

CONNAISSANCE ⁴⁰ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 40, MARS 2007

Le régime d'assurance-chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle est victime de son succès : il est facteur d'hyperflexibilité pour les employeurs qui en abusent parfois mais également d'identification pour les salariés. Son développement a accompagné le renouvellement des genres artistiques et la multiplication des entreprises de spectacle, dans un contexte de décentralisation de la politique culturelle. L'abondance de la demande de travail a contribué à l'accroissement du nombre d'allocataires du régime, provoquant un déficit important et une dégradation des conditions de travail et de vie des intermittents. Les solutions proposées visent à restreindre l'accès aux marchés professionnels et à améliorer la situation des indemnisés. Elles ne font pas l'unanimité : artistes et techniciens mobilisés y voient la mise en place d'un marché à deux vitesses. Pour autant, la régulation réclamée pour que se maintienne le régime de l'intermittence semble résolument engagée : elle résultera de la combinaison de plusieurs dispositifs.

Les intermittents du spectacle : une réforme inéluctable ?

SERGE PROUST

Université de Saint-Étienne, Modys

ROBERTA SHAPIRO

CEE, Lahic

Chacun se souvient de la mobilisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle au cours de l'été 2003 : elle avait eu pour conséquence l'annulation massive des festivals de théâtre et de musique. Cette mobilisation constituait la forme paroxystique d'une vingtaine d'années de conflits et de réactions hostiles à des projets visant à réformer le régime d'assurance-chômage des travailleurs intermittents : un régime particulier qui participe de leur identité professionnelle et semble convenir aux employeurs comme aux salariés ; mais un système qui voit se multiplier le nombre des allocataires, ne réussit plus à leur assurer des revenus décents entre les périodes de travail et accuse un déficit croissant. Comment le maintenir et le rendre viable dans ce contexte ?

Un régime unique au monde

L'intermittence est le régime d'assurance-chômage des salariés entrant dans le cadre des annexes 8 et 10 de la convention Unedic. Elle concerne les emplois en « CDD d'usage » accordés aux artistes et techniciens du spectacle vivant et enregistré¹. Elle permet à ces derniers d'al-

1. Le spectacle enregistré désigne les espaces de production et de diffusion du cinéma et de l'audiovisuel, au sein desquels prime la régulation marchande. Dans le spectacle vivant (théâtre, danse, musique), à l'exception

2

terner des périodes travaillées et des périodes de non-activité pour lesquelles ils touchent des prestations de chômage, sous certaines conditions, notamment avoir effectué un nombre minimal d'heures dans un laps de temps donné. D'abord mis en place pour les salariés du cinéma, ce régime a été étendu en 1969 aux autres secteurs du spectacle. Par la complexité de sa réglementation, le volume des budgets mobilisés et la masse des personnes aidées, il constitue une exception alors que prédominant, dans les autres pays, des formes plus classiques de marché du travail.

La convention Unedic est réexaminée tous les quatre ans. Le 26 juin 2003, un protocole d'accord sur le règlement des annexes 8 et 10 est signé. Il s'applique depuis janvier 2004. Jusqu'à cette date, il fallait aux intermittents 507 heures d'activité déclarées sur douze mois pour bénéficier des allocations-chômage, contre 676 heures sur huit mois pour les autres salariés. L'accord de 2003 impose de travailler 507 heures en dix mois pour les techniciens et en dix mois et demi pour les artistes.

Un facteur d'identification, une convergence d'intérêts

Le régime de l'intermittence représente un facteur d'unification pour des salariés qui relèvent de métiers artistiques et techniques hétérogènes (cf. encadré 1), dans des espaces diversifiés de production et de diffusion (cf. note 1). Il agit comme le seul cadre d'identification statutaire pour un grand nombre d'intermittents qui disposent d'une faible qualification et peuvent difficilement faire référence à un métier ou qui s'inscrivent dans une relation salariale incertaine (Proust, 2006). En effet, les situations indéterminées abondent. Une fraction importante de cette population pratique l'auto-emploi. D'autres intermittents fondent des compagnies dont la responsabilité juridique est confiée à un proche, mais dont eux seuls assument la véritable direction artistique, économique et politique. D'autres, enfin, entretiennent des liens esthétiques ou affectifs avec leur employeur, ce qui rend improbable l'existence d'une relation de subordination effective. Le régime de l'intermittence dessine un espace inégalitaire au sein duquel les disparités salariales sont grandes (cf. encadré 2).

notable du théâtre privé parisien, les entreprises sont principalement publiques et associatives et la régulation non marchande ; les subventions publiques constituent la part essentielle des ressources. À côté d'un nombre limité de grandes institutions publiques (Opéra de Paris), il existe une multitude de structures associatives aux moyens limités.

Encadré 1

LES ACTIFS DU SPECTACLE

L'exploitation des fichiers de la Caisse des congés-spectacles a donné des résultats d'une grande richesse : profil sociodémographique des intermittents, fonctionnement des marchés du travail (Coulangeon, 2004 ; Menger, 2005). Celle des fichiers de l'ANPE permet de construire une typologie de l'insertion dans le marché en ce qui concerne les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle.

Selon l'ANPE, il y avait, fin 2004, 139 909 demandeurs d'emploi dans le spectacle. Les deux-tiers sont des hommes (contre 46 % hors spectacle), mais les inégalités de répartition sont très marquées selon les métiers : de 80 % à 94 % d'hommes chez les professionnels du son, de l'éclairage ou de l'image ; de 73 % à 91 % de femmes chez les professionnels de la danse, de la coiffure ou de l'habillage. Ils sont plus qualifiés que les autres salariés : 44 % sont titulaires d'un niveau « bac + 2 » (contre 21 % hors spectacle).

L'ANPE distingue quatre classes (Renard, 2005). Parmi les *intermittents qualifiés* (34 %), le niveau de formation est élevé ; les inscrits résident souvent en Île-de-France. On y trouve beaucoup d'artistes dramatiques et de danseurs, des techniciens du son et de l'image. Les *intermittents peu qualifiés* (24 %) sont plus âgés, majoritairement des hommes résidant en province : musiciens, chanteurs, éclairagistes et accessoiristes. Les *aspirants* (26 %) sont des demandeurs d'emploi particulièrement jeunes et inscrits depuis peu. La majorité bénéficie du RMI. Enfin, les *faiblement intermittents* (16 %) sont également jeunes et bénéficient, en majorité, d'une indemnisation du régime général.

Il existe par ailleurs 64 320 salariés en CDI, assimilables à des permanents : cadres, employés, techniciens et artistes, essentiellement des musiciens (Insee, 2004).

Cette forme d'emploi s'est diffusée d'autant plus facilement qu'elle est indissociable du développement des organisations par projet dans lesquelles les entreprises artistiques rassemblent, le temps de la production, une main-d'œuvre immédiatement employable grâce à l'existence de réseaux partageant les mêmes conventions esthétiques et techniques, diffusant et contrôlant l'information sur les emplois disponibles. Dans ce cadre, le succès du régime repose sur la concordance d'intérêts entre les membres des espaces artistiques concernés.

Pour les employeurs, privés, publics ou associatifs, le régime permet une hyperflexibilité fonctionnelle dans la production, puisqu'ils disposent de salariés adaptés et bénéficient de l'externalisation du coût du travail vers l'Unedic : grâce au « jeu avec la règle », les répétitions d'un spectacle ne sont pas déclarées, l'activité d'une standardiste est sous-estimée.

Pour les entreprises audiovisuelles, de telles pratiques permettent d'améliorer la rentabilité. Pour les petites structures du spectacle vivant, l'externalisation est la condition même de leur maintien dans le champ artistique. Le coût de cette hyperflexibilité est reporté sur les salariés qui doivent rechercher des emplois, se former en permanence (s'entraîner, répéter) et entretenir leurs réseaux (Menger, 2005). Il est également reporté sur les Assedic qui prennent en charge et rémunèrent ces périodes de « travail invisible » (Coulangeon, 2004).

Du point de vue des salariés, le niveau relativement bas de la barrière à l'entrée sur ces marchés (il n'existe pas d'obstacle formel à l'exercice de certains métiers : chacun peut se proclamer comédien ou metteur en scène et fonder sa

ÉVOLUTION DU TRAVAIL INTERMITTENT

	1987	1992	2003	Évolution 1987/2003
Nombre d'intermittents	39 649	61 583	124 796	+ 215 %
Nombre de contrats de travail (en milliers)	165,3	464,4	1 413,8	+ 755 %
Durée annuelle de travail par intermittent (en jours)	88,8	80,3	59,7	- 33 %
Durée moyenne d'un contrat (en jours)	21,3	10,7	5,3	- 75 %
Rémunération moyenne par intermittent (en euros constants 2003)	16 317	15 521	12 044	- 26 %

Source : Caisse des congés-spectacles/Cesta/Depes.

compagnie) a permis l'arrivée et le maintien de personnes qui, dans une autre configuration, en auraient été expulsées.

Un régime victime de son succès

La remise en cause de l'intermittence va de pair avec les transformations de la politique culturelle. Alors que celle-ci était centralisée et s'appuyait sur des structures permanentes, le développement, à partir des années 1980, de la décentralisation et de l'offre culturelle a conduit à l'émiettement des aides et à la généralisation d'une économie du projet. Ceci a désorganisé le modèle antérieur, tout en permettant un important renouvellement des genres dans les cultures populaires comme dans la culture savante. Mais, pour certains acteurs sociaux, responsables politiques ou professionnels confirmés, l'abondance de l'offre s'est accompagnée d'une dégradation de la qualité artistique. Ces critiques contribuent à expliquer que l'État qui, pendant longtemps, avait soutenu les mobilisations d'intermittents, s'aligne à partir de 2002 sur les positions des co-gestionnaires de l'Unedic. Chez certains intermittents les plus professionnalisés, la critique esthétique converge avec les difficultés qu'ils rencontrent du fait de la croissance de l'offre de travail et de la pression à la baisse sur leur activité et leurs revenus.

L'augmentation considérable des intermittents (cf. tableau) provoque un déficit croissant du régime des prestations-chômage à partir des années 1990. Les personnes indemnisées passent d'environ 8 000 en 1983 à 50 000 en 1992 et à 103 000 en 2002. Les prestations versées étant sept à huit fois supérieures aux cotisations reçues, le déficit explose : 833 millions d'euros en 2002 contre 333 millions en 1992, d'après l'Unedic. Il représente près du tiers du budget du

ministère de la Culture en 2002. C'est dans ce contexte, sur fond de chômage massif au niveau interprofessionnel, que les organisations patronales et syndicats de salariés co-gestionnaires du régime (Medef et CFDT) engagent des réformes visant à réduire le déficit. Pourtant, le diagnostic n'est pas partagé par tous : les opposants dénoncent l'opacité des comptes ainsi que l'absence de prise en compte, dans le calcul du déficit, de la contribution des salariés permanents des entreprises culturelles (cf. encadré 1) et de l'excédent de certains régimes des intermittents, tel celui des retraites.

La disjonction grandissante entre l'offre de travail des intermittents et la demande de travail, plus réduite, des employeurs conduit à une dégradation des situations individuelles (cf. tableau). Ce n'est plus la « précarité heureuse » que certains ont connue, mais le morcellement de l'activité par la multiplication de contrats de plus en plus courts, des difficultés accrues pour atteindre le seuil d'éligibilité aux prestations, une identité professionnelle mise à mal en raison du durcissement des conditions de maintien dans le régime. De plus en plus d'intermittents acceptent des activités éloignées du cœur de leur activité. La baisse du volume moyen de travail et de rémunération contribue à l'accentuation des inégalités. Ceci d'autant plus qu'il existe un déséquilibre entre création et diffusion : les productions et le public augmentent, alors que la durée de vie des spectacles diminue (Benhamou, 2006).

La dégradation des situations individuelles est plus manifeste dans le spectacle vivant que dans le spectacle enregistré et concerne davantage les artistes que les techniciens. Alors qu'entre 1992 et 2002 les artistes (plus souvent présents dans les régions et dans de petites structures du spectacle vivant) voient leur situation empirer (leur salaire moyen diminue de près de 30 %), les techniciens (davantage concentrés à Paris et dans l'audiovisuel) connaissent une détérioration plus faible, leur salaire moyen diminuant de 11 %.

Encadré 2 LES INÉGALITÉS DE REVENUS

Les champs artistiques sont des espaces très inégalitaires entre une masse d'artistes bénéficiant de revenus limités et une frange marginale de vedettes disposant de revenus exceptionnels, se montant à plusieurs centaines de milliers d'euros. Si on ne considère que les intermittents indemnisés, la structure demeure inégalitaire avec des écarts plus limités. Pour 2002, l'Unedic a calculé que 80 % de ses allocataires avaient un salaire annuel de référence (brut, plafonné contrat par contrat) inférieur à 1,1 Smic, 12 % ayant même un salaire inférieur au tiers du Smic, alors que seul 1 % avait un salaire annuel de référence (plafonné) supérieur à trois Smic.

Les perspectives de régulation

Ces tensions poussent certains agents à vouloir réguler les marchés du travail artistique afin de restreindre le nombre d'intermittents. Pour les gestionnaires de l'Unedic, c'est le moyen de rééquilibrer le régime : selon l'organisme, le volume des allocataires a reculé en 2005 de 5 %

par rapport à 2004; les prestations versées n'ont progressé que de 1 % (+ 8 % entre 2003 et 2004) et les cotisations encaissées de 3 % (+ 7 % entre 2003 et 2004). Pour les responsables publics et certains professionnels, la régulation permettrait de juguler la dégradation des situations personnelles et d'éliminer les structures proposant des spectacles qu'ils estiment de faible qualité.

Cependant, les collectivités locales, intéressées au maintien d'une offre culturelle diversifiée mais soumises à de fortes contraintes budgétaires, souhaitent le maintien en l'état du régime. Et la plupart des intermittents rejettent la mise en place de toute forme de régulation interne (comme la carte professionnelle, qui existe déjà dans les métiers techniques du cinéma). Ils y voient un moyen de semer la division et d'éliminer une partie d'entre eux.

Les intermittents mobilisés exigent le retour au seuil des 507 heures en douze mois avec, compte tenu de la faiblesse de la division du travail dans certains secteurs, une annexe unique rassemblant techniciens et artistes. La logique égalitaire les conduit à proposer un plafond de revenus qui rompt avec la logique assurantielle (les prestations dépendent des revenus et des cotisations) au profit d'une logique de mutualisation qui organise un transfert des revenus les plus élevés vers les plus faibles. L'activité artistique étant perçue comme un modèle d'implication subjective ouverte à tous, ils refusent la professionnalisation et veulent considérer l'intermittence comme une forme salariale innovante. En réclamant la dissociation entre revenus et activité, ces positions peuvent être rapprochées des débats relatifs à l'existence d'un « travail de troisième type », situé entre indépendance et salariat (Supiot, 2000). Portées par des groupes d'extrême gauche, elles correspondent également aux intérêts des fractions les plus précaires. Face à cette perspective militante, les professionnels intégrés manifestent une grande défiance. La logique redistributive et le rapprochement avec les travailleurs précaires heurtent leurs valeurs d'engagement dans le métier et de reconnaissance statutaire.

La régulation qui s'esquisse résultera de la combinaison de plusieurs dispositifs. D'une part, dans le spectacle vivant où

les barrières à l'entrée sont très faibles, le durcissement des conditions d'accès et de maintien dans le régime devient une façon de fermer les marchés et d'éliminer un nombre grandissant d'intermittents. D'autre part, afin de faire obstacle au « jeu avec la règle », les organismes publics sont incités à multiplier les contrôles, vérifiant par exemple l'existence d'une relation salariale avérée entre intermittents et employeurs. Enfin, les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour mettre en place des conventions collectives nationales qui pourraient avoir un rôle stratégique. Les critères en termes de contenu d'activité, de classification des métiers et de niveau de qualification pourraient accentuer le processus de professionnalisation. En effet, en reprenant la définition du champ d'application de ces conventions, l'Unedic pourra limiter le nombre de bénéficiaires du régime.

Une réforme en marche

Face aux intermittents mobilisés qui tentent une montée en généralité en définissant leur lutte comme une cause nationale (défense de la diversité culturelle, refus de la régulation marchande) ou en revendiquant l'exemplarité de leur régime d'emploi, le processus de régulation des marchés du travail apparaît résolument engagé. Porté par les co-gestionnaires de l'Unedic, des représentants de l'État et certaines organisations professionnelles, il pourrait accentuer la segmentation entre des intermittents restant dans le cadre du régime et d'autres qui demeurent confinés dans des dispositifs de minima sociaux (RMI). Son impact et son rythme dépendront de facteurs relativement indépendants les uns des autres. Il faut compter avec les aléas des politiques de réduction du déficit du régime et avec les capacités adaptatives des intermittents vis-à-vis des nouveaux dispositifs. Même si la réforme de 2003 semble avoir eu pour effet d'exclure les personnes les moins bien insérées, cette réduction est plus limitée que ce qui était attendu. Il n'en reste pas moins qu'un coup d'arrêt a été donné à la hausse des effectifs. Enfin, les échéances électorales peuvent conduire à une plus grande modération dans les réformes afin d'échapper à des crises de l'ampleur de celle de l'été 2003. ●

références

- Benhamou F, 2006**, *Les dérèglements de l'exception culturelle*, Paris, Seuil.
- Coulangéon P, 2004**, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, La Documentation Française.
- Insee, 2004**, *Enquête Emploi*.
- Menger P.-M., 2005**, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, EHESS.
- Proust S., 2006**, *Le comédien désemparé. Autonomie artistique et interventions politiques*, Économica.
- Renard E., 2005**, *Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle*, Observatoire de l'Anpe, novembre.
- Supiot A., 2000**, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Conseiller scientifique : Thomas Amossé
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Abonnements, diffusion : Sandrine Séguat
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 0911 B 07994
Dépôt légal : 185 - mars 2007
ISSN : 1776-2715