euthanasie.

### VI. DE LA RÉFORME DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE AU NOUVEAU MODÈLE : QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

En guise de conclusion, il convient à présent de revenir sur l'objectif initial de l'expertise citoyenne : mesurer l'impact économique et social de la réforme, mais aussi du Nouveau Modèle élaboré par la CIP. Par delà les résultats économiques des simulations des modèles d'indemnisation, leur comparaison nous permet d'apprécier la philosophie qui les fonde et les perspectives que peut ouvrir ce Nouveau Modèle pour penser et construire un autre modèle de société.

À partir de l'analyse de cas type, dans une première phase, nous avons constaté que la réforme de 2003 impliquait des coûts supplémentaires pour l'Unédic. Les allocations étant, presque systématiquement, bien plus élevées

<sup>26</sup> INSEE, *Comptes Nationaux*. Pour des données de synthèse, voir Pierre Concialdi, *Non à la précarité*, Paris, En Clair Mango, 2007, p. 245.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

que les allocations qui auraient été versées suivant les critères d'indemnisation propres à l'ancien régime d'indemnisation<sup>27</sup>.

Par la suite, nous avons été à même d'extrapoler les données issues de l'enquête sur la population des intermittents indemnisés et avons ainsi pu comparer le coût global de la réforme à celui qu'engendrait l'ancien régime d'indemnisation et à celui qui serait engendré par le Nouveau Modèle.

La simulation de l'impact de la réforme de 2003 démontre clairement que la réforme ne pouvait pas induire la réduction du déficit qui l'a justifiée. En effet, à partir des données issues de l'enquête extrapolées sur la population<sup>28</sup>, nous avons estimé à environ 40 % le surcoût engendré, à structure égale, par la réforme<sup>29</sup>.

Cependant, de par l'abandon de la date anniversaire, la réforme introduit un aléa qui précarise les parcours des intermittents et engendre des inégalités<sup>30</sup>. Ainsi, la réforme ne pouvait induire une baisse du déficit qu'au prix de l'exclusion, plus ou moins provisoire, et de la précarisation des conditions de vie de bon nombre d'intermittents. Les coûts de cette exclusion ont été pris en charge par la collectivité à travers les fonds provisoires ou à travers le versement du RMI aux exclus des annexes 8 et 10.

On peut alors estimer pour le moins onéreux le coût global de la réforme, et pas seulement du point de vue social. La réforme de 2003 était anti-économique, au sens strict de la réduction des dépenses, donc suivant les mêmes critères d'appréciation, pourtant contestables, mobilisés par les promoteurs et par les signataires du protocole de réforme. Se dévoile ainsi – comme dans le cas de la réforme des retraites – le sens politique des réformes économiques mises en œuvre au nom du saint « Il faut bien ! » La philosophie qui se cache derrière les comptes sociaux veut opérer une refondation de la politique sociale. Il ne s'agit plus de dispositifs de transferts de revenus (les extrapolations sur la population nous montrent bien comment les allocations chômage fonctionnaient comme facteur de réduction des inégalités salariales structurelles), mais de dispositifs de capitalisation, suivant un principe d'assurance individuelle.

L'ancien système d'indemnisation limitait l'aléa inhérent à des pratiques d'emploi discontinues et assurait une certaine continuité de revenu dans l'année. Il constituait un outil puissant de réappropriation de la flexibilité par les salariés, et d'inversion de celle-ci en mobilité choisie. Dans ce sens,

<sup>27</sup> Il est à noter que la réforme de 2007, deuxième étape d'un processus de démantèlement du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, intervient pour corriger et limiter la surcharge financière, mais maintient les principes qui sont à l'origine de l'exclusion et de la précarisation du plus grand nombre.

<sup>28</sup> Pour la méthode suivie pour l'extrapolation des données issues de l'enquête sur la population, voir l'annexe 2.

<sup>29</sup> Pour la méthode suivie, voir l'annexe 8.

<sup>30</sup> Deux intermittents ayant déclaré un même nombre d'heures travaillées et ayant gagné un même salaire, pourront connaître un sort différent, une fois qu'ils auront épuisé le capital de 243 jours d'indemnisation. L'un pourra rouvrir ses droits, une fois que sera épuisé le « capital jours » indemnisable, l'autre pas. Le deuxième le pourra par la suite, mais seulement après avoir connu des périodes non couvertes par l'assurance chômage. Cela dépend d'un fait aussi aléatoire que la distribution des jours travaillés dans l'année.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

il constituait un dispositif, – dispositif certes limité et qu'il fallait repenser pour le rendre adéquat aux pratiques d'emploi et aux pratiques de travail des intermittents du spectacle – mais tout de même dispositif de résistance aux processus de dévalorisation du travail, de paupérisation des travailleurs et de dégradation des conditions de travail. De ce fait, il représentait une entrave à l'existence du marché de l'emploi culturel ; en effet, le régime d'indemnisation chômage constituait un facteur de résistance à la baisse des salaires. Ce n'est pas le « trop » d'intermittents qui rend plus aiguë la concurrence sur le marché de l'emploi et engendre ainsi la baisse des salaires. C'est bien la réforme de 2003, qui abandonne le salaire aux fluctuations du marché dans tous les métiers de l'audiovisuel et du spectacle vivant où la substituabilité entre salariés semble possible.

Le Nouveau Modèle<sup>31</sup> élaboré par la CIP engendre des coûts – en termes d'allocations versées par les Assédic – qui ne sont pas moindres que la réforme de 2003 : il engendre en effet un surcoût, à structure constante, d'environ 40 % par rapport à l'ancien modèle. Mais il constitue la base pour une autre conception de la politique sociale : une politique de mutualisation des risques et de socialisation du revenu<sup>32</sup>. Le Nouveau Modèle préfigure une politique permettant une redistribution des revenus apte d'abord à garantir au plus grand nombre la liberté d'accès aux activités artistiques et culturelles, et ensuite à assurer un revenu minimum garantissant aussi une liberté relative dans les pratiques de travail et artistiques.

Il fallait réformer les annexes 8 et 10, mais autrement. Le Nouveau Modèle d'indemnisation chômage élaboré constitue un au-delà possible de l'indemnisation chômage ; il se veut un modèle de garantie de la continuité du revenu en situation de discontinuité de l'emploi. Il répond à un double objectif : être adapté aux pratiques d'emploi et de travail des intermittents, et permettre au plus grand nombre de pouvoir bénéficier de cette garantie de continuité de revenu, dans la limite inférieure donnée par un plancher au niveau du SMIC. Construit sur un principe de mutualisation, il comporte une redistribution en faveur de ceux qui perçoivent des salaires plus faibles et qui connaissent une plus grande discontinuité et irrégularité de l'emploi. En ce sens, le plafond mensuel calculé sur la base de l'ensemble des revenus perçus dans le mois et pensé comme critère de régulation constitue une première réponse concrète apportée par le Nouveau Modèle aux questions de financement, suivant une logique mutualiste. Le niveau de ce plafond pouvant faire l'objet d'une négociation socialement construite selon les contextes sociaux et économiques.

Les résultats des simulations nous révèlent que le Nouveau Modèle constitue une alternative radicale à la réforme<sup>33</sup>. Plus que sur chaque dispositif spécifique

<sup>31</sup> Pour une analyse approfondie du Nouveau Modèle, voir l'annexe 7.

<sup>32</sup> Pour les méthodes de calcul et pour une présentation des résultats statiques, voir l'annexe 8.

<sup>33</sup> Pour parvenir à ce résultat, nous avons procédé de la manière suivante : nous avons tout d'abord appliqué les résultats des simulations des cas type en pondérant chacun d'entre eux, compte tenu de la structure de la population définie en fonction des variables salaire et nombre d'heures travaillées. Sur cette base, nous avons calculé les allocations versées suivant les trois modèles d'indemnisation : ancien régime d'indemnisation, réforme de 2003, Nouveau Modèle.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

(par exemple : le calcul de l'indemnité journalière), la différence repose essentiellement sur la philosophie qui l'inspire. Le nouveau modèle désire fonder la protection sociale sur un principe de mutualisation des risques et de socialisation des revenus le plus étendu possible. L'alternative entre le régime d'indemnisation chômage actuel et le Nouveau Modèle devient alors une alternative claire entre deux modèles de société. Et ce choix ne concerne pas, loin de là, les seuls intermittents du spectacle.

Ses inventeurs posent le Nouveau Modèle comme une base ouverte : ses principes peuvent être adaptés à d'autres situations, suivant les pratiques d'emploi et de travail spécifiques à d'autres champs d'activité.

L'accès à ce droit à la garantie d'une continuité de revenu n'est pas sans condition. Dans le Nouveau Modèle, ces conditions se retrouvent fixées dans un paramètre : le Nombre d'Heures Travaillées. On pourrait imaginer que la valeur de ce paramètre puisse varier en fonction de l'âge, mais aussi, qu'elle puisse fonctionner suivant les critères des banques du temps. Elle pourrait inclure les heures passées à se former, mais aussi, pourrait être déterminée suivant les définitions données d'activités d'utilité sociale spécifiques. Ce critère ouvre donc le champ pour un débat social fondamental, sur ce qui compte au-delà de la seule valeur marchande, mais aussi sur une interrogation collective concernant le contenu, le sens et la valeur sociale de ce qu'on produit.

Le Nouveau Modèle pourrait inspirer une nouvelle conceptualisation et une redéfinition de la protection sociale.

Il nous conduit en effet à penser la continuité de revenu pour tous comme un bien commun, un droit pour tous, au même titre que la santé de la population. C'est en ce sens qu'il s'inscrit au-delà de la seule indemnisation chômage. Il impose alors une refonte de l'Unédic et une redéfinition radicale de ses modes de financement.

On s'en doute, le déficit de l'Unédic n'est pas imputable, loin de là, aux seules annexes 8 et 10. Les causes des déficits doivent être recherchées du côté des transformations du travail qui rendent la cotisation assise sur le volume horaire d'emploi structurellement insuffisante pour couvrir des besoins croissants, et différents, de ceux pour lesquels a été inventée la cotisation sociale. Il s'agit certes de repenser la cotisation sociale au-delà des limites des plafonds de la Sécurité sociale, mais aussi de repenser l'impôt comme impôt progressif et affecté.

Depuis les années 1990, et avec une accélération certaine depuis 2007, les réformes fiscales sont allées dans le sens d'un transfert de la fiscalité des

---

Nous avons ensuite calculé le coefficient de corrélation entre les salaires et les allocations. La valeur théorique de ce coefficient varie entre -1 et +1. Lorsque ce coefficient prend la valeur -1, cela veut dire que les indemnisations compensent parfaitement les bas salaires, le système agit de manière parfaitement mutualiste en redistribuant les ressources à la faveur des bas salaires. Si la valeur de ce coefficient est proche de +1, les indemnisations versées sont parfaitement proportionnelles aux salaires, le système fonctionne sur des principes d'assurance individuelle. Une valeur proche de zéro indique que les deux logiques (de mutualisation et d'assurance individuelle) co-agissent comme deux forces égales et opposées. C'est le cas de l'ancien régime d'indemnisation. En revanche, l'application de la réforme donne un coefficient de corrélation qui vaut +0,52, alors que le Nouveau Modèle donne un coefficient qui vaut -0,43.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

entreprises vers les ménages (*corporate welfare*) ; du passage d'une fiscalité progressive à une fiscalité proportionnelle (qui favorise les plus hauts revenus) ; d'une défiscalisation des revenus du patrimoine. Un système fiscal qui privilégie la redistribution est l'autre versant, indissociable, de la question du modèle mutualiste de protection sociale. Le choix du modèle de protection sociale est intimement lié à celui du modèle de fiscalité. La question fondamentale apparaît alors au grand jour : quel modèle de société voulons-nous ?

### VII. POUR UNE ÉCONOMIE DES BIENS COMMUNS

L'invention d'une nouvelle protection sociale adaptée aux mutations du travail et de l'emploi concerne l'ensemble de l'économie et de la société. D'une part, parce que depuis le début des années 1980, les modalités d'organisation par projet et les formes d'emploi discontinu structurent également d'autres secteurs de l'économie. D'autre part, parce que les dépenses sociales changent de nature et de fonction. Elles ne se limitent plus à constituer, comme dans le cadre des politiques keynésiennes, un soutien de la demande effective, mais se transforment en conditions pour l'émergence d'une économie des biens communs.

En effet, les données économiques et sociales qui justifient et légitiment le projet de refondation sociale peuvent être retournées contre le projet. Il s'agit pour cela d'envisager les dépenses de l'État-providence et de la Sécurité sociale non plus comme des causes de déficit, handicapant l'économie, mais comme le moteur d'un autre modèle de développement. Les comportements qui essaient de s'émanciper de la contrainte économique sont envisagés comme novateurs, moteurs d'une autre dynamique économique et sociale.

Selon Robert Boyer, il se pourrait qu'un régime de croissance original soit en train d'émerger, tant aux États-Unis qu'en Europe et au Japon. Nous vivons dans des économies où :

les dépenses consacrées à la santé, à l'éducation, à la formation, aux loisirs et au cadre de vie ne cessent d'augmenter selon une tendance quasi séculaire. C'est particulièrement net aux USA alors même que les mécanismes collectifs de prise en compte de ces besoins ne sont qu'embryonnaires. En Europe, l'émergence de ce modèle, que l'on pourrait qualifier d'anthropogénétique, se manifeste par les problèmes financiers que rencontrent les divers régimes de la couverture sociale (santé, retraite...) et l'organisation du modèle éducatif. Ce qui est interprété comme un signe de mauvaise gestion témoigne en fait de la prégnance de ce modèle de production de l'homme par l'homme. Il est dommage que le caractère convenu des débats dissimule cet enjeu majeur qui traverse les diverses formes de capitalisme, comme les économies les plus pauvres pour lesquelles l'accès à la santé et à l'éducation constitue le véritable levier du développement<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Robert Boyer, « Aux sources de la croissance, l'exemple américain », in *Cahiers Français*, n° 323, 2004, p. 29-35.

## QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ?

Nous voyons dans cette définition d'un nouveau régime de croissance l'une des rares possibilités offertes à la spécificité de l'État-providence et des systèmes de protection sociale européens de se renouveler et d'innover. Elle permet d'échapper à la logique de simple conservation de ce que la protection sociale et l'État-providence ont été, comme à la logique de subordination du social aux lois du marché.

À la différence du projet de refondation sociale, les réflexions de Boyer sur la protection sociale et les dépenses de l'État-providence, nous invitent à concevoir ces dernières comme des biens communs, dont l'accès n'est pas limité par la solvabilité des usagers et dont la jouissance n'est pas indexée aux fonctions que les individus exercent dans le système productif.

Cette conception des dépenses sociales, en invalidant les séparations instituées par le projet de refondation sociale, et notamment la division entre employables et non-employables, ôte toute pertinence au fondement de ce même projet de même qu'à son objectif : la distinction entre assurance (pour les solvables) garantie par les entreprises privées et assistance (pour les non-solvables) assurée par l'État.

La culture et l'art, leurs modalités de production, leurs contenus, les publics qu'elles créent, les ressources et les désirs qu'ils mobilisent participent pleinement de l'émergence d'un nouveau régime de croissance. Mais plus encore, il s'agit de penser les dépenses sociales comme les éléments sur lesquels fonder une nouvelle conception du développement. Les dépenses pour la couverture sociale, pour l'indemnisation chômage, pour assurer les minima sociaux ou pour la formation devraient être considérées comme des investissements collectifs, et non comme des coûts ou des charges. Puisqu'elles ne visent pas exclusivement la reproduction d'une force de travail adaptée aux nécessités du marché, elles introduisent aussi une liberté relative de choix et de mouvement. La nature et les finalités des dépenses sociales pour la santé, l'éducation, la formation et la culture rejaillissent sur le contenu et les finalités de la croissance, nous contraignant à repenser les notions mêmes de croissance et de développement.

De ce point de vue, le régime d'indemnisation chômage des intermittents, définit suivant les critères du Nouveau Modèle, ne se résume plus exclusivement à une assurance contre les risques de l'organisation du travail, mais voit ses fonctions élargies en se transformant en un investissement collectif contribuant au développement des biens communs.





# Annexe 1

## ENQUÊTE SOCIOLOGIQUE : INTERMITTENTS DU SPECTACLE

### SUR CETTE ENQUÊTE

Dans le cadre de l'expertise citoyenne demandée par la Coordination Nationale des Intermittents et Précaires, l'équipe ISYS, composante du Matisse-UMR de l'Université de Paris 1 et du CNRS, réalise une étude statistique, économique et sociologique du régime d'assurance chômage des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

L'équipe ISYS s'est engagée à respecter les principes de l'expertise citoyenne en faisant appel aux compétences d'économistes, de sociologues, de statisticiens mais en mobilisant aussi les savoirs des personnes directement concernées par la réforme du régime d'Assurance chômage, entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Le questionnaire auquel vous avez accepté de répondre fait partie de cette étude.

Le questionnaire est divisé en 6 parties : 1) informations générales ; 2) votre parcours professionnel ; 3) votre emploi ; 4) vos rémunérations ; 5) vos relations avec vos employeurs ; 6) votre travail et vos différentes activités. Il vise à mieux connaître la discontinuité de l'emploi, puis la variabilité des rémunérations, la logique de vos relations avec les employeurs (déclarations des heures et montant des rémunérations). La dernière partie, plus qualitative, cherche à mieux comprendre l'articulation entre emploi et activité, temps de travail rémunéré ou non rémunéré et temps de vie.

Ce questionnaire est long. Il vous demande de reconstituer votre situation sur les cinq dernières années (vos projets, vos revenus). Il vous prendra entre une heure et une heure et demie de votre temps. Remplissez-le soigneusement avec l'aide de notre enquêteur. Nous vous remercions de votre coopération.

Ce questionnaire est strictement anonyme. En aucun cas les données qui permettraient une éventuelle identification ne seront fournies à des organismes administratifs ou privés.

Renseignements supplémentaires. Enquête réalisée pour le compte de l'AIP (Association des Amis des Intermittents et Précaires) par Antonella Corsani,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Yann Moulier Boutang et Maurizio Lazzarato, membres de l'équipe ISYS sous la responsabilité scientifique du professeur Yann Moulier Boutang. L'équipe ISYS est dirigée par le professeur Bernard Paulré.

Contacts : Yann Moulier Boutang : Yann.Moulier-Boutang@univ-paris1.fr, Antonella Corsani : antonella.corsani@univ-paris1.fr, Maurizio Lazzarato : maurizio.lazzarato@univ-paris1.fr ou à l'adresse suivante : MATISSE-ISYS, Maison des Sciences Économiques, 106/112 Boulevard de l'Hôpital, 75013 Paris.

### PREMIÈRE PARTIE : INFORMATIONS GÉNÉRALES

1. N° du questionnaire (ne pas remplir lors de l'entretien)
2. Nom de l'enquêteur
3. Date de l'entretien
4. Année de naissance
5. Sexe
6. Lieu de résidence (indiquez le code postal)
7. Le logement dans lequel vous habitez est :
  1. De votre propriété
  2. De propriété familiale
  3. HLM
  4. Atelier logement (logement de fonction subventionné)
  5. Autre location
  6. À titre gratuit
  7. Squatter
  8. Autre (préciser)
8. Dans quel type de foyer vivez-vous ?
  1. Seul
  2. Seul avec enfant (s)
  3. Chez vos parents
  4. En couple
  5. En couple avec enfant (s)
  6. Avec plusieurs personnes
  7. Autre (préciser)
9. Si vous vivez en couple, quelle est la situation professionnelle de la personne avec laquelle vous vivez ?
  1. Salarié dans le secteur privé en CDI à plein temps
  2. Salarié avec type particulier d'emploi (CDD, temps partiel, intérim, etc.)

## ANNEXE 1

3. Fonctionnaire de l'État ou des collectivités territoriales
  4. Chômeur
  5. RMIste
  6. Rentier
  7. Autre (*préciser*)
10. Dans votre famille y a-t-il d'autres personnes travaillant ou ayant travaillé dans le secteur du spectacle ?
11. Votre situation actuelle ?
1. Vous avez des droits ouverts à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle
  2. Vous avez cotisé au titre des annexes 8 ou 10 pour un nombre d'heures insuffisant pour l'ouverture de droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle
  3. Vous avez perdu vos droits après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, suite à l'application du protocole du 26 juin 2003
  4. Autre (*préciser*)
12. Quelle a été votre dernière date anniversaire ?
1. jour mois année
- et votre dernière date d'ouverture des droits aux indemnités chômage ?
2. jour mois année
13. Quel était le nombre d'heures déclarées lors du dernier examen de votre situation ?  
( *ceux qui n'ont jamais ouvert des droits indiqueront le nombre d'heures déclarées au cours de la dernière année*)
1. Moins de 507
  2. 507 – 519
  3. 520 – 549
  4. 550 – 675
  5. 676 – 844
  6. 845-1013
  7. 1014- 1183
  8. Plus de 1183
14. Indiquez le nombre exact :  
Ne sait pas (*coder 9999*)
15. Êtes-vous inscrit à l'ANPE ? 1. Oui 2. Non
16. Si oui, depuis quelle année ?
17. Si oui, quel est l'intitulé du métier qui vous est reconnu par l'ANPE ?
18. À quelle Caisse Assédic êtes-vous inscrit (Département) ?
19. Depuis quelle année ?

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

20. Annexe dont vous relevez dans l'ancien régime d'indemnisation) ?

1. Annexe 8 2. Annexe 10

21. Annexe dont vous relevez actuellement (après l'application de la réforme) ?

1. Annexe 8 2. Annexe 10

*Maintenant nous allons nous intéresser à votre parcours professionnel.*

### DEUXÈME PARTIE : VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

22. Quelle est votre formation en termes de niveau d'études générales ?

*(Préciser le plus haut diplôme obtenu)*

1. Aucun
2. BEPC (niveau troisième)
3. Baccalauréat
4. Bac + 2
5. Bac + 3
6. Bac + 4
7. Bac + 5 et plus

23. De quel(s) diplômes supérieur(s) êtes-vous titulaire ? *(préciser lesquels) :*

24. Avez-vous d'autres diplômes concernant les métiers du spectacle ?

1. Oui 2. Non

25. Si oui, lesquels ? *(plusieurs réponses possibles)*

1. École de danse
2. École de musique
3. École de théâtre
4. École de cinéma
5. Autre *(préciser)*

26. Considérez-vous que votre formation s'est faite plutôt sur le tas, par la pratique ?

1. Oui 2. Non

27. Si oui, décrivez votre parcours de formation par la pratique :

28. Avez-vous suivi des stages dans votre carrière ?

1. Oui 2. Non

*si non, aller à la question 34*

29. Si oui, vous les avez suivi :

1. Régulièrement
2. Occasionnellement

30. À quel moment avez-vous suivi ces stages ?

*(plusieurs réponses possibles)*

## ANNEXE 1

1. En début de carrière
  2. Tout le long de la carrière
  3. En fin de carrière
31. Quels types de stage avez-vous suivi ? (*plusieurs réponses possibles*)
1. Subventionnés. (*payés par l'employeur ou par des organismes publics*)
  2. Payants (*payés par vous-même*)
  3. Rémunérés
  4. Autres
32. Par quels organismes vous ont-ils été procurés ? (*plusieurs réponses possibles*)
1. L'ANPE.
  2. L'AFDAS
  3. Autres (*préciser lesquels*)
33. Pourquoi avez-vous choisi de suivre ces stages ?
1. Pour vous « perfectionner »
  2. En vue d'une reconversion professionnelle
  3. Autre (*préciser*)
34. Quels métiers avez-vous exercés ?  
(*décrivez les différents métiers ou fonctions que vous avez exercés*)
- Avant de devenir intermittent du spectacle :
- Depuis :
- Actuellement :
35. Le début de votre activité dans le secteur du spectacle relève :
1. D'un projet personnel où vous avez investi votre formation et vos ressources
  2. D'un changement dans votre parcours de formation et /ou professionnel
  3. Du hasard
36. Avez-vous dû changer de lieu de résidence pour poursuivre votre activité dans le secteur du spectacle ? (*lieu d'habitation effective*)
1. Oui. 2. Non
37. Si oui, pouvez-vous préciser la nature de ce changement ?
38. Avez-vous déjà cotisé au titre des annexes 8 et 10 sans pouvoir ouvrir vos droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle ?
1. Oui. 2. Non
39. Si tel est le cas, combien d'années avez-vous été dans cette situation ?
40. Toujours dans ce cas, sur combien d'heures en moyenne par an estimez-vous avoir cotisé ?  
Ne sait pas (*coder 9999*)
41. Si vous avez été indemnisé au moins une fois au titre des annexes 8 et 10, en quelle année avez-vous été indemnisé pour la première fois ?  
*si vous n'avez jamais été indemnisé au titre des annexes 8 et 10 allez à la question 46*

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

42. Avez-vous, par la suite, perdu vos droits ?

1. Oui 2. Non

43. Si oui, combien de fois ?

44. Si oui, pendant combien de temps ?

1. Des semaines  
2. Des mois  
3. Des années

45. Quelles en ont été les raisons de cette perte de droit ?  
*(plusieurs réponses possibles)*

1. Pas assez d'heures  
2. Maternité (ou paternité)  
3. Changement de métier  
4. Autres projets de vie  
5. Expatriation  
6. Accidents.  
7. Maladie  
8. Autre(préciser)

46. Si vous n'avez jamais pu ouvrir vos droits ou bien si vous les avez perdus, dans quelles situations avez-vous été ?

*Si cela s'est produit plusieurs fois, précisez pour chaque fois (mettre une croix dans la ligne concernée pour chaque colonne)*

- |   | 1 <sup>re</sup><br>fois | 2 <sup>e</sup><br>fois | 3 <sup>e</sup><br>fois | 4 <sup>e</sup><br>fois | 5 <sup>e</sup><br>fois |
|---|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1. Aucun régime d'indemnisation             |                         |                        |                        |                        |                        |
| 2. Régime général                           |                         |                        |                        |                        |                        |
| 3. Autres annexes (4, 6, autre)             |                         |                        |                        |                        |                        |
| 4. RMI                                      |                         |                        |                        |                        |                        |
| 5. Soutien familial ou autre (aides, prêts) |                         |                        |                        |                        |                        |
| 6. Autres allocations                       |                         |                        |                        |                        |                        |

47. Durant ces périodes,

a. avez-vous eu des contrats de travail ?

1. Oui 2. Non

b. avez-vous exercé une activité en qualité de travailleur indépendant ?

1. Oui 2. Non

48. Si vous avez eu des contrats de travail, de quel type de contrat s'agissait-il ?

1. CDI  
2. CDD (*CDD de droit commun ou CDD d'usage*)

## ANNEXE 1

3. Saisonnier

4. Intérim

5. Contrat d'auteur

49. Au cours des cinq dernières années quand vous tombiez malade, avez-vous eu recours à la mise en arrêt maladie ?

1. Oui 2. Non

50. Si non, pour quelles raisons ?

*Nous allons aborder maintenant la description de vos emplois*

### TROISIÈME PARTIE : VOTRE EMPLOI

51. Êtes-vous à la fois employeur (de fait) et employé ?

1. Oui 2. Non

52. Si tel est le cas, décrivez brièvement votre situation professionnelle

53. Sur combien de projets (ou bien de productions, de programmes) avez-vous travaillé, ces cinq dernières années ? Combien de contrats et/ou de bulletins de salaire en ont-ils découlé ?

	Projets	Contrats déclarés	Bulletins de salaire sans contrat
1999			
2000			
2001			
2002			
2003			

54. Quelle est normalement la durée de vos contrats ?

*(plusieurs réponses possibles)*

1. une journée ou un cachet, un service.

2. 2 à 4 journées

3. 5 jours, une semaine

4. Un mois

5. Plus d'un mois

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

55. Par rapport à la prestation, le contrat de travail est-il généralement établi ?

1. Avant
2. Pendant
3. Après
4. Jamais.

56. Avez-vous exercé une activité hors du champ d'application des annexes 8 et 10, tout en exerçant un métier du spectacle (ex. : monteur ou réalisateur chez Citroën en CDD de droit commun) ?

1. Oui
2. Non..

57. Si c'est le cas, quelle était la nature de cette activité ?

58. Cette activité a duré combien de temps ?

1. Une journée ou un cachet, un service
2. 2 à 4 journées
3. 5 jours, une semaine
4. Un mois.
5. Plus d'un mois

59. Combien de contrats avez-vous eu dans le cadre du Guichet Unique ?

60. Quel a été le nombre de vos employeurs ?

	Un employeur principal	Employeurs réguliers	Employeurs ponctuels
1999			
2000			
2001			
2002			
2003			

61. De quel secteur d'activité vos employeurs habituels relèvent-ils ? :

1. Spectacle vivant  
dont :
  - 1.1. danse
  - 1.2. théâtre
  - 1.3. musique.
  - 1.4. cirque
2. Cinéma.
3. Audiovisuel.  
dont :
  - 3.1. Radio
  - 3.2. Télévision
4. Publicité.
5. Prestataires de service
6. Autre (précisez)



## ANNEXE 1

62. Quelle est la taille des entreprises pour lesquelles vous travaillez le plus souvent ?

*(selon les critères habituels de votre secteur d'activité)*

1. Grande
2. Moyenne
3. Petite

63. Travaillent-elles pour leur propre compte ou pour le compte d'un tiers ?

1. Pour leur compte.
2. Pour le compte d'un tiers

64. Votre activité est :

1. Fortement concentrée dans des périodes de l'année
2. Plutôt concentrée
3. Distribuée de manière régulière sur l'année
4. Distribuée de manière aléatoire sur l'année

65. La variation des heures déclarées dans votre carrière est-elle importante ?

1. Oui
2. Non

66. Si cette variation est importante, elle oscille :

d'un minimum de (en heures)

à un maximum de (en heures)

67. Donnez-vous des cours de formation ? *(y compris les cours de sensibilisation)*

1. Oui
2. Non

68. Si oui, combien cela représente-t-il ?

1. nombre de cours ou ateliers par an
2. nombre d'heures par an

69. À quel type de public s'adressent-ils ? *(plusieurs réponses possibles)* :

1. à des écoliers
2. à des étudiants
3. à des personnels d'entreprises
4. à des professionnels
5. à des amateurs
6. autre (préciser)

70. Quelle est ape

5. Autre *(préciser)*

71. Vous considérez-vous comme un « permittent ? »

*(un salarié qui travaille de manière continue -équivalent plein temps- avec un seul et unique employeur mais en cumulant de multiples CDD d'usage)*

1. Oui
2. Non

72. Pouvez-vous nous expliquer les raisons de votre réponse ?

73. Sur une année, combien de déplacements avez-vous effectués dans le cadre de votre activité (tournées, tournages, etc.) ?

En nombre de déplacements

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

74. Quelle a été la durée moyenne de ces déplacements ?

En jours

75. Quelles démarches privilégiez-vous dans vos recherches d'emploi ?  
(plusieurs réponses possibles)

1. Les annonces de l'ANPE
2. Les réseaux professionnels.
3. Les réseaux d'amis
4. Les liens institutionnels
5. Proposition de projets
6. Autre (*préciser*)

76. Vous arrive-t-il de refuser des offres d'emploi ?

1. Oui
2. Non

77. Pour quelles raisons êtes-vous amené à le faire ?

78. Au cours de ces dernières années, considérez-vous que les conditions d'embauche et de travail :

1. Se sont dégradées
2. Sont restées stables
3. Se sont améliorées

79. Pour quelles raisons ?

*Nous allons aborder maintenant la structure et l'évolution de vos revenus.*

## QUATRIÈME PARTIE : VOS RÉMUNÉRATIONS

80. Quels ont été vos revenus fiscaux déclarés au cours des 5 dernières années ?  
(préciser si c'est en euros ou en francs)

1999    2000    2001    2002    2003

81. Quelle a été la composition (en pourcentage) de vos revenus pendant la dernière année fiscale ?

1. salaires
2. allocations
3. droits d'auteurs

82. Bénéficiez-vous d'autres sources de revenu ? (plusieurs réponses possibles)

1. revenus issus d'activités non déclarées
2. prestations sociales
3. bourse nominale
4. revenus patrimoniaux
5. autres (*préciser*)

## ANNEXE 1

83. Les rémunérations salariales sont-elles stables ou variables (en fonction des employeurs et des projets) sur l'année ?

1. stables
2. variables
3. très variables

84. Combien avez-vous gagné par jour ou par cachet lors de la dernière année ?

En moyenne      Minimum      Maximum

85. Comment le montant de la rémunération est-il généralement déterminé ?

1. selon la convention collective ou tarif normalement pratiqué dans le secteur
2. négocié individuellement avec l'employeur
3. en fonction du financement du projet..
4. « collectivement » comme dans certaines compagnies etc
5. participations aux bénéfices futurs
6. autre (*préciser*)

86. Vous est-il déjà arrivé d'être rémunéré moins que le minimum syndical ?

1. jamais
2. parfois
3. souvent
4. régulièrement
5. ne connaît pas le minimum syndical

87. Avez-vous déjà été rémunéré sur la base des recettes ?

1. Jamais.
2. Parfois.
3. Souvent
4. Régulièrement

88. Au cours de ces dernières années, les rémunérations :

1. Ont augmenté
2. Sont restées stables
3. Ont diminué

89. Quelles en sont d'après vous les raisons ?

90. Pourriez-vous indiquer le montant en euros de :

votre salaire journalier de référence

votre allocation journalière

91. Après l'application du protocole du 26 juin 2003, avez-vous constaté une modification importante des vos allocations journalières ?

1. Elles ont augmenté
2. Elles ont baissé
3. Aucune modification importante

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

92. D'après vous un « bon » système de calcul de l'indemnité journalière doit :
1. privilégier prioritairement le maintien du niveau de vie de chacun des cotisants proportionnellement à sa cotisation individuelle ?
  2. répartir la masse globale des cotisations pour permettre au plus grand nombre possible d'intermittents de bénéficier au minimum de l'équivalent du SMIC jour ? (NB : SMIC jour : 38 euros )
93. Afin de garantir une plus grande mutualisation des risques liés à l'intermittence, quel est le montant du plafond mensuel (salaires + indemnités) au-delà duquel vous jugeriez normal que l'on n'ait plus droit à percevoir des indemnités ?
1. 2 SMIC mensuels
  2. 3 SMIC mensuels
  3. 4 SMIC mensuels
  4. 5 SMIC mensuels

(NB : SMIC mensuel : 1154,18 euros)

*Nous allons aborder maintenant vos relations avec vos employeurs pour la déclaration des heures et des taux de salaire.*

## CINQUIÈME PARTIE : VOS RELATIONS AVEC VOS EMPLOYEURS

94. Lors des cinq dernières années avez-vous pu atteindre les 507 heures ?
- oui    non    avec difficulté    facilement
- 1999  
2000  
2001  
2002  
2003
95. Normalement, pouvez-vous « négocier » avec l'employeur ?
1. Oui    2. Non
96. Si oui, cela se produit :
1. Occasionnellement
  2. Souvent
  3. Régulièrement
97. Sur quels éléments du contrat négociez-vous de manière prioritaire ?
1. les dates de la déclaration
  2. le taux de salaire
  3. la longueur des contrats
  4. le nombre de contrats
  5. autre (préciser)

## ANNEXE 1

98. Est-ce qu'il vous est déjà arrivé « d'acheter » des heures ou des cachets pour atteindre les 507 h ?

1. Oui 2. Non

99. Dans ce cas, quelle était la fréquence de cet expédient ?

1. Occasionnellement  
2. Souvent  
3. Régulièrement

100. Avez-vous déclaré un nombre de jours différent des jours travaillés réellement ?

PLUS MOINS NON

1999  
2000  
2001  
2002  
2003

101. Avec quel type d'employeur pouvez-vous « négocier » ?  
*(la taille de la structure est celle de votre secteur d'activité habituel)*

1. Petite structure  
2. Grande entreprise  
3. Avec tout employeur

102. Les employeurs vous proposent-ils des « arrangements » :

1. Oui 2. Non

103. Si oui, sur quels éléments du contrat portent ces arrangements ? *(plusieurs réponses possibles)*

1. les contrats  
2. la déclaration  
3. le taux de salaire  
4. le délai de paiement  
5. participation aux bénéfices futurs

104. D'après votre expérience, les employeurs payent-ils une partie au noir ?

1. toujours  
2. parfois  
3. jamais

105. Payent-ils les heures supplémentaires ?

1. toujours  
2. parfois  
3. jamais

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

106. Respectent-ils les conventions collectives ?

1. toujours
2. parfois
3. jamais
4. ne connaît pas la convention collective de son secteur d'activité

107. Respectent-ils le minimum syndical ?

1. toujours
2. parfois
3. jamais
4. ne connaît pas le minimum syndical de son secteur d'activité

108. Utilisent-ils le CDD pour remplacer des personnes en congé (annuel, maternité, maladie, etc.) ?

1. toujours
2. parfois
3. jamais

109. Est-ce qu'une proposition de l'employeur défavorable pour votre déclaration peut vous induire à refuser un contrat ?

1. toujours
2. parfois (*Indiquer dans quelles circonstances*)
3. jamais

110. L'introduction du nouveau protocole a-t-elle entraîné d'après vous un changement dans les comportements des employeurs ?

1. Oui
2. Non

111. Dans les vôtres ?

1. Oui
2. Non

112. Si c'est le cas, pourriez-vous décrire la nature du changement dans les comportements ?

113. L'application du nouveau protocole a-t-elle modifié les marges de manœuvre dans les négociations par rapport à l'ancien protocole ?

1. Accru
2. Réduit
3. Aucune modification

*Maintenant nous allons parler de votre travail, des vos activités et des liens entre celles-ci et les différentes temporalités de votre vie.*

## ANNEXE 1

### SIXIÈME PARTIE : VOTRE TRAVAIL

114. Le métier qui vous est reconnu suivant le classement des métiers de l'ANPE culture-spectacle correspond-t-il à vos compétences ?

1. Oui 2. Non

115. Si non, pourquoi ?

116. Correspond-t-il à vos pratiques de travail ?

1. Oui 2. Non

117. Si non, pourquoi ?

118. Votre activité actuelle correspond-t-elle à votre projet professionnel ?

1. Oui 2. Non

119. Si non : Pourquoi poursuivez-vous cette activité ?

120. Estimez-vous que les heures de travail effectuées dans le cadre d'un projet dépassent les heures rémunérées ?

1. Oui 2. Non

121. En prenant votre agenda de l'année passée ou de l'année en cours, si vous additionnez les jours travaillés, correspondant à un rendez-vous, à une mission, à une prestation (répétitions, tournages, représentations, etc.) quelle différence trouvez-vous entre vos jours travaillés et vos jours de travail rémunérés ?

Approximativement, quel pourcentage de jours travaillés est-il effectivement rémunéré sur un projet ?

Jours de Travail rémunérés

Jours de Travail non rémunérés

122. Quelle partie du travail n'est-elle pas rémunérée ?

*(plusieurs réponses possibles)*

1. répétitions
2. représentations
3. temps de préparation
4. documentation
5. diffusion, valorisation
6. promotion
7. autre *(préciser)*

123. Exercez-vous des activités « en amont » des projets pour lesquels vous avez été engagé ou bien en amont des projets que vous avez initiés ?

1. Oui 2. Non

124. Si oui, lesquelles ?

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

125. Exercez-vous des activités « en aval » des projets pour les quels vous avez été engagé ou bien, « en aval » des projets que vous avez initiés ?

1. Oui 2. Non

126. Si oui, lesquelles ?

127. Exercez-vous votre activité dans des projets de façon bénévole ou gratuite ?

1. Oui 2. Non

128. Combien de tels projets sur une année ?..

129. Pouvez-vous mesurer approximativement la durée cette activité gratuite ? (semaines /mois sur l'année)

semaines

mois

130. Pourquoi participez-vous à ces projets sans être rémunéré ?

1 Par plaisir

2. Par goût de l'expérimentation

3. Pour aider des amis

4. Pour un emploi éventuel

5. Pour établir des relations

6. Pour apprendre

7. Pour accumuler de l'expérience

8. Pour développer des liens associatifs

9. Autres (*précisez*)

131. Cette année, quelle a été approximativement (indiquer en pourcentage) la proportion entre :

le temps réellement travaillé (rémunéré ou pas)

et le temps considéré comme « chôme »

132. Comment occupez-vous votre temps « chôme » entre deux contrats et en dehors des activités gratuites ?

1. autres activités non liées à la profession et sans but spécifique

2. autres activités liées à la profession mais pouvant déboucher sur d'autres avens professionnels

3. initiation de projets

4. documentation

5. formation (cours/stages)

6. préparation de projets

7. recherche d'emploi

8. recherche financement de projets

9. activités associatives

10. militantisme

133. Si on prend en compte l'ensemble des activités, vous êtes potentiellement au travail :



## ANNEXE 1

1. 12 mois sur 12
2. 11 mois sur 12
3. 10 mois sur 12
4. 9 mois sur 12
5. 8 mois sur 12
6. moins de 8 mois dans l'année

134. Avez-vous le sentiment que votre vie professionnelle et votre vie privée sont séparées :

1. Oui, totalement
2. Pas du tout
3. C'est variable selon les moments

135. Pour quelles raisons vies professionnelle et privée sont-elles éventuellement liées, « totalement » ou « selon les moments » :

136. Si la possibilité vous était donnée, choisiriez-vous d'être salarié permanent ?

1. Oui
2. Non

Explicitez les raisons

137. Avez-vous envisagé une reconversion professionnelle ?

1. Oui
2. Non

138. Si oui, pourquoi ?

139. Vers quelle activité vous orienteriez-vous ?

140. Quelles ressources (pas seulement financières) pensez-vous pouvoir mobiliser en vue de cette reconversion ?

141. La reconversion que vous envisagez est-elle à l'intérieur du secteur du spectacle ?

1. Oui
2. Non

142. Vous êtes-vous mobilisé dans le dernier conflit des intermittents ?

1. Oui
2. Non

143. Si oui, combien de temps ?

144. À quel moment ? .

145. Sous quelles formes ?

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### QUESTIONS ANNEXES

146. Connaissez-vous dans votre entourage des personnes qui n'ont pas réussi à atteindre le nombre d'heures nécessaires pour ouvrir ou maintenir leurs droits à l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle ?

1. Oui 2. Non

147. Si c'est le cas pouvez-vous nous dire :

1. combien de femmes ?

2. combien d'hommes ?.

148. Dans quelle tranche d'âge sont-ils ?

*(indiquer dans la colonne du nombre de personnes)*

	1	2	3	4	5
moins de 29 ans					
30-49 ans					
Plus de 50 ans					

149. Évaluation générale de l'expérience de l'intermittence (emploi, rémunération, travail, conditions de travail, temps à soi etc.)

Cette partie est complètement libre, vous pouvez, si vous le souhaitez, développer les aspects de votre expérience de l'intermittence dans le secteur du spectacle qui ne peuvent pas trouver leur espace dans le questionnaire et qui vous semblent importants pour une meilleure connaissance des conditions de travail et de vie des intermittents du spectacle.

## Annexe 2

### DE L'ÉCHANTILLON À LA POPULATION

L'échantillon est constitué de 1039 individus, dont 871 indemnisés ou dont la situation est en cours d'examen. C'est donc ce sous-échantillon que nous allons comparer à la population totale, puis redresser pour que ses caractéristiques soient identiques à celles fournies par l'Unédic sur la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002.

Les enquêtes ont été effectuées dans différentes régions de France, et plutôt que d'être exhaustif et de représenter toutes les régions, nous avons choisi de mettre l'accent sur quelques-unes pour bénéficier d'un meilleur taux de représentativité. Le tableau suivant montre quelles sont ces régions.

Tableau 1. Représentativité de notre échantillon région par région

Région :	Effectif total (UNEDIC)	Effectif total (échantillon)	Représentativité (en %)
Aquitaine	2574	15	0,58
Bourgogne	900	17	1,89
Bretagne	2140	12	0,56
Champagne-Ardenne	653	9	1,38
Languedoc- Roussillon	4294	50	1,16
Limousin	392	4	1,02
Midi-Pyrénées	3753	35	0,93
PACA	6448	81	1,26
Pays de la Loire	2619	21	0,80
Poitou-Charentes	1133	20	1,77
Rhône-Alpes	5756	94	1,63
Total régions	30662	358	1,17
Île-de-France	36055	499	1,38
Total	66717	857	1,28

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Avant toute chose, il convient de préciser que la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002 sur l'ensemble de la France selon l'Unédic est de 76 130 personnes. Les régions choisies représentent donc 87,64% de la population totale.

Sur nos 871 individus, 14 résident dans des régions autres que celles-ci, c'est pourquoi notre échantillon s'est réduit à 857 personnes.

Nous disposons de plusieurs informations sur les caractéristiques de la population étudiée : la répartition dans les deux annexes<sup>1</sup> (8 et 10), la répartition département par département, la répartition selon l'affiliation (c'est-à-dire le nombre d'heures travaillées retenu pour l'ouverture des droits), et enfin la répartition selon le sexe et les tranches d'âge.

Nous avons donc décidé d'assurer la représentativité de l'échantillon par rapport à la population totale en fonction des trois groupes de variables suivants :

- Région\*Annexe
- NHT\*Annexe
- Âge\*Sexe\*Annexe

Le croisement de ces variables est crucial, car, par exemple, la répartition entre les annexes n'est pas du tout la même selon que l'on est en Île-de-France ou non. Les tableaux suivants comparent les effectifs donnés par l'Unédic et ceux présents dans notre échantillon.

Tableau 2a. Comparaison selon l'annexe

	Annexe 8	Annexe 10
Effectif de notre échantillon :	32,53%	67,47%
Effectif selon l'Unédic :	32,18%	67,82%

Tableau 2b. Comparaison selon la région de résidence

Région de résidence :	Annexe 8		Annexe 10	
	Echantillon	Unédic	Echantillon	Unédic
Île-de-France	79,34%	80,09%	47,86%	41,68%
Autres régions	20,66%	19,91%	52,14%	58,32%
Total	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Nous nous référons ici, et dans toute la procédure de pondération, aux anciennes annexes valables en 2003.

## ANNEXE 2

Tableau 2c. Comparaison selon le Nombre d'Heures Travaillées

Tranche NHT :	Annexe 8		Annexe 10	
	Echantillon	Unédic	Echantillon	Unédic
507h-675h	54,98%	47,97%	67,62%	71,27%
676h-844h	17,71%	17,28%	15,84%	13,76%
845h-1013h	9,59%	12,26%	8,90%	6,74%
1014h et plus	17,71%	22,49%	7,65%	8,23%
Total	100%	100%	100%	100%

Tableau 2d. Comparaison selon le croisement Sexe\*Âge

Sexe :	Tranche d'âge :	Annexe 8		Annexe 10	
		Echantillon	Unédic	Echantillon	Unédic
Femme	Moins de 30 ans	7,01%	10,18%	7,12%	8,02%
	30 ans-50 ans	26,94%	22,31%	23,67%	20,46%
	Plus de 50 ans	2,21%	2,91%	2,85%	2,83%
Homme	Moins de 30 ans	9,93%	16,00%	8,54%	13,17%
	30 ans-50 ans	46,13%	42,83%	50,00%	48,09%
	Plus de 50 ans	7,75%	5,77%	7,83%	7,43%
Total		100%	100%	100%	100%

Il faut préciser qu'à ce stade final notre échantillon comporte 833 individus. En effet, nous avons dû en éliminer certains pour cause de non-réponse à ces variables de calage.

Comme on peut le constater, ces différentes comparaisons montrent que notre échantillon est représentatif de la population totale. Néanmoins, il présente certaines imperfections comme la sous-représentation de la tranche d'âge des moins de 30 ans, ou la surreprésentation des franciliens en annexe 10.

Pour pallier ces divergences, nous avons redressé notre échantillon, grâce à une procédure de calage sur marges (les marges étant les caractéristiques de la population données par l'Unédic).

Le calage sur marges permet de redresser un échantillon, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelée variables de calage. Les pondérations produites par la procédure sont telles que pour une variable de calage catégorielle, les effectifs pondérés des modalités de la variable dans l'échantillon, après redressement, seront égaux aux effectifs connus sur la population. Dans notre cas, toutes les variables de calage sont catégorielles.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Le redressement consiste à remplacer les poids initiaux (qui sont ici les inverses des probabilités d'inclusion) par des poids de « calage » aussi proches que possible des pondérations initiales au sens d'une certaine distance.

Nous avons procédé en deux étapes, en calant successivement les sous-populations à l'intérieur des annexes.

Notre échantillon comptait 271 individus en annexe 8 et 562 individus en annexe 10. Nous avons donc attribué à chacun d'entre eux un poids initial égal à l'inverse de la probabilité d'inclusion, soit égal au rapport entre l'effectif de notre population de référence et l'effectif de notre échantillon (soit  $21472/271$  pour l'annexe 8 et  $45245/562$  pour l'annexe 10).

Ensuite, nous avons calé ces deux sous-populations par rapport aux variables « Région », « NHT », et par rapport à la variable croisée « Sexe\*Âge », en prenant comme références les chiffres figurant dans les tableaux 2b à 2d.

La méthode choisie ici est la méthode linéaire, qui est équivalente à une estimation par régression. Les résultats sont satisfaisants car aucune pondération finale n'est négative, et les rapports de poids (entre les poids finaux et les poids initiaux) sont compris entre 0,57 et 1,92.

Au final, notre échantillon est donc représentatif de la population des intermittents indemnisés au 31 décembre 2002, et présente donc les mêmes caractéristiques que celles données par l'Unédic sur les variables présentées ci-dessus.

C'est-à-dire une population très masculine (67% d'hommes) ; une majorité d'intermittents affiliés en 2003 à l'annexe 10 (68% en moyenne), mais avec une forte différence entre l'Île-de-France et les autres régions (80% des intermittents en annexe 10 dans les autres régions) ; une forte concentration de la population intermittente en Île-de-France ; et enfin une majorité d'intermittents qui déclarent un nombre d'heures travaillées inférieur à 675 heures, avec ici encore, une forte différence selon l'annexe d'affiliation.

## Annexe 3

### SALAIRES ET REVENUS

Structure par tranche d'affiliation (en %)

NHT	Echantillon	Données Unédic
507-520h	22,9	21,8
520-550h	16,9	18,3
550-600h	10,5	13,9
600-650h	8,9	7,2
650-700h	6,9	6,1
700-750h	5,0	5,0
750-800h	3,6	4,0
800-1000h	11,2	10,7
Plus de 1000h	14,1	12,9
Total	100,0	99,9

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Structure par tranche de salaire annuel non plafonné (en %)

Salaires	Echantillon	Données Unédic
Moins de 0,3 SMIC	5,3	7,9
0.3-0.4 SMIC	8,2	9,9
0.4-0.5 SMIC	10,8	11,7
0.5-0.6 SMIC	11,6	10,7
0.6-0.8 SMIC	16,0	16,0
0.8-1.1 SMIC	18,0	16,2
1.1-1.25 SMIC	7,4	5,4
1.25-1.5 SMIC	8,3	6,8
1.5-2 SMIC	5,3	7,6
2-3 SMIC	7,0	5,4
3-4 SMIC	1,2	1,5
4-5 SMIC	0,5	0,5
Plus de 5 SMIC	0,4	0,4
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100,0</b>

Structure par tranche de NHT et tranche de salaire annuel (en SMIC)

Salaires/ NHT	507h- 520h	520h- 550h	550h- 600h	600h- 650h	650h- 700h	700h- 750h	750h- 800h	800h- 1000h	Plus de 1000h	Total:
0-0,3	3,56%	0,78%	0,67%	0	0,14%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%	5,26%
0,3-0,4	3,64%	2,26%	1,06%	0,81%	0,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,16%
0,4-0,5	3,16%	3,21%	2,07%	1,01%	0,19%	0,14%	0,14%	0,47%	0,41%	10,78%
0,5-0,6	3,39%	2,84%	2,23%	1,18%	0,40%	0,47%	0,48%	0,52%	0,15%	11,66%
0,6-0,8	3,93%	2,51%	1,79%	1,61%	2,20%	0,93%	0,90%	1,30%	0,81%	15,96%
0,8-1,1	2,85%	2,99%	0,87%	2,27%	1,95%	1,37%	0,60%	2,68%	2,42%	18,02%
1,1-1,25	0,91%	0,59%	0,83%	0,75%	0,75%	0,88%	0,47%	1,43%	0,77%	7,37%
1,25-1,5	0,44%	0,78%	0,30%	0,81%	0,19%	0,46%	0,60%	1,47%	3,20%	8,26%
1,5-2	0,66%	0,68%	0,25%	0,32%	0,26%	0,26%	0,13%	2,00%	0,75%	5,30%
2-3	0,37%	0,23%	0,33%	0,12%	0,53%	0,23%	0,23%	1,10%	3,94%	7,07%
3-4	0,00%	0,00%	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,12%	1,24%
4-5	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,00%	0,10%	0,29%	0,49%
5 et +	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,13%	0,29%	0,42%
<b>Total:</b>	<b>22,91%</b>	<b>16,86%</b>	<b>10,51%</b>	<b>8,89%</b>	<b>6,98%</b>	<b>4,96%</b>	<b>3,55%</b>	<b>11,19%</b>	<b>14,15%</b>	<b>100%</b>



## ANNEXE 3

Les salaires annuels et les allocations annuelles en fonction du sexe,  
de l'annexe, de la région, de l'âge et du NHT<sup>1</sup>

	Salaire moyen	Salaire médian	Ecart-type des salaires	Allocation moyenne	Allocation médiane
Femme	11452	8600	72405	9816	9977
Homme	13845	11176	103012	11075	11222
Annexe 10	17335	15953	84181	10555	10798
Annexe 8	11033	8559	93560	10727	10755
IDF	15859	13420	100790	10715	10829
Autres régions	9724	7925	73095	10619	10755
Moins de 30 ans	11108	10163	69103	7841	7772
30-50 ans	13121	10114	88526	11778	11266
Plus de 50 ans	16994	13515	143682	13112	12700
507h-675h	9423	7751	51070	11129	11096
676h-844h	14048	12257	61279	10401	10542
845h-1013h	19053	16244	112755	10827	11678
1014h et plus	24432	18386	164554	8820	8016

<sup>1</sup> L'analyse est faite sur la base des anciennes annexes 8 et 10.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### Rémunérations journalières et par cachet moyennes

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
174	153	905	126	200	52	1800

	Rémunération journalière moyenne (en euros)
Femme	163
Homme	180
Annexe 8	194
Annexe 10	165
IDF	188
Autres régions	158
Moins de 30 ans	148
30-50 ans	177
Plus de 50 ans	210
507h-675h	164
676h-844h	182
845h-1013h	210
1014h et plus	188

### Rémunérations journalières et par cachet minimale

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
123	110	519	85	150	15	625

### Rémunérations journalières et par cachet maximale

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
281	230	2179	176	300	70	3618

## ANNEXE 3

Salaires moyen et médian annuels (en euros) en fonction du secteur

Travaille dans:	Spectacle vivant	Cinéma	Audiovisuel	Publicité	Prestataire	Autre
OUI moyenne	11046	17390	16774	18498	13820	12755
NON moyenne	18286	11218	10264	12305	12944	13134
OUI médiane	8821	14474	13874	14853	11880	10887
NON médiane	16281	9120	8364	10036	10163	10253

Salaires annuel moyen, médian et écart-type en fonction du métier

Métier exercé :	Salaire moyen (euros):	Salaire médian (euros):	Écart-type :
Cirque-Music Hall	15159	10448	127592
Coiffure-Maquillage	17709	16438	71202
Communication	9100	7904	37003
Comédien	10765	7689	101514
Costume-Habillage	11542	9389	57531
Danseur	9353	7900	33525
Décors accessoires	16750	14853	101121
Eclairage Lumière	13526	12428	52904
Image	16970	13794	81601
Mise en scène	12192	12400	52237
Montage	17334	16769	77318
Musique-Chant	8582	7353	43683
Production	16682	13791	101455
Réalisation	16128	14254	82724
Son	14966	14137	63197
Autre en rapport	8321	8253	10489

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Rémunération journalière moyenne en fonction du métier

Métier exercé :	Moyenne (euros)	Coefficient de variation	Minimum (euros)	Maximum (euros)
Cirque-Music Hall	214	6,15	86	600
Coiffure-Maquillage	169	2,67	107	210
Communication	141	2,11	114	190
Comédien	168	7,32	65	1800
Costume-Habillage	141	4,96	74	360
Danseur	176	1,88	90	250
Décors accessoires	170	4,19	76	450
Eclairage Lumière	175	9,17	52	1206
Image	200	3,58	90	472
Mise en scène	204	2,47	100	363
Montage	182	2,14	100	283
Musique-Chant	150	3,78	70	488
Production	185	3,67	74	380
Réalisation	208	2,19	90	400
Son	174	2,91	90	287
Autre en rapport	230	6,68	78	650

Indicateurs statistiques descriptifs de l'amplitude relative

Moyenne	Médiane	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Minimum	Maximum
0,92	0,67	0,40	1,08	0	23,05

## ANNEXE 3

### Amplitude relative selon le métier exercé

Métier exercé :	Moyenne	Coefficient de variation	Minimum	Maximum
Cirque-Music Hall	0,79	4,70	0,00	1,38
Coiffure-Maquillage	0,44	7,29	0,11	0,67
Communication	0,40	6,34	0,12	0,75
Comédien	1,24	14,52	0,00	23,05
Costume-Habillage	0,50	5,63	0,00	1,22
Danseur	0,85	4,94	0,00	2,80
Décors accessoires	0,59	7,07	0,00	1,64
Eclairage Lumière	0,85	7,49	0,00	4,04
Image	0,72	5,28	0,15	1,59
Mise en scène	0,74	3,64	0,26	1,33
Montage	0,52	9,28	0,00	2,60
Musique-Chant	1,33	8,56	0,00	9,50
Production	0,52	11,01	0,00	3,67
Réalisation	0,44	7,38	0,00	1,60
Son	0,78	5,64	0,00	2,00
Autre en rapport	0,70	5,41	0,21	1,42

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### Amplitude relative selon le secteur

Secteur :	Moyenne	Coefficient de variation	Minimum	Maximum
Spectacle vivant	1,04	12,26	0,00	23,05
Hors spectacle vivant	0,57	8,70	0,00	3,60
Cinéma	0,97	17,08	0,00	23,05
Hors cinéma	0,89	9,02	0,00	9,50
Audiovisuel	0,97	15,23	0,00	23,05
Hors audiovisuel	0,88	8,85	0,00	9,50
Publicité	1,2	10,49	0,00	7,67
Hors publicité	0,88	12,67	0,00	23,05
Prestataire de services	1,05	20,27	0,00	23,05
Hors prestataire de services	0,89	9,30	0,00	9,50
Autre	0,9	6,87	0,00	4,62
Hors autre	0,92	13,09	0,00	23,05

### La taille des entreprises employeuses

Taille des entreprises:	Effectif en %
Petite	44,56%
Moyenne	12,19%
Moyenne et Petite	12,16%
Grande	11,54%
Grande et Petite	7,35%
Toutes tailles	7,06%
Grande et Moyenne	5,15%
Total:	100%

## ANNEXE 3

Les salaires annuels moyens suivant la taille de l'entreprise employeuse

Taille des entreprises:	Salaire moyen	Salaire médian	Ecart-type	Allocation moyenne	Allocation médiane	Ecart-type
Grande	17516	16255	83515	10173	10085	41160
Grande et Moyenne	18326	15244	109093	9896	9972	41283
Grande et Petite	12742	11125	81285	9608	9423	34336
Moyenne	14479	11880	92087	10379	10800	39571
Moyenne et Petite	12798	10972	100389	10754	10725	38289
Petite	10306	7933	81765	11064	11238	34346
Toutes tailles	17185	14202	128105	11020	11084	37269

### Détermination du montant de la rémunération

Détermination du montant de la rémunération :	Part des personnes répondant « oui » :	Part des personnes répondant « non » :	Total :
Selon la convention collective ou tarif normalement pratiqué dans le secteur	50,02%	49,98%	100%
Négociation individuelle avec l'employeur	54,23%	45,77%	100%
En fonction du financement du projet	52,03%	47,97%	100%
« Collectivement » comme dans certaines compagnies	22,02%	77,98%	100%
Participations aux bénéfices futurs	5,33%	94,67%	100%
Autre	2,45%	97,55%	100%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Salaire moyen selon le niveau de formation générale

Niveau de formation :		Salaire moyen (en euros)
Infra-bac :	Aucun diplôme	11387
	BEPC	11373
Bac, Bac+2 :	Bac	13143
	Bac+2	13139
Supérieur ou égal à Bac+3 :	Bac+3	14302
	Bac+4	11631
	Bac+5	14010

Le salaire, l'allocation, le NHT : indicateurs statistiques descriptifs  
Salaire perçu en 2003 :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
13078	10405	94307	6726	15778	885	128700

Allocation perçue en 2003 :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
10671	10777	36814	7844	13216	213	28917

Nombre d'heures travaillées lors de la dernière ouverture de droits :

Moyenne (euros)	Médiane (euros)	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Minimum (euros)	Maximum (euros)
721	609	2613	526	826	507	3600



## ANNEXE 3

Le revenu moyen en fonction de la part des allocations dans le revenu

Part de l'allocation dans le revenu	Revenu annuel moyen (en euros)
00%-10%	42071
11%-20%	34678
21%-30%	29274
31%-40%	26875
41%-50%	24148
51%-60%	21300
61%-70%	18658
71%-80%	17340
81%-90%	14299

La part moyenne des allocations dans le revenu par tranche de salaires  
exprimés en SMIC

Salaires	Part moyenne des allocations dans le revenu
moins de 0,3 SMIC	70%
0,3-0,4 SMIC	64%
0,4-0,5 SMIC	59%
0,5-0,6 SMIC	57%
0,6-0,8 SMIC	54%
0,8-1,1 SMIC	46%
1,1-1,25 SMIC	39%
1,25-1,5 SMIC	35%
1,5-2 SMIC	33%
2-3 SMIC	25%
3-4 SMIC	17%
4-5 SMIC	17%
Plus de 5 SMIC	8%
Population Totale :	48%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Structure de la population en fonction du NHT, du revenu, du salaire et de l'allocation moyens

NHT	Revenu moyen (euros)	Salaire moyen (euros)	Allocations moyennes (euros)
507-520h	18501	8102	10285
520-550h	21567	9290	11414
550-600h	21372	9619	11617
600-650h	23130	11071	11795
650-700h	24260	12531	11233
700-750h	24423	14190	9792
750-800h	23433	13410	10367
800-1000h	27818	17352	10819
Plus de 1000h	33817	24596	8924

Caractéristiques des personnes percevant des prestations sociales

Sexe:	Femme	Homme		
Répartition:	43,43%	56,57%		
Annexe:	Annexe 8	Annexe 10		
Répartition:	23,43%	76,57%		
Région:	IDF	Autres régions		
Répartition:	45,26%	54,74%		
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans	
Répartition:	22,19%	74,20%	3,61%	
Tranche de NHT:	507h-675h	676h-844h	845h-1013h	1014h et plus
Répartition:	73,60%	9,43%	12,76%	4,21%
Salaire moyen :	9829 euros	Allocation moyenne :	10501 euros	

## ANNEXE 3

Caractéristiques des personnes percevant des revenus patrimoniaux

Tranche d'âge:	Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans
Répartition:	6,45%	76,98%	16,57%
Salaire moyen :	13060 euros	Allocation moyenne :	12414 euros



## Annexe 4

### LA FIGURE DU SALARIÉ-EMPLOYEUR

La part des salariés-employeurs  
dans la population des intermittents du spectacle

	Proportion de personnes se déclarant comme à la fois employeur et salarié
Population totale :	29,29%
Femme :	31,34%
Homme :	28,30%
Annexe 8 (2004) :	13,20%
Annexe 10 (2004) :	43,69%
IDF :	22,05%
Autres régions :	37,76%
Moins de 30 ans :	23,19%
30-50 ans :	29,99%
Plus de 50 ans :	38,73%
507h-675h :	37,59%
676h-844h :	21,68%
945h-1013h :	10,03%
Plus de 1014h :	9,64%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Les salaires annuels: indicateurs statistiques descriptifs

	Moyenne (euros)	Médiane (euros)	1 <sup>er</sup> quartile (euros)	3 <sup>ème</sup> quartile (euros)	Écart-type
Salarié employeur	9991	7477	5806	11390	90035
Salarié non employeur	14367	11880	7639	17171	93982

Le nombre d'employeurs

	1	2	3	4	5	6 à 9	10 et plus	total
Salarié em- plo- yeu- r	9.95%	14.15%	19.81%	14.97%	10.60%	19.88%	10.63%	100%
Salarié non em- plo- yeu- r	7.03%	11.85%	17.63%	10.86%	10.52%	25.98%	16.13%	100%

Le nombre d'employeurs principaux

	Aucun	1	2	3	4	5	6	total
Salarié em- plo- yeu- r	30.08%	60.29%	7.56%	1.73%	0.00%	0.33%	0.00%	100%
Salarié non em- plo- yeu- r	41.61%	43.24%	11.17%	2.69%	0.53%	0.57%	0.20%	100%

## ANNEXE 4

### Nombre de secteurs d'activité des salariés-employeurs

Nombre de secteurs	1	2	3	4 et plus	total
Salarié employeur	51,45%	24,26%	16,43%	7,86%	100%
Salarié non employeur	42,36%	32,36%	17,63%	7,65%	100%

### Les métiers des salariés-employeurs

Métier :	Salarié employeur	Salarié non employeur
Cirque-Music Hall	4,53%	0,66%
Coiffure-Maquillage	0,00%	0,55%
Communication	0,00%	0,75%
Comédien	39,06%	21,95%
Costume-Habillage	0,98%	2,24%
Danseur	7,29%	3,65%
Décors accessoires	2,45%	9,17%
Éclairage Lumière	0,57%	7,63%
Image	3,12%	6,47%
Mise en scène	4,49%	0,93%
Montage	1,27%	10,90%
Musique-Chant	22,48%	13,80%
Production	5,70%	4,98%
Réalisation	6,66%	7,05%
Son	0,61%	7,56%
Autre	0,79%	1,57%
Total	100.00	100.00

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

La part des salariés-employeurs par métier (en %)

Métier :	Part des salariés non employeurs	Part des salariés employeurs	Total
Cirque-Music Hall	26.10%	73,90%	100.00%
Comédien	56.63%	42,37%	100.00%
Costume-Habillage	84.63%	15,37%	100.00%
Danseur	54.81%	45,19%	100.00%
Décors accessoires	90.08%	9,92%	100.00%
Éclairage Lumière	97.02%	2,98%	100.00%
Image	83.37%	16,63%	100.00%
Mise en scène	33.42%	66,58%	100.00%
Montage	95.41%	4,59%	100.00%
Musique-Chant	59.79%	40,21%	100.00%
Production	67.89%	32,11%	100.00%
Réalisation	71.94%	28,06%	100.00%
Son	96.78%	3,22%	100.00%
Autre	82.80%	17,20%	100.00%



## Annexe 5

### LES TEMPS DE L'INTERMITTENCE

#### Le travail non rémunéré

Partie du travail non rémunérée :	Proportion de personnes estimant que cette partie n'est pas rémunérée :
Répétitions	54%
Représentations	9%
Temps de préparation	89%
Documentation	72%
Diffusion	45%
Promotion	44%
Autre	49%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Les intermittents engagés dans des projets à titre gratuit

	Proportion de personnes déclarant exercer une activité bénévole ou gratuite :
Population totale :	74,88%
Femme :	75,06%
Homme :	74,79%
Annexe 8 (2004) :	77,27%
Annexe 10 (2004) :	72,74%
IDF :	75,30%
Autres régions :	74,38%
Moins de 30 ans :	91,01%
30-50 ans :	70,43%
Plus de 50 ans :	67,93%
507h-675h :	75,73%
676h-844h :	78,68%
945h-1013h :	65,92%
Plus de 1014h :	72,17%

Les raisons qui justifient le travail dans des projets à titre gratuit

Raisons de l'activité bénévole :	Proportion de personnes citant cette raison :
Par plaisir	61%
Pour apprendre, par goût de l'expérience	76%
Pour aider les amis	67%
Pour établir des relations, en vue d'un emploi	58%
Pour développer des liens associatifs	23%
Autre	18%

## ANNEXE 5

Évaluation subjective de la durée totale des activités sur l'année par sexe,  
annexe, région, âge, tranche d'affiliation (NHT)

	12 mois	11 mois	10 mois	9 mois	8 mois	Moins de 8 mois	NSP	Total :
Population totale :	21,81%	35,70%	23,12%	8,96%	5,96%	4,34%	0,11%	100%
Femme :	18,30%	33,39%	28,35%	9,64%	5,06%	5,25%	0%	100%
Homme :	23,51%	36,81%	20,60%	8,63%	6,40%	3,89%	0,16%	100%
Annexe 8 (2004) :	17,01%	33,02%	24,15%	10,77%	9,77%	7,05%	0,24%	100%
Annexe 10 (2004) :	25,78%	39,57%	22,28%	7,46%	2,82%	2,10%	0%	100%
IDF :	21,62%	33,77%	23,67%	8,59%	7,70%	4,46%	0,20%	100%
Autres régions :	22,04%	37,96%	22,48%	9,39%	3,93%	4,19%	0%	100%
Moins de 30 ans :	24,15%	32,61%	23,52%	6,64%	7,60%	5,58%	0%	100%
30-50 ans :	19,64%	36,63%	24,32	9,68%	5,33%	4,24%	0,16%	100%
Plus de 50 ans :	31,43%	36,42%	13,96%	9,58%	6,52%	2,10%	0%	100%
507h-675h :	23,68%	36,60%	24,76%	6,49%	5,55%	2,75%	0,17%	100%
676h-844h :	19,05%	37,56%	12,51%	13,68%	8,61%	8,59%	0%	100%
945h-1013h :	11,63%	38,26%	23,24%	11,47%	7,43%	7,97%	0%	100%
Plus de 1014h :	22,54%	27,22%	27,31%	14,16%	3,91%	4,85%	0%	100%
Employeur-salarié	28,45%	45,10%	17,08%	6,00%	2,81%	0,56%	0%	100%
Non employeur-salarié	19,13%	31,67%	25,59%	10,23%	7,30%	5,93%	0,15%	100%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Les activités pendant le temps dit « chôme » (en dehors du travail non rémunéré et des activités exercées à titre gratuit)

Activités :	Réponses positives
Autres activités non liées à la profession et sans but spécifique	71,02%
Autres activités liées à la profession mais pouvant sur d'autres avensirs professionnels	39,07%
Initiation de projets	46,15%
Documentation	53,37%
Formation (cours/stages)	37,97%
Préparation de stages	46,07%
Recherche d'emploi	44,38%
Recherche de financement	20,45%
Activités associatives	29,34%
Militantisme	35,36%

## Annexe 6

### MÉTIERS ET PARCOURS

Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 8, suivant le nombre de métiers exercés actuellement

Nombre de métiers exercés :	1	2	3	4 ou plus	Total :
Annexe 8	46%	36%	12%	6%	100%
Femme 8	51%	41%	5%	3%	100%
Homme 8	45%	34%	14%	7%	100%
Moins de 29 ans 8	35%	44%	12%	9%	100%
30-50 ans 8	50%	34%	11%	5%	100%
Plus de 50 ans 8	54%	29%	11%	6%	100%
507h-675h 8	42%	36%	14%	8%	100%
676h-844h 8	55%	34%	8%	3%	100%
845h-1013h 8	42%	44%	8%	6%	100%
1014h et + 8	54%	32%	9%	5%	100%

Structure de la population des intermittents relevant de l'annexe 10 suivant le nombre de métiers exercés actuellement

Nombre de métiers exercés :	1	2	3	4 ou plus	Total :
Annexe 8	42%	34%	13%	11%	100%
Femme 8	46%	35%	12%	8%	100%
Homme 8	40%	34%	14%	12%	100%
Moins de 29 ans 8	34%	46%	7%	13%	100%
30-50 ans 8	43%	31%	15%	11%	100%
Plus de 50 ans 8	48%	33%	12%	7%	100%
507h-675h 8	41%	36%	12%	11%	100%
676h-844h 8	38%	36%	20%	6%	100%
845h-1013h 8	54%	26%	12%	8%	100%
1014h et + 8	47%	22%	13%	18%	100%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Polyvalence et porosité chez les intermittents relevant de l'annexe 8

Combinaisons les plus fréquentes en 8 :		Effectif en % :
Réalisation	Production	9,28%
Montage	Réalisation	8,73%
Eclairage Lumière	Décors accessoires	7,21%
Son	Autre en rapport	6,66%
Réalisation	Image	4,71%
Réalisation	Autre en rapport	4,34%
Production	Eclairage Lumière	4,20%
Autre combinaison		54,87%
Total :		100%

Polyvalence et porosité chez les intermittents relevant de l'annexe 10

Combinaisons les plus fréquentes en 8 :		Effectif en % :
Musique-Chant	Comédien	18,34%
Comédien	Mise en scène	14,94%
Comédien	Autre en rapport	13,54%
Musique-Chant	Autre en rapport	7,15%
Danseur	Autre en rapport	5,20%
Comédien	Danseur	5,07%
Comédien	Production	4,90%
Musique-Chant	Son	4,02%
Comédien	Autre	3,87%
Autre combinaison		22,97%
Total :		100%

## ANNEXE 6

### Les intermittents du spectacle enseignants

	Part des personnes donnant des cours de formation
Population totale :	45,30%
Femme :	48,96%
Homme :	43,55%
Annexe 8 (2004) :	24,71%
Annexe 8 (2004) :	63,47%
IDF :	42,34%
Autres régions :	48,75%
Moins de 30 ans :	41,04%
30-50 ans :	45,21%
Plus de 50 ans :	55,78%
507h-675h :	51,81%
676h-844h :	40,97%
945h-1013h :	28,55%
Plus de 1014h :	28,75%
Salarié-employeur	66,36%
Salarié-non employeur	36,29%

### Durée en heures des cours de formations donnés

Moyenne	Médiane	Mode	Ecart-type	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Minimum	Maximum
121,90	90	100	986,55	47	160	3	704

### Cotisation aux annexes 8 ou 10 sans ouverture de droits

OUI	NON	Total :
43,51%	56,49%	100%

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Durée de cette situation sans ouverture de droits

Durée moyenne (années)	Durée médiane (années)	Durée minimum (années)	Durée maximum (années)
2,70	2	0	20

NHT annuel moyen dans cette situation sans ouverture de droits

Moyenne (heures)	Médiane (heures)	Minimum (heures)	Maximum (heures)
296	250	3	1800

Perte de droits après l'entrée dans le régime

Perte de droits	OUI	NON	Total :
Effectif en %	33,52%	66,48%	100%

Durée approximative de ces pertes de droits après l'entrée dans le régime

Durée de ces pertes de droits :	Des semaines	Des mois	Des années	Total
Effectif en %	13,82%	63,21%	22,97%	100%

La variation du NHT est-elle importante au cours de votre carrière ?

Variation importante du NHT	OUI	NON	NSP	Total :
Effectif en %	43,93%	55,54%	1,03%	100%



## Annexe 7

### LES DIFFÉRENTS MODÈLES D'INDEMNISATION CHÔMAGE

Les systèmes d'indemnisation chômage ont deux caractéristiques majeures : leur complexité et de ce fait une faible transparence. Analyser les différents dispositifs s'avère être un exercice ennuyeux et néanmoins fondamental pour comprendre la philosophie et la portée de leur réforme. Afin de mieux saisir le sens des réformes, il nous semble alors important de rappeler les principaux dispositifs introduits par la réforme de 2003 des annexes 8 et 10 du régime général d'assurance chômage, entrée en application le 2004, et les principaux résultats des simulations. Nous ferons également référence aux dispositifs prévus par la nouvelle réforme entrée en application en 2007, dont la philosophie en reste inchangée, malgré les quelques modifications majeures apportées au protocole de 2003.

#### I. LA RÉFORME

##### *La suppression de la Date Anniversaire*

Suivant l'ancien système d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, l'ouverture des droits était accordée après examen de situation : l'examen portait sur le nombre d'heures travaillées (NHT) pendant une période de référence de 12 mois, la recherche donc d'un minimum de 507 heures effectuées dans le cadre défini du champ d'application. La recherche du nombre d'heures travaillées se faisait à partir de la fin du dernier contrat. L'affiliation comportait un droit à l'indemnisation sur une période d'un an. Ainsi cette date d'ouverture de droits fixait une nouvelle date, la date anniversaire, de réexamen de situation.

À cette date, un nouveau calcul avait lieu qui annulait les anciens droits acquis en termes de nombre de jours indemnisés et dont certains intermittents n'avaient pas pu intégralement bénéficier car ils avaient subi une franchise importante du fait des revenus élevés ou bien car d'avoir travaillé un nombre de jours important pendant la période. Le principe régulateur étant défini,

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

jusqu'à la réforme de 2004, sur le critère « un jour travaillé est un jour non indemnisé, un jour non travaillé est un jour indemnisé ».

Avec le protocole de réforme, la date anniversaire est supprimée. Ceci constitue sans doute l'innovation majeure car cette suppression modifiée radicalement la philosophie qui inspirait la spécificité des annexes 8 et 10 au sein du régime général d'assurance chômage. Nous verrons pourquoi la suppression de la date anniversaire, en rompant avec le principe d'annualisation des droits introduit l'aléatoire car l'incertitude des emplois est étroitement associée, pour les intermittents du spectacle, au hasard de la distribution des contrats dans le temps. En quelque sorte, on pourrait affirmer que la date anniversaire était ce qui compensait la discontinuité des emplois et posait une borne à la précarisation.

Avec la suppression de la date anniversaire, l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage comporte maintenant un droit à un capital-jours de 243 jours d'indemnisation. C'est seulement une fois ces droits épuisés, que les Assédic procèdent à un réexamen des droits. De ce fait, tout intermittent pourra exploiter pleinement ce droit acquis, et cela même si ces revenus salariaux, ainsi que l'intensité de l'activité exercée sous contrat de travail, sont très élevés.

Ce principe dit de « capitalisation » est intégralement maintenu dans la nouvelle réforme entrée en application le 1<sup>er</sup> avril 2007. Un principe, celui de la capitalisation, dénoncé par la Coordination des Intermittents et Précaires en tant que garantie d'un revenu de confort pour les hauts salaires. « Au nom du maintien d'un système généreux – écrivait déjà en 2003 Bernard Gazier –, on le rend moins généreux pour celles et ceux qui en ont le plus besoin<sup>1</sup>. » En fait, le passage d'un système fondé sur l'annualisation à un système de capitalisation de jours d'indemnisation implique en même temps l'exclusion de certains et des avantages pour ceux qui en ont moins besoin, comme cela ressort de manière claire du travail de simulation.

Par quel dispositif s'opère l'exclusion ? Une fois abandonné le principe de la date anniversaire, la période de référence pour la recherche d'affiliation a été ramenée à 10 mois (304 jours) pour les intermittents relevant de l'annexe 8, et à 10 mois et demi (319 jours) pour ceux relevant de l'annexe 10. Il est à noter qu'avec la réforme de 2004, il s'opère pour la première fois une différenciation majeure entre les annexes, après avoir modifié le classement des intermittents : désormais les ouvriers et techniciens relèvent de l'annexe 8, les artistes de l'annexe 10. Auparavant la distinction des annexes recoupait essentiellement les secteurs, audiovisuel et cinéma pour l'annexe 8 et spectacle vivant pour l'annexe 10.

La modification substantielle de la période de référence a été l'un des dispositifs de la réforme les plus contestés. La réforme de 2007 prétend avoir assoupli ces critères. La recherche du NHT peut être élargie sur une période plus longue, mais le nombre d'heures nécessaires est bien plus important. En effet, d'une part, ce critère ne vaut que pour des réadmissions : les nouveaux entrants, ainsi

<sup>1</sup> Bernard Gazier, *Tous « Sublimes »*, Paris, Flammarion, 2003, p. 323.

## ANNEXE 7

que ceux qui ont connu des ruptures de droits ne pourront pas en bénéficier. D'autre part, ce principe qui se voudrait d'être un critère d'assouplissement, n'est qu'un critère portant à augmenter le Nombre d'Heures de Travail (NHT) nécessaire pour l'ouverture des droits.

La question centrale est bien celle de la date anniversaire.

Les simulations de la réforme de 2004 nous ont permis de démontrer que l'aléa introduit par la suppression de la date anniversaire est la source d'une forte inégalité de traitement. Ainsi, deux intermittents ayant effectué un même nombre d'heures, pour un même salaire, peuvent connaître un sort très différent du seul fait que l'activité se distribue différemment dans l'année.

Très rares seront les cas de ceux qui pourront bénéficier des critères dits d'assouplissement introduits par la nouvelle réforme.

Mais encore, le glissement de la période de référence, induite par les critères retenus dans la réforme des annexes 8 et 10 de 2004, introduisait un biais dans le calcul du salaire journalier de référence, paramètre qui était la clé du calcul des indemnités. Cela du fait de l'aléa et du glissement : les journées travaillées et donc les rémunérations perçues ne pouvant plus être prises en compte dans leur totalité.

Cela pourrait se légitimer dans un contexte de faible variabilité des rémunérations suivant les contrats. Cependant, comme nous l'avons mis en exergue dans le chapitre précédent, l'intermittence du spectacle ne signifie pas seulement discontinuité de l'emploi, mais aussi forte variabilité des taux de rémunération en fonction tant des projets que des employeurs et des secteurs. Ainsi, un intermittent engagé par deux employeurs différents pourra connaître des rémunérations très différentes, et cela même en situation de respect des conventions collectives et du minimum syndical. Prenons le cas d'un comédien, il pourra percevoir une rémunération forfaitaire d'un cachet de 200 euros pour une participation à une pièce de théâtre et un cachet de 2 000 euros pour une intervention dans la publicité.

Les critères retenus par la réforme semblent faire l'impasse sur la spécificité des pratiques d'emploi des intermittents du spectacle. Il est à noter qu'avec la réforme de 2007, le salaire journalier de référence (SJR) est abandonné. Fortement mis en cause par la Coordination des Intermittents et Précaires, le SJR n'est plus la variable clef dans le calcul des allocations journalières et dans les critères de régulation des indemnités chômage. Les réformateurs ont entendu et intégré la critique, mais seulement dans la mesure où les modifications pouvaient apporter plus de rationalité au système d'indemnisation chômage : la philosophie de la réforme demeure inchangée. Cependant, comme nous le verrons, la philosophie de la réforme est maintenue, elle s'exprime clairement dans les principes d'abandon de l'annualisation des droits et de capitalisation. Pour saisir cette philosophie, il faut analyser aussi les critères de régulation, à savoir, le décalage mensuel et la franchise.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *Le décalage mensuel*

Suivant l'ancien système d'indemnisation, le principe qui définissait le nombre de jours indemnisés en un mois était « un jour non travaillé = un jour indemnisé ». Le nombre de jours indemnisable était donc déterminé sur la base du nombre d'heures travaillées dans le mois.

Avec la réforme de 2004, ce critère est abandonné et c'est le rapport entre les revenus du mois et le SJR qui allait déterminer le nombre de jours indemnisables. Ce qui pouvait conduire, comme nous l'avons démontré, à des résultats fort étonnants : un intermittent ayant un SJR de 250 euros et ayant travaillé dans le mois 20 jours pour un salaire de 4 000 euros, était indemnisé pendant 14 jours (donc, même pendant les jours où il travaillait). Inversement, un intermittent ayant un SJR de 30 euros, ayant travaillé seulement 15 jours dans le mois et pour un salaire de 900 euros n'aurait pas de jours indemnisés dans le mois.

En particulier, ce critère pénalisait les nouveaux entrants pour qui le calcul du SJR était effectué de manière administrative sur un nombre de jours théoriques recouvrant la presque intégralité du nombre de jours de la période de référence. Ce nombre de jours ne correspondant pas à la situation d'emploi et de chômage réelle de la personne générait des SJR très faibles. C'est ainsi qu'à parité de nombre d'heures travaillées et de salaires perçus, deux intermittents, l'un nouvel entrant, l'autre en réouverture de droits, pouvaient se voir attribuer des SJR très différents, et par conséquent des allocations journalières et mensuelles très différentes.

La règle du décalage mensuel qui remplaçait le principe « un jour non travaillé = un jour indemnisé » par le principe du « maintien du niveau de vie », conjugué à la suppression de la date anniversaire, pouvait ainsi conduire au résultat aberrant qu'un nouvel entrant pouvait se retrouver en situation de ne jamais percevoir d'indemnités chômage. Mais aussi, que tout intermittent étant en progression salariale voyait sa période d'épuisement des droits prolongée sur une période indéfinie, avant de pouvoir rouvrir ses droits dans de meilleures conditions d'indemnisation.

Les nouvelles règles de décalage mensuel, introduites par la réforme de 2007, semblent ressortir de la prise en compte, par les réformateurs, des critiques apportées à ces critères : le nombre de jours indemnisable dans le mois est fonction du nombre de jours travaillés. Cependant, ce nombre de jours est fortement réduit (suivant un coefficient variable suivant qu'il s'agisse de l'annexe 8 ou de l'annexe 10) par rapport aux nombre de jours qui seraient indemnisable suivant le critère « un jour non travaillé = un jour indemnisé ». Les conséquences en sont que d'une part les indemnités perçues dans le mois sont plus faibles, que d'autre part, la période d'écoulement des droits se prolonge significativement.

## ANNEXE 7

### *La franchise*

Avant la réforme de 2004, une franchise était calculée en fonction du niveau des salaires perçus pendant la période de référence (les douze mois précédant l'ouverture des droits). Ainsi, les intermittents percevant des revenus très élevés étaient faiblement indemnisés. Suivant la réforme de 2004, le calcul de la franchise avait introduit un avantage pour les intermittents les mieux rémunérés qui est maintenu par la réforme de 2007 : à l'ancienne formule qui prévoyait le calcul des jours de franchise en fonction des salaires perçus pendant la période de référence et le SJR, rapportés chacun aux valeurs du SMIC mensuel et du SMIC jour on ôte maintenant trente jours. Ceci comporte certes des avantages pour les intermittents les moins bien rémunérés, car auparavant, même avec des salaires faibles, il était possible de se voir attribuer des jours de franchise, mais surtout, les plus grands bénéficiaires demeurent les intermittents les mieux rémunérés.

Mais encore, la véritable nouveauté de 2004 avait consisté dans le fait que la franchise était préfixe et elle s'épuisait même pendant les périodes en emploi. Le nouveau calcul de la franchise induisait des coûts financiers importants dont nous avons pu rendre compte par les simulations. La réforme de 2007 abandonne le principe de la franchise préfixe : désormais elle ne s'écoule que pendant les jours de chômage.

Par le travail de simulation nous en étions parvenu à deux conclusions majeures. Une première conclusion de ce travail consistait à interroger la pertinence du SJR comme paramètre légitime pour asseoir le système d'indemnisation spectacle des intermittents. Ce qui ne mettait pas simplement en cause la réforme, mais aussi l'ancien système d'indemnisation.

La deuxième conclusion était une interrogation sur les critères et les objectifs visés par la réforme. Les simulations semblent montrer que la réforme de 2004 engendrait des coûts importants liés à l'indemnisation des intermittents les mieux rémunérés et ayant des emplois plus réguliers. Seule une exclusion massive du plus grand nombre pouvait alors permettre de réabsorber ces coûts.

La réforme de 2007 aura certainement introduit des critères permettant une meilleure maîtrise des coûts : les intermittents les mieux rémunérés ne pourront plus bénéficier des avantages apportés par la réforme de 2004, mais l'exclusion sera massive et la précarisation des conditions de vie et des parcours professionnels importants.

En effet, rares sont les cas, comme nous l'avons constaté avec l'enquête, d'abandon de l'activité suite à une perte de droits à l'indemnisation chômage. Le plus souvent, les intermittents poursuivent leur activité mais en subissant à la fois une perte de revenu et la contrainte d'accepter n'importe quel emploi. Il faut peut-être rappeler ici que déjà avant la réforme, on estimait à 30000 les intermittents du spectacle non indemnisés.

Il fallait réformer les annexes 8 et 10, mais autrement, telle était la position de la Coordination des Intermittents et Précaires.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### II. « NOUS AVONS UNE PROPOSITION À VOUS FAIRE » :

#### LE NOUVEAU MODÈLE

Par Nouveau Modèle nous entendons le modèle d'indemnisation chômage des salariés à l'emploi discontinu élaboré et proposé par la Coordination Nationale des Intermittents et Précaires et dont certains critères ont inspiré la plateforme du Comité de Suivi, tout comme le texte de loi présenté par le groupe socialiste à l'Assemblée Nationale mais qui n'aura jamais été soumis au vote.

Nous n'analyserons ici que quelques uns des dispositifs prévus par le Nouveau Modèle, et qui en font sa singularité.

#### *Unicité de l'annexe*

Le Nouveau Modèle propose la suppression de la distinction entre annexes.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage, le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les deux annexes recouvraient respectivement les ouvriers et techniciens de l'audiovisuel et du cinéma (annexe 8) et les artistes et techniciens du spectacle vivant (annexe 10). Les deux annexes ne comportaient pas de différences majeures en ce qui concerne tant les critères d'ouverture des droits que les modes de calcul des indemnités et des formes de régulation (règle du décalage et franchise). Les critères de séparation des annexes étant inscrits dans l'histoire même du régime d'indemnisation chômage : dans les années 1960, c'est d'abord l'annexe 8 qui a été créée, comme régime spécifique d'indemnisation chômage des salariés du secteur de l'audiovisuel et du cinéma. C'est seulement dans un deuxième temps que cette spécificité a été élargie aux salariés du secteur du spectacle vivant, c'est la création de l'annexe 10.

Avec la réforme de 2004, les critères de séparation entre les deux annexes sont redéfinis suivant le clivage ouvriers/techniciens, tous secteurs d'activité confondus (annexe 8) et artistes (annexe 10). Mais aussi, comme nous venons de le voir, les critères d'ouverture des droits sont différenciés suivant les deux annexes.

Les résultats de l'enquête laissent apparaître la non pertinence tant du premier que du deuxième critère de séparation des annexes, corroborant ainsi la proposition par la Coordination des Intermittents et Précaires d'une annexe unique.

La séparation des annexes 8 et 10 s'avère non pertinente pour bon nombre d'intermittents du spectacle car, d'une part, ils peuvent aussi bien être embauchés par des entreprises du spectacle vivant que du cinéma ou de l'audiovisuel : il y a donc une forte porosité entre les secteurs ; d'autre part, dans leur carrière et aussi bien dans leurs pratiques concrètes d'emploi et de travail, les fonctions techniques et les fonctions artistiques sont le plus souvent confondues. En ce sens, que une même personne peut exercer aussi bien des fonctions artistiques que techniques suivant les projets sur lesquels elle est

## ANNEXE 7

engagée. Souvent, la frontière entre artistique et technique est très subtile et l'assignation de la fonction dans le contrat relève d'aspects purement formels plutôt que des pratiques concrètes de travail.

Quelques exemples issus de l'enquête peuvent éclaircir ces propos : un technicien du son, compositeur ou interprète en même temps, peut aussi bien être engagé comme technicien que comme musicien. Un réalisateur a, le plus souvent, des compétences aussi de monteur, il peut tantôt être engagé comme réalisateur, tantôt comme monteur, tantôt comme metteur en scène. On voit bien ici comment non seulement la séparation des annexes est non pertinente mais aussi la classification des métiers et leur assignation, technique ou artistique.

Un des résultats inattendus de l'enquête : beaucoup d'intermittents, étant donné la multiplicité des employeurs et de leur secteur d'activité, ainsi que la multiplicité des fonctions et métiers reconnu dans les contrats, étaient dans l'impossibilité de déterminer l'annexe dont ils relevaient.

Ainsi, si la notion de métier et la classification des métiers sont de moins en moins pertinentes pour définir les conditions d'ouverture des droits sociaux, l'unicité de l'annexe permet de répondre d'une réalité commune : celle de la discontinuité de l'emploi et de la variabilité des rémunérations. Mais encore, l'analyse des parcours, telle qu'elle émerge de l'enquête, met en évidence une discontinuité ou, si l'on veut, une non-linéarité des carrières.

Un exemple : machiniste pendant huit ans, un intermittent interviewé est depuis dix ans comédien. Loin d'être une exception, des cas de ce type, s'ils ne constituent pas la règle, sont très fréquents, comme nous l'avons soutenu dans le chapitre précédent. La séparation des annexes peut alors s'avérer fort pénalisante pendant les phases de reconversion, phases qui souvent s'étendent sur des périodes longues pendant lesquelles il y a chevauchement de métiers et fonctions. Des périodes qui pourraient alors être des périodes de non couverture des droits pour des raisons purement administratives et qui ne correspondent en rien à une absence d'activité.

L'enquête fait également apparaître une autre situation fréquente : une même personne peut cumuler sur une période annuelle des contrats avec des employeurs relevant du secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, et des contrats avec des employeurs non reconnus dans le secteur du spectacle, tout en exerçant la même activité. Elle peut alors se retrouver dans une situation d'impossibilité d'ouverture de droits au titre des annexes 8 et 10, et à la limite, dans l'impossibilité tout court d'ouverture de droits à l'indemnisation chômage.

Prenons le cas d'un musicien « intervenant » dont l'essentiel des contrats serait avec des employeurs qui ne relèvent pas du secteur du spectacle. Ces heures ne seraient prises en compte au titre des annexes 8 et 10 qu'en partie. Dans le système actuel, des heures de formation donnée sont prises en compte, mais seulement dans la limite de 55 heures et uniquement dans le cas des artistes, et elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

Dans ce même sens, le développement récent de l'intérim dans ce secteur d'activité, fait que une même personne puisse se retrouver entre plusieurs

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

régimes d'indemnisation chômage, le régime général, l'annexe 4, les annexes 8 et 10. L'intermittence se révèle ici, non seulement comme discontinuité de l'emploi, mais aussi comme forte discontinuité des droits. Ce qui justifie et rend pertinente l'unicité de l'annexe et l'esprit qui l'informe, à savoir, une annexe unique pour les salariés à l'emploi discontinu, dépassant ainsi l'exception des intermittents du spectacle.

### *Fixité de la date anniversaire et assouplissement des critères d'accès*

La période de référence, suivant le Nouveau Modèle, est reconduite à un an, ainsi que la période de couverture des droits ouverts : 507 heures effectuées au cours des douze derniers mois ouvrent un droit à une indemnisation sur la période de douze mois qui suit l'ouverture des droits. Autrement dit, il existe un nombre maximum de jours consécutifs indemnisables : 365.

Rappelons que le système actuel, en supprimant le principe de la date anniversaire, à savoir la date d'admission dans le régime, définissant en même temps la prochaine date de réexamen de situation sur le principe de l'annualisation, non seulement a supprimé l'annualité des droits, mais aussi a introduit un principe de capitalisation. Avec l'ouverture des droits, tout intermittent a un capital de 243 jours dont il pourra bénéficier même si ses revenus sont très élevés et s'il connaît une forte régularité des contrats. Nous avons suffisamment insisté sur cet aspect, et démontré les inégalités de traitement induites par la suppression de la date anniversaire. La réintégration de la date anniversaire devrait donc, suivant l'esprit du Nouveau Modèle, à la fois, pallier à l'aléa induit par le glissement de la date de réexamen de situation pour la réouverture des droits et rétablir l'annualisation des droits, évitant aussi l'inégalité de traitement.

Nous avons pu démontrer que la suppression de la date anniversaire et le principe donc de capitalisation, conduisaient à ne pas prendre en compte, sauf dans certains cas, l'intégralité des heures travaillées au moment du réexamen de situation. En revanche, la fixité de la date anniversaire permet à chaque heure travaillée d'être prise en compte pour l'ouverture de droits.

Rappelons enfin que le Nouveau Modèle envisage aussi la nécessité et la possibilité d'un assouplissement des critères d'accès, afin d'amoindrir l'effet « couperet » du seuil des 507 heures, mais aussi pour permettre de pallier aux accidents de parcours. L'enquête a permis de vérifier la fréquence de ces accidents. Loin de concerner uniquement les intermittents qui réalisent un nombre d'heures relativement faible, proche du seuil, ces accidents concernent aussi les intermittents réalisant régulièrement plus de 800 heures, ils concernent aussi bien les intermittents bénéficiant de salaires très élevés que ceux percevant des salaires relativement bas. Un exemple issu de l'enquête peut permettre d'éclaircir ces situations : un monteur déclarant pendant plus de 15 ans un nombre d'heures toujours supérieur à 800 et percevant des salaires annuels minimum de deux SMIC et demi annuel, connaît l'échec d'un projet d'un film qui le fait tomber au dessous des 507 heures, les difficultés rencontrées du fait



## ANNEXE 7

de la perte de droits à l'indemnisation et du fait du temps s'écoulant jusqu'au prochain projet l'obligent à rechercher des emplois temporaires éloignés de son activité, ce qui n'est pas sans effets sur sa carrière.

Il apparaît alors difficile d'établir une corrélation entre accidents et niveau des salaires d'une part, entre accidents de parcours et nombre d'heures régulièrement déclarées. Mais aussi, il a été possible de vérifier comment l'effet « couperet » du seuil de 507 heures peut prolonger sur plusieurs années une situation de non droit à l'indemnisation bien que la personne soit à plein titre engagé dans le secteur. Prenons le cas d'un musicien compositeur percevant des droits d'auteur mais largement insuffisants pour lui assurer un revenu annuel au moins au niveau d'un SMIC. Si les cachets assurés par les concerts, très variables d'une année sur l'autre, sont insuffisants pour attendre les 507 heures, il pourra longtemps rester dans une zone de non droit. Si l'assouplissement des critères d'ouverture des droits ne peut pas résoudre intégralement les problèmes liés à ce type d'activité, il peut partiellement y répondre par une meilleure prise en compte des heures réalisées. La proposition de la Coordination des Intermittents et Précaire préfigure, en ce sens, la possibilité d'un prolongement de la période de référence. Pendant cette période de prolongation, l'intermittent bénéficierait alors d'une allocation plancher au niveau d'un SMIC jour. Ce crédit limité de prolongation de la période de référence est accordé sans condition à tout salarié cherchant à accéder au régime ou étant déjà allocataire.

### *Les heures prises en compte pour l'ouverture des droits*

La formation aussi bien donnée que reçue fait partie intégrante de l'activité des intermittents, comme cela ressort de l'enquête.

La formation donnée peut être vue sous un angle triple. Prenons à titre d'exemple le cas des intermittents « intervenants » ; il s'agit là d'une activité d'enseignement qui relève d'une expérience pratique et qui ne peut être que complémentaire des enseignements théoriques. Ces heures d'enseignement constituent un investissement « collectif » dans la formation des élèves et dans la diffusion des pratiques artistiques, mais aussi un investissement « collectif » important dans la sensibilisation des publics. Il s'agit aussi d'un temps considéré par les intermittents (nombreux) engagés dans ces activités, comme d'un temps de recherche et d'expérimentation, une activité qui souvent peut déboucher dans la réalisation de spectacles, vidéo, concert, etc.

Comme souligné dans le document sur le Nouveau Modèle, il s'agit aussi d'une activité obligatoire dans certains cas (exemple : « actions de sensibilisation » dans le cahier des charges des théâtres publics). Le système actuel ne prévoit pas la prise en compte des heures de formation donnée, sauf dans le cas des artistes mais dans la limite de 55 heures. La non prise en compte de l'intégralité de ces heures, conjuguée parfois à une moindre rémunération journalière, peut être un facteur justifiant soit une sous déclaration de ces heures, soit des arrangements visant à faire apparaître sous forme de cachets ces heures.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Pour cet ensemble de raisons, apparaît tout à fait pertinente la proposition, contenue dans le Nouveau Modèle, que toutes les heures de formation donnée puissent être prises en compte pour l'ouverture et pour le calcul des droits, et notamment de l'indemnité journalière.

Quant à la formation reçue, l'enquête a permis de vérifier l'étendue de ces pratiques. Loin de se limiter à des formations en début de carrière, pour beaucoup d'intermittents, le suivi de ces formations est régulier, tout le long de la carrière. Pour certains il répond à un besoin de perfectionnement, c'est la possibilité d'apprendre de nouvelles techniques, ou de nouvelles approches ; pour d'autres, les formations répondent à l'exigence d'évolution dans la carrière par l'acquisition de compétences dans des champs proches de l'activité (à titre d'exemple, le comédien qui suit des formations de chant ou de danse) ; pour d'autres encore, cela peut répondre à un besoin de reconversion tout en restant à l'intérieur du secteur (exemple : le monteur qui suit des stages de production ou de réalisation).

Tout comme la formation donnée, la formation reçue fait intégralement partie de l'activité.

Le Nouveau Modèle prévoit des critères de prise en compte de ces heures. Certaines périodes de formation reçue peuvent être comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation et le calcul des droits, notamment celles qui sont rémunérées. Dans ce cas, les heures sont comptabilisées à raison d'au minimum 5,6 heures par jour et à hauteur de 338 heures maximum. Les rémunérations sont prises en compte pour le calcul du Salaire Annuel de Référence (SAR) dans leur globalité.

Les jours de formation reçue dont les heures ne peuvent pas être comptabilisées pour l'ouverture des droits, décalent d'autant la date anniversaire, dans une limite de 3 mois, période pendant laquelle l'allocataire continue de percevoir ses allocations chômage, sans que cela lui accorde le droit de percevoir plus de 365 jours d'indemnités consécutifs.

Il est à souligner encore que le Nouveau Modèle envisage les modalités de prise en compte tant des heures effectués « hors champ » d'application des annexes 8 et 10, que les heures en contrat à l'étranger. Les heures relevant d'autres annexes ou du régime général, comme déjà discuté ci-dessus, constituent l'une des modalités de la mobilité des intermittents.

Suivant un critère extensif, le Nouveau Modèle prévoit que, indépendamment de la période et quelle que soit la durée des contrats, les heures effectuées au titre du régime général, des autres annexes ainsi que les heures de contrats effectués à l'étranger, soient comptabilisées, dans la limite d'un plafond de 169 heures, pour l'accès aux droits. Mais aussi que toutes les heures, sans limite de plafond, soient prises en compte pour le calcul des droits, et donc de l'indemnité journalière.

Rappelons enfin, que suivant le Nouveau Modèle « Les périodes d'arrêt maladie et de congés maternité, qu'elles viennent interrompre ou pas un contrat de travail, sont comptabilisées pour l'accès à l'indemnisation à raison de 5,6 heures par jour dans la limite du nombre d'heures minimum donnant accès aux droits. »

## ANNEXE 7

Le Nouveau Modèle, en assouplissant, directement et indirectement, les conditions d'accès aux droits, engendre de nouveaux coûts. Cependant, ces coûts sont partiellement compensés par l'incitation à la déclaration des heures que comporte la nouvelle formule de calcul de l'indemnité journalière et par le nombre moindre de jours indemnisables qui en dérive. Mais aussi, par le mode de régulation, qui comporte un moindre coût pour l'indemnisation des intermittents à haut salaire.

### *Critères de régulation : un plafond mensuel indemnités et salaires*

Le Nouveau Modèle rétablit le principe « un jour non travaillé = un jour indemnisé », ou bien, « un jour travaillé est un jour non indemnisé ».

À la différence de l'ancien régime, suivant lequel la franchise constituait le mode de régulation, pénalisant les hauts salaires, le mode de régulation proposé par le Nouveau Modèle se fonde sur la prise en compte non seulement des salaires perçus pendant l'année de référence, mais aussi des salaires perçus dans les mois en cours d'indemnisation. C'est sur la base de la somme des indemnités et des salaires perçus chaque mois qu'un plafond est établi, au-delà duquel il n'est plus possible de percevoir des indemnités chômage. Pour ce calcul sont pris en compte les revenus perçus lors des derniers 24 mois, mais le poids relatif de chaque mois est calculé suivant un coefficient progressif, qui donne un poids donc plus grand aux derniers mois.

Les simulations montrent un fort effet de redistribution induit par ce mode de régulation.

Pour comparer les coûts induits par les trois modèles, nous avons pris en compte différents niveaux de NHT et avons pu vérifier que le Nouveau Modèle comporte des montants totaux d'indemnisations versées plus élevés pour les faibles salaires associés à un nombre d'heures élevé. Cela du fait aussi que les critères de calcul de l'allocation journalière fixent un plancher réel au niveau du SMIC jour. En revanche, les indemnités totales versées aux intermittents bénéficiant de hauts salaires sont bien moindres.

La philosophie du Nouveau Modèle élaboré et proposé par la Coordination des Intermittents du Spectacle est loin de pouvoir être réduite à une simple modification des critères de calcul des indemnités journalières et des modes de régulation déterminant les niveaux globaux des indemnités perçues. Elle invite à un regard nouveau sur l'intermittence, en tant que situation de discontinuité de l'emploi et de variabilité des rémunérations. Ce qui signifie non seulement l'assurance, par mutualisation du risque de chômage, mais aussi la prise en compte de l'incertitude qui pèse tant sur la fréquence que sur la distribution aléatoire des contrats dans l'année, l'imprévisibilité de leur durée. Mais aussi, d'une part, la prise en compte de la discontinuité au cours des années, de l'autre, la multiplicité des pratiques d'emploi et de la nature même des activités. Une multiplicité irréductible à un quelconque principe binaire : emploi /non-emploi, artiste /non-artiste.



## Annexe 8

### COMPARAISON DES COÛTS DES DIFFÉRENTS SYSTÈMES D'INDEMNISATION CHOMAGE

Initialement, nous avons comparé les coûts des différents systèmes d'indemnisation chômage ; nous avons effectué les simulations du montant d'allocations versé sur une année en raisonnant toutes choses égales par ailleurs et en prenant plusieurs valeurs de Salaire et de NHT.

Comparaison des indemnités perçues sur une même période  
(montants en euros)

NHT :	512h			600h		
Montant du SAR (en euros):	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel
5540	13906	10100	13141	14273	8758	12646
6925	15457	11829	14651	15766	10146	13904
10388	18196	15855	18426	18404	13528	17050
13850	19986	19602	22199	20127	16660	20195
20775	20268	25492	27238	20044	21706	24448
27700	15675	24071	24962	14811	22977	25615
41550	6307	21087	20177	5362	19993	20504
69251	0	15119	13566	0	14025	13648

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

NHT :	800h			1200h		
Montant du SAR (en euros):	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel	Nouveau Modèle	Ancien système	Système actuel
6925	15806	7636	12841	14246	5167	9836
10388	18212	9970	15026	16190	6150	13775
13850	19784	12180	17210	17460	7344	15054
20775	20326	15911	21579	19019	9435	17611
27700	14656	18519	24439	14959	11067	19584
41550	4733	17506	21561	5491	11972	21798
69251	0	11538	14352	0	6565	15818

À partir des données issues de l'enquête sur échantillon représentatif de la population des intermittents du spectacle, nous avons repris ces résultats en pondérant chacun d'entre eux pour avoir une estimation globale des montants d'allocations versés pour chacun des modèles.

La pondération a été réalisée par rapport à la structure de la population sur le croisement entre Salaire et NHT. Pour cela, il fallait trouver un découpage en classes qui collerait au mieux aux valeurs de référence sur lesquelles ont été réalisées les simulations.

Ces valeurs étant :

- pour les salaires (en SMIC annuel): 0,4 ; 0,5 ; 0,75 ; 1 ; 1,5 ; 2 ; 3 ; 5
- pour le nombre d'heures travaillées : 512 ; 600 ; 800 ; 1200.

Voici le découpage choisi avec la proportion correspondante de chaque cas dans la population totale :

## ANNEXE 8

Structure de la population par tranches de salaires et par tranche de NHT :

Salaire (en euros) / NHT	507h- 549h	550h- 699h	700h- 999h	1000h et plus	Total :
Moins de 0,4 SMIC	10,25%	3,06%	0,12%	0,00%	13,43%
0,4-0,6 SMIC	12,60%	7,08%	2,22%	0,56%	22,46%
0,6-0,8 SMIC	6,43%	5,59%	3,12%	0,81%	15,95%
0,8-1,25 SMIC	7,35%	7,42%	7,43%	3,19%	25,39%
1,25-1,75 SMIC	1,84%	2,13%	4,55%	3,63%	12,15%
1,75-2,5 SMIC	1,07%	0,80%	1,93%	2,95%	6,75%
2,5-3,5 SMIC	0,24%	0,18%	0,00%	2,10%	2,52%
Plus de 3,5 SMIC	0,00%	0,12%	0,34%	0,89%	1,35%
Total :	39,78%	26,38%	19,71%	14,13%	100,00%

Chaque case correspond à un cas du premier tableau. Pour évaluer le montant global d'allocations versé dans chacun des modèles, nous avons donc attribué le poids correspondant à chacune des valeurs calculées lors des simulations.

Les résultats sur la population totale (soit notre population de référence : 66717 individus) sont les suivants :

Estimation du montant global d'allocations versées sur une année

Montant global d'allocations versées dans le Nouveau Modèle (en euros)	Montant global d'allocations versées dans l'ancien modèle (en euros)	Montant global d'allocations versées dans le système actuel (en euros)
1 122 643 549,76	883 788 283,42	1 163 528 325,30





## Annexe 9

### TEXTES CHOISIS DE LA COORDINATION INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

QUELS DROITS POUR LES SALARIÉS À L'EMPLOI DISCONTINU ?

*Le Monde*, août 2003

*Intermittents, emploi discontinu, droits collectifs et culture.*

La lutte protéiforme engagée par des collectifs et coordinations après la signature, le 26 juin, du protocole Unédic révisant le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle a pour objectifs premiers l'abrogation du texte agréé par le gouvernement et l'ouverture de négociations impliquant tous les professionnels concernés. Elle rejoint un mouvement global de résistance à la « normalisation » de nos sociétés. Une réforme viable des annexes 8 et 10 est nécessaire à la vie culturelle. On ne clôt pas le chapitre des droits sociaux en excluant 35% des allocataires pour ouvrir celui, faussement consensuel, de l'exception culturelle et de la place de l'artiste dans la société.

Nous sommes créateurs, interprètes, techniciens. Nous participons à la fabrication de pièces de théâtre, de spectacles de danse et de cirque, de concerts, de disques, de films de fiction, de documentaires, de jeux télévisés, de télé-réalité, du journal de 20 heures et des publicités qui les entourent. Nous sommes devant et derrière la caméra, sur scène et dans les coulisses, dans la rue, les salles de classe, les prisons, les hôpitaux. Les structures qui nous emploient s'échelonnent de l'association à but non lucratif à l'entreprise de divertissement cotée en bourse.

Acteurs d'un art et d'une industrie, nous avons en commun de subir une double flexibilité, celle des périodes d'emploi et celle des rémunérations. Né du besoin d'assurer une continuité de revenu correspondant à la continuité du travail et palliant la discontinuité des périodes d'emploi, ce régime d'assurance chômage permet souplesse de production et mobilité des salariés entre différents projets, secteurs, emplois.

Nous avons lu méthodiquement le texte venu réformer ce régime et nous avons évalué les conséquences du rehaussement des critères d'accès.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Sur la base des chiffres de l'Unédic, nous sommes arrivés au constat de l'exclusion de 35 % des allocataires actuels. Nous avons cherché à expliquer comment des paramètres inédits (le glissement de la période de référence, le calcul du décalage) introduisaient de l'aléatoire, provoquaient une rupture de l'égalité de traitement et incitaient au travail au noir et aux fausses déclarations.

La pertinence de notre expertise collective a peu à peu déstabilisé l'assurance des plus fervents défenseurs du protocole, jusqu'à ses signataires eux-mêmes. Pour preuves, les demandes tardives d'explication de la CFDT à l'Unédic, la disparition in extremis du grave « lapsus » dans l'article sur la franchise (des recours en justice sont intentés), ainsi que les promesses floues d'aménagement du texte faites récemment par le ministère de la Culture.

Mais surtout, nous avons dénoncé un paradoxe inquiétant : dans un contexte de « moralisation des pratiques », le protocole n'épargne en fait qu'une catégorie de salariés, ceux qui bénéficient de contrats réguliers sur l'année.

L'utilisation des annexes 8 et 10 tendait parfois à être ambiguë : l'accord la clarifie en détruisant leur fonction essentielle. Alors qu'il s'agissait d'assurer une continuité de revenu dans des secteurs où la logique du profit n'est pas première, seules les entreprises les plus rentables – notamment celles de l'audiovisuel – continueront de tirer profit d'une main d'œuvre plus que jamais contrainte d'accepter le « contenu » et les conditions de travail des emplois proposés.

Or, seuls les droits sociaux collectifs garantissent la liberté des personnes, la continuité du travail hors période d'emploi, la réalisation des projets les plus improbables, la diversité, l'innovation. En agréant ce protocole, le gouvernement a fait le choix délibéré de supprimer cet « investissement » nécessaire à la liberté de création. Jamais le système compensatoire qu'il propose, mixte de mécénat et de subventions discrétionnaires, ne saura s'y substituer.

Attaque contre les droits collectifs, cette « réforme » inaugure une certaine idée de l'exception culturelle : un art-vitrine avec ses pôles d'excellence et une industrie de la culture standardisée et compétitive sur le marché mondial. Le dynamisme, l'inventivité et l'audace qui caractérisent l'activité reposent sur cette indépendance voulue et conquise à travers la solidarité interprofessionnelle et l'obtention de conditions d'existence décentes.

Nombre d'intermittents connaissent les dérives mais aussi et avant tout les inégalités de traitement de l'actuel système et appellent une réforme de leurs vœux. Aucune base pour évaluer l'ampleur du déficit n'est crédible. Les chiffres de l'Unédic continuent d'être présentés dans l'opacité et la partialité la plus grande, les pertes dues aux abus ne sont pas mesurées. Plus fondamentalement, cette vision, strictement comptable, a pour seule assiette de prélèvement l'emploi, et interdit de prendre en compte cette part croissante des richesses produites que ne mesure pas le volume de cotisations salariales.

Nous avons défini les principes d'une nouvelle réforme dans le respect de la spécificité de nos pratiques professionnelles et le refus de l'utilisation du nombre d'allocataires comme variable d'ajustement.

Sur ces principes, nous avons élaboré des propositions selon deux axes : mise en cohérence du régime avec les pratiques du secteur par la suppression

## ANNEXE 9

du Salaire Journalier de Référence (paramètre omniprésent auquel l'irrégularité des contrats ôte pourtant toute valeur représentative), par l'assouplissement des critères d'accès (prise en compte de l'aléatoire de nos métiers, des accidents de carrière) et par la réaffirmation de l'annualité des droits et du réexamen à date anniversaire, la mutualisation et la redistribution des droits entre allocataires, notamment par la création d'un plafond et d'un plancher du cumul salaires-indemnités qui contribuera à la maîtrise des coûts et réduira les inégalités entre allocataires.

Ces revendications ne sauraient se confondre avec une lutte pour des privilèges : flexibilité et mobilité qui tendent à se généraliser n'ont pas à impliquer précarité et misère. N'est-il pas symptomatique que ce qui constitue un modèle de référence pour d'autres catégories de précaires soit systématiquement battu en brèche ? L'élaboration d'un modèle d'assurance chômage fondé sur la réalité de nos pratiques est une base ouverte à toutes formes de réappropriation, de circulations, de contamination en direction d'autres secteurs.

Ce conflit a suscité une réflexion approfondie sur les tenants et aboutissants de nos métiers. À une époque où la valorisation du travail repose de plus en plus sur l'implication subjective des individus dans leur activité et où, parallèlement, l'espace accordé à cette subjectivité est de plus en plus restreint et formaté, cette lutte pose un acte de résistance : il s'agit de se réapproprier le sens de notre travail (intimement et collectivement), de le réinventer.

Nous soutenons l'appel à la grève du 4 septembre. Sans l'abrogation de l'agrément, nous appellerons au boycott des assises de la culture. La prise en compte de nos propositions constitue un préalable à toute réforme.

### « LA PUISSANCE DU NOUS »

*Les Inrockuptibles*, 17 décembre 2003

J'ai appris à parler cet été, à trente-cinq ans. J'ai appris que je parlais mieux quand je disais nous, parce que j'étais plus nombreux. J'ai appris que cela n'a pas fait plaisir à tous que l'on prenne ainsi la parole, parce que prendre la parole, c'est toujours la prendre à quelqu'un. J'ai appris que le ministre de la culture célèbre avec entrain nos funérailles. J'ai appris qu'un artiste avait le droit de parler de papillons et de fleurs bleues, parce qu'un artiste, même intermittent, c'est quand même un poète.

Mais j'ai aussi appris qu'un artiste ne devait pas parler de chômage, d'argent ou d'Unédic, parce que ce sont des mots trop vulgaires pour un poète. J'ai appris à aimer cette vulgarité, à vulgariser cette vulgarité. J'ai appris des nouveaux gros mots : intermittence, droit de grève, droits collectifs, défense des précaires. J'ai appris que j'avais le droit de parler de ce qui me regarde, et que ça, c'est ce qu'il y a de plus intolérable pour ceux qui nous gouvernent.

Mais j'ai aussi appris que j'avais le droit de parler de ce qui ne me regarde pas, parce que bientôt, tôt ou tard, inéluctablement, ça me regardera. Je n'ai pas appris que je ne gagnerais pas d'argent en faisant du théâtre. Je le savais déjà.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Mais j'ai appris que je ne voulais pas que ceux qui veulent gagner de l'argent s'occupent de mon théâtre. J'ai appris à présenter un J. T.. Pour la première fois, je n'ai pas appris mon texte par cœur. Je l'ai inventé. Et je suis prêt à continuer. J'ai appris que les formules mathématiques sont des constructions du monde, et que ce monde ne ressemble pas à celui que j'avais imaginé. J'ai appris que l'on pouvait changer les formules pour changer le monde.

En première S, j'ai appris à tracer une courbe de fonction du second degré pour faire plaisir à mon père. Moi, je n'en voyais pas l'intérêt. En terminale C, je lui ai appris que je voulais faire du cinéma et il a tiré la gueule. Quand bien plus tard, j'ai pu lui apprendre ce qu'était l'intermittence, j'ai commencé à respirer.

Par hasard, cet été seulement, j'ai appris, en les traçant, que des courbes bien pensées pouvaient être belles et socialement équitables. J'ai appris à un logiciel à dessiner les contours de ce qui n'est pas encore. J'ai pris ma revanche sur la trigo, les dérivées et j'ai conquis d'insoupçonnables royaumes adjacents. Cet été quand j'ai appris le jour même l'annulation du film sur lequel j'allais bosser, je me suis encore dit que j'aurais dû écouter mon père, apprendre un métier stable, prof ou médecin. Cet été, j'ai appris que les profs et les médecins ne cotisent pas à l'Unédic. Quand j'ai appris que certains allaient voter à l'A.G. contre notre plafond de cumul, j'ai voulu aller leur casser la gueule. Quand j'ai appris que les syndicats signataires avaient résigné j'ai failli tout arrêter. J'ai appris que la peur, c'est comme une bombe lacrymo, il faut essayer de la retourner au plus vite à l'expéditeur. Je n'ai pas réussi à apprendre si les auteurs du protocole étaient bêtes, machiavéliques, ou les deux. Un vendredi soir, à la CFDT, Danièle Rived m'a appris l'abjection. J'ai appris qu'on peut se marrer en écrivant à plusieurs une réforme de l'Unédic. Ce que j'ai appris, j'ai essayé de l'apprendre aux autres. Je n'ai toujours pas appris à dire merci : tout ce que les autres m'ont appris, je ne sais pas comment le leur rendre.

J'ai appris en 1996 ce qu'était un régime paritaire d'assurance chômage. J'ai appris que cela consiste à décider du sort d'un grand nombre de gens sans leur demander leur avis. J'ai appris qu'on pouvait être heureux et fier de faire partie de ces gens. J'ai appris à me mettre en colère, et que seule, cela ne sert pas à grand chose. J'ai appris que je pouvais être nombreuse. J'ai appris que les dispositifs sociaux étaient faits pour qu'on ne puisse pas les comprendre. J'ai appris à les comprendre. J'ai appris qu'ils fonctionnent souvent à la manière du billard, par la bande. J'ai appris qu'à leur sale petit jeu, on pouvait être les plus malins. J'ai appris ce qu'était un salaire journalier de référence.

C'est un intermittent qui me l'a appris. J'ai appris ce qu'était une visite domiciliaire pour contrôler le RMI. C'est un agent de la caisse des allocations familiales venu fouiller dans mon panier de linge qui me l'a appris. J'ai appris que faire le comédien-mathématicien, la standardiste-monteuse, le vidéaste-juriste en droit social, le régisseur-rédacteur, cela pouvait être joyeux et efficace. J'ai appris à cultiver le bâtardise. J'ai appris qu'on pouvait être payé pour faire des choses qu'on aime faire. J'ai appris que le plus souvent, ce n'est pas le cas. J'ai décidé de le faire quand même.

## ANNEXE 9

J'ai appris qu'un expert officiel c'est celui qui manipule les chiffres et que l'expert du quotidien c'est celui qui les restitue. J'ai appris à aimer les mathématiques, à regretter d'avoir été si nulle à l'école et qu'il n'y a rien de plus beau qu'une équation bien posée. J'ai appris que je n'avais pas fait 68 et qu'on me le reprochait, mais que je donnerai bientôt des leçons de résistance. J'ai appris que dire la vérité était une insulte. J'ai appris que l'intermittence était ma liberté et que celle-ci était bafouée.

J'ai appris qu'un accord reconnu par tous comme destructeur, inique et inefficace pouvait être considéré comme une grande avancée sociale. J'ai appris qu'avoir des idées avant les autres était un sport de combat. J'ai appris que quand on croyait avoir appris, il fallait tout recommencer. J'ai appris à aimer ma boulette et qu'elle me le rendait bien. J'ai appris que faire la potiche dans des débats officiels était un acte hautement engagé. J'ai appris que l'hystérie masculine était une des données clé de la lutte.

J'ai appris que le temps est la première chose dont le pouvoir veut nous priver. J'ai appris à lire un protocole. J'apprends aux Medef de tous poils qu'ils m'ont sur le dos pour un bon moment. J'ai appris que les deux mots les plus dur à entendre pour le pouvoir sont non et pourquoi. J'ai appris que les gens décident en fonction de données qui n'ont rien à voir avec le problème. J'ai appris la gratuité. J'ai appris que le chantage (à la précarité, à l'exclusion) est un levier puissant du pouvoir. J'ai appris que l'opacité en est un autre. J'ai appris à regarder travailler les R.G. J'ai appris qu'un ministre de la Culture ne sert pas forcément la culture.

J'ai appris la puissance du nous. J'ai appris que plus jamais je n'accepterais que quelqu'un décide de notre sort sans nous consulter. J'ai appris qu'il n'y a rien de plus beau qu'un mouvement collectif autonome. J'ai appris à devenir nuisible. J'ai appris que nos actions ne connaîtront pas de pause.

### UNÉDIC, LES MOBILES DU CRIME

*Libération*, 08 avril 2004

En matière de précarité, ce n'est pas, comme le préconisait le gouvernement précédent, le code du travail qu'il faut réformer mais le code des impôts.

Intermittents : il faut taxer les nouvelles formes de richesse

Le Groupe Pollen, composé de chercheurs, économistes, fiscalistes et intermittents, de la coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France.

Nous avons beaucoup entendu depuis la débâcle électorale de la droite aux régionales que les réformes accomplies, entreprises ou à venir étaient absolument nécessaires et mal comprises ou mal acceptées. Sans doute la réforme de l'assurance chômage des intermittents fait-elle partie dans l'esprit du gouvernement de ces potions amères que nos docteurs Diafoirus de la

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Faculté néolibérale prescrivent avec force lavements de cotisations, saignement des ayants droit et purge des emplois administrés à la malade France. Trop d'allocataires, trop de malades, trop de recherche, trop de notes, trop de trop, une saignée, une saignée ! Nous connaissons un peu le spectacle, c'est notre métier, alors souffrez, Molière oblige, que nous rappelions ici quelques vérités de bon sens concernant tout d'abord notre cas, même si, en cours de route, on verra que le problème est général, d'intérêt général.

Nous, intermittents, nous disons et prouvons depuis un an que la réforme mise en place n'est pas la réforme qu'il faut parce qu'elle est injuste et inefficace. Injuste, car elle n'obéit pas au principe de la solidarité avec les plus fragiles au sein d'une activité imprévisible. Inefficace, car elle ne dissuade nullement les opérateurs publics et privés, centraux et régionaux, de la culture de la communication et de la publicité, de détourner cette forme d'emploi. Certains compensent un sous-financement massif de leur activité, d'autres optimisent leurs profits. Que nos bons docteurs ne nous traitent ni de sourds ni de simples d'esprit. Qu'ils ne comptent pas trop sur leur supplément de pédagogie ou de bâton pour nous mettre « leur » réforme dans la tête. C'est peine perdue. Nous avons étudié de très près la réforme mise en place. Si nous disons avec constance sur tous les toits dans toutes les manifestations culturelles que nous n'en voulons pas, ce n'est pas parce qu'à l'instar d'ânes butés nous refuserions d'avancer, mais tout simplement parce que nous ne sommes pas d'accord.

Mieux encore, nous avons élaboré une alternative au protocole désastreux qui nous a été imposé. C'est le fruit d'un travail collectif, d'une réflexion qui condense l'expérience en première ligne de centaines d'affiliés de l'Unédic, de confrontations kafkaïennes avec les administrations, consternantes avec les employeurs. Les bobos et les maladies graves du système, nous les connaissons bien mieux que nos médecins imaginaires. Vous voulez une réforme, en voici une. Des droits stables pour compenser des emplois aléatoires, le soutien mutuel au lieu de l'exclusion que charrie la capitalisation ; les Assédic doivent être un revenu de remplacement et non de complément, certains doivent accepter de cumuler moins, bref, un peu d'égalité dans ce monde de brutes, voilà ce que nous proposons.

Nous réclamons qu'au minimum nous soyons respectés, et, au-delà, comme le souligne Thomas Piketty dans les colonnes de Libération le 29 mars, que notre modèle de réforme soit examiné sérieusement, avec les moyens que ce travail d'utilité publique requiert, avec un véritable accès aux données administratives retenues par l'Unédic. Prenons le temps d'évaluer notre modèle, ses avantages, ses éventuels défauts, et de mesurer les besoins de financement. C'est la seule garantie d'une expertise incontestable. Que ce soit la mission parlementaire présidée par Dominique Paillé (UMP) qui considère que la réforme ne répond à aucun des critères demandés, ou bien le comité de suivi, rassemblant les groupes parlementaires PS, PC, Verts, UDF au complet et des personnalités de l'UMP, dont Marie-Josée Roig nouvelle ministre, on ne compte plus les voix qui s'élèvent pour demander une solution à ce conflit par « la renégociation de l'accord sur les bases des contre-propositions ». N'étant pas réduit à l'état de ce bon « peuple d'en bas »

## ANNEXE 9

voué par la grâce de notre grand chambellan du Poitou à la seule intelligence des mains, nous aimons nous servir de notre corps, de notre voix et, au besoin, de notre cerveau. Alors, quelques remarques de plus sur la réforme à long terme du régime des intermittents.

Au chevet des intermittents, se pressent aussi quelques bons conseillers ; tel « expert » en statut des artistes s'arroge le droit de juger qui est digne de l'excellence et de trancher dans les effectifs encore plus drastiquement que le protocole du 26 juin. Tel syndicat en la personne de son secrétaire confédéral François Chérèque a, dans les colonnes de Libération du 5 mars, proposé son remède. Ne saignons plus, ne purgeons plus, caisse-complémentarisons ! Ah, la belle médecine générale que voilà ! Chômeurs recalculés, retraités, hospitalisés et autres échaudés, vos pensions, vos indemnités, vos remboursements battent de l'aile, un seul remède : caisse-complémentarisez-vous ! Intermittents, votre régime sera toujours boiteux. Caisse-complémentarisez-vous !

Docteur Chérèque, nous sommes d'avis qu'indemniser des travailleurs précaires à l'emploi par définition discontinu, fagoté de pleins de contrats courts, de plus en plus courts, à partir des recettes des cotisations prises sur les salaires est un vrai tonneau des Danaïdes et qu'il faut faire quelque chose. Mais à propos, dites-nous, n'est-ce pas la situation du bon quart de la population active française qui se retrouve enrôlée sous le joli terme de « forme particulière d'emploi » (la réalité est moins plaisante) ?

Les intérimaires de l'automobile, du bâtiment, de la métallurgie, les saisonniers des stations de ski, les chercheurs contractuels..., n'auraient-ils pas droit eux aussi à leur miraculeuse caisse complémentaire ? Mais quand tous les secteurs auront chacun leur caisse complémentaire, le risque sera réparti sur des effectifs si faibles que la mutualisation sera abandonnée pour une assurance individuelle : les riches auront des compléments corrects, les pauvres auront des compléments misérables. Ah, l'admirable médecine... Nous aurons droit à un régime commun réduit au minimum et, pour le reste, le principe d'assurance y pourvoira, comme dit la fourmi de la fable. Docteur Chérèque, c'est étonnant, mais vous aboutissez aux mêmes remèdes proposés par le médecin du Medef, Denis Kessler et ses sociétés d'assurances.

Docteur Chérèque, nos métiers nous font nourrir un faible pour la cigale. Naïvement, nous pensons que la protection pour tous ceux qui sont le plus exposés à l'insécurité sociale consistait justement à mieux répartir, partager les risques, et non à organiser la charité. Voilà le terrain d'une belle réforme. Pour deux raisons dont chacune se suffit à elle-même.

La première c'est que la maladie de l'emploi est générale. Vous proposez – quelle nouveauté ! – aux salariés flexibles du seul secteur culturel, un traitement exceptionnel : financer cette caisse complémentaire par des aides publiques... Ces sources de financement complémentaires ressemblent d'ailleurs étrangement aux subventions déjà rares de la politique culturelle. Une confusion trop commode : ce n'est pas sur le terrain de la politique culturelle que se résoudra cette question, mais bien sur celui de la solidarité interprofessionnelle. La guérison ne consiste pas à se débarrasser du microbe en le repassant à quelqu'un d'autre.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

La seconde c'est que les cigales ne fournissent pas seulement du bon temps aux fourmis qui les entretiennent, comme le pense le baron Seillière, allocataire de la rente garantie. Mais les cigales, comme les abeilles, butinent ; avec quelques autres, elles sont en train de s'apercevoir qu'elles contribuent fortement au lien social, à l'intelligence collective, à la production de connaissance, à la coopération. Il n'est pas jusqu'aux buralistes et aux restaurateurs (d'Avignon ou d'ailleurs), pour ne pas parler des agences immobilières, qui ne dépendent de leur chanson pour savoir ce qu'ils auront dans leur assiette. Qui travaille pour qui ? Tout le monde. Celui qui se vante de faire vivre les autres de son industrie ou de son génie pourrait bien découvrir qu'il dépend lui aussi des intermittents.

La richesse se fabrique dans le grand entrelacs de la société. N'allez pas la chercher seulement dans l'entreprise, car les profits ont appris à se cacher. La richesse se trouve là où elle passe. Et pour passer, elle a besoin de plus en plus d'actifs mobiles. Seulement, aujourd'hui, ces mobiles dont nous sommes voués à une condition précaire systématique. Sortir les travailleurs mobiles, non pas de la mobilité, mais de l'insécurité sociale généralisée suppose d'inventer autre chose qu'un financement reposant sur la cotisation sociale. La droite se délecte à nous raconter tous les jours que nos finances sont à genoux : de moins en moins de recettes et davantage de dépenses. C'est sur ce débat d'intérêt général, sur la réforme de la protection sociale, que nous apportons notre contribution fondée sur nos pratiques. Il faut rompre avec la logique néolibérale de faillite organisée de l'Unédic par la baisse des cotisations, sans alternative de financement, où la variable humaine sert d'ajustement (850 000 recalculés et 30 000 intermittents exclus). La flexibilité devenant la norme et rapportant beaucoup d'argent tout en donnant de moins en moins d'emplois, l'assiette des cotisations ne suffit plus. Nous voyons la richesse là où elle circule (les flux financiers, interbancaires, de communication, autoroutiers...). Il faut réfléchir à d'autres formes d'impôt sur les nouvelles formes de richesse. Le système de prélèvements obligatoires qui devra financer la mobilité reste à inventer. Ce n'est pas le code du travail qu'il faut revoir de toute urgence, comme se préparent à le faire nos grands médecins, c'est le code des impôts.

Qu'enseigne-t-on à tous nos conseillers en réforme : peut-être devraient-ils passer par la formation permanente. Ou peut-être une saignée ?

### TEXTE LU DANS LA COUR DES PAPES EN OUVERTURE DU SPECTACLE DE CLÔTURE DU FESTIVAL IN AVIGNON

Les annexes 8 et 10 n'existent plus. Nous, intermittents et précaires, coordonnés, voulons d'abord adresser cet appel aux exclus du régime d'assurance chômage qui n'ont plus le temps, ni la force de continuer à travailler à des choses d'importance ou de lutter.

Les chiffres officiels annoncent 21 700 exclus d'ici la fin 2004. 21 700 personnes, qui, silencieusement, iront s'inscrire au repêchage ou au RMI. Nous réfutons les préjugés qui conduisent à penser qu'il y aurait les seigneurs intermittents et les gueux précaires qui s'agitent dans la cour pour parler de droits sociaux



## ANNEXE 9

collectifs et d'abrogation. Nous voulons sortir de ces impasses. Nous voulons sortir de ces mensonges.

Nous sommes ici aujourd'hui pour vous rappeler les faits et ouvrir avec vous, avec vous tous, de nouveaux champs d'action et de pensée. Nous sommes en lutte depuis un an. Nous nous battons depuis un an pour faire entendre nos voix. Nous avons usé de tous les moyens : grèves, interruptions d'émissions, tracts, manifestations, expertise, création d'un comité de suivi à l'Assemblée nationale, conférences de presse, occupations de lieux symboliques comme la Villa Medici à Rome, le journal de France2, le cinéma Star à Cannes ou plus récemment le toit du Medef. Nous avons pris des coups et des revers. Nous avons reçu l'approbation la plus forte dans les moments difficiles. Nous avons su maintenir une tension permanente entre l'action et l'élaboration précise de propositions. Nous avons élaboré un nouveau modèle d'indemnisation des salariés intermittents. Nous voulons partager ce travail afin de créer des pôles de résistance commune.

Les effets de l'accord du 26 juin 2003, sont dévastateurs. Nous les subissons d'ores et déjà de plein fouet. Les quelques concessions obtenues du ministre de la Culture n'entament en rien ce protocole. Au contraire, sa mise en application au premier janvier confirme sa logique implacable de destruction de la protection sociale. Cette logique est inacceptable. Elle nous concerne tous. Elle est à l'œuvre partout. Nous la récusons ici comme ailleurs. Nous déplorons depuis un an l'absence d'actes significatifs de nombreux directeurs de structures et de festivals.

Paroles de solidarité et débats ne suffisent pas. Il devient difficile de continuer à travailler dans cette opacité et cette hypocrisie. Nous déplorons aussi le manque de courage politique d'une génération qui en 68 bousculait un monde endormi et voulait mettre l'imagination au pouvoir. Reste le pouvoir. L'industrie culturelle prospère et rapporte de l'argent, elle ne va pas disparaître. Ce régime d'allocation chômage nous laissait espace et temps. Nous fécondions l'industrie culturelle dans ces temps. Nous avons fabriqué avec peu. Nous avons travaillé avec constance. Nous avons dit des textes d'auteurs vivants dont personne ne voulait. Ceux-ci font aujourd'hui la une des festivals. Et morts depuis. Si les énoncés de théâtre ne traversent pas nos vies, si parler sur scène ne transforme pas le monde ; si des récits de chômeurs ne nous émeuvent qu'étalés sur les plateaux, dans le noir des salles, c'est que quelque chose ne va pas.

C'est de cela aussi qu'il nous faut parler.

C'est à partir de là que nous pourrions nous penser autrement tandis qu'un grand nombre d'entre nous est en passe d'être éliminé du jeu. Qui a dit que les plus précaires étaient les moins exigeants ? Nous ne voulons ni carte professionnelle, ni caisse complémentaire. Ni mourir de faim pour créer mieux ; nous ne sommes pas romantiques. Pas toujours.

Les coordinations sont des territoires où s'inventent formes de vie et politique. Où nos actes tentent de s'accorder à nos paroles. Or nous avons tenu parole ; nous sommes toujours là. Nous ne nous sommes trompés ni de cibles, ni d'objectifs. Prenons le temps. Nous savons que quelque chose ne va pas. Nous voulons savoir comment. . Comment s'opère le contrôle des vies.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

Pour cela nous lançons une expertise collective, indépendante et contradictoire, des données chiffrées de l'Unédic, ainsi que des pratiques d'emploi discontinu.

Cette expertise est un objet de lutte. Elle n'a de sens que si elle est exercée par et pour le plus grand nombre. Avignon a à nouveau montré que rien ne peut s'organiser, se transmettre, s'inventer si nous ne nous réunissons pas. C'est le sens des coordinations. Ce sont des lieux d'échange, de coopération, de décision commune, des lieux d'agencement de savoirs hétérogènes, des lieux d'expertise. Lire le protocole, c'est déjà faire une expertise. C'est ce qui constitue notre force, c'est ce qui nous a permis de mener à bien le travail déjà accompli, ce qui nous permettra de mener à bien l'expertise et d'avoir notre place lors des négociations. C'est ainsi que l'on pourra construire le rapport de force qui nous permettra d'obtenir ce que nous exigeons.

Ce que nous construisons, nous le construisons pour tous.

### CE QUI NOUS RASSEMBLE... ,

*Texte collectif issu de réunions entre intermittents, enseignants, chercheurs et précaires au sein de la commission Écoles, publié dans L'Interluttant n° 10 et à paraître dans Les Inrockuptibles*

### *Précarité sans droit*

Comme dans toutes les sphères de la société, les emplois dans la recherche connaissent une précarisation croissante, précarisation non pas accidentelle mais structurelle. Non seulement il faut passer par au moins 20 ans de précarité, du DEUG au post-doc, avant de prétendre au moindre statut, mais les postes fixes sont désormais si rares que de plus en plus de « chercheurs précaires » alternent, voire cumulent CDD avec des institutions publiques ou privées et Assédic ou RMI. Quant aux intermittents du spectacle, soi-disant trop nombreux à se reposer sur les Assédic plus d'un tiers ne bénéficiaient déjà pas de leur régime spécifique d'assurance chômage avant sa réforme. Les réformes qui attaquent les intermittents et les chercheurs, comme toutes les réformes en cours, achèvent d'instituer comme seul possible une précarité dénuée de droits sociaux, qui soumet chacun aux choix des employeurs, qu'ils soient privés ou publics. Ce n'est pas seulement la précarisation imposée de nos pratiques que nous dénonçons, mais la destruction de droits collectifs qui garantissaient la liberté de nos activités, alors même que nos systèmes de garantie de revenu dans la discontinuité de l'activité pourraient inspirer d'autres pratiques.

## ANNEXE 9

### *Science sous contrôle et culture de l'exception*

La destruction des droits collectifs s'accompagne d'une politique de contrôle des savoirs que nous fabriquons. Ce contrôle est frontal pour la recherche, où les grandes directions de ce qui doit être recherché sont indiquées par des directives autant nationales qu'europpéennes et où l'origine ciblée des financements interdit toute recherche fondamentale non médiatiquement ou financièrement justifiée. Quant au rapport Belloc, qui guide la réforme du statut des enseignants-chercheurs qui permettait jusqu'ici une certaine liberté dans leurs recherches en échange de l'obligation d'enseigner 192h devant un public d'étudiants, il préconise de sanctionner les recherches qui ne suivent pas les orientations thématiques choisies par des heures de cours supplémentaires. Le contrôle du temps et des pratiques accompagne le contrôle des savoirs. Cette « thématisation » de toutes les orientations de recherche rejoint le système de subventions de l'exception culturelle. Il s'agit de permettre la survivance, à côté d'une recherche et d'une culture immédiatement rentables, de quelques « pôles d'excellence » bien contrôlés : par des orientations thématiques imposées par l'État pour la recherche publique, par des subventions discrétionnaires pour la culture. Nous refusons cette recherche dite d'excellence comme cette culture de l'exception. Nous refusons de n'avoir le choix qu'entre les lois du marché et l'excellence sous contrôle.

### *Choix de vie*

Ce que nous, chercheurs et intermittents, avons en commun dépasse la production de savoir et de sensible. C'est un certain rapport au temps irréductible à celui de l'emploi, grâce à un statut pour les uns, à un régime d'assurance chômage pour les autres, ce sont des pratiques quotidiennes, des formes d'existence. Les réformes qui nous touchent sont du domaine du contrôle de nos fabriques, mais aussi de nos temporalités, de nos subjectivités, de nos choix de vies. Elles marquent la fin d'une certaine ouverture des professions « intellectuelles », commencée dans les années 70 avec l'explosion du nombre de professeurs, de chercheurs, d'artistes, de journaliste, photographe, ... En même temps qu'elles opèrent une sélection des savoirs, ces réformes sélectionnent les individus qui ont accès à la formation, aux outils de production et de diffusion, à la possibilité d'exercer ces activités. Pour les intermittents comme pour les chercheurs, il ne s'agit pas tant de défendre un statut, que de revendiquer la possibilité de fabriquer du sensible et du savoir selon nos propres temporalités, d'avoir le choix de nos modalités d'existence et de coopération, le choix de nos formes de vie, le choix de préférer ne pas.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

### *Ouverture de la science et accès à la culture comme biens communs*

Toutes les productions de l'esprit humain forment le bien commun de l'humanité. Le bien commun, c'est ce que tous ensemble nous produisons, ce qui nous appartient, à nous tous, ce qui naît, vit et meurt dans notre activité coopérative quotidienne. Chercheurs sans statuts, artistes au RMI, critiques à la pige, publics, étudiants, patients et profanes, nos mobilisations subjectives, intellectuelles et affectives tissent notre imaginaire social, nos savoirs sensibles. Le temps passé à chercher, à rêver, à bricoler, à ne rien faire, à parler, n'est pas l'apanage des artistes ou des chercheurs, il est simplement humain ; il participe de notre intelligence collective. C'est au nom de cette intelligence collective, de ce bien commun inaliénable, que nous exigeons une véritable ouverture de la science sur la société et posons plus largement la question de l'accès à la culture.

La question de la production et de la circulation des biens communs – la connaissance, la culture, l'information, la santé, l'enseignement – est une question « publique » par excellence. Elle ne concerne pas seulement ceux dont le métier est de les produire, mais aussi et surtout ceux pour qui et grâce à qui on les fabrique. Alors que les politiques de professionnalisation opposent producteurs et consommateur, nous affirmons qu'entre le chercheur et le paysan, entre le malade et le médecin, entre le spectateur et l'intermittent comme entre l'étudiant et le professeur des chaînes de coopération et de coproduction sont possibles. Les malades du sida nous ont déjà montré comment les recherches et expertises autour du VIH ne pouvaient se passer ni de leurs savoirs ni de leurs collaborations.

Les choix politiques qui portent sur l'enseignement, la culture, la recherche, la santé ne touchent pas seulement les modalités de travail, les revenus de ses producteurs, les savoirs fabriqués, mais aussi et surtout les publics, leurs droits à l'accès à la connaissance, à la culture, à l'information, le coût qu'ils doivent payer pour y accéder et les contenus de ce qu'ils apprennent, voient, écoutent.

Nous ne pouvons pas non plus séparer la production et la circulation des connaissances, de la question de la répartition de la richesse, puisque, dans nos sociétés, il s'agit encore et toujours de puissants dispositifs de pouvoir qui régulent l'accès ou l'exclusion aux savoirs comme aux richesses matérielles.

Un sociologue nous fait remarquer que « au cours de votre vie, vous passez 33.000 heures à l'école, 63.000 heures au travail et 96.000 devant la télé. Cela veut dire que toute l'espérance de vie que vous avez gagné depuis l'apparition de la télé, vous la passez devant le poste ». Est-il souhaitable que tout le temps de vie gagné grâce à la recherche médicale ou à la réduction de temps de travail, nous le passions devant TF1 ? Ce qui est en jeu, en réalité, c'est la subjectivité individuelle et collective, les formes de vie, les modalités de l'être ensemble.

Face à ces nouveaux dispositifs de contrôle de nos temps, de nos subjectivités, de nos vies, choisissons dès maintenant d'opposer des luttes transversales articulées par un refus commun ; entreprenons une contamination où s'affirme, contre leurs déserts, nos mondes.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANDERSON, Nels, *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, trad. d'Annie Brigant et d'Olivier Schwartz, Paris, Nathan, 1993.
- BARBIER, Jean-Claude, « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », in *Revue française de sociologie*, n° 43-2, 2002.
- BARBIER, Jean-Claude et THÉRET, Bruno, *Le Nouveau Système français de protection sociale*, Paris, La Découverte, « Repères », 2004.
- BEAUD, Stéphane et WEBER, Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, 2003.
- BECK, Ulrich, *La Société du risque*, préf. de Bruno LATOUR, trad. de Laure Bernardi, Paris, Aubier, 2001.
- BENALLAH Samia, CONCIALDI Pierre, HUSSON, Michel et MATH Antoine, « Retraites : les scénarios de la réforme », in *Revue de l'Ires*, n° 44, 2004.
- BOLTANSKI, Luc et CHIAPPELLO, Ève, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- BOURDIEU, Pierre, *La Misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993.
- BOYER, Robert, « Aux sources de la croissance : l'exemple américain », in *Cahiers Français*, n° 323, 2004.
- CALLON, Michel, LASCOUMES, Pierre et BARTHE, Yannick, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Le Seuil, 2001.
- CASTEL, Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.
- CASTEL, Robert, *L'Insécurité sociale*, Le Seuil, 2003.
- CASTEL, Robert et HAROCHE, Claudine, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard, 2001.
- CÉFAÏ, Daniel, *L'Enquête de terrain*, Paris, La Découverte, 2003.
- CHARPAIL, Christine et LERAIS, Frédéric, *Stratégie Européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, Document d'Études DARES, n° 114, avril 2006.
- CHAUVEL, Louis, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil, 2006.
- CONCIALDI, Pierre, *Non à la précarité*, Paris, En Clair Mango, 2007.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

- CORSANI, Antonella, « L'intermittence du spectacle : garantir la continuité du revenu », in *Écorev'*, n° 23, 2006.
- CORSANI, Antonella, « The makers of culture in discontinuous employment », in *Producta50. An introduction to some of the relations between culture and the economy*, Barcelone, Yproductions, 2007.
- CORSANI, Antonella, « Défendre le régime de l'intermittence... pour tous », in *Mouvements*, mars 2007 (<http://mouvements.asso.fr/spip.php?article23>).
- CORSANI, Antonella et LAZZARATO, Maurizio, « Intermittence : réappropriation de la mobilité, production du commun », in *Multitudes*, n° 17, été 2004.
- DARES, *Les Politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte, « Repères », 2003.
- DAUGAREILH, Isabelle et MARTIN Philippe, « Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial », in *Revue française des affaires sociales*, n° 3-4, 2000.
- DEWEY John, *Le Public et ses problèmes*, in *Ceuvres philosophiques*, t. 2, Jean-Pierre COMETTI (dir.), trad. de Joëlle ZASK, Tours, Farrago, et Paris, Léo Scheer, 2003.
- EWALD François, *Histoire de l'État providence*, Paris, Grasset, 1996.
- EWALD François, « Entretien avec Ernest-Antoine Seillière », in *Risques*, n° 43, 2000.
- FOUCAULT, Michel, « Entretien avec Robert Bono », in *Sécurité sociale, l'enjeu*, Paris, Syros, 1983, publié dans *Dits et écrits*, t. 2, p. 1186-1202, Paris, Gallimard, 2001.
- FOUCAULT, Michel, « Il faut défendre la société. » *Cours au Collège de France, 1975-1976*, Paris, Le Seuil, 1997.
- FOUCAULT, Michel, *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France, 1978-1979*, Paris, Gallimard, 2004.
- FRIEDMAN, Georges et REYNAUD, Jean-Daniel, « Sociologie des techniques de production et du travail », in GURVITCH, Georges (dir.), *Traité de sociologie*, vol. 1, Paris, PUF, 1958.
- FRIOT, Bernard, *Puissance du salariat, emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute, 1998.
- FRIOT, Bernard, *Et la cotisation sociale créera l'emploi*, Paris, La Dispute, 1999.
- GADREY, Jean et JANY-CATRICE, Florence, *Les Nouveaux Indicateurs de richesse*, Paris, La Découverte, (2<sup>ème</sup> édition) 2007.
- GADREY, Jean, « Les conventions de richesse au cœur de la comptabilité nationale. Anciennes et nouvelles controverses », in EYMARD-DUVERNAY F. (dir.), *L'Économie des conventions : méthodes et résultats*, Paris, La Découverte, 2006.
- GADREY, Jean, « La remise en cause des indicateurs traditionnels. Produit et Productivité », in *Cahiers Français*, n° 304, 2002.
- GADREY, Jean et ZARIFIAN, Philippe, *L'Émergence d'un modèle du service : enjeux et réalité*, Rueil Malmaison, Éditions Liaisons, 2002.
- GAZIER, Bernard, *Tous « Sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion, 2003.
- GREE, Centre associé Cereq, CNRS, *La Construction sociale des frontières entre la qualification et la non-qualification*, rapport de recherche commandité et financé par la DARES, 2003.

## BIBLIOGRAPHIE

- GUATTARI, Félix et ROLNIK, Suely, *Micropolitiques*, trad. de Renaud Barbaras, Paris, Les Empêcheurs de Penser en Rond, 2007.
- HARAWAY, Donna, *Modest\_Witness@Second\_Millennium\_FemaleMan\_Meets\_OncoMouse: Feminism and Technoscience*, New York, Routledge, 1997.
- HARAWAY, Donna, *Manifeste cyborg et autres essais*, anthologie établie par Laurence Allard, Delphine Gardey et Nathalie Magnan, Paris, Exils, 2007.
- HATZFELD, Henri, *Du paupérisme à la Sécurité sociale en France. Essai sur les origines de la Sécurité sociale en France 1850-1940*, Paris, Armand Collin, 1971.
- INSEE, « Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001 », in *Insee Première*, n° 978, 2004.
- JAMES, William, *Le Pragmatisme*, trad. d'Émile Lebrun, Paris, Flammarion, 1917.
- JANY-CATRICE Florence, « Indicateurs de richesse et valeur travail. « Faire plus » est-il toujours mieux ? », in *Écorev'*, n° 28, 2007.
- KESSLER, Denis et EWALD, François, « Les noces du risque et de la politique », in *Le Débat*, mars-avril, 2000.
- KESSLER, Denis, « L'avenir de la protection sociale », in *Commentaire*, vol. 22, n° 87, automne 1999.
- LABADIE, Francine et ROUET François, *Régulations du travail artistique*, DEPS, 2007.
- LABORDE, Jean-Pierre, *Droit de la sécurité sociale*, Paris, PUF, 2005.
- LALLEMENT, Michel, *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, 2007.
- LETABLIER, Marie-Thérèse, et NICOLE-DRANCOURT Chantal, « Le Salarial féminin et le modèle de l'intermittence », in VATIN, François (dir.), *Le Salarial : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007.
- LYON-CAEN, Antoine, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in *Les Frontières du salariat. Actes du colloque*, in *Revue Juridique d'Île-de-France*, n° 39-40, 1996.
- MARAZZI, Christian, « Amortissement du corps-machine », in *Multitudes*, n° 27, hiver 2007.
- MARX, Karl, *Fondements de la critique de l'économie politique*, Paris, Anthropos, 1968.
- MENGER Pierre-Michel, *Le Paradoxe du musicien. Le compositeur, le mélomane et l'État dans la société contemporaine*, Paris, Flammarion, 1983.
- MENGER Pierre-Michel, « Rationalité et incertitude de la vie de l'artiste », in *L'Année sociologique*, 3<sup>ème</sup> série, vol. 39, 1989.
- MENGER Pierre-Michel, « Marché du travail artistique et socialisation du risque (Le cas des arts du spectacle) », in *Revue Française de sociologie*, n° 32-1, 1991.
- MENGER Pierre-Michel, *La Profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, ministère de la Culture et de la communication, 1997.
- MENGER Pierre-Michel, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil, 2002.
- MENGER Pierre-Michel, *Les Intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Éditions de l'EHESS, 2005.

## INTERMITTENTS ET PRÉCAIRES

- Ministère de la Culture, *Développement Culturel*, Bulletin du Département des Études et de la Perspective, n° 140, 2003.
- NICOLAS-LE STRAT, Pascal, *Une sociologie du travail artistique, artistes et créativité diffuse*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- NICOLAS-LE STRAT, Pascal, *Mutations des activités artistiques et intellectuelles*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- NICOLAS-LE STRAT, Pascal, *L'Expérience de l'intermittence : dans les champs de l'art, du social et de la recherche*, Paris, L'Harmattan, 2005.
- PASSET, René, « Retraites : sauvetage ou racket ? », in *Libération*, 21 mai 2003.
- PASSET, René, « Retraites : par le petit bout de la lorgnette », in *Libération*, 11 juin 2003.
- PASSET, René, « Retraites : sortir par le haut », in *Libération*, 24 juin 2003.
- PAUGAM, Serge, *Le Salarié et la précarité*, Paris, PUF, 2000.
- RANCIÈRE, Jacques, *Le Partage du sensible. Esthétique et politique*, Paris, La Fabrique, 2000.
- RANNOU, Janine et ROHARIK, Ionela, *Les Danseurs. Un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française, 2006.
- Rapport Jacques CHARPILLON, *Proposition de nouvelle définition des annexes VIII et X pour l'indemnisation du chômage des intermittents*, 2004.
- Rapport Bernard GOURINCHAS, *Le Recours de l'intermittence dans l'audiovisuel public*, 2004.
- Rapport Jean-Paul GUILLOT, *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*, 2004.
- Rapport Bernard LATARJET, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, 2004.
- Rapport Jean ROIGT et René KLEIN, *Contribution à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et les techniciens du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage*, 2002.
- Rapport Emmanuel WALLON, *Sources et ressources pour le spectacle vivant*, rapport au ministère de la Culture et de la Communication, février 2006.
- RAVEAUD, Gilles, « Au coeur de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Taux d'emploi », in *Éducation et Société*, n° 18, 2006.
- REYNAUD, Jean-Daniel, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », in *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, 2001, p. 7-31.
- ROSANVALLON, Pierre, *La Crise de l'État-providence*, Paris, Le Seuil, 1981.
- ROSANVALLON, Pierre, *La Nouvelle Question sociale*, Paris, Le Seuil, 1995.
- SEILLIÈRE, Ernest-Antoine, « Le nouveau partage des risques dans l'entreprise », interview par François EWALD, in *Risques*, n° 43, septembre 2000.
- STENGERS, Isabelle, « Le défi de la production d'intelligence collective », in *Multitudes*, n° 20, printemps 2005.
- SUPIOT, Alain, « Le travail en perspective : Introduction », in *Revue internationale du travail*, vol. 135, n° 6, 1996.
- SUPIOT, Alain (dir.), *Le Travail en perspectives*, Paris, LGDJ, 1998.



## BIBLIOGRAPHIE

- SUPIOT, Alain, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999.
- SUPIOT, Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », in *Droit Social*, n° 2, 2000.
- SUPIOT, Alain, « Le droit du travail bradé sur le « marché des normes » », in *Droit Social*, n° 12, 2005.
- VACARIE, Isabelle, « Travail subordonné, travail indépendant : question de frontières », in *Les Frontières du salariat. Actes du colloque*, in *Revue Juridique d'Île-de-France*, n° 39-40, 1996.
- VATIN, François (dir.), *Le Salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007.
- VERCELLONE, Carlo, (dir.) *Capitalisme cognitif : la démocratie contre la rente*, *Multitudes*, n° 32, printemps 2008.
- ZARIFIAN, Philippe, *Le Travail et l'événement*, Paris, L'Harmattan, 1995.
- ZARIFIAN, Philippe, *Le Modèle de la compétence*, Rueil Malmaison, Éditions Liaisons, 2001.
- ZARIFIAN, Philippe, « La Compétence : une approche sociologique », in *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, septembre 1997, p. 429-444.
- ZARIFIAN, Philippe, *À quoi sert le travail ?*, Paris, La Dispute, 2003.
- ZASK, Joëlle, « L'enquête sociale comme inter-objectivation », in *Raisons pratiques*, n° 15, 2005.
- WALLON, Emmanuel, « Interview », in *Les Intermittents du Spectacle, Positions*, (la revue en ligne d'Actes Sud), n° 3, juillet 2003.



## TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE

<i>Introduction</i>	11
CHAPITRE I	
LES ACTEURS DU CONFLIT	19
I. L'affirmation politique des coordinations	19
II. Les partenaires sociaux	22
III. La Prima Donna : l'État	28
<i>La mise en place du fonds transitoire</i>	29
<i>La mise en échec de la proposition de loi</i>	29
<i>L'expertise Guillot</i>	31
<i>La régulation du marché du travail et la mise en place des politiques de l'emploi culturel</i>	33
<i>Les contrôles</i>	34
IV. La bataille des discours : le journaliste et le savant	35

CHAPITRE II

INTERROGER LES MÉTHODES D'ENQUÊTE DE TERRAIN : L'EXPERIENCE DE L'« EXPERTISE CITOYENNE »	37
I. Le spécialiste scientifique et le spécialiste politique	38
II. Les concepts de coopération et de coproduction dans le pragmatisme américain et dans la pensée de Michel Foucault	39
III. Les savoirs disqualifiés et le savoir universel	41
IV. Le « grand partage » ou le « partage du sensible »	43
V. La coproduction et la coopération	45
VI. Qui est expert ?	46
VII. L'enquête	48
<i>La commande</i>	48
<i>La distanciation des routines et la suspension du monde</i>	48
<i>La coproduction de l'objet de la recherche</i>	49
<i>L'auto-formation des profanes</i>	50
<i>Le collectif</i>	50
<i>La connaissance et l'« interconnaissance » par la lutte</i>	51
<i>La conduite des entretiens : « lorsqu'un chômeur interroge un autre chômeur »</i>	52
<i>Positionnement et grand partage</i>	53

## TABLE DES MATÈRES DÉTAILLÉE

### CHAPITRE III

PRATIQUES D'EMPLOI ET PRATIQUES DE TRAVAIL DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE	57
<i>Le diagnostic des experts</i>	57
<i>La perspective de notre enquête</i>	60
I. Des salariés aux rémunérations variables : Inégalités, déterminants du salaire et rôle de l'assurance chômage	62
<i>La forfaitisation du salaire, la dé-forfaitisation     et la re-salarisation</i>	63
<i>Des salaires annuels très variables</i>	65
<i>La variabilité des salaires annuels en fonction     des variables sexe, région, âge, NHT</i>	67
<i>La variabilité des rémunérations journalières et par cachet</i>	68
<i>La variabilité des salaires journaliers annuels     en fonction du secteur et du métier</i>	68
<i>Les déterminants du salaires</i>	70
<i>Les autres sources de revenu</i>	74
II. Mutations organisationnelles, nouvelles contraintes et émergence de la figure du salarié-employeur	76
<i>De l'organisation du travail par projet     aux « porteurs de projet »</i>	76
<i>Produire à la commande</i>	80
<i>Métamorphoses organisationnelles :     intensification des temps, suppression des postes,     réduction des budgets</i>	81
<i>La figure hybride du salarié-employeur</i>	84

III. Des salariés à l'emploi discontinu :	
les temps de l'intermittence	88
<i>Les temps de travail invisible</i>	90
<i>La porosité des temps</i>	93
<i>Le temps « chôme »</i>	95
<i>Le temps travaillé dans l'année</i>	97
IV. Professionnalisation de la profession :	
Parcours de formation	
et parcours de l'intermittence	101
<i>Hétérogénéité des parcours de formation et professionnel</i>	104
<i>La formation par le travail et le travail par la formation</i>	106
<i>Polyvalence et pluriactivité</i>	108
<i>Discontinuité des « carrières »</i>	109
<i>Continuité et discontinuité des droits</i>	110

## CHAPITRE IV

QUEL MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE ?

QUEL MODÈLE DE SOCIÉTÉ ? 115

I. Déplacements 116

II. Les temps de travail et la valeur du travail 121

III. Politiques de l'emploi, politiques sociales 125

IV. La « refondation sociale » : la protection sociale,  
de l'État à l'entreprise 128

V. Mettre au travail la vieillesse 132

## TABLE DES MATÈRES DÉTAILLÉE

VI. De la réforme du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle au Nouveau Modèle : quel modèle de société ?	138
VII. Pour une économie des bien communs	142
<i>Annexe</i>	
<i>Annexe 1</i> : Enquête sociologique : intermittents du spectacle	145
<i>Annexe 2</i> : De l'échantillon à la population	163
<i>Annexe 3</i> : Salaires et revenus	167
<i>Annexe 4</i> : La figure du salarié-employeur	181
<i>Annexe 5</i> : Les temps de l'intermittence	185
<i>Annexe 6</i> : Métiers et parcours	189
<i>Annexe 7</i> : Les différents modèles d'indemnisation chômage	193
<i>Annexe 8</i> : Comparaison des coûts des différents systèmes d'indemnisation chômage	205
<i>Annexe 9</i> : Textes choisis de la Coordination Intermittents et Précaires	209
<i>Bibliographie</i>	221
<i>Table des matière détaillée</i>	227









CET OUVRAGE A ÉTÉ ACHEVÉ D'IMPRIMER  
POUR LE COMPTE D'ÉDITIONS AMSTERDAM  
PAR L'IMPRIMERIE EUROTEH À BREZJE (SLOVÉNIE, UE)  
EN AVRIL 2008

DÉPÔT LÉGAL : MAI 2008









