

**L'équipe de cinéma : genèse et portée de la qualification
du travail dans la production cinématographique en
France, 1895 - 2018**

Samuel Zarka

► **To cite this version:**

Samuel Zarka. L'équipe de cinéma : genèse et portée de la qualification du travail dans la production cinématographique en France, 1895 - 2018. Sociologie. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2019. Français. NNT : 2019CNAM1256 . tel-02447656

HAL Id: tel-02447656

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02447656>

Submitted on 21 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ECOLE DOCTORALE ABBE GREGOIRE

Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique

THÈSE présentée par :

SAMUEL ZARKA

soutenue le : 5 décembre 2019

pour obtenir le grade de : **Docteur du Conservatoire National des Arts et Métiers**

Discipline / Spécialité : SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

L'équipe de cinéma

**Genèse et portée de la qualification du travail
dans la production cinématographique en
France, 1895 - 2018**

THÈSE dirigée par :

Mme Fabienne BERTON

Ingénieure de recherche CNAM, HDR

CO-ENCADRANTE :

Mme Marie-Christine BUREAU

Chargée de recherche CNRS

RAPPORTEURS :

M. Claude DIDRY

Directeur de recherche CNRS

Mme Sylvie MONCHATRE

Professeure à l'Institut d'Etudes du Travail de Lyon

PRESIDENT DU JURY :

M. Arnaud MIAS

Professeur à l'Université Paris Dauphine

EXAMINATEURS :

M. Mathieu GREGOIRE

Maître de conférence à l'Université Paris Nanterre

Mme Kira KITSOPANIDOU

Professeure à l'Université Sorbonne Nouvelle

Remerciements

Dans la construction de cette recherche, j'ai bénéficié du soutien indéfectible de Fabienne Berton, directrice de thèse, que je tiens à remercier en premier. Plutôt qu'une direction, ce fut une attention bienveillante, ponctuée des lectures et remarques soucieuses d'orienter tout en préservant le libre cours à ma démarche. Ces remerciements préalables, je les dois aussi à Marie-Christine Bureau, co-encadrante de thèse, qui a suivi mon travail avant même qu'il ne prenne la forme d'une thèse, lors du mémoire rédigé à l'occasion d'un Master 2 en GRH et sociologie au CNAM.

Il me faut aussi rendre hommage au LISE, pour ces conditions d'accueil, sa vie d'équipe et la quantité indénombrable de conseils de méthode ou de lectures, qui m'y a été prodiguée. Il est probable que sans l'octroi d'un contrat doctoral en son sein, à quoi fit suite un poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, cette thèse n'aurait pas pu être menée à terme. En outre, le LISE constitue, par ses occasions plurielles de socialiser ses travaux, un espace d'expérimentation scientifique, qui a permis tout au long de la recherche de reprendre nombre d'hypothèses. Par diverses formes d'attention, parfois peut-être sans s'en douter, des collègues y ont orienté ce travail. Je les remercie pour leurs remarques, suggestions ou leurs critiques, sans lesquelles il est peu probable qu'une démarche scientifique ne dépasse les ornières individuelles du chercheur : Christian Azaïs, Michel Lallement, Michel Miné, Frédéric Rey, Ferruccio Ricciardi, Isabelle Berrebi-Hoffmann, Maxime Quijoux, Edine Gasser, Hadrien Clouet. Certains d'entre eux et d'entre elles ont lu ou relu à diverses occasions une partie de la thèse, qu'ils et elles en soient remerciés tout autant. Dans un amical désordre, Quentin Chapus, Nicolas Roux, Arnaud Trenta, Pierre Lénéel, Olivier Giraud, Léa Lima. Bien qu'il faille faire court, je ne peux omettre de mentionner Audrey Lefevre, Zaëra Mariaux et Annie-France Aucaucou, Barbara Rist, Dominique Roux-Rossi, Catherine Bourgeois, Yaël Brinbaum, Anne Eydoux, Yannick Fondeville, Corinne Gaudart, Bertrand Réau, Sylvie Rouxel, Carole Tuchsirer, Anne Petiau, Lamia Bouadi, Pierre Carloni, Hicham Jamid, Stéphane Lamaire et Lucie Reboul et Eléonor Breton.

Au risque de donner du LISE une image de phalanstère, qui ne lui va peut-être pas si mal, je m'en échappe pour remercier Maël Dif-Pradalier, qui n'est pas pour rien dans toute cette histoire, Gwenaële Rot, pour ses conseils initiaux qui ont porté sur des années, Claude Didry et Sylvie Monchatre, pour les perspectives qu'ils ont ouvertes sur ce travail, mais aussi Arnaud Mias, Kira Kitsopanidou, Patrick Fridenson, Michèle Tallard pour leurs encouragements et Mathieu Grégoire, qui m'a en quelque sorte laissé le cinéma.

Elargissant encore le spectre, je me dois de remercier toutes les personnes m'ayant ouvert l'accès à divers fonds d'archives et permis de m'y orienter : Stéphanie Salmon, Mélanie Herrick, Myriam Goncalves, Priska Morrissey, Morgan Lefevre, Alexandre Tsékénis, Myriam Fouillet, Tanguy Perron, Laure Machu. Je remercie aussi chaleureusement la Cinémathèque française et tout son personnel, pour m'avoir facilité ses accès durant une année, dans le cadre d'un contrat de chercheur associé.

Les représentants syndicaux et professionnels doivent aussi être remerciés pour leur diligence dans l'accès qu'ils m'ont donné aux arcanes de la négociation collective, mais aussi aux paillettes cannoises. Il en va de même des métiers associés du décor, du groupe de Bry et des monteurs associés, dont j'ai pu suivre l'activité un moment de mon enquête.

Je remercie les nombreux professionnels qui ont bien voulu participer aux entretiens, et parfois même relire des morceaux de mes travaux. Pensée particulière à Gilles Saulnier, Hervé Lefel et Michel Barthélémy. Enfin, je remercie Valérie Valéro à la fin de cette liste, mais elle sait que son soutien n'est pas pour rien dans le fait que lui soit réservée une place à part.

Je remercie ces amis qui se reconnaîtront.

Je remercie chaleureusement mes parents et mon frère.

Enfin, je remercie Bérengère Bourbonneux, dont la patience infinie a accompagné la fin de ce film.

Résumé

Cette thèse restitue la construction des qualifications professionnelles dans les équipes de production de films de cinéma en France, sur longue période. Ainsi, ces collectifs de travail sont saisis à travers la question récurrente de la qualité professionnelle de leurs membres, comme le réalisateur, le chef opérateur, le chef décorateur, etc. et leurs auxiliaires techniciens et ouvriers. Cette qualité comprend plusieurs dimensions, comme le métier, la rémunération ou les représentations qui y sont attachées. Ce faisant, l'enquête porte sur la reconnaissance et l'articulation de ces dimensions : comment la qualification est-elle définie et reconnue ? Par qui et en fonction de quels déterminants ? Comment la qualification évolue-t-elle dans le temps ? Quelle relation est établie entre la qualification et les autres institutions sectorielles ? À travers une approche sociohistorique, la thèse entend montrer que la qualification se manifeste comme enjeu revendicatif récurrent, engageant l'accès à l'emploi, la définition des hiérarchies et périmètres professionnels, la mobilité dans la carrière ou dans le parcours, etc. Dans le même temps, la thèse montre comment la qualification se constitue en assise d'une revendication plus large sur l'avenir de l'industrie.

Qualification ; convention collective ; droit du travail ; négociation collective ; compétence ; cinéma.

Résumé en anglais

This thesis intends to show the construction of professional qualifications in movie teams in France, over a long period. These groups of workers are observed through the recurrent question of the professional quality of their members, such as the director, the cinematographer, the production manager, and their auxiliary technicians. This quality includes several dimensions, such as the skills, the remuneration or the representations attached to it. In doing so, the inquiry focuses on the recognition and articulation of these dimensions: how is qualification defined and recognized? By whom and according to which determinants? How does the qualification evolve over time? What relationship is established between the qualification and the other sectoral institutions? Through a sociohistorical approach, the thesis shows that the qualification is constituted as a recurring challenge, involving the access to employment, the definition of hierarchies and professional perimeters, mobility in the career, etc. At the same time, the thesis shows how qualification is building a broader claim to the future of the industry.

Qualification ; collective agreement ; labor law ; collective bargaining ; skill ; cinema.

Table des matières

Introduction	23
1. Genèse du questionnement	25
1.1. Métier ou qualification ? L'apport de Pierre Naville	25
1.2. De la qualification comme donné à la qualification comme genèse	26
1.3. De la profession à la pratique de la qualification	29
1.4. De la rémanence du métier au rôle de la branche.....	30
1.5. Ce que la qualification fait au salaire	31
1.6. Résumé du questionnement.....	32
2. L'enquête	33
2.1. Le cinéma saisi par la négociation	34
2.2. Ce que l'art fait à l'équipe.....	35
2.3. Heuristique de l'équipe.....	36
2.4. Limite du projet.....	37
3. Matériau.....	38
3.1. Les biographies et écrits professionnels	38
3.2. Les archives.....	38
3.3. Entretiens et observation directe.....	40
4. Plan de la thèse	41
Première partie : De l'intégration verticale à l'intégration nationale du cinéma français (1895-1944).....	43
Chapitre 1. Salariat et produit : vers une syntaxe filmique (1895-1918)	47
1. La production de vues à la pièce	50
Portée de cet exemple.....	52
2. Les théâtres de prise de vues comme occasion d'engagement.....	53
2.1. Direction artistique et rapports sociaux : le cas Feuillade	54
2.1.1. Les premiers engagements (1907)	55
2.1.2. Les consignes passées à Feuillade dans un contexte de rivalité productive et commerciale..	57
2.1.3. Le metteur en scène intégré contre les scénaristes extérieurs	58
2.1.4. Le deuxième contrat - 1er janvier 1914.....	60

2.1.5. La politique des salaires : entre maîtrise budgétaire et fidélisation des metteurs en scène...	63
2.1.6. Genèse de l'auteur de film : une approche iconographique	64
2.1.7. Le troisième contrat - 15 janvier 1918.....	65
2.1.8. Du metteur en scène à l'auteur intégré.....	67
Conclusion intermédiaire. Portée du cas Feuillade : développement organisationnel et rapports sociaux dans la grande compagnie.....	68
3. La formation de la collectivité de travail dans les théâtres de prise de vues.....	70
3.1. L'entrée dans les lieux.....	70
3.2. Les formes d'engagement dans l'activité du théâtre.....	72
3.2.1. Scénaristes prestataires et metteurs en scène intégrés.....	72
3.2.2. Les opérateurs de prise de vues : du métier à l'emploi.....	74
3.2.3. Les décorateurs : d'un théâtre l'autre.....	77
3.3. Appréhender la collectivité des théâtres	78
3.3.1. Le métier comme fonction de l'organisation	78
3.3.2. De la fonction à la qualité de la main-d'œuvre ?.....	79
Conclusion intermédiaire : de quelle rationalité témoigne l'organisation des théâtres ? De l'hypothèse taylorienne à l'organisation fayolienne.....	81
4. La qualité ouvrière : le cas des laboratoires.....	85
4.1. La formation de la collectivité des laboratoires.....	86
4.2. L'expérience de l'usine.....	87
4.2.1. Ateliers, division du travail, salaires, mobilité.....	88
4.2.2. Organisation formelle et pratiques de travail	89
4.3. Le laboratoire comme occasion de salariat.....	90
Conclusion intermédiaire.....	92
5. Le travail salarié comme support d'émergence d'une syntaxe filmique	93
5.1. Le théâtre de prises de vues comme support d'initiative.....	94
5.1.1. L'initiative du metteur en scène.....	95
5.1.2. Le travail comme occasion d'initiative.....	96
5.2. La stabilisation des types de produits.....	98
5.2.1. La définition de standards locaux de qualité : genèse du style.....	98
5.2.2. Syntaxe filmique et travail	99
Conclusion intermédiaire : le travail comme support d'émergence de l'auteur de cinéma	100
Conclusion du chapitre.....	102
Chapitre 2. Le travail saisi par le fait syndical (1918-1939)	105
1. La figure plurielle du metteur en scène : le cas de Marcel L'Herbier	108
1.1. Repères biographiques	109

1.2. Dans un monde : les nouvelles exigences de l'engagement productif.....	110
1.3. Le cinéma est-il soluble dans la sociabilité de l'Art ?.....	114
1.3.1. Un nouvel état de la conscience professionnelle : ce que le produit fait au producteur	115
1.3.2. Le passage à l'art au prisme du fait religieux	117
1.3.3. L'Herbier devant l'enjeu du passage à l'art	119
1.4. La profession saisie par la nation : entre culture et institutions	121
Conclusion intermédiaire : le caractère significatif du cas L'Herbier	125
2. Vers le produit-film en passant par le fait syndical.....	127
2.1. La fonction saisie par le syndicat : le cas des opérateurs de prises de vues.....	127
2.1.1. La redéfinition de la qualité d'opérateur : entre état de l'art et emploi discontinu.....	128
2.1.2. Affirmation identitaire ou fermeture du marché du travail ? Le paradoxe des opérateurs de prise de vues	131
2.2. Le fait syndical investit la xénophobie : l'expérience des artisans français du film.....	134
2.2.1. De l'essor du parlant au chômage des équipes	135
2.2.2. Artisanat de produit et fermeture du marché du travail : vers la xénophobie	139
2.2.3. La xénophobie comme stratégie	145
Conclusion intermédiaire	149
3. La filière cinématographique saisie par le mouvement ouvrier	150
3.1. De l'atonie à l'essor du fait syndical	151
3.1.1. La recomposition économique des années 1920.....	151
3.1.2. L'essor du fait syndical des studios et laboratoires (à partir de 1934)	153
3.2. Le contrôle ouvrier : une revendication ouverte sur les différentes dimensions de l'industrie	158
3.3. Les enjeux du contrat collectif des travailleurs de l'industrie du film.....	163
3.3.1. Vers la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives.....	164
3.3.2. Le contrat collectif des travailleurs des usines de tirage et des studios du 23 juin 1936 : formalisation et mise en visibilité du travail et du travailleur.....	166
3.3.3. Portée de la détermination des salaires minima (et autres clauses)	172
3.3.4. Vers l'extension : de l'employeur cosignataire au changement de sens du salariat.....	173
Conclusion intermédiaire : le contrat collectif comme support d'un ordre salarial à l'échelle de l'industrie	176
4. Le fait conventionnel comme révélateur des contradictions professionnelles	178
4.1. Le temps de travail comme objet d'affrontement	178
4.1.1. L'application relative des 40 heures dans les studios	179
4.1.2. De la genèse du syndicat des techniciens de la production cinématographique à la négociation d'une convention collective.....	180
4.2. Les enjeux de la convention collective des techniciens de la production cinématographique	185

4.2.1. Des modalités d'engagements contraignantes pour l'employeur, mais une organisation souple du temps de travail.....	185
4.2.2. L'échelle des salaires.....	186
4.2.3. La préservation de la distance par rapport à la collectivité ouvrière.....	191
4.3. Des projets de convention rivaux qui se révèlent au cours de la procédure d'extension.....	191
4.3.1. Le dénouement de la crise syndicale.....	192
4.3.2. Les enjeux de la crise syndicale.....	193
Conclusion intermédiaire.....	201
Conclusion du chapitre.....	202

Chapitre 3. Sous le regard du comité d'organisation de l'industrie cinématographique (1940-1944) 205

1. Instituer l' « harmonie entre patrons et ouvriers »	207
1.1. Quand le comité d'organisation communique.....	209
1.2. L'enchevêtrement des tutelles.....	214
1.3. De l'encastrement du COIC aux réformes institutionnelles avortées	218
1.4. L'encastrement vu depuis les collectivités de travail	221
Conclusion intermédiaire.....	224
2. La mise en visibilité de l'industrie	225
2.1. Le contrôle de l'activité économique	225
2.2. Les conditions d'engagement.....	230
2.3. Le crédit comme technique de visibilité.....	237
Conclusion intermédiaire.....	242
3. Le travail vu par les collaborateurs de création	244
3.1. La sous-commission des collaborateurs de création.....	244
3.2. Les questions débattues	247
3.2.1 Quelle portée pour la carte d'identité professionnelle ? (réunion des représentants de la maîtrise).....	248
3.2.2. Quelle division du travail entre auteur et metteur en scène ? (réunion des réalisateurs)....	249
3.2.3. Qu'appelle-t-on producteur ? (réunion des auteurs et réalisateurs).....	251
3.2.4. Vers la formation professionnelle comme critère de qualification.....	252
3.3. Dans l'ombre des collaborateurs de création.....	255
Conclusion intermédiaire sur les collaborateurs de création	258
Conclusion du chapitre.....	259
Conclusion de la première partie : la constitution d'un héritage institutionnel	261

**Deuxième partie : De l'équipe de studio aux nouveaux techniciens
(1945-1990) 263**

**Chapitre 4. L'avènement de l'équipe de cinéma (de l'après-guerre aux
années 1970) 267**

1. Une intégration nationale en tension.....	268
1.1. La revendication au mandat professionnel.....	268
1.1.1. De l'intégration nationale au paritarisme	269
1.1.2. Dans le fil des comités de gestion : coopérative et nationalisation.....	272
1.2. La profession dans la concurrence internationale : vers une sécurité sociale industrielle	274
1.2.1. Du renforcement du fait syndical à la création du Centre national de la Cinématographie .	274
1.2.2. De la création du fonds de soutien au sens latent de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes	277
1.2.3. De l'institution d'une sécurité sociale industrielle à la mise en cause des mandats salariaux	283
Conclusion intermédiaire.....	286
2. De la désintégration du studio à la norme technique	288
2.1. La désintégration du studio : grammaire d'une inquiétude	289
2.2. L'affermissement de la norme technique : carte professionnelle et convention collective	294
2.2.1. Le retour de la carte d'identité professionnelle	294
2.2.2. La qualification du travail au cœur de la convention collective de 1950	297
2.2.3. La carte professionnelle au prisme de la qualification.....	303
2.2.4. La notion d' « équipes minima ».....	306
2.2.5. La confirmation de la souplesse du temps de travail.....	308
2.2.6. Une convention non étendue confirmant un cadre juridique en exception du droit commun	308
2.3. La problématique ouvrière dans les années 1950 : quelles « conditions normales de travail » ?.....	310
2.3.1. De la référence au Front populaire à la singularisation de la revendication des studios	311
2.3.2. L'alignement de la convention des ouvriers indépendants de studios sur la norme technicienne	314
2.3.3. La segmentation de la revendication : le cas des laboratoires.....	317
2.4. Les évolutions du dispositif salarial.....	319
Conclusion intermédiaire sur le fait professionnel.....	325

3. L'avènement de l'équipe de cinéma	327
3.1. Le passage à l'art dans une filiation technique	328
3.1.1. L'art comme lieu commun de la conscience professionnelle	328
3.1.2. La prise de vues, entre usages et expérimentation : le cas Henri Alekan.....	330
3.1.3. De l'ancrage technique de l'artistique à la Commission supérieure technique	331
3.2. L'expérience de l'équipe	334
3.2.1. Le discours technicien sur l'équipe.....	334
3.2.2. Du projet aux usages	336
3.2.3. Carrière et fidélités professionnelles : le cas Jeanne Witta	339
3.3. L'ancrage de l'équipe dans le fait syndical	340
3.3.1. Participation à la décision productive (mandat) et contrôle syndical sur l'exercice salarié (la licence)	340
3.3.2. Des approches critiques de l'apologétique professionnelle.....	343
Conclusion intermédiaire.....	345
Conclusion du chapitre.....	346

Chapitre 5. Vers la diversification des pratiques : portée de la Nouvelle Vague

1. Travail déviant et normalité.....	351
1.1. Déviance et contrôle : le cas Raoul Coutard.....	352
1.2. Entre professionnalisme et déviance : les ressources de l'équipe.....	355
1.3. De la déviance à la redéfinition des périmètres professionnels : le cas Suzanne Schiffman	358
1.4. La socialisation de la déviance.....	360
Conclusion intermédiaire.....	363
2. Comment préserver les conditions de l'expérimentation ?.....	364
2.1. D'une qualité, l'autre	364
2.1.1. L'académisme et son financement	365
2.1.2. La loi d'aide de 1953 : préserver le soutien automatique à la production nationale.....	368
2.1.3. Le soutien sélectif comme support de la qualité.....	369
2.1.4. Avance sur recettes et reconnaissance de la qualification	371
2.2. La Nouvelle Vague comme cristallisation d'une ouverture productive.....	373
2.2.1. Le paradoxe de la Nouvelle Vague.....	373
2.2.2. Coexistence de deux modèles ou ouverture productive ?.....	376
Conclusion intermédiaire.....	378
3. L'équipe selon la politique des auteurs.....	379
3.1. L'offensive de la politique des auteurs.....	380
3.2. Ce que représente Claude Autant-Lara	381

3.3. De l'équipe au <i>je</i> de l'auteur.....	384
3.4. Une réforme du droit d'auteur contemporaine de la Nouvelle Vague	386
3.5. Mise en perspective de l'hypothèse des « nouveaux techniciens »	389
Conclusion intermédiaire.....	393
Conclusion du chapitre.....	395

Chapitre 6. L'introuvable qualification ciné-audiovisuelle (de 1949 aux années 1990) 397

1. L'entreprise comme espace de qualification (1949-1975).....	401
1.1. L'expérience du monopole télévisuel : le cas Marcel Bluwal	402
1.1.1. Marcel Bluwal : du refus par le cinéma au recrutement par la télévision	402
1.1.2. La dramatique en direct comme vecteur du report des ambitions cinématographiques.....	406
1.1.3. L'équipe de tournage dans le monde de production télévisuelle	408
1.2. La télévision comme espace de qualification : le statut de 1960.....	411
1.2.1. Le statut de 1960 : de l'espace de qualification au monopole de production	412
1.2.2. La mise en œuvre du statut devient un lieu de conflit.....	414
1.2.3. Les réalisateurs : un statut particulier, qui introduit une conception patrimoniale de la qualification.....	416
1.3. La qualification sous dépendance de la gestion de l'emploi (1960-1975).....	418
1.3.1. La marginalisation du direct et l'émergence d'un discours nouveau sur le produit.....	418
1.3.2. De la diversification des normes d'emploi à l'externalisation de la production	419
1.3.3. Vers la désintégration : quel espace de qualification ?.....	423
Conclusion intermédiaire : des compagnies de cinéma intégrées à la désintégration de la télévision	425
2. La recomposition syndicale dans l'audiovisuel et le cinéma : l'année 1981	427
2.1. La production audiovisuelle : lieu de naissance d'une revendication nouvelle.....	429
2.1.1. Genèse de nouvelles équipes : les techniciens intermittents de l'audiovisuel.....	430
2.1.2. Une revendication nouvelle : l'extension de la convention collective du cinéma à l'audiovisuel	431
2.1.3. La crise syndicale.....	433
2.1.4. Le dénouement de la crise	435
2.2. L'ancrage professionnel du conflit.....	436
2.2.1. L'hypothèse d'une spécificité du cinéma.....	437
2.2.2. Une conception de la qualification arrimée au long métrage de fiction	440
2.2.3. L'hypothèse d'un élargissement de l'espace de qualification.....	443
Conclusion intermédiaire : les lignes d'horizon de la négociation collective	446
3. De la seconde intégration nationale aux « nouveaux techniciens » (les années 1980 et 1990)	448

3.1. La recomposition ciné-audiovisuelle.....	451
3.1.1. L'audiovisuel saisi par les négociations communautaires et internationales : l'analyse de la Fédération nationale du Spectacle	452
3.1.2. De la directive Télévision sans frontières au GATT : une nouvelle alliance autour de la production nationale ?.....	455
3.1.3. Exception culturelle ou libéralisation ?.....	457
3.2. À la recherche du fait technicien	461
3.2.1. L'assurance chômage et le CDD-U : l'institutionnalisation d'un salariat intermittent	462
3.2.2. Vers le trafic de cartes	465
3.2.3. Entre carrière et parcours : la banalisation de la dérogation.....	467
3.2.4. L'expérience de la SFP	469
3.2.5. Les conventions collectives comme lieu de clivage revendicatif entre permanents et intermittents.....	472
3.3. « De mêmes métiers » : vers un dépassement de la clôture professionnelle ?.....	476
3.3.1. La CGT : de la pluralité des mondes de production à l'identité des métiers.....	477
3.3.2. La CFDT : promotrice d'un recentrage sur les permanents de l'audiovisuel.....	479
3.3.3. Vers une redéfinition des critères de reconnaissance professionnelle.....	482
3.3.4. Portée de la convention collective dans le dispositif productif.....	484
Conclusion intermédiaire : l'horizon normatif des « nouveaux techniciens »	487
Conclusion du chapitre.....	489
Conclusion de la deuxième partie : la qualification au sein d'un dispositif national.....	491

Troisième partie : Les épreuves de l'équipe (des années 2000 à nos jours) 493

Chapitre 7. Vers de nouvelles conventions collectives (1999-2015) 495

1. Genèse de la convention collective dans le cinéma : l'évolution du droit et des techniques	497
1.1. Vers la convention de la production audiovisuelle privée	497
1.1.1. L'interdépendance des négociations : assurance chômage et conventions collectives	497
1.1.2. La convention collective de la production audiovisuelle et la double grille de salaires.....	502
1.1.3. L'inversion de sens des barèmes de salaire dans le cinéma	506
1.2. La numérisation pousse l'équipe à se reconstruire : le cas de la prise de vues	509
1.2.1. De l'œil unique du chef opérateur à la redéfinition de l'équipe image.....	509
1.2.2. De la multiplication des intervenants au continent des effets visuels.....	510
1.3.3. Une interrogation sur l'autorité comme expression de luttes symboliques.....	514

Conclusion intermédiaire.....	516
2. L'extension de la convention collective de la production cinématographique.....	518
2.1. L'élaboration de la convention	518
2.1.1. Les acteurs en présence.....	519
2.1.2. Une négociation en coup de force.....	522
2.2. La convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012.....	523
2.2.1. Un répertoire de fonctions qui s'étaye dans le temps.....	524
2.2.2. Du salaire conventionnel au salaire dérogatoire	528
2.2.2. La nouvelle convention au point de vue de la direction de production.....	533
2.3. La procédure d'extension : les tensions à leur paroxysme	534
2.3.1. Pour ou contre l'extension du texte.....	534
2.3.2. L'avenant du 8 octobre 2013 : une victoire des employeurs.....	536
2.3.3. Les réalisateurs, entre deux conceptions de l'équipe technique	537
Conclusion intermédiaire.....	540
3. La qualification négociée : le cas du costume	542
3.1. La mise en cause d'anciens équilibres.....	543
3.2. Négocier un « titre de fonction » pour restaurer la division du travail et les salaires..	546
3.3. Le travail saisi par la négociation.....	554
Conclusion intermédiaire : au-delà du costume.....	555
Conclusion du chapitre.....	557

Chapitre 8 : la redéfinition de l'expertise industrielle 559

1. L'équipe aux prises avec les protocoles : le cas de la décoration de cinéma.....	561
1.1. Le projet filmique pur.....	561
1.2. Les contraintes exo-artistiques de la décoration	562
1.3. Altérer les protocoles de production	565
Conclusion intermédiaire : du tournage au fait professionnel.....	568
2. De la désintégration à la préservation des studios : le cas de Bry-sur-Marne	569
2.1. Le contexte : Bry-sur-Marne comme studios désintégrés	569
2.2. La mobilisation	571
2.2.1. Le groupe de Bry	571
2.2.2. De la reprise des studios à la localisation de l'investissement	573
2.3. Portée de l'action collective	575
2.3.1. Acteur pluriel ou diversité d'acteurs ?.....	575
2.3.2. De l'ancrage territorial au périmètre national.....	576
Conclusion intermédiaire.....	577

3. La croisée de la qualification et de l'investissement public : le cas de la réforme d'agrément	578
3.1. Présentation de l'agrément	578
3.1.1. La commission d'agrément	579
3.1.2 : La procédure d'agrément	579
3.2. La réforme du barème d'agrément : éléments de contexte	580
3.2.1. La visée de la réforme	580
3.2.2. Le critère d'identité « culturelle » et « nationale » du film	582
3.2.3. La composition de l'équipe	583
3.2.5. Lieu de tournage et moyens techniques	585
3.2.6. L'articulation du barème au crédit d'impôt	586
3.2.7. Vers un élargissement de la commission d'agrément ?	586
Conclusion intermédiaire	587
Conclusion du chapitre 8	588
Conclusion de la troisième partie : la branche aux prises avec l'éclatement de la production	589
Conclusion	591
Archives	597
1. Sur les débuts de l'industrie du cinéma (1895-années 1920)	597
2. Sur l'entre-deux-guerres	598
3. Sur l'Occupation	599
4. De 1945 à nos jours	599
Bibliographie	603
Annexes	625

Liste des sigles

ADC : Association des chefs décorateurs

AFC : Association française des chefs opérateurs

AFCCA : Association française des costumiers du cinéma et de l'audiovisuel

AFDAS : Assurance formation des activités du spectacle

AFPF : Association française des producteurs de films

AOA : Association des opérateurs associés

APFP : Association des producteurs de films publicitaires

API : Association des producteurs indépendants

APC : Association des producteurs de cinéma

ARP : Société civile des auteurs réalisateurs producteurs

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

CATJC : Centre artistique et technique des jeunes du cinéma

CCPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

CCCPA : Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles

CDCF : Comité de défense du cinéma français

CEE : Communauté économique européenne

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CGCF : Confédération générale du cinéma français

CGT : Confédération générale du travail

CGT-U : Confédération générale du travail unitaire

CLCF : Comité de libération du cinéma français

CMP : Commission mixte paritaire

CNC : Centre national de la Cinématographie

CNPF : Conseil national du patronat français

CNE : Conseil national économique

COIC : Comité d'organisation de l'industrie cinématographique

CRH : Commission de recherche historique

CST : Commission supérieure technique

DGT : Direction générale du Travail

EPTV : Entreprises prestataires pour la télévision

FEMIS (acronyme de Fondation européenne des métiers de l'image et du son) : École nationale supérieure des métiers de l'image et du son

FNAFF : Fédération nationale des artisans français du film

FNSAC : Fédération nationale du Spectacle et de l'action culturelle

FSU : Fédération des syndicats unifiés

FO : Force ouvrière

GATT : General Agreement on Tariffs and Trade (en français : accord général sur les tarifs douaniers et le commerce)

IDHEC : Institut des hautes études cinématographiques

LMA : Les Monteurs associés

MAD : Métiers associés du décor

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

PCF : Parti communiste français

PS : Parti socialiste

OMC : Organisation mondiale du commerce

ORTF : Office de radiotélévision française

RTF : Radiotélévision française

SATEV : Syndicat des agences de presse audiovisuelles

SCAGL : Société cinématographique des auteurs et gens de lettres

SEG : Société des établissements Gaumont

SFP : Société française de production

SFR : Société des réalisateurs de films

SGTIF : Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film

SIRT : Syndicat Interprofessionnel Radio et Télévision

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

STPC : Syndicat des techniciens de la production cinématographique

SNTPC : Syndicat national des techniciens de la production cinématographique

SNTPCT : Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision

SNTR : Syndicat national des techniciens et réalisateurs

SNRT : Syndicat national de radio-télévision

SPECT : Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision ; devient Syndicat des producteurs et créateurs de programmes audiovisuels en 2016

SPI : Syndicat des producteurs indépendants

SPIAC : Syndicat des professionnels des industries de l'audiovisuels et du cinéma

SRF : Syndicat des réalisateurs de films

STPC : Syndicat des techniciens de la production cinématographique

SURT : Syndicat unifié de la radio et télévision

SUT : Syndicat unifié des techniciens

TSA : Taxe spéciale additionnelle

TSF : Télévision sans frontières (directive)

UE : Union européenne

UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

UPC : Union des producteurs de cinéma

UPF : Union des producteurs de films

USPA : Union syndicale de la production audiovisuelle

Liste des figures et tableaux

Idéal-type de la grande compagnie intégrée verticalement (1906-1918)	85
Caractéristiques des effectifs féminins des bureaux et ateliers <i>Pathé</i>	90
De la compagnie intégrée au studio prestataire technique	106
Personnel salarié employé de façon permanente dans les industries techniques du cinéma	136
Films de long métrage présentés en France de 1926 à 1939 (par pays producteur).....	137
Extrait de « enquête sur l'emploi des étrangers dans la réalisation des films français »	144
Barème des salaires des ouvriers du film à dater du 18 juin 1936 (art. 23)	169
Ouvriers étrangers à l'industrie du film employés dans les laboratoires.....	171
Chronologie syndicale et conventionnelle SGTIF / STPC.....	184
Barème de salaire de l'équipe de prise de vues	187
Salaires minima de la convention collective de travail des techniciens de la production cinématographique (15 novembre 1937).....	189
Salaires classés par ordre décroissant.....	190
Comparatif des salaires minima proposés dans la convention collective des techniciens et dans <i>Le Travailleur du film</i>	194
Equipe minimum obligatoire	196
Comparaison numérique des effectifs du STPCT et du SGTIF, pour le personnel visé dans la convention collective de 1937	198
Nombre de films produits durant l'Occupation.....	218
Les différentes étapes de la vie d'un film.....	227
Production française de 1938 à 1950.....	283
Du studio prestataire technique au studio prestataire de service	293
Barème des salaires hebdomadaires pour les techniciens	301
Salaires hebdomadaires des techniciens	302
Equipes minima	307
Accord salaire du 25 juillet 1978 (ouvriers).....	316
Cartes d'identité professionnelle en 1964	320
Accord « salaire » du 25 juillet 1978 (techniciens).....	323

Sous-chef et chef d'équipe de manœuvres spécialisés dans les studios cinématographiques.....	341
Salaires des ouvriers, cadres et maîtrise engagés par les producteurs.....	342
Le modèle technicien dans les institutions professionnelle après-guerre.....	347
Les deux Cités du cinéma selon Yann Darré.....	392
Repères chronologiques (RTF - ORTF – SFP)	400
Production de films d'investissement intégralement français (FIF) et coproductions durant la décennie 1970	458
Production de films d'investissement intégralement français (FIF) et coproductions avant et après les décrets Tasca (1985-1999).....	459
Un groupe de qualification dans la convention « AESPA »	474
workflow d'un long métrage français produit en 2014	512
Acteurs forts de la négociation collective (CMP cinéma).....	521
Salaires des techniciens de la production cinéma 2012.....	529
Branche costumes, comparaison 1950-2012	544
Représentativité des organisations syndicales de la production cinématographique mesurée en décembre 2012	548
Branche costumes : acteurs forts de la négociation collective	549
Branche costumes : comparaison 2012-2016.....	553
Tableau comparatif des deux versions du barème d'agrément	582

Liste des annexes

Annexes	625
Annexe 1 : « Nous partirons de trois films ».....	626
Annexe 2 : vues de la Cité Elgé (1906 - années 1920).....	629
Annexe 3 : Portrait de Louis Feuillade.....	634
Annexe 5 : vues intérieures des établissements <i>Pathé</i> (1907).....	636
Annexe 6 : la mobilisation collective au cours du Front populaire	642
Annexe 7 : Organigramme du Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (mars 1941)	645
Annexe 9 : devis de <i>La Nuit Fantastique</i> (film de Marcel L'Herbier) (8 pages).....	648
Annexe 9 : la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes.....	656
Annexe 10 : photo de tournage, <i>A bout de souffle</i> en 1959.....	660
Annexe 11 : photo de tournage, les <i>Quatre cents coups</i> (1958-1959)	661
Annexe 12 : portrait de Suzanne Schiffman.....	662
Annexe 13 : avenant costume du 12 janvier 2012 (production cinématographique)	663
Annexe 14 : entretiens avec des professionnels, 2014-2018.....	664
Annexe 15 : entretiens avec des négociateurs, 2014-2017.....	668
Annexe 16 : CMP production cinéma : séances de négociation	670

Introduction

Le 30 mai 2019, dans un entretien pour la webradio La Poudre, Katell Quillévééré, réalisatrice¹, aborde la nécessité d'encourager la « diversité » des réalisateurs et réalisatrices dans le cinéma, référant en cela au genre ou à l'extraction culturelle et/ou sociale. Ce à quoi la journaliste qui l'interviewe ajoute : « Et puis payer les gens correctement, c'est aussi ça que vous faites avec la convention collective qui a été adoptée en 2013, ça concerne aussi [bien] le machiniste, la costumière, le chef op' ou la chef op' d'ailleurs... il faut que les salaires soient équitables et les conditions de travail décentes quoi. »

Réaction.

C'est une question assez compliquée la convention collective (...) nous, notre moteur à la SRF [Société des Réalisateurs de Films, n.d.a], ça a été de dire, il faut une convention collective dans notre métier, ce n'est pas possible qu'il n'y en n'ait pas, on est tous d'accord, il faut protéger les travailleurs en général. Mais on n'est pas dans n'importe quel corps de métier, on est dans une industrie très spéciale, une industrie de prototype, chaque film est une petite économie à lui tout seul, il peut coûter 500 000 euros comme il peut coûter 15 millions d'euros. Et c'est ça la folie, la beauté de notre cinéma, c'est que ces films là peuvent coexister. Donc, comment imaginer une convention collective, c'est-à-dire des grilles de

¹ Katell Quillévééré, née le 30 janvier 1980, est réalisatrice de trois courts métrages et trois longs métrages en 2019. Elle obtient plusieurs distinctions pour ces films. Elle est aussi scénariste. Entretien pour La Poudre, 53ème épisode 30 mai 2019 - <https://soundcloud.com/nouvelles-ecoutes/la-poudre-episode-53-katell-quillevere>.

salaires, qui correspondent à la fois à un film qui coûte 500 000 euros et un film qui coûte 15 millions d'euros ? En voulant protéger les travailleurs, il ne faut pas qu'on se retrouve à finalement tuer, faire disparaître, je dirais, une cinquantaine de films par an. C'était ça l'enjeu, parce que finalement c'est moins de travail aussi au final, et puis surtout c'est plus d'émergence de nouvelle génération, parce qu'on sait que les plus pauvres au cinéma, c'est les jeunes, ceux qui démarrent et à qui le marché ne confie pas encore d'argent. Et puis les cinéastes aussi souvent les plus audacieux en fait, ceux qui font des films qui ne vont pas dans le sens du marché. Donc si on veut que ces films là continuent à se faire, il faut aussi que la convention les protège.

Cet extrait d'entretien lie ainsi la diversité des esthétiques à celle des budgets de films. À ce sujet, la convention collective (nationale de branche) apparaît fondamentalement comme une « grille de salaires », qui doit permettre de « protéger » l'équipe des techniciens et ouvriers de la production, sans mettre en péril l'« émergence de nouvelle génération », ni les films les plus « audacieux ».

Cette jeune réalisatrice exprime de manière orthodoxe le point de vue de son organisation de référence, la Société des réalisateurs de film², qui s'est distinguée en 2014 en émettant une requête en intervention volontaire devant le Conseil d'État³ contre l'extension⁴ d'une nouvelle convention collective pour la production cinématographique, pour les motifs mêmes invoqués ici.

La réalisatrice parle ici de salaire, mais les salariés ne sont pas là, ni non plus les employeurs ou leurs représentants. L'entretien, mené après coup, élude le processus menant à la définition de pratiques salariales dans la convention collective et plus largement de normes de travail nouvelles. L'objet de cette thèse consiste précisément à revenir sur ce processus et la manière dont il engage les formes prises par l'équipe de cinéma.

Discontinuité de l'emploi, collectif de travail éphémère, logique de projet, caractère artistique du produit : dans ces différentes dimensions, oui, le cinéma se manifeste comme une « industrie très spéciale ». Pourtant, il s'agit pour nous d'appréhender cette industrie comme exemple d'un fait salarial qui dure. L'écriture des conventions collectives en constituera par hypothèse l'un des supports. L'équipe pourra

2 La Société des réalisateurs de films est « une association de cinéastes fondée le 14 juin 1968, se donnant pour mission de “défendre les libertés artistiques, morales et les intérêts professionnels et économiques de la création cinématographique et de participer à l'élaboration de nouvelles structures du cinéma“. Source : <https://www.la-srf.fr/la-srf>.

3 En soutien une requête déposée antérieurement par la CFDT. Source : https://www.convention-collective-cinema.com/IMG/pdf/recours_srf_cfdt.pdf

4 L'extension désigne l'obligation, par arrêté du ministre chargé du travail, d'appliquer les dispositions d'une convention collective pour toutes les entreprises de la branche concernée.

alors être saisie comme expression d'une articulation de normes, parmi lesquelles on posera la qualification du travail comme centrale.

1. Genèse du questionnement

Avec Menger (2002), on est tenté de voir, dans le travail tel qu'il est expérimenté de longue date par les équipes de cinéma, une anticipation du discours managerial contemporain vantant la flexibilité des engagements, la valorisation de la singularité dans une organisation au projet et la recherche perpétuelle d'innovation. Cette vision du travailleur comme artiste (de cinéma) se confronte toutefois à l'enjeu énoncé dès l'entrée de cette thèse, à travers la citation de Katell Quillévéré : pour que des films soient produits en nombre chaque année, il faut que des collectifs de travail puissent être constitués en référence à des normes d'exercice définies. Pour l'industrie en question, ces normes se réfèrent à plusieurs sources de droit, parmi lesquelles la convention collective de branche, qui encadre la pratique des salaires, entre autres matières. Ainsi, Quillévéré expose incidemment le paradoxe suivant : une activité, qui peut être vue comme un emblème du travail flexible, s'organise en référence à un écrit juridique s'appliquant de manière transversale à tous les projets de film (de production française ou réalisés en France⁵). Ce paradoxe est d'ailleurs sensible dans le propos de la réalisatrice : la « grille de salaire », en donnant une traduction économique à la qualification de chaque membre de l'équipe, serait dans le même temps une entrave à la mise en œuvre de projets toujours différents les uns des autres. Ainsi, notre question devient : comment la qualification du travail peut-elle s'accommoder de cette tension, entre unicité du texte conventionnel et multiplicité des projets ?

La suite de cette introduction visera à situer cette interrogation par rapport aux recherches pré-existantes sur la qualification en sociologie du travail et des organisations productives, mais aussi par rapport aux différentes approches du travail dans le cinéma.

1.1. Métier ou qualification ? L'apport de Pierre Naville

Métier ou qualification. Ce binôme va traverser toute cette thèse. Sans préjuger des déclinaisons de sens que l'enquête pourra donner à la notion de métier, on peut du moins considérer d'emblée sa relation courante à l'idée de technique possédée par un individu. Dans son *Essai sur la qualification du travail*, Pierre Naville (2012, p. 27) évoque cette possession du métier à travers la figure suggestive du « métier complet traditionnel ». À cet égard, il rappelle l'hypothèse d'André Siegfried selon laquelle cette figure se maintiendrait dans « l'ouvrier de métier, ayant acquis une compétence technique, échappant à l'automatisme, capable de discuter la fabrication à laquelle il est associé ». Il s'agirait ainsi d'un métier garantissant l'indépendance de son détenteur vis-à-vis de sa hiérarchie et préservant sa condition sociale et économique de la dégradation connue par l'ouvrier sans métier, le prolétaire en proie au machinisme.

5 Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, Titre 1, Ch.1, art. 1.

On peut reconnaître ici la conception de la qualification que propose Georges Friedmann dans *Le travail en miettes* (1956).

Or la réflexion de Naville mène à relativiser cette conception, en insistant sur l'organisation productive comme espace de qualification irréductible à une partition ouvrier de métier/ prolétaire. En effet, selon Naville (*op. cit.*, p. 27-28), identifier qualification et métier induit trois biais dans l'analyse du travail, tel qu'il se présente à lui dans les années cinquante : la notion de métier « estompe le voisinage avec les catégories immédiatement inférieure ou supérieure, notamment celle des ouvriers spécialisés » ; elle « écarte le sens de la responsabilité débordant l'exécution directe d'une tâche personnelle, c'est-à-dire (...) les fonctions de contrôle, de coordination et de commandement » ; enfin elle « disjoint la qualification de l'exécution automatique (c'est-à-dire surtout répétitive) des processus de travail ». À la notion de métier, Naville (*ibid.*, p. 28) substitue l'idée de travail qualifié comme « hiérarchie mouvante au sein d'une hiérarchie plus vaste des emplois, professions et statuts économique-sociaux ». Une double hiérarchie apparaît ainsi : premièrement, dans la qualification : « il y a des degrés dans la qualification tout comme il y a des échelons dans la simple spécialisation ou même la non qualification » (*idem*) ; deuxièmement entre qualifications, référant cette fois de manière assez diverse à des « emplois, professions et statuts économique-sociaux ». Il s'en suit que la qualification du travail ne peut être comprise à l'aune du métier traditionnel. Au contraire, selon Naville, la qualification du travail inclut cinq dimensions (*ibid.*, p. 37) : elle est relative ; sa forme dépend des forces productives et « du même coup » de la structure économique de la société ; la durée de formation apparaît « comme un des éléments constitutifs essentiels de la qualification du travail » et varie en fonction des besoins des forces productives ; en outre, la relation entre la masse des « forces de travail qualifiées » et les « forces de travail non qualifiées » est variable ; enfin, la qualification dépend davantage de critères sociaux qu'individuels, « tenir à l'industrie plus qu'à la personne, à l'outillage plus qu'à l'ouvrier ». Il ressort de cette analyse que la qualification ne peut être considérée comme propriété intrinsèque du travailleur. Au contraire, ce serait en référence aux rapports sociaux constitutifs de la collectivité de travail que la qualification prendrait sens. La qualification cristalliserait les rapports sociaux internes à l'organisation, en déterminant la qualité sociale des travailleurs employés en son sein.

Ce faisant, *L'Essai* ouvre plusieurs questions. Quelle est la genèse de la qualification ? Dans quelle mesure la qualification se décline-t-elle à travers différents contextes organisationnels ? Et puisque la réflexion de Naville s'inscrit dans un sillage marxiste, on est amené à interroger la relation qu'entretient la qualification avec le capitalisme.

1.2. De la qualification comme donné à la qualification comme genèse

Naville entame sa réflexion à partir d'un donné empirique, la désignation de travailleurs qualifiés dans de grandes organisations de travail. Ce donné induit une interrogation sur la genèse de la qualification. L'historienne Sylvie Schweitzer a esquissé cette genèse dans l'industrie : remontant aux années 1880,

elle évoque la transformation conjointe des techniques (par le recours à la chimie, à la mécanique, à l'électrification) et des « manières de fabriquer et de gérer » (Schweitzer, 1997, p. 103). À la division du travail en métiers, Schweitzer voit ainsi se substituer la définition de nouvelles catégories de travailleurs, que font apparaître les conventions collectives (*op. cit.*, p. 112) :

Les travaux salariés changent tant, au cours des années 1880-1930, qu'ils nécessitent l'élaboration des conventions collectives de 1919, 1936 et 1945, qui sont encore à étudier dans ce contexte des nouveaux métiers. L'histoire de ces conventions est liée à un processus d'interprétation des catégories sociales ; elles renvoient ainsi à la fois à la division en métiers, à une décomposition en classes sociales, à une grille de qualifications qui met en regard les formations et les emplois, à une échelle de statuts sociaux et de prestige, à un découpage en milieux regroupant des personnes voisines par leurs comportements sociaux. Trois grandes phases caractérisent leur constitution : le début du 19^e siècle est marqué par l'organisation des métiers ; vers 1880, on distingue entre salariat et non salariat, et après 1930 seulement les grilles sont liées au système de formation.

La perspective historique tracée par Schweitzer engage ainsi un questionnement sur le lexique hérité. Ce point est bien clair : « À dire vrai, c'est sans doute les termes de "métier", "apprentissage", "compagnons" qu'il faudrait abandonner dans les analyses, puisqu'ils nous ont si longtemps masqué les réalités usinières. Et peut-être aussi ce terme "d'ouvrier", lui aussi issu de l'Ancien Régime, l'ouvrier étant celui qui, dépourvu du statut de maître, ne peut ni ouvrir un atelier ni engager des apprentis » (*idem*).

Cet horizon de recherche a en fait été investigué par différents travaux. Salais *et al.* (1993) sont revenus sur la signification des catégories de travail émergeant à travers les conventions collectives, aux yeux d'acteurs situés dans des configurations productives déterminées, ce que ces auteurs appellent un « monde de production ». La métallurgie parisienne des années trente constituerait ainsi une industrie pilote, où la convention collective ne se manifesterait pas (ou pas seulement) comme un bouclier contre les abus des employeurs (en matière d'engagement et de licenciement, de durées de travail, de rémunération...) : selon eux, la convention collective assoie un monde de production, en formalisant une catégorisation du travail commune à différents métiers et immédiatement utile aux interactions. La branche elle-même se manifeste comme espace d'amalgamation, sur une échelle territoriale déterminée (Jobert, 2000), d'une pluralité d'établissements traversés par des normes identiques.

Au sein de ces normes, la distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés joue un rôle de tri de la main-d'œuvre, répartie en deux ensembles par la complexité de l'activité et le salaire, sur la base de la réalisation d'un essai. Ce principe de classement des postes se normalise à partir du Front populaire et s'étend à toutes les catégories de personnel (ouvriers, employés, maîtrise, techniciens, cadres et/ou ingénieurs), ce qui fonde Didry (2016, p. 197 et suivantes) à parler d'une « grande classification » : la

qualification réfère alors à une position sur une échelle des postes et des salaires au sein d'un établissement, lui-même saisi dans le champ d'application de la convention collective.

Ce type d'architecture a fait l'objet d'une formalisation théorique en termes de « modèle de la qualification », désignant, selon Lichtenberger *et al.* (2001, p. 35), « une relation stable (ou plus exactement stabilisée) » entre les « capacités individuelles » (éventuellement attestée par un titre et/ou l'ancienneté) et « le poste », devant permettre de déduire mécaniquement le salaire minimum attribué au travailleur. Ce modèle idéal-typique s'inscrit adéquatement dans l'idée d'une régulation fordiste de l'économie prévalante à partir des années cinquante (*ibid.*, p. 35 ; Boyer, 1987). Pourtant, ces auteurs remarquent que la pureté de ce modèle de la qualification est sujette à caution, du fait de l'ancrage des pratiques de qualification dans des problématiques productives et professionnelles contingentes et variées. « Le modèle de la qualification n'est pas l'achèvement d'un équilibre rationnel, mais plutôt la réalité émergente des rapports de force entre des acteurs » (*ibid.*, p. 40), dont témoigne la variété des classifications figurant en annexe des conventions collectives. Avec Saglio (par ex. 1991a, p. 40-41), ils y voient une pluralité de conceptions et de pratiques de la qualification : à la plupart des « branches industrielles classiques » correspondent longtemps des classifications de type Parodi-Croizat, définissant des catégories d'emploi plus ou moins générales et leur associant un coefficient de rémunération. Ces grilles sont parfois améliorées, incluant une description des postes, là où la négociation collective est « plus continue » (*idem*). À la suite de l'adoption du statut de la fonction publique en 1946⁶, des classifications accordant une large place au diplôme et indexant le niveau de salaire à l'ancienneté font leur apparition dans les professions du travail social et de santé. Enfin, à partir d'un accord conclu dans la métallurgie en 1975, apparaissent des protocoles de classification des postes propres à chaque entreprise en fonction de critères classants définis au niveau de la branche.

Cette diversité de cadres conventionnels de la qualification porte ainsi à relativiser la pureté théorique du « modèle de la qualification » et de l'organisation dite fordiste qui lui est associée, postulant la conformité et la subordination d'une main-d'œuvre, soumise à des règles d'évaluation impersonnelles dans une organisation figée. Et de la même façon, l'hypothèse s'affaiblit d'un basculement généralisé, à partir des années 1990 vers un modèle alternatif, celui de la « compétence », reposant sur l'évaluation personnalisée des actes de travail concret et valorisant l'engagement et l'autonomie au sein d'une organisation éventuellement apprenante. Pour Lichtenberger *et al.* (*ibid.*, p. 47), « l'acceptabilité sociale de chacune des formules repose plutôt sur la possibilité de l'associer à une norme d'équité, c'est-à-dire à une référence commune qui donne un sens partagé et accepté à la position de chacun ». Ce faisant, cette référence à « la position de chacun » évoque le fait que, si elle en modifie les modalités, la logique

6 Loi n°46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, Journal officiel n°0246 du 20 octobre 1946, p. 8910.

compétence ne mettrait pas fin à l'opération constitutive de la qualification du travail : le classement de l'individu dans une collectivité formalisée sur le plan hiérarchique et salarial.

Dans le fil de ces analyses sur la pratique de la qualification, saisie à partir de « la logique d'action des personnes » (Salais *et al.*, 1993, p. 17), il s'agirait pour nous d'élucider le cas du cinéma.

1.3. De la profession à la pratique de la qualification

En sociologie du travail, il est d'usage de désigner comme « profession » le monopole d'exercice d'une activité rémunérée. De la profession en ce sens, Hughes (1996, p. 99) propose d'établir les conditions d'émergence à travers l'institution d'une « licence », désignant l'« autorisation légale d'exercer un type d'activité ». En outre, dans sa conceptualisation, les possesseurs de licence « revendiqueront un mandat pour définir les comportements que devraient adopter les autres personnes à l'égard de tout ce qui touche à leur travail » (*idem*).

L'équipe technico-artistique de cinéma, composée du réalisateur, du chef opérateur, du chef décorateur, de l'ingénieur du son, etc., a longtemps satisfait au critère de la licence : de 1940 à 2009, l'activité dépend de la possession d'une carte d'identité professionnelle. Durant cette période, l'existence de la carte a visé à tracer la frontière entre l'intérieur et l'extérieur de la collectivité professionnelle, à cette inflexion près par rapport à la conceptualisation de Hughes : alors que ce dernier identifie aux professionnels des travailleurs indépendants (ou des professions libérales pour utiliser la terminologie française), les techniciens du cinéma exercent, comme dans le cas des journalistes (Dupuy, 2014), dans le cadre d'un emploi : c'est en relation à un employeur, la société de production, que l'équipe est constituée. Il s'en suit que l'instauration de la carte prend sens en relation à la discontinuité de l'emploi, dans une activité où l'engagement fixe dans un établissement fait défaut. Les modalités de délivrance de la carte se fondent sur la formation professionnelle et/ou l'expérience de tel ou tel « emploi » ou « qualification » désigné(e) par les conventions collectives successives (1937 et 1950). La carte référant à un niveau de qualification déterminé, elle fait de son titulaire un ayant droit des postes disponibles à ce niveau.

En outre, il n'est pas infondé d'affirmer que l'équipe de cinéma revendique un mandat. Pour Hughes, le mandat s'adresse au « public », et son contenu est variable (*op. cit.*, p. 99) :

[il peut] se borner à insister sur la nécessité de laisser à ceux qui sont du métier une certaine marge de manœuvre dans leur travail » ou « inclure, comme c'est le cas actuellement pour les médecins, le droit de contrôler et de définir les conditions de travail de nombreuses personnes (...) Il peut même aller, comme c'est le cas du clergé des pays où le catholicisme est puissant, jusqu'à régir les pensées et les croyances de populations entières sur presque toutes les grandes questions de l'existence.

Notre analyse fera jouer Hughes au-delà de Hughes, quitte à reconstruire son approche, dans un sens qui nous semble en élargir la portée. Dans la production pour le cinéma, compte-tenu de la relation d'emploi, le discours mandataire ne s'adresse ni nécessairement, ni seulement au public, mais aussi et nécessairement à l'employeur, devant lequel la collectivité de travail vise à s'établir comme décisionnaire légitime des normes de travail et plus largement de production. On peut ainsi envisager la négociation collective comme l'une des occasions de cette affirmation professionnelle des salariés. Dans cet effort pour peser sur le travail, les salariés s'adresse aussi à l'Etat, impliqué de longue date dans l'organisation des relations professionnelles en France, mais aussi dans une politique du cinéma. Ce faisant, l'articulation entre licence et mandat indiquée par Hughes ferait jouer, pour le cas qui nous occupe, la qualification en son cœur : définie dans la convention collective et attestée par la carte professionnelle, la qualification n'est jamais conçue par les techniciens de cinéma isolément des autres dimensions du travail : la revendication de sa reconnaissance s'intègre toujours dans un ensemble de mots d'ordre, allant des conditions d'activité à une certaine idée de la qualité du produit. Considérant notre question de départ, touchant la tension entre définition des qualifications et variété des projets et considérant notre méthode, consistant à nous placer au point de vue des acteurs, nous serons ainsi amenés à appréhender le sens que revêt la qualification revendiquée ou instituée, en relation à la configuration productive, telle qu'elle est, ou telle qu'elle devrait être selon les acteurs.

1.4. De la rémanence du métier au rôle de la branche

Peu après l'abrogation de la carte d'identité professionnelle en 2009⁷, une convention collective est signée et étendue entre 2012 et 2015. Cette convention reconduit manifestement une architecture de l'équipe formalisée dès les années trente : la classification y présente des « fonctions », désignant une activité définie par un court paragraphe et liée à un salaire minimum. Chaque fonction prend place parmi plusieurs autres, participant d'une « branche » technico-artistique, comme la mise en scène, la prise de vues, le décor, le son, etc. Dans ces branches, qui désignent en fait les différents départements de l'équipe, on trouve en général une fonction de chef (par ex. chef décorateur) suivie de différents assistants classés sur une échelle hiérarchique.

Or, cette construction a pour effet de susciter une identification de la fonction au métier traditionnel. Quand Schweitzer voit dans le développement industriel de la fin du XIX^{ème} siècle le vecteur d'une disparition du « métier », le cinéma en conserve la trace jusqu'aujourd'hui : l'équipe semble se distribuer en différents ateliers, où les salariés sont dotés d'une « autonomie forte dans l'exercice de l'activité » (Piotet, 2002). Comme s'il s'agissait de traduire cette forme d'organisation, l'idée de

⁷ Ordonnance n°2009-901 du 24 juillet 2009 relative à la partie législative du code du cinéma et de l'image animée, Journal Officiel du 25 juillet 2009, texte 39.

compagnonnage est récurrente dans le discours des professionnels sur la mobilité ascendante, en dépit du développement de la formation professionnelle pour le cinéma.

Dans une approche sociologique, la question est : quel sens accorder à cette rémanence du métier ? Désigne-t-il une sphère d'activité relativement autonome, reconduisant au sein de l'équipe la relation maître/compagnons ? La carte d'identité professionnelle comme la gradation chef/assistant ne donnent-elle pas témoignage de cette logique ? Enfin, n'est-ce pas en référence au métier tel qu'il se singularise, chez tel ou tel technicien, que la constitution de l'équipe se conçoit, pour chaque projet particulier ?

Ou bien, ne doit-on pas considérer que c'est au regard du lien d'emploi et des qualifications listées dans la convention collective que le « métier » prend sens ? La convention collective n'est-elle pas structurante précisément du fait de sa capacité à intégrer au sein d'un même cadre organisationnel et juridique des métiers venus d'horizons divers (la photographie, la décoration, le costume, etc.) ? En ce sens, la convention collective ne confirme-t-elle pas la branche, cette fois entendue comme espace de rassemblement des établissements auxquels la convention s'applique, comme support de l'activité ? Dans ce cas, ne peut-on dire que la notion de métier traduit non pas la permanence de structures anciennes, mais une expérience nouvelle, celle de l'équipe de cinéma, constituée au croisement entre une technicité incorporée et les matières de la convention collective ?

1.5. Ce que la qualification fait au salaire

La réflexion de Naville, dont nous sommes partis, s'inscrit dans un sillage marxiste : à ses yeux, l'attribution de la qualification prend sens en relation à un état des forces productives et des rapports sociaux de production. Les ouvrages de Marx sont traversés par l'idée que le « mode de production bourgeois », en libérant le travail de ses entraves féodales (corporations d'Ancien régime, privilèges), aboutit à ce résultat contradictoire : la domination du capital sur le travailleur et l'exploitation de sa force du travail. La tendance spontanée de ce mode de production serait ainsi de réduire la rémunération des travailleurs au prix juste suffisant pour reproduire de leur force de travail, c'est-à-dire au minimum nécessaire pour qu'ils se présentent aptes au travail le lendemain.

Toutefois, on distingue mal dans l'analyse de Naville ce que la qualification fait au rapport d'exploitation (ou extorsion de la plus-value) explicité par Marx. Dans quelle mesure la qualification s'oppose-t-elle à cette pratique des rémunérations ?

On a vu avec Naville que la qualification pouvait se comprendre comme cristallisation de rapports sociaux internes à la collectivité de travail. En ce sens, les salaires attesteraient économiquement de la qualité sociale de chaque travailleur. Pour cette raison, Saglio (1999, p. 24) voit dans les barèmes de salaires constitutifs des classifications la traduction d'un « ordre salarial », désignant les « normes sociales auxquelles les acteurs font référence lorsqu'ils cherchent à évaluer les niveaux de salaire proposés ou admis ». Or, ces normes ne peuvent se réduire à la pente naturelle du capital : dès l'origine,

la différenciation entre ouvrier non qualifié et qualifié traduit la satisfaction d'un essai, c'est-à-dire un critère social et non directement économique. On voit ainsi les classifications construire une logique de rang (Saglio, 2007) sanctionné par le niveau du salaire associé. Pour cette raison, Bernard Friot (2012, p. 71-96) a proposé de voir dans la définition des classifications une construction politique, alternative à la détermination du salaire par le prix de reproduction de la force de travail. Le salaire n'est alors pas soumis à la seule logique du marché, il est le produit d'une négociation, plus ou moins protocolaire et conflictuelle, au cours de laquelle se joue la reconnaissance de chaque qualification sur une échelle des postes et des salaires. La pression capitaliste sur les salaires devrait alors adopter des formes médiatisées par la qualification elle-même.

Dans la production cinématographique, la classification récente introduit ainsi dans la pratique du salaire à la qualification, une logique relative à la faisabilité financière des films. Cela transparaît dans l'entretien avec Quillévéry : les salaires ont constitué le point le plus chaud de la négociation, aboutissant en fait à créer un dispositif dérogatoire aux salaires minima, accessible sur avis d'une commission paritaire, pour les films situés au-dessous d'un certain niveau de budget. Un troisième palier de salaires, correspondant au SMIC, est accessible aux films dont le budget est si faible qu'ils sortent du champ de la convention collective. Ce dispositif expose ainsi les travailleurs à un triple standard de rémunération, ce à quoi s'ajoutent en pratique différentes formes d'évitement du salaire : heures non rémunérées, réduction des équipes au minimum, délocalisation partielle ou totale de la production. Cela interroge la notion même de salaire à la qualification : peut-on y voir l'expression d'un rang social dès lors que son niveau est soumis aux contingences des modalités de production ?

1.6. Résumé du questionnement

Considérant la tension entre l'unicité d'une convention collective pour la production cinématographique et un impératif de diversité des films produits, notre questionnement s'est appuyé sur les recherches préexistantes sur la qualification du travail pour se déployer dans deux directions.

Premièrement, la genèse.

Comment se construit la qualification, compte tenu du monde de production concerné ?

Quel rôle jouent, respectivement, la carte d'identité professionnelle et la convention collective de branche dans ce monde ? Comment leur articulation évolue-t-elle ? Cette articulation satisfait-elle la fonction d'appariement individu/poste permettant de déduire un niveau de salaire, comme le voudrait le « modèle de la qualification » canonique ? Ou ce modèle est-il insuffisant pour saisir la pratique de la qualification et sa continuité dans le temps, en dépit du caractère réputé atypique d'une organisation par projet ? Enfin, peut-on observer une permanence de la qualification, alors que la carte disparaît et que s'institue, ces dernières années, un ordonnancement des normes mettant l'accent sur l'entreprise ?

Deuxièmement, la portée.

Dans quelle mesure la qualification constitue-t-elle l'assise d'autres revendications sur le travail et la production ? Autrement dit, de quel mandat la qualification est-elle le fondement ? Vis-à-vis de quels objets ce mandat se pose-t-il comme prescripteur et en relation à quelles autres instances ? Enfin, dans quelle mesure cette prescription aboutit-elle ?

C'est en parcourant des questions que nous souhaitons élucider le paradoxe évoqué par Quillévéré.

2. L'enquête

L'ambition de la thèse peut se formuler dans l'essai de mobiliser un matériau d'archives, d'entretiens et d'observation, complété de biographies et d'un matériau de seconde main, afin d'élucider sur le temps long, le rôle que joue la qualification du travail dans la production pour le cinéma. Dans cette visée sociologique, la méthode d'enquête la plus pertinente nous a paru être sociohistorique et chronologique, afin d'observer la qualification dans sa dynamique propre, au croisement d'une pluralité de facteurs : le produit des relations professionnelles, la saisie de l'industrie par le politique, l'intégration par la branche d'innovations sociales expérimentées dans d'autres secteurs, etc. L'enquête, qui commence en 1895, date de naissance du cinéma conventionnellement admise en France⁸ et qui se poursuit jusqu'à la mise en pratique de la convention collective signée en 2012, vise ainsi à restituer des « processus complexes, articulant les activités de la multitude des individus qui composent [le cinéma comme fait productif] »⁹ (Jacquot *et al.*, 2019).

Sur la période étudiée, on s'intéresse à la genèse et à la portée de la qualification, entendue comme pratique d'acteurs situés dans un contexte juridique, organisationnel, économique, politique et artistique (Noiriel, 2008). À cette fin, le matériau mobilisé et les faits observés ont fait l'objet d'une mise en ordre, dont l'enquête a suggéré la structure. Cette mise en ordre se déploie ainsi sur trois registres d'analyse et complémentaires les uns des autres :

- la qualification comme produit d'une négociation,
- la qualification comme effet en retour du produit,
- et finalement l'équipe comme lieu d'exercice de la qualification.

Ces trois registres constituent moins un plan que les points de passage récurrents de l'enquête. Le déroulé de la thèse vise à en restituer l'entrelacs, comme s'il s'agissait de nouer la relation entre histoire esthétique, sociale et économique du cinéma (Allen *et al.*, p. 1993)

8 Le 28 décembre 1895 voit la première projection commerciale de vues cinématographiques, organisée par les frères Lumière au Grand Café à Paris.

9 La citation originale se termine par « la société ».

2.1. Le cinéma saisi par la négociation

On propose d'appréhender la genèse de la qualification du travail cinéma dans le sillage de l'institution du travail par le contrat de travail et les conventions collectives. Cette approche engage un retour sur la fabrique du droit, notamment du droit conventionnel, lors de négociations plus ou moins formalisées. Sur la période étudiée par la thèse, les syndicats d'employeurs et d'employés ainsi que les représentants de l'Etat, sont plusieurs fois amenés à discuter de la qualification, portant l'enquête à écouter ce qui s'en dit. Cette écoute doit permettre de faire apparaître les termes dans lesquels qualification se conçoit, le problème au sein duquel elle joue, ainsi que les conditions de dénouement du débat (temporairement le plus souvent) à travers la définition d'une norme de droit. Ce passage par la négociation donc est complémentaire de l'enquête de Didry (2002 ; 2016) sur la naissance du contrat de travail et des conventions collectives, comme de celle de Laure Machu (2011) sur les conventions collectives du Front populaire. L'adoption d'une approche de longue période, ouverte sur la variété des conditions de négociation, suppose de prendre en compte le legs institutionnel dont héritent les négociateurs d'un débat à l'autre. Ce faisant, on apporte au savoir historique et/ou sociologique sur le cinéma attentif au résultat de la négociation collective (par ex. Léglise 1969 ; Rannou, 1988 ; Lefeuvre, 2013) un regard sur le processus de négociation proprement dit, suivant une approche redevable à la sociologie des relations professionnelles (notamment Adam *et al.*, 1978 ; Reynaud, 1995 ; Jobert, 2000 ; Bevort et Jobert, 2011).

Mais la négociation ne se déroule pas nécessairement dans une enceinte dédiée à cette fin, c'est-à-dire accueillant des représentants des salariés, des employeurs et de l'Etat dans le but de délibérer d'une norme de droit. Le déroulé des évolutions organisationnelles et juridiques du cinéma (Storper, 1989 ; Rot, 2019) donne lieu à de multiples formes de négociation : négociation interindividuelle, délibération excluant les représentants syndicaux (comme dans la plupart des commissions du Centre national de la Cinématographie), confrontation sociale (Sellier, 1984) entre acteurs collectifs, comme lors de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes (Jeancolas, 1993 ; Hubert-Lacombe, 1996), ou encore controverse théorique à portée pratique, comme lors de l'émergence de la Nouvelle Vague (Marie, 2007), etc. C'est donc une diversité de régime de négociation, formalisée ou incidente, au sein d'espaces divers, qui est requise par l'analyse pour restituer la genèse du fait cinématographique, entendu comme fait productif mobilisant du travail qualifié.

Dans cette approche plurielle de la négociation, il nous faut emprunter à l'analyse des rapports sociaux, visant à « mettre en évidence les conditions sociales de la constitution des acteurs et la genèse de leur identité sociale » (Maurice *et al.*, 1979, p. 380), en ce que cette genèse incline le sens que ces acteurs donnent à leur action. Cette action devra elle-même être réinscrite au sein de problématiques situées (Reynaud, 1995), engageant la qualité sociale de la collectivité de travail au regard d'une activité déterminée. En outre, l'analyse des négociations devra être attentive au sens latent (Merton, 1965, p.

112), c'est-à-dire n'ayant pas fait l'objet d'une prévision consciente, que peut revêtir leur déroulement comme leur résultat. L'analyse pourra, enfin, envisager la portée de l'enjeu qui se formule localement.

2.2. Ce que l'art fait à l'équipe

Le produit a ici la particularité de revêtir le caractère d'un art, ce qui n'est pas sans conséquence sur la manière dont la qualité des professionnels se conçoit. En effet, la qualité d'art désigne une catégorie de produit spécifique, distincte de biens de consommation courante par exemple. Dans le cas du cinéma, la genèse du produit accompagne celle d'un regard, à travers lequel se joue la validation ou l'invalidation sociale du fait filmique (c'est-à-dire du film comme expérience esthétique) comme art (Heinich *et al.*, 2012). Or, cette validation engage l'intégration du film de cinéma dans un ordre de valeur qui transcende la qualité d'utilité de la plupart des produits.

Selon une genèse sur laquelle on reviendra (Benjamin, 2000 ; Elias, 1991 ; Bürger, 2013), l'art désigne en effet aussi une valeur suscitant des formes laïques de culte, ce qui engage un effet en retour sur la qualité du travailleur. Cet effet en retour sera sensible par exemple dans la revendication d'auctorialité sur le film (Jeancolas *et al.*, 1996 ; Pacouret, 2018) ou dans la distinction des genres (par exemple, cinéma *versus* télévision). Or, c'est toute l'équipe qui va être saisie dans une lutte de définition, touchant les périmètres professionnels en référence à l'art, ou encore le contenu des rangs professionnels traversant de manières contradictoires les différents segments professionnels de l'industrie (tournage, postproduction, etc.).

Notre démarche opère donc à rebours de celle de Yann Darré (2000, p. 5) : si ce dernier annonce que « la catégorie "art" est une catégorie historiquement et socialement constituée », il ne précise jamais quel en est le contenu ici et maintenant. Ce faisant, il reste pris dans une problématique portant sur la légitimation du cinéma, au sens de position sur une échelle des arts, qui, en l'absence de définition de la catégorie d'art, en réintroduit un usage essentialiste.

Dans notre approche, la formation des styles et des esthétiques fonctionne comme un problème professionnel, dont il incombe aux acteurs de préciser les termes. En-deçà d'une herméneutique des œuvres (dont la bibliographie est infinie), mais sans déconnecter les effets du travail sur l'esthétique, il s'agit ainsi de proposer un récit, qui ne reproduise pas la séparation courante entre art et industrie, entre sociologie de l'art et sociologie du travail, mais qui restitue au contraire les allers-retours entre les deux dimensions.¹⁰

10 Cette attention à l'effet en retour de l'art dans l'équipe doit à l'expérience passée de l'auteur comme critique d'art contemporain.

2.3. Heuristique de l'équipe

L'effet en retour de l'art sur la collectivité de travail renvoie lui-même à différentes cristallisations productives, que nous observons sur le temps long. Or, au cœur de ces cristallisations se trouve l'équipe. Cette équipe n'a rien de substantiel : sa nature change avec l'organisation de la production (notamment Storper, 1989 ; Benghozi *et al.*, 1995 ; Rot, 2019), les normes de travail applicables (carte professionnelle, convention collective, etc.), les groupes ou segments qui la composent (producteurs, auteurs, metteurs en scène, techniciens, ouvriers...), autant de populations connaissant des recompositions en profondeur.

Dans notre propos, l'équipe n'est donc pas donnée, elle est à restituer comme lieu d'exercice de la qualification professionnelle. Ainsi, on ne peut pas comprendre l'équipe seulement comme collectif de métiers complémentaires les uns des autres, en principe animé par la préoccupation commune de l'aboutissement du projet. Si ce collectif peut se constituer, c'est en référence à une organisation productive, dont on peut résumer la trajectoire, sur la période étudiée dans la thèse, en termes de désintégration industrielle et de réintégration nationale. Au fil de cette trajectoire, les activités cinématographiques connaissent une intrication croissante avec la production d'autres produits audiovisuels (Creton, 2002). Or cette organisation productive est traversée par des règles, délibérées hors de l'action de production proprement dite et se donnant entre autres pour objet de préserver les conditions de reconstitution de l'équipe indéfiniment dans le temps. Ces règles, qu'elles soient définies en droit ou qu'elles relèvent d'usages professionnels, permettent d'envisager l'équipe comme un produit normé. C'est en partant de la genèse de ces normes et conventions, participant d'une situation organisationnelle, qu'on pourra appréhender les formes éthiques de l'équipe (fidélités, méfiances, etc.), jusque dans le sens qui lui donne Goffmann (1973), celle de collectivité préservant une certaine image d'elle-même vis-à-vis de l'extérieur.

Restituer l'expérience la qualification implique de mobiliser la sociologie du droit (Weber, 2013) et plus spécialement du droit du travail (Didry, 2002, 2016 ; Willemez, 2006). C'est moins le droit positif qui nous intéresse, au sens de règles formellement définies dans une pluralité de sources de droit, que le droit en pratique, tel qu'il est saisi dans l'action quotidienne de travail et de production. On revient ainsi sur l'établissement des grilles de classification (Saglio, *op. cit.* ; Jobert, 2000, p. 77-103 ; Jobert *et al.*, 2001 ; Tallard, 2001) mais aussi sur leur application au sein de configurations productives, elles-mêmes envisagées comme des configurations de sens pour les acteurs. La qualification, telle qu'elle s'élabore en contexte, devra ainsi être restituée comme l'expression d'une phénoménologie du travail, c'est-à-dire de la conscience que les acteurs forment de leur expérience (Kant, 1997 ; Hegel, 1999 ; Husserl, 1985).

Ce regard sur l'équipe nous permet d'éviter plusieurs écueils : celui d'une enquête micro limitée à des trajectoires individuelles, et celui d'une enquête macro saisissant le fait productif à un niveau purement fonctionnel. Notre objet se situe entre-deux, dans la filiation des enquêtes attentives aux problématiques d'acteurs dans un contexte déterminé (Salais *et al.*, 1993). A ce niveau intermédiaire, l'approche par la

qualification entend ressaisir le fait professionnel (Hughes, 1996 ; Segrestin, 1985 ; Demazière *et al.*, 2009a) au prisme d'une institution transversale au salariat, la qualification. Dans ce cadre, notre hypothèse sera que la qualification fonde une revendication au mandat, visant à maintenir la production cinématographique comme forme productive, qui satisfasse à la fois une conception du produit et une expérience du travail jugée *a minima* comme acceptable par les travailleurs.

Observer la mise en œuvre de cette revendication nous conduira à emprunter à une sociologie des pouvoirs dans l'organisation (Crozier *et al.*, 2014), aussi bien que de l'action organisée (Friedberg, 1992). Ce faisant, l'attention portée à la qualification comme fait social dynamique, engageant la nature de l'équipe, situe notre enquête dans la proximité des travaux de Sylvie Monchatre (2004), lorsqu'elle observe le processus de décomposition et recombinaison de la qualité de travailleurs dans la sidérurgie.

L'étude de la portée de la qualification nous mènera régulièrement à discuter la périodisation en trois temps de la revendication de travailleurs du spectacle, proposée par Mathieu Grégoire (2009 ; 2013) : la corporation, l'emploi et la socialisation des ressources, comme « horizons d'émancipation » successifs.

Enfin, cette approche du cinéma par la qualification complètera les sociologies du cinéma plutôt attentives à la régulation de l'emploi (Renoux, 2011), aux évolutions de l'activité (Rot et Verdalle, 2013 ; Rot, 2019) ou au métier (Morrissey, 2008 ; Feigelson, 2011) et complètera l'étude des marchés du travail (Paradeise *et al.*, 1998 ; Vernet, 2010) et de la protection sociale (Grégoire, 2013) du salariat intermittent dans les activités à dimension artistique. En revanche, notre démarche s'écarte de celle de Freidson (1986), qui analyse les professions artistiques comme des activités non salariées, peu instituées et traduisant une vocation. Le cas qui nous occupe est pratiquement inverse, puisqu'il désigne des travailleurs salariés, dont l'inscription dans une organisation productive fait l'objet d'une réglementation qui s'accroît en densité au fil du temps. Quant à la dimension vocationnelle, elle doit être restituée dans ses conditions d'émergence.

2.4. Limite du projet

Ce regard sur l'équipe comme collection de qualifications négociées, dans lesquelles se reflète la nature du produit, nous semble capable d'assumer notre projet de départ : observer une industrie réputée atypique, « loin des situations “exemplaires” et “représentatives” »¹¹, pour en tirer un enseignement transversal sur le travail et les catégories employés en sociologie pour en saisir la nature et les changements.

Il convient aussi de fixer les limites de cette enquête : elle ne revient qu'à l'occasion sur la mise en circulation des films, leurs conditions de projection (du spectacle forain au *smartphone*), ainsi que sur

11 Avec cette formule, Michel Pigenet (2001) évoque le cas des dockers.

la formation des dispositions esthétiques des spectateurs, bref, sur les facteurs environnementaux jouant dans l'évolution des produits et par voie de conséquence, les producteurs.

3. Matériau

3.1. Les biographies et écrits professionnels

Cette thèse repose sur une pluralité de matériaux, parmi lesquels le récit autobiographique : les mémoires du metteur en scène Marcel L'Herbier, de la scripte Jeanne Witta ou encore du chef opérateur Raoul Coutard, entre autres, sont exploitées de manière similaire à un matériau d'entretien, susceptible du double régime d'analyse explicité par Beaud (1996, p. 241-242) : les « données objectives » internes au récit ou puisées à l'extérieur, doivent permettre de « contrôler les données subjectives » ; ensuite, les « anecdotes » doivent situer immédiatement le lecteur « du côté des *pratiques sociales* en vigueur dans le milieu enquêté ». Les écrits de professionnels s'appuyant sur l'expérience directe de leur auteur (notamment la collection de témoignages réunie par Denis Marion, 1949) connaissent le même traitement avec la même visée. À ces écrits en nom propre, s'ajoutent les biographies ou notices biographiques rédigées par des tiers, touchant différentes personnalités (Robert Jarville, Claude Autant-Lara, François Truffaut, etc.).

3.2. Les archives

À ces récits s'ajoutent plusieurs sources d'archives. Outre une documentation législative et conventionnelle mobilisée tout au long de la thèse, le choix des archives est la conséquence de la démarche. Nous sommes partis d'archives syndicales, en visant à identifier les problématiques professionnelles se posant aux équipes. Toutefois, l'ouverture de l'enquête sur la négociation d'une part, sur l'effet en retour du produit d'autre part, nous a progressivement mené à nous intéresser à une pluralité d'autres fonds relatifs à l'expérience institutionnelle et professionnelle. La lecture ponctuelle de périodiques a complété ces archives : *La Cinématographie française* pour l'entre-deux-guerre, *Le Film* pour la période de l'Occupation, les *Bulletins du CNC* de l'après-guerre à nos jours.

Le caractère composite du matériau d'archives a justifié d'en présenter le contenu progressivement, au fil du propos, en tête de chaque chapitre ou section en faisant usage. On peut néanmoins en proposer un tour d'horizon dans cette introduction. Ce matériau est récapitulé à la fin de la thèse.

La mise en disposition, sous forme de livre, de l'ensemble de la correspondance de Louis Feuillade (Carou *et al.*, 2007), directeur artistique chez Gaumont de 1907 aux années vingt, a constitué pour nous une porte d'entrée sur l'expérience du fait cinématographique des premières années. Cette documentation, qui nous plonge dans les interactions productives, est complétée d'archives administratives sur la société Pathé ou issues des travaux sur le premier cinéma menés par le comité de recherche historique de la Cinémathèque Française. Pour l'activité de Pathé comme de Gaumont, nous

avons pu recourir aussi à un matériau iconographique, donnant un aperçu visuel à des formes de parallélisme organisationnel.

Une documentation plus directement syndicale est mobilisée à partir des années trente, l'existence de ces archives constituant en soi un témoignage de la formation du fait syndical dans le cinéma. Pour les travailleurs des studios et des usines de tirage, on s'appuiera sur les numéros de *Spectacle*, bulletin de la Fédération du spectacle CGT, ainsi que sur d'autres bulletins syndicaux, datant du Front populaire. Pour l'équipe technico-artistique sur la même période, on se reporte principalement aux travaux de différents historiens (Morrissey, 2008 ; Lefeuvre 2013 entre autres). Pour les deux populations, nous procédons à l'exploitation inédite des archives du Conseil national économique relatives à l'extension des premières conventions collectives du cinéma¹².

Pour la période de l'Occupation, à défaut d'archives syndicales, nous recourrons à différents fonds du Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (COIC) à la Cinémathèque française. Parmi celles-ci, une attention particulière est accordée aux fonds Pierre Autré, contenant une documentation issue du service de presse du COIC, permettant d'appréhender l'exercice de l'utopie vichyste, tel que le Comité le communique officiellement. Ce matériau est complété de documentation interne au même organisme, touchant la réalité de l'activité économique à cette période et les discussions professionnelles relatives à la redéfinition des coordinations productives. Enfin, on se réfère, après Creton (2004) à la documentation liée aux premières expériences de financement public de la production par le Crédit national, en ce qu'elles donnent lieu à une nouvelle visibilité sur le travail.

L'activité syndicale reprenant un cours légal après-guerre, on reprendra le fil des bulletins fédéraux et syndicaux lorsqu'ils existent, complétés ponctuellement des archives du Centre national de la Cinématographie, qui voit le jour à cette époque.

L'ouverture de la thèse sur la télévision et l'audiovisuel s'appuie largement sur l'historiographie, complétée d'un parcours dans la documentation liée aux questions syndicales et aux statuts du personnel permanent et intermittent au sein des archives de l'ORTF, de l'audiovisuel public et du ministère du Travail aux archives nationales. En outre, nous avons pu bénéficier du soutien de la Fédération nationale du Spectacle et de l'action culturelle CGT, qui nous a permis d'étudier ses archives privées directement au siège, rue des Lilas, dans le 20^{ème} arrondissement parisien. Nous y avons principalement exploité la documentation relative à l'activité du bureau fédéral entre avril et novembre 1981, date d'un conflit syndical d'une portée encore sensible aujourd'hui¹³, ainsi que les bulletins syndicaux afférents à la période étudiée.

12 Nous remercions Laure Machu d'avoir attiré notre attention sur ces fonds.

13 La référence à ces documents est précédée de la mention Fédération nationale du Spectacle (Paris) en note.

Enfin, au fil de la thèse, le recours ponctuel à des archives personnelles de cinéastes et techniciens (notamment les fonds Dulac et Aguetand¹⁴ de la Cinémathèque française) complète l'approche biographique, en nous donnant une vue sur une documentation immédiatement liée aux problématiques professionnelles qu'ils ont rencontrées.

3.3. Entretiens et observation directe

En plus du matériau historique, cette enquête s'appuie sur un matériau qualitatif composé de trois terrains complémentaires.

Premièrement, une quarantaine d'entretiens menés entre 2015 et 2018 avec des travailleurs en exercice, généralement chevronnés (plus de vingt ans d'expérience). Ces entretiens portent généralement sur l'activité de travail et la pratique du droit. Deuxièmement, treize entretiens avec les négociateurs de la convention collective de la production cinématographique signée en 2012.

Lorsqu'il en est fait une utilisation générique, référant par exemple aux pratiques usitées pour une catégorie de personnel, nous anonymons ces entretiens. En revanche, pour les entretiens se donnant pour objet de restituer un morceau d'histoire, par le biais d'une expérience singulière, l'anonymation nous a semblé manquer de sens¹⁵. Enfin, l'anonymat nous a paru superflu pour les entretiens menés avec des personnalités, dont la qualité sociale et l'organisation d'appartenance requière d'être identifiées, comme c'est généralement le cas des entretiens avec des représentants syndicaux. Un tableau récapitulatif de ces entretiens est présenté en annexes 14 et 15.

Troisièmement, ces entretiens sont complétés de l'observation, entre 2014 et 2015 (avec un retour ponctuel en 2017), de neuf séances de négociation collective en commission mixte paritaire, touchant des modifications à apporter à la convention collective de la production cinématographique après son extension. Ces séances d'observation se sont déroulées à la Direction générale du Travail (Paris 15^{ème})¹⁶. Elles sont récapitulées en annexe 16.

À ce matériau s'ajoutent plusieurs expériences ponctuelles : une expérience d'acteur et deux expériences de figuration sur des productions cinéma ou audiovisuelle, la fréquentation régulière des organisations professionnelles du secteur (associations de techniciens principalement), la participation à diverses rencontres professionnelles (salons, festivals), le suivi d'un groupe de travail sur la relocalisation des productions, etc.

14 Nous remercions Alexandre Tsekenis d'avoir attiré notre attention sur le fonds du décorateur Lucien Aguetand.

15 Moyennant l'autorisation des intéressés.

16 Ce matériau a été constitué au tout début de l'enquête, lors d'un M2 en GRH et sociologie au CNAM

4. Plan de la thèse

Une première partie de la thèse part de l'intégration verticale de la production cinématographique des premiers temps pour aller vers la stabilisation relative d'un espace professionnel d'échelle nationale. Les grandes compagnies intégrées des premières décennies du cinéma cèdent ainsi le pas, au début des années vingt, à un tissu productif fragmenté. Mais la portée du cinéma comme fait esthétique nouveau, capable de véhiculer une représentation de la société, va rapidement susciter les premiers jalons d'une action publique orientée vers la consolidation de l'activité économique. Cette action s'accompagne de l'affirmation d'un fait syndical traversant plusieurs segments de main-d'œuvre : techniciens, metteurs en scène, ouvriers des studios et laboratoires, participant de la définition des premières conventions collectives du cinéma. Le gouvernement de Vichy fera ensuite advenir un organisme central de coordination économique et professionnel. Les cadres juridiques et normatifs durables du travail dans le cinéma sont alors définis.

Une deuxième partie de la thèse montre comment, dans l'après-guerre, le cinéma devient une entité économique et sociale, qui peut être saisie au croisement de la branche et des institutions centrales de coordination sectorielle : le Centre national de la Cinématographie, le fonds de soutien et d'autres institutions complémentaires. Au cœur de ce qui s'apparente à une réintégration nationale du cinéma français, l'équipe se stabilise en profession. Les évolutions techniques, économique et sociales à venir n'auront de cesse d'interroger cette construction : les produits et les cadres sociaux de production se diversifient, des tournages hors studio promus par la Nouvelle Vague au développement de la production audiovisuelle dans les années 1980. Dans cette évolution, l'édifice classique du cinéma français (Zarka, 2018), réputé cohérent et fonctionnel, est confronté à la renégociation des normes applicables, faisant jouer les tendances contradictoires d'une diversification et d'une homogénéisation professionnelle au sein d'un espace national qui reste prépondérant.

Une dernière partie s'intéresse aux épreuves contemporaines de l'équipe, au fil d'une redéfinition des façons de faire des films et des normes de qualité des produits pour la télévision et pour le cinéma. Considérant ces lignes de force, notre questionnement porte sur la pérennité de structures anciennes, comme la logique professionnelle, la convention collective de branche, la qualification du travail, le centrage national du dispositif productif.

Première partie :
De l'intégration verticale à l'intégration
nationale du cinéma français (1895-1944)

Nous partirons de trois films¹⁷. Ce sont des classiques, chacun illustrant nettement un état de la syntaxe filmique à ses débuts. Mais ce qui nous intéresse ici n'est pas tant l'expérience esthétique que ces films suscitent, que leur qualité de produit portant la trace d'une autre évolution, celle de la façon de faire des films. On trouvera un photogramme de chacun de ces films en annexe 1.

L'Histoire d'un crime est mise en scène par Ferdinand Zecca au sein des établissements Pathé, en 1901, alors que le cinéma forain est en plein développement (Sadoul, 1948, p. 335). Ce film de 110 mètres, soit 5 minutes, présente un garçon de banque assassiné par le débiteur chez lequel il venait encaisser une traite. Jugé, l'assassin est condamné à mort et guillotiné. Entre-temps, une séquence nous le montre couché dans une cellule, trois souvenirs de sa vie apparaissant successivement sur le mur du fond, selon un procédé de surimpression. En dépit de cette innovation formelle, qui figure probablement le premier *flashback* de l'histoire du cinéma, la mise en scène de cette histoire courte est typique des fictions tournées à l'époque. La narration repose sur une succession de tableaux autonomes, dans lesquels les personnages apparaissent en pied. La caméra fixe le centre du tableau, au sein duquel chaque scène se déroule jusqu'à son terme, sans que le montage n'intervienne. Une illusion sommaire de perspective est restituée par un décor en toile peinte.

L'Assassinat du Duc de Guise, produit par la société le *Film d'Art* (filiale de *Pathé*) est mis en scène par André Calmettes en 1908, alors que l'exploitation connaît un processus général de sédentarisation (Morrissey, 2008, p. 192). En dix-huit minutes, le film relate la journée du 23 décembre 1588, au cours de laquelle le galant Henri Ier de Lorraine, duc de Guise, est convoqué par son rival le roi Henri III au château de ce dernier. La marquise de Noirmoutier, maîtresse du duc, plonge dans le désespoir, car elle anticipe le danger que représente cette entrevue pour son amant. En effet, il est assailli au poignard par les gardes royaux d'Henri III, qui le laissent gisant sans vie. La mise en scène reprend les traits stylistiques précédents, tout en les dotant d'un jeu plus expressif, de costumes plus élaborés, d'un décor non plus peint, mais construit. Une attention accrue au développement de l'action allonge la durée du film. Le générique traduit la volonté de légitimation du spectacle filmique en indiquant le genre (« drame historique ») et mentionnant nommément les comédiens principaux, l'auteur du scénario et le compositeur de la musique d'accompagnement, tous fameux pour le public cultivé à l'époque.

Passons enfin à *Juve contre Fantômas*, mis en scène par Louis Feuillade chez *Gaumont*¹⁸ en 1913. Dans la continuité d'un épisode antérieur, le film nous présente l'inspecteur Juve, aidé du jeune journaliste Fandor, tous deux à la poursuite de Fantômas, un bandit changeant continuellement d'identité. Leur enquête les mène dans les lieux les plus divers — des compartiments du Simplon-Express aux entrepôts

17 Ces films peuvent être visionnés sur *You Tube*.

18 Dans ce premier chapitre, on écrit *Gaumont* et *Pathé* en italiques, lorsque ces noms réfèrent aux sociétés, non aux personnalités.

de Bercy —, au fil de quatre parties distribuées sur 1300 mètres de bande (environ une heure). Mais le bandit leur échappe toujours. Au point de vue filmique, les apports de *L'Assassinat* sont acquis et poussés plus loin, particulièrement dans la quatrième partie. Si la plupart des scènes conservent le principe du tableau, les pieds parfois coupés au bas de l'image évoquent une prise de vues qui se libère de sa fixation originelle. Les personnages entrent dans le champ par différents points du décor (par ex. une porte au fond) et non par les bords du cadre. L'échelle du plan elle-même varie, entre proximité et distance. La luminosité suggère différentes atmosphères. Le jeu des acteurs gagne en nuance et la narration se complexifie. Si le clou du spectacle tient dans la restitution d'un carambolage ferroviaire — en effets spéciaux dirait-on aujourd'hui — une innovation plus subtile fait irruption à travers l'amorce d'un montage alterné, c'est-à-dire d'une succession de plans décrivant le déroulement d'actions simultanées (en l'occurrence, différentes actions dans et autour d'une même maison). Le sentiment de suspense se manifeste par la perception d'un hors champ, qui rompt avec les vignettes autonomes du premier cinéma.

La comparaison de ces films évoque une évolution dans la façon de faire les films. Cette évolution engage le passage de l'expérience filmique d'un succédané du théâtre et de la photographie à une *diégèse* nouvelle, d'un espace-temps inédit, rendu possible et bientôt familier aux spectateurs de tous lieux et de tous âges. La ressource distinctive de cette expérience est le montage de plans, nourri du scénario, du jeu, de la lumière, des décors, des costumes, etc. Chacun de ces films traduit à sa manière un état de l'art, comme on dit dans d'autres activités, évoquant en creux la formation de pratiques de travail spécifiques, et plus largement d'un « monde de production » relatif au produit film, c'est-à-dire d'un ensemble de conventions tacites ou explicites rendant possible la coordination des acteurs économiques engagés dans la réalisation du produit.

Pour les premières décennies du cinéma, la reconstitution de la liaison entre production et produit (ou entre l'industrie et l'art) a fait l'objet de différentes analyses : par l'industrialisation de la production de grandes compagnies françaises, devant alimenter un marché international (Gaudreault, 2004 ; Le Forestier, 2006, p. 9-12) ou par la genèse de métiers du cinéma dérivés de métiers préexistants (Le Forestier et Morrissey, 2011). Dans les deux cas, ces approches observent l'activité de travail. Mais que cette activité soit elle-même l'expression d'une équipe, cela reste incident. Or, si l'industrialisation ou les métiers changent l'esthétique, ce ne peut être qu'en mobilisant un collectif, constitué à l'occasion de la production. Or, par hypothèse, on peut poser que ce collectif n'est ni réductible à un facteur de production, ni à une somme de métiers, mais qu'il engage la coordination collective de ses membres, au sein de conventions de travail (Salais, 1989) acceptables par eux. Selon cette hypothèse, une circulation se dessine entre conventions de travail et qualité du produit, engageant la nature de l'équipe à un moment donné. L'équipe de *Juve* n'est plus celle de *L'Histoire*, et l'équipe de *La Grande illusion* ou des *Enfants du Paradis* seront encore différentes. C'est précisément sur ces transformations de l'équipe qu'on entend revenir ici.

Notre cheminement sera le suivant. Un premier chapitre revient sur l'expansion économique du premier cinéma en France, à partir de centres industriels intégrés verticalement, qui à la fois fabriquent, distribuent et exploitent le produit. La genèse de ces organisations engage la mobilisation de vastes collectivités de travail, réparties dans une pluralité d'établissements industriels et commerciaux et placées sous l'égide d'un chef de maison. La concurrence inter-capitaliste détermine les décisions productives, touchant le produit (quantité/qualité) mais aussi la formalisation plus ou moins précise du procès de travail (durée de travail, niveau de salaire, qualité attendue du produit, etc.). Ce faisant, l'organisation se constitue comme monde de production, au sein duquel le personnel se voit investi d'une qualité sociale, qui prend sens au croisement du lien d'emploi et de l'organisation.

Un deuxième chapitre commence après l'arrêt temporaire de la production occasionné par la Grande guerre. Au cours des années qui suivent, les grandes compagnies françaises entament une désintégration industrielle, qui affecte en particulier la réalisation des films. Leur conception, financement, tournage et finition en laboratoire s'orientent vers une organisation au projet. La coordination des moyens financiers et techniques relatifs à chaque projet est déléguée à des sociétés de production, investissant les studios au coup par coup. L'essor productif, esthétique et commercial qui accompagne l'industrialisation du cinéma parlant au début des années trente, suscite une réintégration de la production partielle et momentanée, avant que ne survienne la récession. En parallèle, l'action syndicale différencie trois objectifs : le droit d'auteur pour les metteurs en scène, la fermeture du marché du travail pour l'équipe technico-artistique, le contrôle de l'industrie pour les ouvriers engagés par les studios et laboratoires. Différentes définitions du travailleur, sensibles dans les conventions collectives du Front populaire, s'y formulent incidemment.

Les années trente ont vu aussi la politique du cinéma se constituer en objet de débat public et professionnel. On montrera dans un troisième chapitre que la réorganisation d'une activité, grevée par l'incertitude sur la rentabilité du produit, advient en fait durant l'Occupation nazie. Celle-ci donne l'occasion au gouvernement de Vichy de saisir le cinéma comme activité productive et commerciale devant faire l'objet d'une régulation d'ensemble, en accord avec les décisions de l'occupant. La définition centralisée de coordinations donne lieu ainsi à une réintégration nationale du fait cinématographique. Celle-ci vise la réalisation de « grands films », fabriqués par des équipes de professionnels homologués et dotant la « révolution nationale » d'une esthétique.

Chapitre 1. Salariat et produit : vers une syntaxe filmique (1895-1918)

À l'orée du XX^{ème} siècle, un procès d'accumulation s'est mis en place reposant sur différentes occasions de commerce : à partir de pellicule vierge et de matériel de prise de vues, on fabrique des « vues animées », on les édite, on les vend au mètre. L'équation au fondement de cette occasion de gains rapides réside dans un très fort écart entre coût de fabrication matérielle des vues (la première copie et de ses duplications) et les recettes issues de leur vente¹⁹. Les fêtes foraines constituent alors la principale occasion de diffusion du cinématographe²⁰, en lien avec la grande place qu'elles occupent à l'époque dans les loisirs populaires (Sadoul, 1948, p. 335). À l'initiative de pionniers (Lumière, Méliès...) la projection publique s'y popularise, ainsi que dans d'autres « lieux inattendus » (cirques, salles paroissiales, cafés-concerts) (Garçon, 2006, p. 9). C'est ainsi qu'au milieu du brouhaha des bateleurs et des luttes féminines, des manèges et des souleveurs de poids, le cinéma s'adresse à la travailleuse à domicile et à l'artisan agricole, à la midinette et à l'ouvrier. Pendant ses dix premières années d'existence, le cinéma « part à la rencontre des Français en tous lieux » (Christian-Marc Bosséno, cité par Morrissey, 2008, p. 190). « Le film écoulé au mètre et tiré à des centaines de copies passait dans les appareils jusqu'à l'usure complète » (Léglise, 1969, p. 35). Montebello (2003, p. 54) rappelle la manière dont les exploitants font « parler, chanter, “orchestrer” ou sonoriser des “films muets” ». En revanche, au point de vue de la bonne société, le cinéma naît dans l'indignité. La critique cultivée voit dans les faiseurs de cinéma, techniciens ou acteurs, des « débrouillards de la première heure, ratés de toutes catégories » (Moussinac, 1983, p. 9). L'inscription de cette nouvelle attraction dans les foires conditionne d'ailleurs son statut réglementaire, celui du spectacle forain (Darré, 2000 p. 16).

Charles Pathé est né en 1863 à Chevry-Cossigny (Seine-et-Marne) au sein d'une famille de six enfants, de parents bouchers-charcutiers. Après diverses expériences commerciales en France et en Argentine, il se lance dans l'activité de vente de rouleaux phonographiques, principalement auprès d'une clientèle de

19 « En 1904, les frais d'achat et de tirage de la pellicule ne dépassaient pas 0,75 F/m... Les copies de films étaient vendues 2 F soit une marge de 1,25 F/m. Les frais de réalisation s'établissaient entre 15 et 20 F/m, la vente d'une quinzaine de copies du même titre suffisait pour son amortissement. Or, il s'en vendait en moyenne 350 copies d'une centaine de mètres chacune (...) » (Forest, 1995, p. 36). « À Vincennes, la production de toute l'année de 1905 fut amortie en douze jours de vente » (Sadoul, 1951, p. 225).

20 À l'étranger, elle s'était adaptée aux traditions locales de kermesses, investissant les music-halls en Angleterre, abondant les *nickelodeons* aux Etats-Unis, c'est-à-dire des salles de projections dont l'accès est permis contre le paiement modique de 5 cents (soit en argot un *nickel*).

forains²¹. Dans le fil de cette activité, il revend quelques exemplaires du kinétoscope d'Edison à partir du milieu des années 1890²². C'est en découvrant les projections cinématographiques, publiques et payantes, initiées par les frères Lumière, qu'il fonde sa société (Pathé, 2006)²³.

Dans un premier temps, Pathé « duplicate » des films Edison dans un petit laboratoire artisanal (*ibid.*, p. 66-69), puis réalise lui-même des vues (*ibid.*, p. 75) :

Jusqu'en 1900, on opéra toujours les vues cinématographiques en plein air, sur un plancher de six mètres sur huit, avec ou sans soleil, au hasard du temps. Un baraquement en planches abritait nos décors, costumes et accessoires. Il en résultait parfois des effets bizarres pour la photographie, surtout lorsque la pluie, survenant brusquement, détrempeait nos décors à la colle, les transformant complètement au point de vue des tonalités qu'on en attendait sur l'image.

Ses *Souvenirs* relatent le succès commercial immédiat, amplifié par l'écho que l'Exposition Universelle de 1900 donne au cinématographe. L'intérêt économique des premiers exploitants, l'immensité d'un public disponible pour une attraction inédite, la modicité du coût de revient d'un produit facile à fabriquer, entraînent un cumul des bénéfices, qui permet à *Pathé* d'agrandir ses installations et de convaincre des investisseurs extérieurs d'augmenter le capital de la société. L'organisation productive et commerciale rassemble progressivement différents ateliers (fabrique de matériel, laboratoires) et succursales (bureaux de vente, salles d'exploitation) dans un mouvement d'intégration verticale comparable à ce qui se produit dans la fabrication automobile à la même époque (Fridenson, 1972). L'activité des opérateurs, jusque-là envoyés dans la nature pour produire des vues, dépend dorénavant des théâtres de prise de vues intégrées dans ces organisations. La production Pathé peut ainsi prendre « son véritable essor » (Sadoul, 1948 p. 177), celle d'une offre massive de vues à destination d'un public populaire en France et à l'étranger. Elle est concurrencée par la société fondée par l'ingénieur Léon Gaumont, qui, sans atteindre la taille de sa rivale, acquière aussi les dimensions d'une grande compagnie aux débouchés mondiaux.

À quel titre les travailleurs participent-ils de la production ? Comment leurs fonctions et leurs rémunérations sont-elles définies ? Peut-on établir une relation entre l'organisation du travail et l'esthétique des films ? On tentera de répondre en croisant la documentation relative au développement organisationnel des deux principales compagnies de cinéma françaises, acteurs forts d'un fait

21 Ces rouleaux sont importés de Grande-Bretagne, avant qu'il ne les fabrique directement dans une usine située à Chatou.

22 Le kinétoscope d'Edison désigne une sorte de phonographe oculaire, qui permet de visualiser par une œillère des bandes de celluloïd déroulées dans une « immense caisse rectangulaire » (Pathé, 2006 p. 59).

23 En parallèle, la firme *Pathé* poursuit le commerce de phonographes sous la direction d'Edmond, frère de Charles.

cinématographique en construction, jusqu'à la Première Guerre mondiale — laquelle occasionne le repli de ces compagnies sur leurs activités d'amont (fabrication de matériel) et d'aval (distribution, exploitation)²⁴. Dans cette démarche, nous recourons aux supports de codification du travail : contrat d'engagement, détermination des fonctions, forme des rémunérations. Un matériau d'archives, issu des travaux de la Commission de recherche historique (CRH)²⁵ de la Cinémathèque française ou des fonds de la société Pathé²⁶, complété de travaux historiques, permettra de stabiliser nos conclusions.

Le propos opère en cinq temps. Il part des conditions initiales d'activité des compagnies, avant leur développement en grande organisation (1). À travers la correspondance de Louis Feuillade, directeur artistique chez *Gaumont*, il restitue ensuite la formation d'un lien entre un directeur de compagnie et les metteurs en scène qu'il emploie (2). Ayant identifié ce lien nouveau, il deviendra possible d'appréhender plus largement la collectivité de travail dans une pluralité de dimensions constitutives du salariat dans les théâtres — l'embauche, la position dans la division du travail, la mobilité dans l'organisation, le salaire — autant d'aspects, à partir desquels on tentera d'appréhender la qualité de travailleuse ou travailleur (3). Cette analyse de la collectivité du théâtre introduira à une interrogation portant sur la formation d'un salariat dans les autres branches des grandes compagnies, notamment les laboratoires photochimiques (4). Enfin, nous verrons dans quelle mesure les acquis de notre analyse nous permettent de restituer la liaison entre la qualité du travail et celle du produit, à travers la genèse d'une syntaxe spécifiquement filmique (5).

24 Nous mettons de côté l'étude de sociétés françaises plus modestes (par exemple *Eclipse*, *Lux*, *Eclair*, *Le Lion*...) ou étrangères implantées en France (comme la *Vitagraph*).

25 La commission de recherche historique enquête, entre 1943 et les années 1960, sur les premières décennies du cinéma, à travers des entretiens avec les travailleurs de cette époque, la collecte d'archives ou l'établissement de filmographies ; présentation du fonds : cineressources.net.

26 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé.

1. La production de vues à la pièce

À la veille du 20^{ème} siècle, l'activité de faire, selon le langage de l'époque, des « vues », se présente comme contractualisation entre un commanditaire et des prestataires, qui lui remettent des pellicules à développer contre rémunération différée. C'est ce qui apparaît à la lecture d'un contrat passé en 1897 entre le Comptoir général de photographie — la maison *Gaumont* naissante²⁷ — et deux opérateurs²⁸. Ce document mérite d'être cité entièrement.

(Comptoir général de photographie / Etablissements L. Gaumont et Cie)

7 janvier 1897

Messieurs DESLANDES & PUGENIER

54 avenue de Clichy

Paris

Voici les conditions auxquelles nous vous proposons de prendre pour nos collections des phototypes négatifs destinés aux projections animées.

Nous vous confierons le matériel chronophotographique nécessaire pour prendre ces vues, et nous vous remettrons en dépôt des bandes pelliculaires négatives perforées. Ce matériel et ces bandes restant notre propriété et pouvant vous être réclamées sans délai si nous le jugions nécessaire. Le tout devant nous être rendu en bon état à notre adresse. Les frais de déplacement et divers, s'il y a nécessité pour ce travail, seront entièrement à votre charge (MM. Deslandes & Pugenier).

Vous remettrez à notre bureau, 57, rue Saint-Roch, les pellicules à développer qui resteront quoi qu'il arrive la propriété du Comptoir général de la photographie.

Pour vous dédommager de vos frais en vous créant une source de bénéfices, nous vous réserverons une prime de 5 francs par positif sur la pellicule de 60 mm de largeur que nous vendrons, et qui proviendrait d'un des négatifs que vous aurez obtenus. Le contrôle en sera fourni par notre livre de débit que vous pourrez consulter.

27 Le Comptoir général de la Photographie devient la Société des Etablissements Gaumont (SEG) à partir de 1906 (Venhard, 1986, p. 22). La S.E.G. succède ainsi au Comptoir général de photographie, un magasin spécialisé dans les articles photographiques. Léon Gaumont y est embauché avant d'en racheter le fonds de commerce. Il fonde alors une société en commandite, L. Gaumont et Cie. Dans un premier temps, son intérêt pour le cinématographe concerne surtout la fabrication d'appareils de prise de vues et de projection, les bandes impressionnées servant de faire valoir.

28 Opérateurs dont on n'a pas d'autres échos dans l'histoire du cinéma (Corcy *et al.*, 1998, p. 193-194).

Afin de vous intéresser au choix des sujets et aux soins à donner aux pellicules, vous nous verserez une indemnité de 25 francs par pellicule négative qui ne pourra être utilisée pour le tirage des positifs.

En raison de la fragilité des pellicules, nous ne pourrions vous garantir la bonne conservation indéfinie des originaux pris par vos soins, et notamment à ne pas utiliser notre matériel pour cette concurrence qui deviendrait déloyale et vous exposerait à une demande de dommages et intérêts.

Il est bien entendu que nous refusons de tirer tout cliché contraire aux bonnes mœurs.

Il demeure bien établi et d'une façon absolue, que vous vous engagez, pendant que nous serons en relations suivies pour ce travail, à ne pas prendre de vues pour d'autres personnes d'une façon directe ou indirecte,

Veillez agréer, messieurs, nos sincères salutations.

(Signé:) L. Gaumont et Cie

Lu et approuvé

Lu et approuvé

(Deslandes)

(Pugenier)

Cette lettre indique les positions respectives occupées par le donneur d'ordre (Léon Gaumont) et les deux personnes auxquelles il confie la tâche de lui procurer des pièces (les négatifs impressionnés). Le donneur d'ordre fournit les outils (le matériel de prise de vues et la pellicule vierge), qui restent sa propriété et doivent être maintenus en bon état. Les deux opérateurs sont laissés libres dans les modalités d'exécution ; ils ont par exemple le libre choix du lieu et de la durée de la prise de vues, de l'embauche ou non d'assistants. Toutefois, leur activité doit être exclusive de tout engagement similaire pour une autre maison. Le « bénéfice » des opérateurs dépend des recettes tirées des ventes de positifs issus des négatifs remis au donneur d'ordre. La mention succincte du respect des « bonnes mœurs » constitue la seule allusion à la qualité du produit. Enfin, s'il est bien question d' « originaux » dans ce contrat, il n'est pas question d'un droit d'auteur.

Ce contrat exprime le rapport de production d'usage à l'époque de sa rédaction, posant deux particuliers face à face dans une relation commerciale. La livraison de la pièce demandée occasionne pour son producteur un « bénéfice ». Mais le paiement est différé, dépendant des ventes effectuées, le mandataire devant au préalable développer les négatifs, les dupliquer et les présenter sur le marché. De fortes ventes accroissent la rémunération de l'opérateur et inversement ; ainsi la performance économique du produit sanctionne la valeur du travail. Le donneur d'ordre n'apparaît pas seulement dans la figure du client, mais d'intermédiaire exclusif entre les opérateurs et le marché²⁹. Lui seul a le droit de développer, tirer,

29 Encore que les opérateurs puissent en principe exercer d'autres activités rémunératrices.

éditer et commercialiser les bandes et ne verse pas un centime avant d'avoir lui-même encaissé une recette. Son matériel est garanti par le contrat sous peine de pénalités. Il ne prend aucun risque.

Portée de cet exemple

On peut supposer que la lettre d'engagement reproduite ci-dessus est représentative de relations commerciales des premiers opérateurs avec la société, notamment pour les vues en extérieur³⁰. On peut élargir l'hypothèse en considérant qu'il en allait de même dans les autres maisons, et notamment celle des frères Lumière, qui dominent le marché à la fin du XX^{ème} siècle avec la vente de vues à caractère documentaire ou d'actualités³¹. Sadoul évalue à une soixantaine le nombre d'opérateurs qu'ils envoient « à travers le monde » (1985, p. 62). Certains facteurs contingents ont pu faire varier ces conditions d'engagement (par exemple, le niveau de la prime pour les opérateurs). L'essentiel nous semble ailleurs : dans l'absence de toute relation d'emploi, qui rémunérerait l'opérateur par un salaire en fonction de la qualité en laquelle il est engagé. Cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas savoir-faire, tour de main, compétence de la part des opérateurs, mais que la saisie du travail comme salariat est hors de propos.

30 La production de fictions est généralement attribuée à Alice Guy pour la période 1896-1906 (d'Hugues et Muller, 1986, p. 191).

31 Leur production vise à alimenter le programme du Grand Café sur les Grands Boulevard, à Paris, mais aussi le marché des concessionnaires et une demande privée en accroissement (Sadoul, 1985, p. 61-63).

2. Les théâtres de prise de vues comme occasion d'engagement

Dans le courant des années 1900, l'apport de capitaux dans de jeunes sociétés de fabrication de vues animées a pour effet d'accroître l'échelle quantitative de la production³². Dans ces circonstances, une fonction pivot se stabilise dans les grands théâtres de prises de vues, notamment chez *Pathé* et *Gaumont*. Même si son titre exact peut évoluer, on peut parler *a minima* de directeur artistique. Représentant dans le théâtre du directeur de la compagnie, lui-même mandaté par le conseil d'administration³³, ce directeur artistique a autorité pour recruter les équipes, choisir les sujets de film, initier et organiser la production. Sans que la prise de vues en extérieur ne soit abandonnée, les théâtres deviennent, dans le sillage de la pratique initiée par Georges Méliès, le lieu de référence de la production. Ils disposent bientôt de plusieurs équipes travaillant simultanément. L'équipe-type comprend un metteur en scène, un opérateur éventuellement doté d'un assistant, plusieurs décorateurs, un régisseur-accessoiriste et bien sûr les comédiens³⁴. Le temps de tournage et de mise bout à bout des négatifs validés (forme sommaire et initiale du montage) est d'environ une semaine, pour un film d'une longueur mesurée en mètres de bande³⁵. L'ensemble du processus est encadré par des critères éditoriaux (genre de film) et budgétaires (devis par film).

Le directeur artistique apparaît ainsi comme le capitaine à bord, disposant de pouvoirs exorbitants par rapport au reste du personnel. Pour cette raison probablement, ses attributions font l'objet chez *Gaumont* de modalités rédigées de plus en plus minutieusement au cours du temps.

32 Cet accroissement doit lui-même être envisagé comme une stratégie de la compagnie. Chez *Pathé* notamment, la décision d'un passage à la production de masse s'intègre dans une perspective de concentration, d'intégration et de gestion oligopolistique du marché des vues. Ces axes stratégiques sont décidés dès 1905 en conseil d'administration (Le Forestier, 2006, p. 22).

33 Le nom d'usage des grandes compagnies — *Pathé, Gaumont* —, qui les identifient à leur directeur, a pour effet d'occulter la subordination de ces derniers au conseil d'administration (dans le cas de *Pathé* : Salmon, 2014, p. 51-53).

34 La gestion administrative et de maintenance logistique du théâtre est assurée par un personnel spécifique.

35 Cette durée de tournage doit être relativisée selon les époques et les projets. Dans une réunion de la commission de recherche historique, l'opérateur Stucker donne cette indication, qui correspond à des tournages rapides : « On faisait un film en une demi-journée. Faire courir un chien avec une carotte attachée au derrière, ce n'est pas bien difficile » (Cinémathèque française, CRH49-B2, p. 40). La durée d'une semaine environ pour « un métrage normal » est évoquée par l'opérateur Guérin (Cinémathèque française, CRH69-B3, p. 8). Enfin, les durées de tournage peuvent s'allonger au fil des années : pour *Les Vampires*, film de dix épisodes, dirigé par Feuillade en 1915 et d'une durée totale de plus de sept heures, Guérin évoque six mois de tournage, à raison de vingt jours par mois (*ibid.*, p. 30).

Les contrats établis à partir de 1907 entre la société Gaumont et Louis Feuillade, directeur artistique, donnent un éclairage sur la codification du travail et les catégories formalisant l'engagement des parties. La publication de la correspondance de Louis Feuillade en un seul et même ouvrage (Carou *et al.*, 2007) nous y donne accès. Trois lettres et contrats successifs (1907, 1914, 1918) se présentent ainsi comme support d'objectivation du rapport social unissant les contractants, tout en donnant un éclairage plus large sur l'engagement des autres metteurs en scène. S'il faut garder à l'esprit que la formalisation par écrit d'un rapport social ne nous renseigne pas sur sa mise en œuvre. C'est pourquoi on recourra aux échanges épistolaires du même Feuillade pour appréhender son engagement en pratique, au sein de la problématique productive du théâtre.

Le propos opère en huit points : il décrit les conditions des premiers engagements de Feuillade en 1907 (2.1), restitue le contexte socio-économique dans lequel il exerce (2.2), puis évoque la dualité entre metteur en scène intégré et scénariste extérieur, induite par l'organisation du travail chez *Gaumont* (2.3). S'en suit la restitution du deuxième contrat (1914), orienté dans le sens d'une production de masse (2.4), en engageant une politique rationnelle des salaires (2.5). Un détour iconographique par les affiches de film (2.6) permettra d'introduire au troisième contrat (1918), qui engage une évolution considérable de l'inscription économique et morale de Feuillade dans la compagnie, où il est dorénavant posé comme « auteur de film » (2.7). On termine sur une analyse de la portée de ce changement (8).

2.1. Direction artistique et rapports sociaux : le cas Feuillade

La société des établissements Gaumont (S.E.G.) voit le jour en 1906, en lien avec l'introduction de la Banque suisse et française dans son capital (Venhard, 1986, p. 22).³⁶ C'est à cette époque qu'est édifiée la Cité Elgé (initiales de Léon Gaumont), rue des Alouettes, près des Buttes Chaumont à Paris, en remplacement d'un atelier cinématographique préexistant. L'établissement se présente comme une « immense cité industrielle » (*ibid.*, p. 26) :

Tous les services techniques et artistiques qu'exige l'industrie cinématographique, de la fabrication de la caméra aux tirages de copies d'exploitation, y sont rassemblés. Se côtoient ateliers d'ajustage, de fraisage et de menuiserie, les bureaux d'études, le magasin des accessoires, les ateliers de dessin d'affiche et de fabrication de décors ainsi que l'imprimerie et les studios, installés depuis 1905 et appelés théâtres à cette époque.

36 Cette société remplace la société en commandite « L. Gaumont et Cie », elle-même fondée en 1895 sur les bases d'une société tierce. Gérée par Léon Gaumont, elle se dédie à la fabrication et à la vente de matériel photographique. La réalisation des premières vues cinématographiques y sont réalisées dans une visée publicitaire (Venhard, 1986, p. 18-22).

Dans sa thèse d'histoire de l'art, Priska Morrissey (2008, p. 230-231) donne une description complémentaire, en indiquant que Gaumont achève en 1905 « le plus vaste théâtre de prise de vues d'Europe ». Il dispose d' « un vaste plateau de 45 mètres de longueur sur 34 mètres de hauteur avec une scène longue de 20 mètres. 1800 m de surface vitrée surplombent l'ensemble tandis que cintre (galerie mobile), gril, trappes puis éclairage artificiel offrent tous les avantages d'un studio moderne ».³⁷

Cette description se concentre sur le théâtre de prise de vues, mais la Cité Elgé comprend plusieurs autres installations complémentaires, liées notamment à la fabrique d'équipement et aux laboratoires. Il est significatif à cet égard qu'à l'époque de l'édification de la cité, les catalogues de la compagnie, que nous avons pu consulter à la Collection Gaumont, mettent d'abord en valeur les caméras et projecteurs. Les vues y ont une fonction de faire valoir.

On trouvera en annexe 2 des photographies issues de cette collection, qui rendent compte de l'ampleur des installations de la cité. Une vue de la Cité Elgé (issue du programme du Gaumont-Palace, théâtre cinématographique inauguré à Paris en 1911) montre un centre industriel comparable à d'autres industries contemporaines, comme l'automobile. Au centre, on verra le fameux théâtre de prise de vues. Sur les côtés, sont indiqués les filiales et bureaux de vente à l'étranger. Les autres photographies montrent l'intérieur du théâtre de prise de vues et les équipes qui y travaillent, à différentes époques.

À partir de 1907, la direction artistique est endossée par Louis Feuillade³⁸, jusqu'à sa mort en 1925 (une photographie portrait figure en annexe 3). À 34 ans, il succède à Alice Guy, après quelques mois passés comme auteur de scénarios et metteur en scène dans la compagnie. Ses conditions d'engagement font l'objet de plusieurs contrats successifs.

2.1.1. *Les premiers engagements (1907)*

Une lettre datée du 18 mai 1907³⁹ adressée par Léon Gaumont à Louis Feuillade modifie et détaille « les conditions de l'engagement fait avec vous », suite aux « délibérations du Conseil d'administration ». En référence aux dispositions adoptées en janvier de la même année⁴⁰, la principale modification tient dans l'allongement de cet engagement de trois à dix ans⁴¹. Les appointements fixes deviennent

37 À la même époque, *L'Eclair* et la *Star Film* (Méliès) s'équipent aussi de nouveaux studios. Toutefois, la plupart des petites maisons d'édition ne disposent pas d'un tel équipement (Morrissey, 2008), ni ne connaissent de dynamique d'industrialisation conséquente (Youen, 1996).

38 Louis Feuillade naît le 19 février 1873 à Lunel (Hérault).

39 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 18 mai 1907 (Carou *et al.*, 2007, p. 32-33).

40 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 7 janvier 1907 (*ibid.*, p. 30-31). Ce courrier, très court, mentionne un engagement pour trois ans (sauf faute grave), des appointements de 425 francs par mois et des primes annuelles pour un minimum de 6 000 francs.

41 Sauf « faute grave ou incapacité physique permanente ».

hebdomadaires et sont majorés⁴². S'y s'ajoute une « gratification mensuelle » basée sur « le bénéfice que rapportera le tirage des bandes positives obtenues d'après les négatifs pris sous votre direction au Théâtre » (avec un minimum 6 000 francs par an)⁴³. Ces primes font l'objet d'une répartition « à la discrétion » de Feuillade entre lui et les équipes de tournage. Le contrat est assorti d'une clause d'exclusivité : « Il est entendu que (...) vous consacrerez tout votre temps et tout votre soin à la Société et que vous ne vous occuperez, ni directement, ni indirectement, d'aucune autre affaire, similaire ou non à la nôtre ». Des mentions additionnelles touchent les conditions de licenciement (« faute grave », « incapacité physique »), la continuité du salaire en cas de maladie (« pendant deux mois »), enfin, « l'engagement formel, sous peine de dommages et intérêts, à ne pas abandonner son service ».

Comparé aux conditions d'engagement des opérateurs *Gaumont* des premiers temps, ce contrat définit une durée d'emploi (relativement longue), donnant lieu à des appointements réguliers. La fonction de directeur des tournages n'est pas explicite dans le contrat, comme si cette question était entendue, qu'il n'était pas nécessaire de la poser sur papier. La rémunération se présente sous une forme double. C'est un forfait hebdomadaire assorti d'une prime dépendant des performances commerciales des films réalisés sous la direction de Feuillade. L'anticipation du paiement régulier (mensuel) de ces primes, ainsi que la définition d'un plancher introduit une sécurité par rapport à l'aléa de l'intéressement commercial dans le contrat de 1897. On est donc plus dans une situation où la sanction du marché constitue l'étalon unique de la rémunération. Pour Feuillade, on peut parler au contraire de part variable d'un salaire, dont un minimum est défini *a priori*, ce qui tient pour acquis le fait que la société acquiert des recettes conséquentes en continue.

Cette part variable de la rémunération ne désigne pas seulement une prime individuelle. Elle doit faire l'objet d'une répartition aux équipes. Ce dispositif dote Feuillade de latitude dans la reconnaissance monétaire de la prestation de travail fournie par les travailleurs (sans qu'on en sache les modalités : particularisation de la rémunération au cas par cas ? prime égale par catégorie ?). Dans cette délégation de l'évaluation des rémunérations à Feuillade, on peut entendre un écho du louage d'ouvrage, où le maître ouvrier distribue aux équipes le revenu issu de la livraison de l'ouvrage. Mais pour que cette configuration soit vraiment reconnaissable ici, il faudrait que les équipes ne touchent pas de rémunération fixe, ce qui reste ici entouré de flou.

42 Les appointements passent de 425 francs par mois à 125 par semaine.

43 Ces primes s'élèvent en principe à 5 francs pour 1 000 mètres de bande éditée, mais ce montant peut être adapté aux circonstances, par exemple en fonction des variations dans le prix de vente des bandes. Le plancher de 6 000 francs par an était déjà indiqué dans la première version de l'engagement.

2.1.2. Les consignes passées à Feuillade dans un contexte de rivalité productive et commerciale

Alors qu'il effectue un séjour aux Etats-Unis, une série de lettres que Gaumont adresse à Feuillade en septembre 1908 permet de saisir la problématique productive et commerciale de la compagnie⁴⁴. Commentant les vues qu'il visionne à New York, Gaumont indique : « *[Les Américains] ont fait de gros progrès comme qualité photographique* »⁴⁵. À propos de l'une des bandes en particulier — *Le Diable de la Cie Edison* — il écrit « *La mise en scène est très bien et c'est joué par d'excellents acteurs.* »⁴⁶ Ces jugements, évoquant une analyse de la concurrence, portent ainsi sur la qualité du produit-film, sous l'angle de la photographie ou du jeu. Le métrage à produire est évalué en lien avec la lutte commerciale qu'il mène sur place. « *Je me débats dur et ferme et espère avoir nos 600 m par semaine* »⁴⁷. En conséquence, sont passées des consignes de production. « *Dès maintenant, prenez vos dispositions pour ne faire que 600 à 700 mètres par semaine au maximum, naturellement en bonnes choses* »⁴⁸. Ces consignes incluent des indications de genre : « *On me demande maintenant des drames poignants sans meurtre avec les scènes de 250 à 300 mètres !* »⁴⁹

Feuillade est l'employé-pivot du théâtre de prise de vues, celui qui met en œuvre dans les équipes les décisions prises par le directeur. Il lui est demandé d'ajuster à bref délais la production en qualité et quantité, en fonction d'opportunités commerciales acquises dans un univers concurrentiel. Ainsi, une lettre ultérieure de Feuillade à Gaumont rend compte de la pression du rival national *Pathé* : au sujet de la construction d'un théâtre de prise de vues aux Etats-Unis par cette compagnie, il écrit à Gaumont.⁵⁰

Ce que vous me dites de la construction d'un théâtre de la maison P[athé] n'est pas spécial à l'Amérique. Je sais de bonne source qu'à l'heure actuelle la maison Pathé a créé ou commandité dans chaque pays des entreprises semblables. Dernièrement Zecca [directeur artistique chez Pathé, n.d.a] est allé en Italie mettre en train une sorte de Film d'Art Italien [société de production dédiée au genre noble, n.d.a] où seront employés les premiers artistes d'Italie et nous avons déjà vu à Paris dans les Etablissements P[athé] du Film d'Art Russe exécuté en Russie.

44 Ce voyage est contemporain de la mise en place, aux Etats-Unis, de la Motion Picture Patents Company (dit « Trust Edison »), qui vise à garantir l'exclusivité du marché états-uniens à un nombre limité de firmes nationales, ainsi que *Pathé* et *Star film* (Méliès), déjà implantées sur place (Carou *et al.*, 2007, p. 37-46).

45 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 6 septembre 1908 (*ibid.*, p. 37).

46 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 12 septembre 1908 (*ibid.*, p. 39).

47 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 12 septembre 1908 (*idem*).

48 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 9 septembre 1908 (*ibid.*, p. 38).

49 Depuis les Etats-Unis, Léon Gaumont à Louis Feuillade, septembre 1908 (*ibid.*, p. 40).

50 Louis Feuillade à Léon Gaumont, 28 janvier 1910, (*ibid.*, p. 51).

Le plan de la maison P[athé] serait ainsi de monopoliser la production cinématographique de tous les pays.

En plus de nous informer sur la rivalité inter-capitaliste de laquelle la compagnie participe, cet extrait s'avère significatif de sa relation singulière de Feuillade à son employeur et chef. Feuillade s'engage en personne dans une lecture de la situation, traduisant en cela, à la fois son identification à la fonction pivot qu'il occupe dans le théâtre, entre les équipes et le directeur, et le dialogue direct qu'il a avec ce dernier dans l'analyse de la situation générale.

2.1.3. *Le metteur en scène intégré contre les scénaristes extérieurs*

En tant qu'auteur-metteur en scène en activité dans le théâtre, Feuillade s'oppose à la reconnaissance de droits patrimoniaux et symboliques spécifiques aux scénaristes extérieurs à l'organisation, à l'image de ceux dont bénéficient par exemple les auteurs de théâtre. Cette opposition est mise au jour dans une lettre de 1912, à l'occasion d'une campagne du syndicat professionnel des auteurs dramatiques, dit « Syndicat des auteurs » ou « Syndicat Heuzé »⁵¹. Usant d'une argumentation subtile et détaillée, Feuillade commente l'événement comme suit.⁵²

Monsieur Gaumont,

Je me permets d'attirer votre attention sur la question du Syndicat des Auteurs.

Il y a longtemps — deux ans ou plus — que j'ai été sollicité par Heuzé de donner mon adhésion, et je l'ai refusée. (...)

Supposez un instant, Monsieur, que les metteurs en scène de la Maison, qui sont pour la plupart auteurs de leurs scénarios s'inféodent au Syndicat où ils seraient, n'en doutez pas, reçus à bras ouverts car ils apporteraient à cette Société l'autorité professionnelle qui lui manque.

Il arriverait ceci :

Ou bien nous serions obligés de nous passer de leurs services, ou bien nous serions obligés d'accepter pour nos établissements d'exploitation et pour nos clients l'intrusion de la Société des Auteurs dans nos affaires.

Je crois qu'à l'une et à l'autre de ces alternatives, le « statu quo » est préférable et que nous ne devons favoriser en rien la formation d'un groupement constitué non

51 Ce syndicat est créé en 1907 pour défendre une conception solidaire de la corporation littéraire et une meilleure représentation des intérêts des « petits », contre le fonctionnement « aristocratique » de la SACD. Il est dirigé par André Heuzé (1880-1942), scénariste et metteur en scène, qui rédige en 1911 un rapport en faveur de la perception d'une redevance sur les films lors de leur passage dans les « cinéma-théâtres » (*ibid.*, p. 53-54).

52 Louis Feuillade à Léon Gaumont, 9 janvier 1912 (*ibid.*, p. 53-54).

pas tant en vue d'améliorer la production des éditeurs que de prélever une part de leurs bénéfices.

Actuellement les éditeurs sont tout et les auteurs du Syndicat en formation ne sont rien. Il n'en sera plus de même le jour où les éditeurs auront accepté le principe du droit d'auteur, ce jour-là la majorité des « auteurs-metteurs en scène » se faisant inscrire au Syndicat fera de celui-ci une puissance égale à celle des éditeurs.

Autre danger : on n'achètera plus telle ou telle marque, on achètera tel ou tel auteur. On connaît le nom de tous les auteurs de livres ou de pièces, s'inquiète-t-on du nom de l'éditeur ?

Si les éditeurs et les exploitants peuvent refuser à l'heure actuelle un film dont l'auteur aurait la prétention de prélever un pourcentage sur la recette, ils seront bien obligés de l'accepter le jour où la presque totalité des bons « auteurs-metteurs en scène » se seront ralliés à la Société.

Je vous donne dans ces notes hâtives, Monsieur, l'impression qui domine dans notre milieu. Les auteurs (*en note* :) (Je parle ici des vrais auteurs de cinéma qui connaissent leur affaire, les seuls qui comptent) (*fin de note*) passeront du côté qui leur offrira le plus d'avantages : il faudrait qu'ils n'aient pas l'embarras du choix et c'est pourquoi je souhaite bien sincèrement l'avortement complet de la campagne du Syndicat Heuzé.

On ne sait pas si ce courrier a bien été envoyé à Léon Gaumont, mais il traduit à n'en pas douter la préoccupation de son auteur. On peut en ramener le contenu au raisonnement suivant. Majeure : les éditeurs de films comme *Gaumont* emploient des metteurs en scène de manière régulière ou permanente. On peut parler de metteurs en scène intégrés, souvent auteurs de leurs scénarios, mais ne percevant pas de salaire à ce titre. Mineure : un syndicat d'auteurs cherche à faire valoir le droit des auteurs sur l'exploitation de leurs écrits mis en scène pour le cinéma, de manière comparable à ce qui se pratique déjà au théâtre. Conclusion : un ralliement des metteurs en scène-maison à ce syndicat d'auteurs augmenterait considérablement la force de sa revendication et susciterait son intrusion dans l'activité de la compagnie. De plus, la reconnaissance de ce droit d'auteur, en occasionnant le prélèvement d'une part des recettes d'exploitation, doterait rapidement le syndicat qui en aurait la gestion, par cotisation de ses membres, d'une puissance économique considérable. Enfin, ce droit d'auteur affaiblirait la domination des « marques » sur le marché.

Le scénariste extérieur au théâtre apparaît ainsi, au moment de la rédaction de cette lettre, comme une figure ambiguë : reconnu comme instance du procès de production, il est nié comme porteur de droits économiques et symboliques au-delà de la rémunération directement perçue lors de la vente de son scénario à une maison. La résistance de Feuillade devant l'hypothèse d'un droit de ces auteurs extérieurs

sur l'exploitation des films issus de leurs scénarios traduit ainsi la défense de la position acquise par les auteurs-metteurs en scène attitrés des sociétés de production. Rares dépositaires d'une telle fonction, ils ont le monopole de la mise en scène (sauf s'il s'agit d'essai). Ils bénéficient aussi de rémunérations élevées, alternativement à la marée des auteurs en concurrence sur le marché des biens et services. Cette situation asymétrique des metteurs en scène d'une part, des auteurs extérieurs aux maisons d'autre part, concourt directement au pouvoir et au prestige des premiers. Enfin, l'affaiblissement symbolique de la compagnie, qu'occasionnerait la reconnaissance de droits spécifiques aux auteurs extérieurs, pourrait avoir pour autre conséquence de minorer la mise en scène, qui est justement le titre auquel sont rémunérés les auteurs intégrés aux compagnies — alors même que cette fonction gagne en légitimité, comme on le verra.

2.1.4. *Le deuxième contrat - 1er janvier 1914*⁵³

Le deuxième contrat de Feuillade est établi en 1914, quelques mois avant la guerre. Aux simples courriers des premiers engagements se substituent seize articles beaucoup plus détaillés, établis entre la Société anonyme des Etablissements Gaumont, représentée par Léon Gaumont en qualité d'« Administrateur-Directeur » et Louis Feuillade, « auteur dramatique »⁵⁴.

Ce contrat abroge les conventions antérieures (art.1). La définition de la fonction de Feuillade fait l'objet d'une première partie (art. 2 à 5). Désigné comme « Directeur du Service artistique du Théâtre des Etablissements Gaumont à Paris », il est « chargé de la création des films cinématographiques » (en blanc et noir ou colorés) (art. 2). Suit un descriptif de l'activité :

Les fonctions consistent à recevoir, prendre connaissance et faire choix des manuscrits soumis ; à faire les propositions pour l'engagement des artistes et metteurs en scène ; à diriger le service des décors et des machines et d'une manière générale, tout le personnel employé, à titre artistique, à l'exécution cinématographique des scénarios confiés au service du Théâtre 53, rue de la Villette à Paris, et émargeant à la Caisse de ce Théâtre ; à assurer enfin le service de ce même Théâtre de façon que sa production satisfasse aussi bien en qualité qu'en quantité, et en temps opportun, les besoins des services qui alimentent les organismes commerciaux de la Maison.⁵⁵

53 *Ibid.*, p. 57 et suivantes.

54 Carou (2013, p. 64) y voit la référence à des saynètes produites par Feuillade dans sa jeunesse, mais la mention de ce titre sur le contrat évoque dans le même temps une affirmation contemporaine à sa rédaction.

55 Art. 2 (Carou *et al.*, 2007, p. 57-58).

La hiérarchie au sein de la compagnie est rappelée : « Monsieur Feuillade dépendra donc toujours de Monsieur Gaumont et ses décisions devront toujours avoir, en principe, l'assentiment du Chef de la Maison » ; suivent les conditions d'exclusivité (art. 3 et 4).

À l'article 5 sont indiqués les objectifs quantitatifs de production : 14 400 mètres par an minimum de fictions écrites et mises en scène par Feuillade ou sous sa direction, comprenant « cinquante sujets différents » à raison « d'au moins Treize sujets par trimestre ». L'Administrateur-Directeur se réserve la « validation des scénarios », tandis que Feuillade renonce par avance à tout droit d'auteur du scénario ainsi qu'à sa mention au générique, y compris comme metteur en scène (art. 5). Seule libéralité accordée à l'auteur Feuillade, il peut « tirer une pièce de théâtre ou un roman d'un film dont il serait l'auteur » trois ans après l'édition du film correspondant. Suivent dans le même article les modalités budgétaires : le devis de chaque film est plafonné (10 000 francs) et la répartition des différents postes de dépense est encadrée : 3000 francs pour la préparation (notamment en voyages) ; plafonnement des salaires les plus élevés, ceux des artistes et metteurs en scène (cent francs par jour) avec interdiction de « promettre d'assurer des minima mensuels ». Cette première partie du contrat se termine par une obligation de résultat commercial, qui se manifeste comme étalon de la « qualité » des vues tournées : « Les scènes exécutées par Monsieur Feuillade devront être de telle qualité et de tel choix que, dans le cours d'un trimestre quelconque, la moyenne des ventes ne soit pas inférieure à Cinquante exemplaires d'un même sujet (...) » (art. 7).

Une deuxième partie du contrat porte sur les « appointements », « primes » et « gratifications » (art. 8). Le salaire fixe de Feuillade est dorénavant mensuel (à hauteur de 1 200 francs). S'y ajoutent les « primes de fabrication semblables à celles qui sont fixées pour les autres metteurs en scène » au service de la compagnie. Ces primes, « communes à tous les Metteurs en scène », sont versées une fois par an. Elles sont attribuées pour chaque film tourné (« pour la mise en scène ») et éventuellement colorié ; mais aussi au prorata des recettes au-delà du remboursement des « frais du négatif » (« pour le rendement »). Suivent des gratifications supplémentaires liées au dépassement des quotas minima de production. Elles sont décomptées « par scénario »⁵⁶, désignant 350 ou 400 mètres de bande (un même film pouvant ainsi valoir plusieurs scénarios) ; et par mètre excédant le plancher de 14 400 mètres annuels. Le montant des gratifications croît en raison inverse du coût annuel moyen du mètre tiré.⁵⁷ À ces primes s'ajoutent des « gratifications spéciales » propres à Feuillade, dépendant du « mètre de négatif par metteur en scène attaché à son service ». Elles sont calculées sur l'année, mais Feuillade reçoit une avance mensuelle.

56 Au-delà des 13 par trimestre et 50 par an.

57 Ex. 0,30 francs de gratification pour moins de 10 francs/mètre ; 0,25 pour moins de 11 francs/mètre. Les titres et sous-titres ne sont pas décomptés.

Les articles 9 à 16 concluent les dispositions précédentes, en portant sur la responsabilité de Feuillade en cas de plagiat reconnu (art. 9) et diverses clauses relatives à l'exécution du contrat (maladie, congés, litige, etc.)⁵⁸.

Il ressort de ce contrat la redéfinition de l'engagement liant Feuillade au « Chef de maison ». Investi de responsabilités très larges — direction des tournages et services de décors — il est confirmé comme responsable de la production générale. Dans ce cadre, il doit respecter certaines contraintes financières (montant du devis par film, plafonds salariaux). En outre, il est metteur en scène, mais n'a aucun droit en tant qu'auteur⁵⁹. Il n'a pas non plus de droit à la mention de son nom au générique au titre de la mise en scène. La compagnie est confirmée instance unique d'attribution de la réalisation du produit, comme si, en confortant la marque et son symbole — la marguerite — il fallait prévenir la légitimité du metteur en scène.

Feuillade doit tenir des objectifs quantitatifs. Au point de vue de la rémunération, ce contrat déplace les dispositions de 1907. Le salaire forfaitaire est mensualisé (et non plus hebdomadaire). Le régime de primes n'est pas spécifique à Feuillade, mais concerne au contraire tous les metteurs en scène de la compagnie. Elles récompensent l'atteinte et le dépassement d'objectifs quantitatifs. C'est donc la productivité qui est valorisée, la performance commerciale des scènes tournées demeurant l'étalon de leur qualité. Ces primes sont calculées à l'année (non au mois) ce qui situe l'activité dans un horizon temporel plus long que précédemment. Toutefois, la responsabilité spécifique de Feuillade se distingue à travers l'établissement de quotas de production et de « gratifications spéciales » dépendant de la quantité de métrage « par metteur en scène attaché à son service ».

L'évocation d'un personnel « employé, à titre artistique » et « émargeant à la Caisse de ce Théâtre » (art. 2) laisse entendre que le lien d'emploi s'est normalisé au sein du théâtre. L'introduction de consignes touchant le niveau des rémunérations à accorder à la main-d'œuvre traduit la position de Feuillade en représentant de l'employeur. Le plafonnement des salaires pour les artistes et les metteurs en scène, ainsi que l'interdiction de promettre des *minima* mensuels suggèrent une rémunération au cachet (à la journée ou demi-journée) pour les premiers, à la semaine pour les seconds, ce à quoi s'ajoutent primes et gratifications. En plus de signaler un objectif de limitation des dépenses, ces consignes évoquent plus hypothétiquement le maintien de la main-d'œuvre dans la dépendance économique vis-à-vis de l'employeur.

58 Ces clauses touchent la durée du contrat (10 ans ; art. 10), les congés (15 jours/an ; art. 11), les conditions de rémunération en cas de maladie ou de fin naturelle du contrat (art. 13), de réversion en cas de décès (art. 14) ; ainsi que sur les modalités de rupture du contrat (art. 12), de litige (art. 15) et d'enregistrement (art. 16).

59 Sauf de façon dérivée, par exemple à travers la publication de romans issus de ses scénarios, trois après la mise en exploitation de la version cinématographique.

Le dispositif lisible dans ce contrat traduit ainsi la constitution d'un rapport social définissant l'engagement réciproque de chaque employé avec l'employeur dans la durée. Les employés disposent d'attributions fonctionnelles (metteur en scène, comédien...) et de droits économiques (forme et niveau de la rémunération) qu'on peut appeler catégoriels. Les metteurs en scène en particulier sont incités atteindre et dépasser des quotas de production.

2.1.5. La politique des salaires : entre maîtrise budgétaire et fidélisation des metteurs en scène

Plusieurs documents contemporains du contrat de 1914 illustrent les modalités de gestion de la main-d'œuvre mobilisée dans le théâtre. Dans une lettre de 1915, Feuillade annonce au metteur en scène Levesque une durée d'engagement « *au minimum pendant une quinzaine* » à condition que ses vaudevilles puissent « *facilement s'exécuter sans trop d'intérieurs* »⁶⁰. Cette dernière remarque peut viser à réduire les coûts de décoration induits par la prise de vues en intérieur, ou à ne pas gêner un programme de production déjà plein au sein du théâtre. Les choix de Feuillade apparaissent aussi régulièrement soumis aux arbitrages de Léon Gaumont lui-même, le montant des rémunérations constituant un sujet de discussion récurrent entre eux. Dans un courrier de 1914 par exemple, Gaumont écrit : « *Les conditions que vous avez fixées sont acceptées, sauf pour Albert auquel je ne donnerai que 60 Fr. par semaine comme aux opérateurs des actualités* ». Dans le même esprit, Gaumont observe et supervise les consignes budgétaires relatives au rendement⁶¹ et s'efforce de connaître en détail les coûts de production du théâtre⁶² :

Je cherche à me rendre compte des dépenses de chaque département de façon à bien me rendre compte de la situation et de la question de la trésorerie. Il y a du flottement avec le service du Théâtre, parce que je ne connais pas exactement les dépenses faites par chaque metteur en scène.

Je désirerais que chaque semaine vous me fassiez parvenir un relevé de vos dépenses. (...) demandez à Ravel les mêmes renseignements pour les joindre aux vôtres. Je reçois chaque semaine les dépenses de Perret et Mariaud.

Au passage, la connaissance nominative qu'a Léon Gaumont de ses metteurs en scène traduit son engagement direct, comme employeur, dans la gestion des carrières et des salaires. Ce faisant, la politique du salaire définie dans le contrat de Feuillade s'enrichit d'une reconnaissance de la loyauté

60 Louis Feuillade à Marcel Levesque, 11 février 1915 (Carou *et al.*, 2007, p. 81).

61 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 11 novembre 1914 (*ibid.*, p. 73).

62 Léon Gaumont à Louis Feuillade, 2 mars 1915 (*ibid.*, p. 83-84).

envers la compagnie, lorsque Gaumont accorde aux metteurs en scène une majoration de leurs primes, à condition qu'ils aient « plus de deux ans de présence ».⁶³

2.1.6. Genèse de l'auteur de film : une approche iconographique

L'analyse qui suit se base sur l'analyse du cahier iconographique joint à la correspondance de Feuillade (Carou *et al.*, 2007, p. 127-142). Ce cahier comprend 16 illustrations d'époque (cartes postales, affichettes, affiches) datées de 1908 à 1923⁶⁴. Un regard sur ces documents donne un aperçu sur l'évolution de la qualité d'auteur de film. Il apparaît que jusqu'en 1917, seul le titre du film, celui de la série dont il est éventuellement issu (comme *Les Vampires*) et la marguerite symbolisant la compagnie Gaumont accompagnent l'illustration. Mais les affiches réalisées après cette date connaissent une modification sensible, en portant aussi régulièrement la mention nominative du metteur en scène et/ou de l'auteur du scénario. L'importance qui est donnée à ces différentes mentions varie d'une affiche à l'autre par l'ordre et la taille des caractères. Une illustration publiée par le *Petit Parisien* en 1917 annonce ainsi par importance décroissante, « Judex », « Grand Roman par Arthur BERNEDE », « créé et filmé par Louis FEUILLADE », « (Film Gaumont) », suivi de la marguerite (*ibid.*, p. 132). Une autre affiche de la série *Judex* fait apparaître en gros le nom de la maison de production, suivi des noms « Bernède & Feuillade » associés sans plus de détails (*ibid.*, p. 135). Ailleurs, les noms de Feuillade et Gaumont apparaissent sans référence à un tiers scénariste ou auteur original (*Vendémiaire*, 1919, *ibid.*, p. 136 ; *Parisette*, 1922, *ibid.*, p. 140). On est tenté de voir dans ces différences le résultat d'arbitrages liés à la contribution ou non d'un scénariste renommé, mais aussi à la notoriété croissante du metteur en scène Feuillade⁶⁵. L'échantillon limité des affiches contenues dans le cahier ne permet pas de se prononcer sur d'autres metteurs en scène.

63 Une gratification de Dix Centimes par mètre de négatif édité dans l'année, cette prime étant portée à Quinze Centimes pour le métrage supplémentaire, au delà de 14 000 mètres. Dans le même esprit, et dans la même lettre, Gaumont déclare n'effectuer aucune retenue sur les avances mensuelles de Feuillade, « désirant [l']encourager », alors même que ces avances dépassent le montant lui étant effectivement dû au regard de la quantité produite sous sa direction. Léon Gaumont à Louis Feuillade, 31 janvier 1914 (*ibid.*, p. 65).

64 Ainsi que quelques photographies de films, portraits photographiques et un programme.

65 Le partage des attributions entre ces différentes instances fait l'objet d'une négociation lisible dans un courrier d'Arthur Bernède à Louis Feuillade, au sujet des revenus issus de la publication en feuilleton de *Judex*, au scénario duquel ils ont tous deux contribué ; lettre du 10 mars 1917 (Carou *et al.*, 2007, p. 161).

2.1.7. Le troisième contrat - 15 janvier 1918⁶⁶

Ce troisième contrat, comprenant 15 articles, abroge les conventions précédentes, « M. Feuillade ayant demandé à être désormais intéressé au rendement commercial des films créés par lui » (art. 1). Feuillade est dorénavant désigné comme « auteur de films », en même temps qu'il « conserve son titre de Directeur artistique du Théâtre des Etablissements Gaumont à Paris ». L'article 2 règle la mention nominative de l'auteur-metteur en scène et de la compagnie lors de l'édition d'un film :

Les films créés par M. Feuillade constitueront désormais de nouvelles séries pour lesquelles le nom de M. Louis Feuillade sera cité comme étant celui du Metteur en scène, de l'auteur ou à la fois de l'auteur et metteur en scène suivant le cas ; ils pourront être annoncés sous des dénominations qui leur seront réservées, mais ils seront néanmoins édités sous la marque S.E.G. qui sera prédominante.

Suit l'affirmation du monopole de la compagnie sur « l'édition, la vente, la location et l'exploitation sous toutes formes, en tous pays, des films ainsi créés » (art. 3)⁶⁷. De plus, la compagnie est en « droit de refuser l'exécution de tout scénario (...) pour toute raison dont elle sera la seule arbitre » (art. 4). Un protocole de contrôle des coûts complète cette prérogative : « Pour qu'il soit possible de juger à ce dernier point de vue, M. Feuillade devra fournir pour chaque sujet à la S.E.G. le tableau de la distribution des rôles, le devis des cachets aux artistes, des frais de voyage et le coût présumé de la figuration, des décors et du mobilier. »

Les engagements respectifs des contractants se poursuivent (art. 6). D'un côté, Feuillade « surveillera personnellement l'exécution, la mise en scène de ses films », de l'autre, « La S.E.G. fournira, en sus de l'opérateur et du personnel, son Théâtre, le matériel et les accessoires »⁶⁸. Enfin, la S.E.G. décide en dernier ressort de l'embauche et du congédiement du personnel.

Suivent les modalités de rémunération. « M. Feuillade sera rémunéré de sa collaboration par une participation au rendement commercial des films créés par lui » (art. 7). Ce mode de rémunération repose sur le rapport entre frais de production et recettes. Du côté des frais, « La S.E.G. fera l'avance de toutes les dépenses » : d'une part en « matériel, costumes, transports et charrois, etc », d'autre part, « en allocations, appointements, cachets, salaires, défraiements de metteurs en scène, artistes, figurants, opérateurs, personnel de scène et main-d'œuvre de toute nature, payés selon les habitudes et les échelles

66 Le troisième contrat de Feuillade fait l'objet de plusieurs rédactions (*ibid.*, 4 et 6 août 1917, p. 168 et suivantes ; 12 novembre 1917, p. 177 et suivantes ; 15 janvier 1918, p. 183 et suivantes). L'analyse porte ici exclusivement sur la version finale.

67 Avec les limites suivantes : la mise en scène d'un film par Feuillade et pour un autre éditeur, d'un film préalablement tourné par lui pour Gaumont, est soumise à un délai de prescription de 10 ans. Réciproquement, la S.E.G. ne peut tourner à nouveau un film mis en scène par Feuillade, sans y faire participer Feuillade lui-même.

68 « ...mais elle ne sera tenue de le faire que dans la mesure du possible », ce qui réfère à l'état de guerre.

en usage à la S.E.G. » (art. 8). À ce total est appliquée « arbitrairement mais conventionnellement » une augmentation de 60% « pour tenir compte des frais généraux ». Les dépenses ainsi engagées sont attribuées à un « compte spécial d'édition de la série des films de M. Feuillade ».

Les recettes « proviennent de différents chefs d'exploitation », notamment la mise en location, à l'étranger ou en France (art. 9)⁶⁹. Une part de ces recettes d'exploitation est attribuée au compte Feuillade, l'autre aux intermédiaires de la commercialisation (par exemple, le loueur). Tous les trois mois est opérée une balance (art. 10) : sous condition du remboursement des frais engagés, le solde créditeur est divisé à *parts égales* entre la compagnie et Louis Feuillade. En cas contraire, ces frais doivent être remboursés le trimestre suivant. Cette clause décisive est rédigée comme suit :

L'excédent du crédit sur le débit (...) sera alors partagé par moitié entre M. Feuillade & le S.E.G. Les sommes ainsi attribuées à M. Feuillade lui seront définitivement acquises pour chacun des trimestres dont les comptes se traduiront à la Balance pour un solde créditeur. Mais si le solde est débiteur, il sera reporté en compte sur le trimestre suivant & cela successivement, s'il y a lieu, jusqu'à extinction du solde.

L'équilibrage des engagements respectifs de la compagnie et de Feuillade se poursuit ensuite au sujet des pouvoirs sur l' « œuvre » :

La S.E.G. déclare ici que (...) elle gardera toute sa liberté quant à l'édition. Il lui sera donc loisible d'en fixer le moment opportun ou même de ne point éditer tel ou tel sujet ou d'y apporter les modifications qu'elle jugerait à propos. (...) Mais les coupures ou modifications ne pourront être faites en dehors du concours de l'auteur. Celui-ci pourra refuser de signer tout film dont il jugerait les modifications de nature à dénaturer le caractère de son œuvre.

Ainsi l'auteur-metteur en scène, s'il ne dispose pas d'un droit opposable sur la version finale du film, dispose du moins de sa signature.

L'article suivant (11) reproduit les dispositions des contrats antérieurs sur l'exclusivité de l'engagement de Feuillade, mais y adjoint plusieurs points : le respect des règlements généraux de la compagnie, ainsi que la présence aux présentations hebdomadaires des films, assortie de la consigne de « faire son profit des renseignements et des critiques formulées par les Services techniques ou commerciaux et qui sont communiqués au cours des séances ». Le secret professionnel sur les procédés de fabrication et moyens commerciaux est évoqué. Des objectifs quantitatifs sont renouvelés (« une moyenne d'au moins *Neuf Cent Mètres* (par mois), calculée par trimestre »).

69 Différents chefs d'exploitation sont possibles : exploitation en France ou à l'étranger, cession en monopole, cession du négatif... (art. 9).

Puis sont abordés les droits respectifs de Feuillade et de la compagnie sur les œuvres dérivées de ses films (romans, pièces de théâtre), selon des modalités détaillées : droit de Feuillade « d'éditer en librairie, ou de mettre en scène au Théâtre les scénarios de ses films », avec accord de l'Administrateur-Directeur « pour le choix du moment », et autres droits d'exploitation de nature similaire. Droit de la S.E.G. « de traiter avec un journal de son choix en chaque pays, pour faire paraître en même temps que le film, un feuilleton qui serait écrit par un des littérateurs de ce journal en s'inspirant du scénario de Monsieur Feuillade ». Les revenus issus de ces publications sont mis au compte de l'Édition des films Feuillade.

Enfin, le salaire fixe de Feuillade consiste en un « minimum garanti » sur le revenu commercial de ses films (3 500 F par mois), auquel s'ajoutent des honoraires « attachés à son titre de Directeur artistique du Théâtre » (500 F par mois). Les derniers articles concernent la durée des congés (quinze jours annuels), la durée du contrat (jusqu'au 31 décembre 1923), les modalités de rupture, d'indemnités, de règlement des litiges et d'enregistrement (art. 12 à 15).

2.1.8. Du metteur en scène à l'auteur intégré

L'apport le plus frappant de ce troisième contrat tient dans l'établissement d'un statut économique et moral d'auteur-metteur en scène. Le nom de Feuillade figure au générique et sa part dans les recettes d'exploitation de ses films est égale à celle de la compagnie. Cette égalité s'appuie sur un compte nominatif, auquel la compagnie attribue les dépenses de production, le partage des recettes intervenant après leur remboursement.

La figure de l'auteur qui apparaît ici est celle d'un auteur-intégré à la compagnie, simultanément égal à la compagnie dans le partage des bénéfices et employé par elle. Cette figure est alternative à celle du scénariste extérieur, dont les revenus se limitent à la vente directe des scénarios, mais aussi au metteur en scène intégré tel qu'il apparaissait dans le contrat de 1914 et dont la rémunération dépendait avant tout de la quantité produite. La forme de la rémunération est à présent redéfinie : à un salaire fonction de la productivité (contrat de 1914), se substitue l'intéressement au succès commercial des films (avec un plancher sous forme de minimum garanti).

« Feuillade » n'est donc pas seulement le nom d'un directeur artistique, ni même d'un auteur, c'est le nom d'un compte spécial tenu par la compagnie. Il est toujours sommé de produire (des objectifs quantitatifs demeurent), mais l'attribution nominative des dépenses engagées établit aussi sa responsabilité personnelle dans leur couverture. Ce que gagne Feuillade dans l'opération — l'accroissement proportionnel de sa rémunération qu'en cas de succès — a pour conséquence de l'exposer directement au risque financier. Il est ainsi immédiatement engagé dans une course au succès, comme en rançon de ce que lui cède la compagnie.

De plus, l'égalité avec la compagnie se limite au partage des recettes. L'article 7 le dit clairement : « *Nonobstant cette participation, il n'y aura pas association* »⁷⁰. Ainsi, la compagnie conserve le bénéfice exclusif des autres chefs d'exploitation (distribution, exploitation de salles) ; et son représentant, le directeur-administrateur, conserve le monopole des prérogatives éditoriales (quand et comment exploiter le film, validation des sujets), d'emploi (embauche et rémunérations des équipes) et de contrôle des coûts.

Conclusion intermédiaire. Portée du cas Feuillade : développement organisationnel et rapports sociaux dans la grande compagnie

De la lecture des contrats de Feuillade, ressort la formalisation d'une collectivité de metteurs en scène à l'intérieur de la compagnie. Cette formalisation apparaît nettement dans le contrat de 1914 : un lien d'emploi attribue à l'employé une certaine fonction et une rémunération définie au sein de l'organisation. Cette inscription économique se présente comme cadre d'une activité variée (les tournages sont singuliers) et de rétribution économique (en fonction de la productivité).

Le même contrat établit l'autorité spéciale de Feuillade. Partiellement assimilable aux autres metteurs en scène, que ce soit par son activité de mise en scène et par les primes associées, il s'en distingue par sa fonction de supervision et les primes spéciales qui en dépendent (sans déroger au principe de productivité). Mais ce statut connaît un bouleversement dans le contrat suivant (1918) : alors que tout droit d'auteur était jusqu'à présent exclu, ce contrat est entièrement organisé autour de la définition d'un auteur-metteur en scène intrinsèquement lié à l'activité de la compagnie.

Les travaux historiques de Laurent Le Forestier (2006) sur l'industrialisation de *Pathé* durant les années 1905-1908 permettent d'envisager la portée du cas Feuillade. Durant ces trois à quatre années, la firme au coq connaît un agrandissement considérable, avec la création d'établissements nouveaux : théâtres et laboratoires situés dans l'est parisien⁷¹. On trouvera en annexe 4 un tableau récapitulatif de la création successive des établissements *Pathé* en France, pour la branche cinématographes, jusqu'au sommet de l'intégration verticale. On peut parler de passage de fabrication de vues animées à la production cinématographique proprement dite. *Pathé* parvient ainsi à se constituer durablement comme principale

70 Ce point distingue clairement l'auteur intégré du metteur en scène-producteur qu'incarneront successivement certains réalisateurs de la Nouvelle Vague, puis ceux de la Société civile des auteurs réalisateurs producteurs (ARP) (voir chapitres 5 et 7).

71 De plus, la société *Continsouza*, spécialisée dans la fabrication d'appareils de prises de vues et projection, est absorbée en 1904. Des établissements sont aussi acquis à l'étranger, par ex. l'usine *Blair* en Angleterre, en 1906, qui doit permettre à *Pathé* de se fournir en pellicule vierge en contournant le monopole de *Kodak* (Salmon, 2014, p. 158).

compagnie cinématographique mondiale par la quantité produite et commercialisée. Dans ses deux théâtres de prise de vues, on retrouve le principe des tournages simultanés. Des réalisateurs ayant un rôle de « contremaître » (*ibid.*, p. 218) sont placés sous la houlette d'un superviseur unique, Ferdinand Zecca. À défaut de disposer d'une description formelle de son activité, les recoupements de Le Forestier (*ibid.*, p. 174-179) lui permettent d'avancer que Zecca assure l'encadrement artistique, technique et financier de la production générale : bien qu'il ne soit doté dans les registres de la compagnie que du titre d' « opérateur », il valide les scénarios, détermine les plans à tourner, paie les auteurs, recrute des techniciens. « Zecca est tout à la fois l'égal et le représentant de Charles Pathé pour la phase de fabrication » (*ibid.*, p. 178). Lui-même opérateur chez *Pathé*, Stucker évoque le rôle de Zecca, qui peut refuser un film à cause de sa mauvaise photographie, d'une interprétation décevante, d'une longueur excessive⁷². Ces responsabilités sont équivalentes à celles formellement attribuables à Feuillade.

Enfin, Zecca est doté d' « un salaire annuel fixe et [de] cachets » dont le niveau est hors normes par rapport aux autres employés de la firme : environ de 18 000 francs par an (*ibid.*, p. 175) contre trois à quatre mille francs pour les autres metteurs en scène pour la période de quatre années étudiées par Le Forestier (*ibid.*, p. 193)⁷³. Même si ce dernier n'étudie pas explicitement la définition juridique des rapports sociaux dans la production, on peut voir, dans les renseignements qu'il donne, des traits suffisamment proches de ceux rencontrés dans les archives de Feuillade, pour parler de parallélisme organisationnel — la compagnie *Gaumont* s'édifiant avec un retard de quelques années par rapport à *Pathé*. Benghozi *et al.* (1995) soulignent le mimétisme traversant l'organisation des compagnies cinématographiques pour une période déterminée, ce que les analyses conduites ici confirment au point de vue de la hiérarchie interne. Ainsi, dans les deux compagnies, le rôle du directeur artistique dirigeant plusieurs équipes évoque une première ébauche du *producer-unit system*, emblématique de la production états-unienne intégrée des années 1930 et 1940 (Augros *et al.*, 2016, p. 77). Nous serons plus prudents touchant la définition des droits économiques du directeur artistique. Aucun élément dont nous disposons ne permet d'affirmer que les différentes modalités d'inscription sociale de Feuillade dans l'établissement, comme des metteurs en scène placés sous sa direction, trouvent leur équivalent chez *Pathé*.

72 Cinémathèque française, CRH49-B2, p. 24.

73 Salmon (2004, p. 181-182) donne un même ordre de grandeur s'agissant du metteur en scène Charles Lépine : 375 francs/mois (ce qui revient à 4500 francs sur douze mois) avant son départ le 31 mars 1906.

3. La formation de la collectivité de travail dans les théâtres de prise de vues

De l'analyse du cas Feuillade, on a tiré la connaissance du fait que la rémunération des équipes fait l'objet d'« habitudes » et d'« usages » (contrat de 1918, art. 8). En dehors de cette indication lapidaire, ces équipes sont restées dans l'ombre pour l'essentiel. Or, il nous faut appréhender plus largement la collectivité de travail des théâtres pour saisir la manière dont est définie la qualité de travailleuse ou travailleur.

Les développements qui suivent puisent à différentes sources : les mémoires d'Henri Fescourt (1959), metteur en scène chez *Gaumont* à partir de 1912, constituent un témoignage, qui, pour être probablement romancé, peut toutefois fonctionner comme une source indiciaire. J'en complète le commentaire de documents recueillis par la Commission de recherche historique de la Cinémathèque française (CRH) : les souvenirs de la maison Pathé entre 1904 et 1906, rédigés par le décorateur Hugues Laurent⁷⁴ et des entretiens retranscrits avec des travailleurs de cette époque ; enfin, nous recourons aux travaux d'historiens. L'analyse proposée porte sur *l'expérience du travail* du personnel technique du théâtre (donc hors comédiens et personnel logistique et administratif). Cette expérience (embauche, activité, mobilité...) doit permettre de mettre à l'épreuve l'hypothèse de *constitution d'un salariat du cinéma*, voire d'une inscription des travailleurs dans une hiérarchie des fonctions et salaires.

À cette fin, nous proposons d'abord une entrée dans les lieux, sorte de tour d'horizon de l'activité des théâtres (3.1). Cette introduction nous permettra dans un deuxième temps de porter notre attention sur la pluralité des formes d'inscription de l'individu dans le travail, à l'intersection entre le droit et l'action, entre le juridique et la pratique (3.2). Nous pourrions alors proposer, dans un troisième temps, une lecture transversale de ce que l'organisation fait à la division du travail (3.3). Au regard des résultats obtenus, nous terminerons en interrogeant l'analyse de l'industrialisation du fait cinématographique en termes de pré-taylorisme proposée par Le Forestier dans sa monographie de la société Pathé (3.4).

3.1. L'entrée dans les lieux

Henri Fescourt rapporte ses impressions lorsqu'il entre pour sa première fois au théâtre de la Villette de la maison Gaumont en 1912. Derrière cette « vaste et haute surface vitrée (près de quarante mètres de longueur sur 20 mètres de largeur) », dans un espace qui dispose d'éclairage électrique, « Trois, quatre metteurs en scène (...) travaillaient simultanément » (1959, p. 75-76)⁷⁵.

⁷⁴ Son prénom est orthographié *Hughes* dans son manuscrit ; Cinémathèque française, CRH105-B4.

⁷⁵ Ces tournages simultanés étaient sans doute pratiqués, comme chez *Pathé*, depuis plusieurs années.

Le metteur en scène n'avait à sa disposition qu'un seul opérateur (...). Les décors, prestement plantés, enlevés, remplacés dans la même séance, consistaient en feuilles du « répertoire », dites : le salon Empire, le Louis XV, le Renaissance, la salle à manger, la cuisine, la prison, la cave, etc... Une équipe de menuisiers et de peintres, ayant à sa tête un chef décorateur, M. Garnier, entretenait les panneaux, les uns en toile, les autres déjà, en contre-plaqué. (...) Les artistes étaient convoqués, selon les ordres du metteur en scène, par les soins d'un régisseur général (...) C'était lui qui centralisait les services, c'est-à-dire les notes où étaient consignés les besoins des réalisateurs, tant au point de vue du personnel que du matériel. Pour les vêtements modernes des acteurs, on ne se mettait pas en frais. La même robe, le même veston servait pour dix, quinze productions. Ils faisaient partie de la propre garde-robe du comédien

En plus des travailleurs sur le plateau, le récit de Fescourt fait apparaître plusieurs autres intervenants, comme les auteurs venus vendre leurs scénarios au théâtre et les prestataires de décors. En outre, il évoque le rythme des tournages : « Dans la majorité des cas, les films s'achevaient en cinq à six jours, la dernière journée réservée à l'assemblage des positifs impressionnés, — on n'oserait dire au montage » (*ibid.*, p. 76). L'assemblage, forme première du montage, en effet est rudimentaire : « Les scènes dont certaines ne mesuraient pas moins de 80 mètres étaient collées bout à bout, sans souci de rythme. (...) Le travail le plus minutieux consistait à placer correctement les sous-titres. L'opérateur se chargeait de ces manipulations » (*idem*).

Pour la période 1904-1906, Hugues Laurent donne une description des modalités d'activité chez *Pathé*⁷⁶ qui n'est pas sans échos avec celle que Fescourt donne de *Gaumont*. La division du travail semble analogue, Laurent évoquant aussi le directeur du théâtre (au sens logistique, à ne pas confondre avec le directeur artistique), la fonction de machiniste et le petit personnel de maintenance (caissier, concierge). En complément, Le Forestier (2006, p. 215-216) signale qu'à cette époque, chez *Pathé* aussi les tournages occupent généralement quatre à cinq jours (plus une journée d'assemblage) et ont tendance à s'allonger au fil des années avec la durée des films. La latence entre deux films dépasse rarement une semaine.

Ces témoignages croisés font ainsi apparaître une division du travail globalement identique d'un théâtre à l'autre. Une équipe type peut être identifiée, mettant en relation le metteur en scène, l'opérateur, quelques machinistes et décorateurs, le régisseur, quelques assistants et les comédiens. Mais on ne sait rien de la forme d'engagement de ces différents intervenants dans l'organisation (prestataire extérieur ? employé récurrent ? à fonction stable ?). Les développements qui suivent visent à appréhender ces engagements et au-delà, la définition qui est donnée du travailleur.

76 Cinémathèque française, CRH105-B4.

3.2. Les formes d'engagement dans l'activité du théâtre

Nous revenons ici sur la dualité metteur en scène intégré/scénariste extérieur (déjà évoquée à travers le cas Feuillade) (3.2.1). Puis nous abordons la qualité d'opérateur de prise de vues et de décorateur, deux métiers dérivés de métiers antérieurs et réinventés pour le cinéma (3.2.2). On utilise ici le terme de métier au sens faible d'activité, on verra plus loin comment saisir plus précisément la formalisation du métier comme fonction de l'organisation.

3.2.1. Scénaristes prestataires et metteurs en scène intégrés

Henri Fescourt se présente initialement chez *Gaumont* pour y vendre des scénarios⁷⁷. Il est muni d'une recommandation pour rencontrer Louis Feuillade. Il décrit cette expérience comme suit (1959, p. 49-50).

L'entrée des bureaux, exigüe et carrée, sans fauteuils, ni chaises, ni bancs, ni sièges d'aucune sorte, également en vitres, constituait plus un lieu de passage qu'une antichambre. (...) En dépit de l'heure matinale, un grand nombre de personnes pressées, rapides, silencieuses, circulaient : des acteurs, des employés en blouse blanche, des ouvriers en veste et salopette bleues. (...) Lorsque je pénétrais dans cette salle d'attente si peu accueillante, j'y trouvais, réunis et debout, quatre ou cinq messieurs. Ils me parurent écrasés de consternation. Lorsque, par un guichet à la guillotine, j'annonçais, avec mon nom, à une secrétaire que j'avais rendez-vous avec M. Feuillade, ils me lancèrent de mauvais regards. Je compris que ces messieurs étaient des gens de lettres, scénaristes de la maison, qui flairaient un concurrent en moi.

La raison de leur amertume ne tarda pas à m'être révélée, car, sur un écriteau, autour duquel ils se tenaient groupés, je lus cet avis :

AVIS

En raison du très grand nombre de scénarii achetés par la Société des Etablissements Gaumont, MM. les auteurs sont avertis qu'il ne sera désormais procédé à de nouvelles acquisitions que si les sujets proposés offrent un intérêt absolument exceptionnel.⁷⁸

Cet extrait met en scène les scénaristes extérieurs à la compagnie, en concurrence sur un marché ouvert. Leur rémunération est inscrite dans un rapport d'offreur à client, où la domination de la compagnie est

⁷⁷ Selon Fescourt (*op. cit.* p. 51), un scénario fait, en 1912, deux ou trois pages dactylographiées et est payé 25 à 150 francs pièce.

⁷⁸ En grande casse dans l'édition originale de cet avis.

généralement écrasante. Cette situation semble pondérée par des usages, Fescourt parlant de « scénaristes de la maison », mais aussi par des contrats d'exclusivité (notamment avec la société *Film d'Art* ; Carou, 2013, p. 60). Certains auteurs renommés seraient ainsi en situation de nouer « des rapports librement négociés avec les producteurs » (*ibid.*, p. 62). Mais ces exceptions doivent être distinguées de la situation du prestataire dépendant, qui fonde la revendication au droit sur un pourcentage des recettes d'exploitation, dont nous avons vu Feuillade faire l'analyse, l'année même de l'entrée de Fescourt dans la maison.

Le témoignage de ce dernier recoupe l'enquête de Le Forestier (2006, p. 190), faisant état de la soustraction des scénarios par *Pathé* (du moins pour les années qu'il étudie, correspondant à l'industrialisation de la compagnie, entre 1905 et 1908). Ces scénaristes sont payés à la pièce, à des prix fluctuants. Le Forestier apporte aussi des éclairages sur la nature des scénarios : les auteurs ne doivent pas seulement fournir une histoire à tourner, mais des indications de mise en scène (*ibid.*, p. 243). Une fois validé et éventuellement rectifié par le directeur artistique, le document, qui s'apparente à un plan de travail, est confié au metteur en scène chargé de conduire l'exécution.

Metteur en scène chez *Gaumont*, Fescourt donne une description moins formaliste de ce travail. Le metteur en scène jouirait d'une grande marge de manœuvre, qui concerne par exemple le choix du scénario, en dépit de certaines limites (*op. cit.* p. 77).

Le réalisateur restait le maître du choix de son scénario. Il lui était loisible de le traiter comme il l'entendrait. Il n'avait pas à le soumettre aux autorités. Il devait toutefois respecter plusieurs impératifs reposant sur l'intérêt commercial : éviter l'adultère, « qui ne se vend pas en Angleterre », ne pas insister sur les filles galantes, ne pas faire triompher le vice, proscrire entre les fiancés les baisers « sur des endroits qui ne se voient pas » (...) ne jamais imposer le spectacle de corps humains assassinés et sanglants, fuir les scènes à trucs, se méfier des sujets d'espionnage qui pouvaient gêner l'Allemagne.

La marge de manœuvre du réalisateur concerne en fait les décors, les lieux où tourner ou le recrutement des comédiens, sous condition qu'ils « acceptassent les tarifs fixés par la maison » (*idem*). Enfin, elle concerne la gestion des dépenses : au théâtre comme en plein air, les moyens financiers sont confiés au metteur en scène, qui doit toutefois respecter un prix de revient moyen, dont le dépassement récurrent peut être motif de congédiement. Ces pouvoirs, très larges, sont durablement acquis au terme d'un essai. Au sujet des metteurs en scène postulant : « Si l'épreuve était concluante, on les gardait. Sinon, on les remerciait et l'on passait à d'autres. On les choisissait soit parmi les acteurs, soit parmi les auteurs proposant leurs scénarios. (...) La grande affaire était de franchir le cap et de demeurer metteur en scène jusqu'à la signature d'un engagement » (*ibid.*, p. 76-77). Fescourt évoque ainsi, sur la période de trente mois (entre 1912 et 1914), vingt essais de metteurs en scène dont six sont engagés. Enfin, les metteurs en scène sont « bien payés » : « Ils recevaient des émoluments fixes plus un pourcentage » (*ibid.*, p. 77).

Le réalisateur apparaît ainsi doté d'attributions très larges dans les choix de production, ce qui détermine une phénoménologie du « prestige » et de la « hauteur » (*ibid.*, p. 62-63) :

Ces pouvoirs qui, d'un coup de baguette, étaient conférés à un débutant (...) le grisait fréquemment. Tel, qui la veille n'était rien, qui n'avait jamais exercé une parcelle de commandement, se voyait soudain hissé à un poste de premier plan, très en vue, obéi avec discipline. Sans transition, il avait pris place dans la caste de ceux dont il importe de recueillir la faveur. (...) Lorsqu'il recevait — ô ivresse chez un commençant ! — des acteurs pour un rôle, son accueil reflétait soit une courtoisie distante, soit une cordiale bonhomie, nuancée de condescendance.

Le contraste avec le scénariste sans engagement fixe est donc franc.

3.2.2. *Les opérateurs de prise de vues : du métier à l'emploi*

Alors que s'édifient les premières grandes compagnies de cinéma, prendre des vues suppose toujours de tourner la manivelle d'un équipement peu mobile. Toutefois, la distinction entre opérateurs d'atelier s'affirme par rapport aux opérateurs de plein air, au bénéfice des premiers, mieux payés et considérés⁷⁹, ainsi qu'entre les genres correspondants : d'un côté, les fictions, de l'autre, les scènes « de plein air », les actualités et les séries scientifiques. « Cette bipartition semble acquise en 1914 » (Morrissey, 2008, p. 291). L'activité en théâtre, chez *Gaumont* comme chez *Pathé*, oscille entre expérimentation et normalisation, engageant la maturation de la qualité sociale d'opérateur. Stucker raconte ainsi son apprentissage chez *Pathé* :

Il y avait une place pour un opérateur de prise de vues. Je n'y connaissais rien. Je me dis « on verra bien ce que ça va donner. » Et voilà, je suis entré comme aide-opérateur. Je montais et descendais les escaliers. Le chef opérateur, c'était [Kesner]. Il y avait des décors installés et il me dit : pendant que je vais prendre là-bas, faites donc une photo. Je me suis entraîné, après je regardais comment on pratiquait, et puis, petit à petit, c'est venu. Et voilà.⁸⁰

Ce récit relate une mise à l'essai, comme pour les metteurs en scène, suite à un accès contingent, par relation, à l'occasion d'une recherche d'emploi. Il témoigne aussi d'une hiérarchie entre jeunes recrues et le chef opérateur, dont la fonction apparaît ainsi comme un aboutissement. Comme l'écrit Laurent : « les élèves opérateurs sont nombreux. Ils sont sous les ordres de Mingaud »⁸¹. Il note aussi la présence d'opérateurs « étrangers » venus faire « du stage » chez *Pathé*. Il semble enfin que l'embauche de jeunes

79 Après s'être affirmée entre opérateur projectionniste et opérateur de prise de vues.

80 Cinémathèque française, CRH49-B2, p. 30

81 Cinémathèque française, CRH105-B4.

dépende étroitement des quantités produites. « C'était le métier en or et méconnu, et l'on commençait la série des grands films, ils étaient très demandés »⁸².

S'il arrive que l'on soit embauché directement comme assistant, la formation passe généralement par le laboratoire ou la projection (Morrissey, 2008, p. 161). Cette continuité d'un espace à l'autre de la filière de production renvoie à la polyvalence initiale de la fonction d'opérateur, qui va se diviser en périmètres d'activité différenciés au cours du temps. Mais elle suggère aussi la mobilité rendue possible dans les grandes organisations intégrées, la cité Elgé ou le triangle Belleville-Montreuil-Vincennes pour *Pathé*. Ainsi Georges Guérin, opérateur récurrent de Feuillade, chez *Gaumont*⁸³ :

Je suis entré en 1905. J'ai commencé par le service technique de vérification, réglage d'appareil, photo, puis tout Gaumont. À la même époque, nous avons commencé à faire le réglage des appareils de prise de vues, de là je suis passé dans les laboratoires. J'ai donc fait tous les services techniques, sauf la partie commerciale. Je suis même monté sur le plateau, après mon retour du régiment, en 1911. J'ai débuté avec quelques petits metteurs en scène comme Burguet. Je dis « petits » parce qu'il n'était pas prépondérant. (...) Après ça, j'ai fait mes premières armes avec Feuillade que je n'ai plus quitté.

Enfin, avec le développement du fait cinématographique, les modalités de formation se diversifient, incluant le passage en école d'art ou par le métier de photographe, préalable à l'engagement en tant qu'aide-opérateur ou opérateur de plein air, puis au théâtre (Morrissey, 2008, p. 292).

Si différents types de prise de vues tendent à se distinguer, les attributions de l'opérateur se répartissent longtemps sur l'ensemble des étapes photographiques : « À cette époque l'opérateur était chargé des opérations suivantes : a/ Le chargement et déchargement de l'appareil ; b/ La prise de vues ; c/ Le développement du négatif ; d/ Le montage du négatif ; e/ Le tirage, le développement et le montage du premier positif. » De même, suivant Duhamel, régisseur chez Gaumont en 1908, le montage « *c'était le travail des opérateurs et non du metteur en scène qui, cependant, était présent lors du montage. Ce n'était pas comme de nos jours [1945]* » (cité dans Denis, 2011). Des monteuses existent toutefois, désignant des ouvrières de laboratoire en charge d'opérations de montage technique, c'est-à-dire de coupure et de collure, visant notamment à reconstituer l'intégrité des rushes. Mais le montage artistique, se donnant une visée expressive, n'existe pas, les manipulations des bandes par l'opérateur se résumant à la juxtaposition d'une succession de scènes, sans apport syntaxique pensé comme tel.

Au sujet de la rémunération des opérateurs, Morrissey (2008, p. 273) se base sur des registres comptables et des témoignages. Chez *Pathé* comme chez *Gaumont*, son enquête fait apparaître des rémunérations

82 Trimbach, opérateur (cité par Morrissey, 2008, p. 284).

83 Cinémathèque française, CRH69-B3, p. 2.

individuelles mesurées au temps (la journée), non à la pièce. En moyenne mensuelle, ces rémunérations sont un peu supérieures à celle d'un bon vitrier ou d'un horloger parisien. Elle fait aussi état d'une hiérarchie des salaires : à durée de travail égale, les opérateurs de plein air gagnent moins que les opérateurs d'atelier. Enfin, une particularisation de la rémunération par individu est possible, mais mal éclaircie.

On en sait peu sur les durées d'engagement. Or il est possible que ces opérateurs soient mobiles, se déplaçant d'une maison à l'autre. Morrissey (2008, p. 215) évalue leur nombre aux environs de 45 à 100 à la fin des années 1900 à Paris, petites maisons d'édition incluses. Dans les entretiens menés par la CRH, le passage de ces opérateurs d'une société à l'autre est un motif récurrent. En regard, les analyses de Le Forestier (2006, p. 164) insistent sur la politique d'attachement de la main-d'œuvre menée chez *Pathé*, à travers une formation technique passant exclusivement par des appareils de la maison. Cette limitation du savoir-faire des opérateurs suggère que leur débauchage par d'autres compagnies est toujours possible.

Enfin, la genèse d'un fait professionnel s'amorce à travers la syndicalisation des opérateurs projectionnistes, dans le fil de la sédentarisation du spectacle cinématographique entamée au milieu des années 1900 (Morrissey, 2008, p. 226). L'*Union professionnelle des opérateurs cinématographistes de France* se stabilise entre 1908 et 1912. Du fait de leur dispersion dans une pluralité d'établissements, les projectionnistes sont amenés à se réunir autour du métier, référant aux caractéristiques de l'activité. Leur principale revendication porte sur la création d'un « brevet de capacité professionnelle, permettant d'assurer à l'exploitant et, partant, au public, un savoir minimum et garanti en mécanique et électricité » (cité par Morrissey, 2011, p. 198). Cette revendication, si elle fait référence à des risques avérés⁸⁴, recouvre aussi le contrôle de l'entrée dans le métier (Morrissey, 2008, p. 198). Elle s'associe à la défense des salaires, à la création d'un bureau de placement et à un dispositif d'arbitrage des conflits du travail, orientations établies dans les statuts du syndicat.

La création d'une section de la prise de vues est décidée en 1913, et rassemblerait dès l'année suivante une soixantaine d'opérateurs issus de plusieurs maisons d'édition (*Gaumont, Eclair, Eclipse...*) (*ibid.*, p. 223). Là aussi c'est le métier qui rassemble les opérateurs⁸⁵. La section devient un syndicat autonome en 1919 (Morrissey, 2011). Dans la documentation laissée par cette organisation, Morrissey évoque l'établissement d'une fiche individuelle de références, évoquant les prémises d'une filmographie (*ibid.*,

84 En 1897, le spectacle cinématographique a été marqué par l'incendie du Bazar de la Charité à Paris, du fait de la combustion des vapeurs d'éther utilisé pour alimenter la lampe du projecteur du cinématographe. Cet incendie a causé la mort de 120 personnes de la haute société.

85 L'absence d'opérateurs Pathé constatée par Morrissey, aux origines de ce syndicat interroge. On peut supposer une intégration plus étroite à leur compagnie, mais cette hypothèse contrevient à l'atomisation des travailleurs argumentée par Le Forestier. Cette question reste à étudier.

p. 222). Elle y voit l'expression d'un processus de reconnaissance de l'opérateur dans sa contribution artistique au film. Mais on peut aussi considérer que, dans le fil des objectifs définis par les statuts du syndicat, ce type de liste doit fonctionner comme un état de service dans le cadre du recrutement et de la rémunération des opérateurs. Le diplôme pour les projectionnistes et la liste de films pour les opérateurs de prises de vues viseraient dans les deux cas à formaliser, à travers un support partageable et reconnu, la condition de l'engagement. Touchant la prise de vues en particulier, la diversité des recrues du syndicat, issues de diverses compagnies, évoque la volonté de construire une interconnaissance professionnelle, une mise en partage des conditions d'engagements en divers lieux et peut-être, mais c'est largement hypothétique, l'affirmation d'une homogénéisation des conditions d'activité et de rémunération, comme si ces opérateurs voulaient sécuriser les conditions de leur mobilité.

3.2.3. *Les décorateurs : d'un théâtre l'autre*

Les décorateurs, quant à eux, viennent généralement du théâtre traditionnel. Leur recrutement se fait « presque naturellement, à partir des amitiés d'atelier » (Berthomé, 2011). Toutefois, le travail dans les théâtres de prise de vues les amène à modifier leurs techniques et peut-être leur organisation en équipe. Jean-Pierre Berthomé rappelle que jusqu'à la Grande guerre, le décor de cinéma, c'est « la toile peinte plutôt que la machinerie ». Des photographies incluses en annexes 2 (chez *Gaumont*) et 5 (chez *Pathé*) montrent en effet ces peintres de décor, travailler la toile posée au sol. Cette technique occasionne « le renoncement à la couleur » du fait des « aléas de l'interprétation photographique des teintes » (*idem*). L'adaptation et l'innovation concernent aussi l'invention d'« effets spéciaux » et de « solutions nouvelles, proprement cinématographiques, pour lesquelles l'expérience du théâtre ne leur sert plus à rien » (*idem*). Dans son mémoire sur la maison *Pathé*, Hughes Laurent évoque par exemple de premiers essais de décors en réduction⁸⁶ — selon un procédé qui permettra, chez *Gaumont*, de mettre en scène le déraillement d'un train dans *Juve contre Fantômas*.

Dans un entretien qu'il donne dans les années 1970, Laurent relate, pour le milieu des 1900 chez *Pathé*, la polyvalence et l'absence de hiérarchie parmi les décorateurs : « Il n'y avait pas de chef décorateur et d'exécutants sous ses ordres. Tous avaient le même statut de décorateur, assurant toutes les étapes de la conception à la réalisation, y compris peinture et montage final » (cité dans Prédal, 1977, p. 30). Toutefois, ce propos doit être complété par ce qu'il dit dans ses souvenirs d'une différenciation des fonctions commençantes durant les mêmes années. Il évoque ainsi le cas de Touchard, non décorateur, mais « premier accessoiriste » et « premier ensemblier du cinéma », vraisemblablement chargé en cette qualité de réunir et d'agencer les meubles et accessoires nécessaires au décor. Reste que l'équipe de décoration semble ne pas être affectée de manière fixe à un tournage spécifique ou à un metteur en

⁸⁶ Cinémathèque Française, CRH105-B4, p. 8.

scène, mais répartir son activité au sein du théâtre en fonction des besoins et du niveau d'avancement des travaux.

Au sujet des rémunérations, les souvenirs de Laurent font état d'un paiement à l'heure⁸⁷ et d'un salaire hebdomadaire⁸⁸ d'un niveau supérieur aux opérateurs pour une durée de travail égale⁸⁹. Le Forestier (2006, p. 192) explique cette différence par la formation et l'expérience des décorateurs, ce à quoi s'ajoute l'enjeu de fidélisation de la main-d'œuvre : « la plupart des décorateurs viennent du théâtre et il faut les inciter à rester travailler, par un salaire probablement supérieur à ce qu'ils peuvent toucher au théâtre ». Berthomé (2011) quant à lui fait état de la mobilité d'une entreprise à l'autre : « En témoigne l'itinéraire de Ménessier qui, recruté en 1901 ou 1902 par Pathé, disparaît à la fin de 1903 au service militaire jusqu'à sa réapparition chez Gaumont en 1905, avant de passer chez Eclipse et de s'exiler en 1912 (après quelles autres aventures ?) pour les Etats-Unis. »

3.3. Appréhender la collectivité des théâtres

Ce retour sur les situations d'emploi dans les théâtres de prises de vues amène à considérer le chemin parcouru depuis la commande de vues payées à la pièce. Les études de cas précédentes ont permis de restituer plusieurs dimensions du travail, saisies à travers la détermination de fonctions spécifiques à l'activité des théâtres de prises de vues et la forme des rémunérations. Le lien d'emploi est apparu comme une pratique possible, généralement relative à la fidélisation de la main-d'œuvre et à son activité journalière pour le compte de théâtres engagés dans une dynamique expansionniste.

On propose ici une reprise plus théorique du matériau étudié : après être revenu sur la genèse de fonctions spécifiquement cinématographiques (3.3.1), on proposera une appréhension de la qualité de la main-d'œuvre des théâtres de prise de vues (3.3.2). Cela permettra d'entamer, en conclusion de cette section, une discussion de fond avec l'hypothèse taylorienne avancée par Le Forestier sur l'industrialisation du cinéma des premiers temps.

3.3.1. *Le métier comme fonction de l'organisation*

Si Méliès inaugurerait la fiction cinématographique, avec scénario, décors et truquages, il ne travaillait qu'à partir d'une différenciation des tâches commençante — Méliès lui-même était à la fois directeur du théâtre Robert Houdin, metteur en scène, acteur et ouvrier de ses propres films, de même qu'Alice Guy était tour à tour metteuse en scène, scénariste et habilleuse chez *Gaumont*⁹⁰ (avant l'arrivée de Feuillade). Au contraire, on a vu que le développement des théâtres *Gaumont* et *Pathé* tend à affermir

87 1,5 francs de l'heure, pour 10 heures par jour.

88 90 francs par semaine.

89 Payés entre 50 et 55 francs la semaine selon la même source.

90 Laure Murat, « La pellicule invisible d'Alice Guy », *Liberation.fr*, 5 juin 2019.

la distinction entre différentes fonctions. Certes, l'alternance des rôles peut perdurer, comme lorsque les ouvriers sont mobilisés pour la figuration⁹¹ ; et à leur manière, les témoignages de Hugues Laurent ou de Henri Stucker traduisent aussi l'improvisation des vocations : l'espérance d'obtenir un petit emploi, le piston familial, et pour les comédiens, l'opportunité d'obtenir un cachet, mais sans envisager de perdurer une activité associée au spectacle forain, sont autant d'occasions contingentes de mettre un pied dans les théâtres de prises de vue. Mais la rationalisation des théâtres mène à spécifier le périmètre des activités, chaque fonction tendant à affirmer une technicité spécifique au sein de l'équipe, mais aussi par rapport à leur origine : le décor de théâtre traditionnel est ainsi redéfini pour le cinéma. L'accroissement de la production a aussi pour effet d'allonger l'horizon temporel des engagements et d'ouvrir une mobilité au sein de la compagnie comme entre différentes compagnies.

Chaque contribution partielle (le décor, la vue) peut évoquer l'image du travailleur indépendant ou de l'artisan, travaillant en quelque sorte sur mesure, pour *cette* mise en scène. Mais cette image est anachronique : la contribution partielle n'a de sens que comme participation à un produit total. Chaque département (le décor, la prise de vue) y participe, en association avec les services techniques (comme la régie) et le jeu. Ainsi, dans la grande organisation, l'activité se présente moins comme « métier complet traditionnel » (Naville, 2012, p. 27) que comme *fonction*. Si cette activité dérive de pratiques préexistantes (la photographie, la construction, la mise en scène de théâtre, le jeu), elle est altérée par son nouveau cadre d'exercice. De fait, l'organisation interne du théâtre rend possible la genèse d'une division sociale du travail spécifique au cinéma, soit dans l'axe vertical chef/assistant, soit dans l'axe horizontal des métiers.

Enfin, ces fonctions ne doivent pas être appréhendées comme simples rouages d'une grande machinerie. Le caractère irréductiblement prototypal de la production (on y revient plus loin) engage au contraire un processus continu d'ajustement mutuel dans les deux axes de la division du travail. Ce faisant, le studio se constitue en établissement de référence d'une collectivité, qui fait l'expérience de l'équipe. Il est à la fois outil de travail, lieu de formation des entrants et lieu de spécialisation fonctionnelle dans la mise en scène de vues. L'expérience productive engage l'acquisition et l'entretien d'une pratique professionnelle, mais aussi l'élaboration collective d'une esthétique, où chaque spécialité artistique et technique apporte son concours à l'artifice.

3.3.2. De la fonction à la qualité de la main-d'œuvre ?

On a vu les tournages simultanés supervisés par le directeur artistique, et l'autorité sur chaque tournage revenir à un metteur en scène. Celui-ci forme son équipe et dispose d'une certaine latitude dans les

91 « Pendant longtemps, les ouvriers de Pathé ont joué le rôle de figurants, à leurs heures perdues. Cela évitait d'embaucher ponctuellement des éléments extérieurs toujours susceptibles de divulguer à des concurrents les secrets de fabrication » (Le Forestier, 2006, p. 176-178).

modalités d'exécution du travail, sous réserve de respecter certaines limites économiques et morales. Cette répartition pyramidale des responsabilités ne relève cependant pas du louage d'ouvrage, ou de sa forme dégradée, le marchandage. À la sous-traitance dans laquelle le paiement est effectué à la livraison de l'ouvrage par le maître ouvrier, se substitue la rémunération individuelle de chaque travailleur, en lien avec la fonction endossée et la durée travaillée. Ce rapport exprime le lien d'emploi unissant l'employeur aux employés de la maison, positionnant le premier comme figure unifiant la collectivité des travailleurs.

Ce faisant, l'attribution d'une fonction au travailleur suppose aussi de le positionner dans une hiérarchie des rémunérations. Cette double détermination, par la fonction et par le salaire, permet de saisir la « qualité » des individus embauchés, mentionnée de manière anodine dans les témoignages : la « qualité » d'opérateur⁹² ou de décorateur⁹³, de ceci ou de cela. Et l'expérience du travail se constitue comme possibilité d'une continuité et d'un progrès de cette « qualité » dans le temps. On a vu ainsi la possibilité d'effectuer ce qui s'apparente à une carrière, partant de postes subalternes vers la fonction d'opérateur dans les théâtres de prises de vues.

Toutefois, le salariat des théâtres ne peut être appréhendé comme un « ordre salarial » (Saglio, 1999, p. 24) transparent, au sens où les salaires pratiqués seraient lisibles par chacun, dans la collectivité de travail. D'abord, la collectivité des théâtres est segmentée par fonction, position hiérarchique, durée d'emploi, niveau de la rémunération. En outre, cette segmentation est brouillée par la diversité des formes de rémunération (Morrissey, 2008, p. 274). Le Forestier (2006, p. 188) évoque une politique délibérée de la particularisation des rémunérations chez *Pathé*, utilisant « pleinement l'éventail des formes possibles et de leurs caractéristiques », cela afin d'« atomiser » les employés. La disparité des rémunérations pourrait ainsi contribuer à expliquer les départs vers la concurrence (*ibid.*, p. 162-167). En outre, l'engouement populaire pour le spectacle cinématographique suscite, dès 1905, de premiers phénomènes de vedettariat, bénéficiant à certaines comédiennes et à certains comédiens (Morrissey, 2008, p. 272). Or, ce phénomène s'accompagne d'un accroissement des disparités de situation dans le métier, voire pour le même individu connaissant tour à tour ascension, stagnation et chute. Enfin, rappelons-nous de la situation fragile du tout venant des scénaristes, à la merci des théâtres dans la rémunération de leurs travaux. Dans ces circonstances, le fait syndical naissant, comme celui des opérateurs de prises de vues, évoque la première expression d'une volonté de « maîtriser l'incertitude de la relation salariale ou marchande » (Paradeise, 1988, p. 12), à travers l'établissement d'une garantie

92 Ex. Cinémathèque française, CRH69-B3, p. 14

93 Ex. Cinémathèque française, CRH105-B4, p. 1.

d'expérience. Dans le cas des scénaristes, il est question de dépasser le salaire à la pièce, en bénéficiant du droit d'auteur tel qu'il s'applique au théâtre traditionnel.⁹⁴

Conclusion intermédiaire : de quelle rationalité témoigne l'organisation des théâtres ? De l'hypothèse taylorienne à l'organisation fayolienne

Les analyses menées jusqu'ici nous amènent à discuter la démonstration de Le Forestier (2006). Dans son enquête, il entend montrer en quoi l'industrialisation de la compagnie *Pathé*, entre 1905 et 1908, voit le passage d'une production artisanale de vues cinématographiques à une production en masse. Cette évolution engage selon lui une rationalisation « pré-taylorienne », jouant finalement sur l'esthétique des films. La démarche de l'auteur engage ainsi la mise en relation d'une forme d'organisation productive avec la qualité finale du produit.

Dans cette démonstration, l'idée d'un passage des théâtres de prise de vues *Pathé* à un « mode de production industriel » joue un rôle clé. Or, cette hypothèse est ambiguë. Le terme « mode de production », qu'il emprunte explicitement à Marx⁹⁵ (*ibid.*, p. 8), désigne chez ce dernier l'articulation entre « forces productives » et « rapports de production » (Marx, 1957, p. 4). Le « mode de production bourgeois » serait ainsi celui de la mise en valeur de capitaux investis dans des équipements, des matières premières et dans la force de travail de travailleurs libres. À l'occasion du procès de travail (la fabrication du produit) une part de la valeur économique produite par les travailleurs leur est extorquée : ne leur est rendu comme salaire que le prix de la reproduction de leur force travail.⁹⁶ La valeur excédentaire est accaparée par les propriétaires des outils (les actionnaires) à travers la commercialisation des produits (Marx, 1976).

Or, contrairement à ce qu'induit le terme « industriel » employé par Le Forestier, cette extorsion de valeur ne se déroule pas nécessairement dans une usine. Différentes formes de sous-traitance, notamment le « travail à domicile », introduisant des « parasites entre le capitaliste et l'ouvrier »,

94 Louis Feuillade à Léon Gaumont, 9 janvier 1912 (Carou *et al.*, 2007, p. 53).

95 La référence à Marx est cependant médiatisée par celle à Louis Althusser. Le Forestier cite l'usage que fait ce dernier du concept de « mode de production » appliqué aux connaissances, entendant appliquer une démarche similaire touchant la production cinématographique. Le mode de production désigne alors « une structure qui combine ("Verbindung") le type d'objet (matière première) sur lequel elle travaille, les *moyens de production* théorique dont elle dispose (sa théorie, sa méthode et sa technique, expérimentale ou autre), et les rapports historiques (à la fois théoriques, idéologiques, et sociaux) dans lesquels elle produit » (Althusser, *Lire le Capital*, cité par Le Forestier, 2006, p. 8).

96 « La valeur d'un homme, son estimation, est, comme pour toutes les autres choses, son prix, c'est-à-dire exactement ce qu'on en donne pour l'usage de sa force. » (Marx, 1976).

peuvent aussi bien en constituer l'occasion (Marx, 1993, p. 620). En l'occurrence, parler avec Le Forestier de mode de production industriel altère la saisie marxienne du « mode de production bourgeois », pour l'identifier à une *certaine* force productive, correspondant au sens couramment donné à l'industrie : l'équipement lourd. On ouvre alors la porte à un syncrétisme de sens commun identifiant industrie, technique, capitalisme⁹⁷, et on ferme l'accès à une conception de l'« industrie » non entachée d'imagerie, c'est-à-dire référant de manière agnostique en valeur à l'outil et à son usage (du silex éclaté aux nanotechnologies).

Toutefois, dans l'analyse de Le Forestier, le « mode de production industriel » fait l'objet d'autres déterminations. L'auteur voit dans l'activité des théâtres Pathé l'expression d'une rationalisation pré-taylorienne de la production. Cette thèse est étayée sur l'observation des modalités d'élargissement de la production *Pathé* durant la période étudiée, notamment l'effort de rationalisation pour améliorer la productivité de ses théâtres. Le Forestier (2006, p. 169) considère ainsi « que la rationalisation du travail selon Pathé tient à la fois du paternalisme sympathique (...) et du taylorisme (rendre le travail le plus efficace possible) ». Cette « efficacité » est évaluée par le rendement : une production maximale conjuguée à la « maîtrise des coûts » (*ibid.*, p. 101). Or, cette conjugaison est rendue possible par la standardisation des produits, entre formatage en amont et vérification continue de la production (*ibid.*, p. 177) : « Dès avant sa conception, le produit film Pathé est formaté, calibré, comme un produit industriel. (...) Et Zecca est chargé de contrôler l'adéquation de la fabrication avec le formatage préétabli. Une fois cette fabrication achevée, il la vérifie encore ». Cet effort de standardisation s'explique par la visée d'augmenter le nombre de scènes produites, qui constitue l'un des objectifs clés du conseil d'administration de la compagnie. À ce sujet, Morrissey (2008, p. 227-228) donne le chiffre de 173 scènes produites en 1907, de 582 en 1908, année de surproduction. Cet accroissement du nombre de copies s'accompagne de l'allongement de durée moyenne du métrage, le long métrage s'affirmant à veille de la Première Guerre mondiale.

En outre, dans le raisonnement de Le Forestier, le processus de rationalisation intègre la gestion des salaires (2006, p. 188). On l'a évoqué plus haut, la politique de la compagnie consisterait délibérément à atomiser la main-d'œuvre, achevant de « situer Pathé plutôt du côté de Taylor » (*ibid.*, p. 187). Le Forestier prend de nombreuses précautions pour justifier cette subsomption de l'industrialisation de *Pathé* sous le taylorisme. D'abord en parlant plutôt de « pré-taylorisme » dans les théâtres Pathé, du fait que le processus qu'il étudie se déroule en amont de l'introduction explicite⁹⁸ du taylorisme en France. En outre, les pratiques observées ne permettent pas d'identifier l'introduction pleine du système de

97 Syncrétisme dont « La question de la technique » de Martin Heidegger donne une version typique, en y ajoutant le thème de la perte d'authenticité.

98 Les premières applications systématiques des idées de Taylor en France datent du courant de la Première Guerre mondiale et se développent à partir des années 1920 (Moutet, 1984).

Taylor, que Le Forestier résume avec Fridenson (1987, p. 1031), comme « ensemble de techniques de préparation, de mesure et de contrôle du travail dans les ateliers et de paiement des tâches ainsi décomposées et uniformisées, que des professionnels de la séparation entre conception et exécution du travail développent à partir de bureaux spécialisés ». En effet, Le Forestier donne lui-même les arguments montrant qu'on ne trouve pas de rationalisation systématique à ce point touchant l'activité des théâtres. Bien qu'issus d'une même compagnie, les films Pathé présentent entre eux « des dissemblances, dues à leurs conditions de production (lieu de tournage, metteur en scène, décorateur, opérateur, etc.) sans cesse différentes » (2006, p. 11). Il ressort de ce constat que tout film, dès les débuts du cinéma, est prototypal, à un degré plus ou moins élevé. Le déroulement des tournages suppose toujours une part d'aléas, de décision *hic et nunc* et de résolutions de problèmes singuliers par le metteur en scène et son équipe. Evoquant le metteur en scène, Le Forestier est amené à le reconnaître : « Une certaine liberté lui est laissée concernant les modalités de cette exécution » (*ibid.*, p. 205).

Ces concessions, complétée par les analyses menées ici, nous amènent à considérer que son approche en terme de pré-taylorisme ou taylorisme tout court, relève de l'illusion. En voyant un taylorisme commençant dans les théâtres Pathé, il donne à ce terme une définition tellement extensive qu'elle aveugle sur ce type d'organisation du travail, plus qu'elle ne renseigne sur lui. Sa démarche tend ainsi à faire du taylorisme l'étalon de la rationalisation, qui, elle, n'est pas définie. Nous soutenons au contraire que le taylorisme peut, et doit être abordé dans sa spécificité, si l'on ne veut pas y noyer toute forme de rationalisation du travail. Or, ce que montre *Pathé* (ou *Gaumont*), c'est une organisation moderne non taylorienne. C'est justement parce que, en toute généralité, la rationalisation d'une activité ne signifie pas nécessairement sa taylorisation, que nous avons choisi de parler jusqu'ici d'organisation, qu'on peut envisager avec Weber comme une bureaucratie (1995). Ce concept permet en effet de saisir la pluralité des services constitutifs du théâtre de prise de vues, et plus largement de la compagnie intégrée. Son édification se présente ainsi comme formation d'une grande administration privée, au sein de laquelle se trouvent plusieurs appareils de production, pour la fabrique d'équipements, pour le tirage, etc. Au cœur du dispositif, un service des mises en scène et prise de vues assure la fabrication de ce nouveau type de produit, la scène cinématographique.

Allons plus loin. Pour saisir l'organisation spécifique aux théâtres, il faut suivre une autre intuition de Le Forestier, mais non-exploitée dans son propos : celle selon laquelle le concept organisationnel permettant de décrire adéquatement leur rationalisation est le modèle de Fayol. Dans l'article de Fridenson (*op. cit.*, p. 1042), auquel se réfère Le Forestier, ce modèle désigne, de manière assez générale, la mise en place de « structures de commandement de l'entreprise dans son ensemble, bientôt divisée et hiérarchisée sur le modèle de l'armée ». Nous nous référerons pour notre part à une restitution plus développée de ce type d'organisation (Peucelle, 2003, p. 35), dont le théâtre reprend manifestement les traits : le travail est soumis à des aléas peu prévisibles, son rythme connaissant des variations contingentes. Les risques physiques sont réels (produits chimiques, construction) et font de la sécurité

des travailleurs un enjeu fort. La capacité à surveiller est relative, du fait de la disparité des ateliers et des travaux dans l'espace et le temps. Dans ce cadre, le contrôle du travail passe par des unités de commandement (les metteurs en scène), qui laissent de l'initiative aux travailleurs. La planification porte sur des périodes globales (le mois, le trimestre, l'année). La formation des travailleurs est relativement longue (passage par plusieurs ateliers et postes de travail). La préoccupation principale porte sur le prix de revient du négatif impressionné.

Par contraste, une organisation (pré)taylorienne supposerait un contrôle portant sur la reproductibilité des tâches, elle-même rendue possible par des expérimentations visant à maîtriser les risques. Le contrôle passerait par de multiples contremaîtres fonctionnels, tout en annulant l'initiative par l'imposition d'une méthode de travail aux ouvriers. Le rythme des tâches serait régulier et la capacité à surveiller forte. La planification de la succession des tâches serait détaillée, la préoccupation principale portant sur la productivité. La formation serait courte.

De ce comparatif, il ressort que le fonctionnement d'un théâtre de prise de vues est plus proche de celui des mines de Commentry-Fourchambault-Decazeville que de celui de l'usine sidérurgique de *Bethlehem Steel*. Comme on le verra à la section suivante, ce sont les usines photochimiques qui connaissent une rationalisation des méthodes et procédés, orientée vers la production de grandes séries. Pour autant, ce processus, qu'il faut situer dans la dynamique expansive d'industries neuves (Schweitzer, 1997, p. 103), ne relèvera pas non plus du taylorisme à proprement parler (Salmon, 2004).

4. La qualité ouvrière : le cas des laboratoires

Changeons d'espace. La perspective d'étude pour cette section est celle-ci : appréhender les rapports sociaux de production dans une autre activité de la compagnie. En effet, le développement de l'organisation avant-guerre voit l'intégration sous la même enseigne d'un ensemble d'activités interdépendantes, liant production, fabrication de matériel (caméras, projecteurs), tournage et activités photochimiques (production de pellicules, tirage et traitement des bandes), à l'image de la cité Elgé⁹⁹. Pour la période qui intéresse ce chapitre, on peut restituer synthétiquement la structure de la grande compagnie intégrée comme suit :

Idéal-type de la grande compagnie intégrée verticalement (1906-1918)

Activités	Fabrication de matériel (caméras, projecteurs...) Tirage, coloriage Production (mise en scène de films) Distribution (location à partir de 1907) Exploitation
Etablissement	Ateliers distincts pour chaque activité
Type de financement	Autofinancement
Rapport social de travail dominant	Emploi par la compagnie, salariat
Esthétique du produit	De l'attraction foraine à la syntaxe filmique

La Compagnie générale de Phonographes, Cinématographes et Appareils de précision, dite *Pathé*, ou *Pathé Frères* à partir de 1900 (Salmon, 2014, p. 80) présente une activité comparable à celle de la Cité Elgé, mais à une échelle plus importante¹⁰⁰. Avant *Gaumont*, cette compagnie initie le passage de l'atelier à l'usine, la rationalisation des techniques et des produits. Nous nous intéresserons aux laboratoires de cette compagnie. Si leur activité se distingue à l'évidence de celle des théâtres, ne peut-

99 À partir de 1910, s'y ajoutent les services du Comptoir Ciné-Location (assurant le passage de la vente à la location des bandes), l'exploitation de salles, principalement le Gaumont Palace, place Clichy, à Paris et le réseau d'agences et filiales en France et à l'étranger, assurant la distribution, voire la production de ses produits (Venhard, 1986, p. 27-28). Ainsi, la compagnie intégrée est présente aux différentes étapes de la chaîne de production et d'exploitation cinématographique, sur les différents continents.

100 *Pathé* produit 922 vues entre 1907 et 1909, presque trois fois plus que les 350 vues *Gaumont* à la même époque (Morrissey, 2008, p. 227).

on y retrouver l'abandon du louage d'ouvrage et le passage au salariat ? Peut-on y appréhender une « qualité » de main-d'œuvre comparable à ce que nous avons vu dans les théâtres ?

La présente analyse avance suivant un ordre différent de ce qui concernait les théâtres. En effet, nous ne disposons pas du même matériau, il faudra chercher les traces du salariat par un autre biais que le contrat. Nous procéderons ainsi. Le recours aux travaux historiques existant et aux archives photographiques issues de la Fondation Jérôme Seydoux-Pathé permettra d'envisager la formation d'une collectivité de travail (4.1). Sur cette même base documentaire, nous restituerons à grands traits l'organisation de l'usine dans les dimensions de la hiérarchie, de la division du travail et des normes de comportement (4.2). Cette approche descriptive du travail constituera notre toile de fonds dans l'appréhension des instances formalisées dans l'organisation, saisies à partir de documents administratifs issus des archives de l'entreprise¹⁰¹ (4.3). Enfin, on émettra une série d'hypothèses sur la « qualité » de la main-d'œuvre dans ces établissements (4.4).

4.1. La formation de la collectivité des laboratoires

Au milieu des années 1900, deux types de service viennent à être distingués au sein des activités photochimiques chez *Pathé* : d'un côté, les recherches et expérimentations menées par des ingénieurs et préparateurs, qui se consacrent dans des bureaux d'étude à l'amélioration des techniques de production (réalisation d'essais, vérification de la qualité, normalisation). Ils sont rassemblés autour de « chefs de groupe » et intègrent pour des durées variables des inventeurs venus de l'extérieur (Salmon, 2004, p. 181 et 185-186). De l'autre côté, se trouvent des ouvrières et ouvriers rassemblés dans différents ateliers (opérations photochimiques, fabrication de matériel, etc.), sous la direction de contremaîtres. L'activité générale est supervisée par Charles Pathé, secondé d'un sous-directeur et des directeurs d'établissement (*ibid.*, p. 177).

Les photographies reproduites en annexe 5 donnent un aperçu de denses collectivités de travail, réunies par établissement. La répartition de la main-d'œuvre est nettement sexuée : les hommes sont exclusifs parmi les ingénieurs et les tâches de fabrication (développement, mécanique, menuiserie) tandis que les femmes sont hégémoniques pour les opérations manuelles dans les usines de tirage (aboutage, coloriage, etc.), ce qui évoque dans leur cas une assignation aux travaux de petite main, comme s'agissant des métiers du textile (*ibid.*, p. 244). Au total, ce sont environ 2 000 salariés qui sont mobilisés par *Pathé* sur le territoire français durant sa dynamique d'intégration (Le Forestier, *op. cit.*, p. 170)¹⁰². Il semble

101 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, dossiers administratifs.

102 Un document administratif, portant sur les retraites ouvrières chez *Pathé*, indique, pour 1911-1912 : à Vincennes, 50 ouvriers dans le nouveau théâtre, 440 dans l'atelier de coloris, 450 dans l'usine de tirage, 90 au service de location ; et pour Joinville, 852 ouvriers dans la principale usine de tirage ; soit 1982 ouvriers au total, dont plus de 90% dans les usines. Le personnel situé à l'étranger n'est pas dénombré. On trouvera toutefois une

que cette population tende à s'accroître jusqu'à la guerre. Un décompte approximatif donné par Charles Pathé dans son autobiographie aboutit à 2 200 salariés environ en 1914¹⁰³, faisant de chaque établissement un employeur local important (notamment à Vincennes ; Salmon, *op. cit.* p. 188)). Enfin, il ressort de ces estimations que l'écrasante majorité de la main-d'œuvre *Pathé* relève des laboratoires (d'après nos calculs, plus de 90% dans le périmètre des usines et des théâtres en France).

On peut envisager l'évolution des laboratoires comme port à de nouvelles dimensions des procédés issus de l'âge artisanal du cinéma. Le descriptif que donne Salmon (2004, p. 186) de leur activité traduit une rationalisation de la production, engageant, par exemple dans le cas du coloriage, « recherche, mise en place, procédés, embauche massive et ampleur du travail ». La production est ainsi orientée dans le sens de ce qui nous semble pouvoir être appelé la *standardisation* du produit, signifiant la production à grande échelle de séries identiques. Les résultats commerciaux de la compagnie traduisent un changement d'échelle, en progressant de 521% sur les trois années de démarrage industriel (1905-1908) (Le Forestier, 2006, p. 21), après quoi commence un ralentissement de la croissance commerciale pour les grands de l'industrie cinématographique française.

Les photographies montrent ainsi de vastes espaces où des ouvrières sont assises en rang, suggérant le rassemblement de postes de travail par identité ou succession des tâches. Avec Morrissey (2008, p. 229), on peut penser que « les sociétés spécialisées dans les produits jeunes et vierges de toute habitude dans l'organisation de leur fabrication, comme l'automobile ou le film cinématographique » sont plus que d'autres « perméables » à l'introduction de ce type d'organisation. C'est aussi dans cet univers de production que sont pratiquées les premières formes de montage technique.

4.2. L'expérience de l'usine

À partir de travaux historiques, croisés avec plusieurs concepts fondamentaux de la sociologie des organisations ou du travail, on peut tenter de reconstituer à grands traits l'expérience de travail dans les

tentative systématique de décompte dans Salmon (2004 p. 242-243). Par comparaison, Le Forestier (2006) indique que, vers 1911, les mines françaises comptent en moyenne 450 ouvriers et l'importante société automobile Panhard-Levassor salarie 1 500 employés.

103 « À Vincennes, l'atelier de la rue du Bois, où on colorait les films au pochoir, comptait de quatre à cinq-cents ouvrières, et l'usine de Joinville à peu près mille, hommes et femmes. Enfin, dans les usines Continsouza, à Belleville, six cents à sept-cents ouvriers produisaient pour nous » (Pathé, 2006, p. 190). La suite de la citation porte sur les autres services : « Si l'on joint à ces chiffres le personnel des magasins de vente et de location, à Paris et en Province, cela faisait environ cinq mille employés, ouvriers et ouvrières, au sort desquels il fallait pourvoir. Ce n'était pas tout. L'ensemble de nos organisations dans le monde comprenait environ 1 500 personnes, dont les cadres, composés en majeure partie de Français. » Au total, cela nous donne plus de 7 000 salariés (hors comédiens).

laboratoires de tirage et de traitement des bandes impressionnées. On procédera en deux temps, revenant d'abord sur la mise en situation des travailleurs dans les laboratoires (4.2.1), avant d'appréhender le hiatus entre organisation formelle et informelle (4.2.2).

4.2.1. Ateliers, division du travail, salaires, mobilité

L'enquête historique de Stéphanie Salmon (2004) sur *Pathé* amène à considérer une pluralité d'organisations internes, en fonction des ateliers. Pour la vérification des films, elle donne la description suivante, issue d'un livre de fabrication : « les ouvrières sont rangées en ligne et à la tête de chaque file se trouve un chef de groupe » (*ibid.*, p. 186). L'atelier décrit ainsi une structure hiérarchique plaçant les ouvrières sous la coupe de la maîtrise.

L'organisation du coloriage des films, service le plus nombreux en effectif, est déterminé par la présence de plusieurs machines. Une photographie de 1907 montre ainsi quatorze ouvrières travaillant sur environ 24 machines (*idem*). On peut reconnaître le rôle central de l'outillage dans la définition de l'organisation du travail (Peucelle, 2005), ici en fonction d'un objectif de rendement ; mais on peut aussi remarquer que cette finalité n'est pas exclusive d'une relative polyvalence et autonomie (Salmon, *ibid.*, p. 188) :

L'atelier [de coloris] conserve les principes de la petite entreprise, sa coordination est le fruit de l'expérience et non celui des ordres de l'administration ou des ingénieurs. À l'application des couleurs notamment, l'habileté et l'expérience garantissent à chaque ouvrière une certaine indépendance. Non seulement elle actionne la machine, mais encore, il semble qu'elle doive en gérer plusieurs.

Si la formation ouvrière, interne à l'établissement, est succincte (ex. « huit ou dix jours d'apprentissage » pour le coloriage des positifs), l'activité requiert de l'habileté, comme dans le cas de la découpe des pochoirs, où « seules les meilleures ouvrières sont embauchées » (*ibid.*, p. 187-188). L'augmentation de la production apparaît tributaire de l'augmentation des effectifs, mais aussi de l'habileté acquise dans le travail, conjuguée à la machine. S'agissant du coloriage (*idem*) :

L'ouvrière s'est spécialisée par l'habileté du geste, entraînant une augmentation de la productivité. En février, la production moyenne par tête avoisine 32 mètres, alors qu'en avril 1905, elle était d'environ 13 mètres (...). La standardisation des gestes, que ce soit au coloriage ou à la découpe des pochoirs, est liée à la fois à notion de savoir-faire et à l'introduction de la machine. À la découpe cependant, l'augmentation des effectifs est le seul moyen d'améliorer la production.

Se basant sur la presse professionnelle, Sébastien Denis (2011) nous montre la façon dont l'opération de montage est aussi soumise à des objectifs quantitatifs. Dans l'usine, « une bonne monteuse est capable d'effectuer cent vingt collures à l'heure » (*idem*). Il s'agit alors d'une opération de laboratoire, visant à reconstituer la continuité des rushes et reproduire la mise bout à bout (aboutage) réalisée par l'opérateur ou le metteur en scène sur ce qui s'apparente à une copie 0. Cette activité de coupure et de collure,

réalisée par des colleuses, est décrite ainsi dans la presse professionnelle (*Ciné-Journal*, 1909, cité par Denis) : après la phase de séchage « la bande est définitivement montée, c'est-à-dire que le titre est mis en place ainsi que les sous-titres qui doivent souligner les différentes phases du scénario ; il ne reste plus qu'à établir le métrage de cette bande avant de la mettre en magasin ». L'étude des petites annonces d'époque témoigne de la spécialisation des tâches demandées, par exemple selon qu'il s'agit du montage des positifs¹⁰⁴ ou des négatifs¹⁰⁵. Ces annonces font aussi mention d'une expérience requise, traduisant la qualité de la main-d'œuvre comme processus : on demande une « bonne colleuse, 4 ans de métier » (*Ciné-Journal*, février 1910, cité dans *ibid.*).

Dans les laboratoires, tout travail n'est pas payé au même niveau. Le coloriage est par exemple considéré en 1906-1908 comme un « travail rémunérateur » (Salmon, *op. cit.*, p. 186). Les spécialités ouvrières paraissent ainsi hiérarchisées en niveau de rémunération.

Dans cette organisation compartimentée, on a trouvé peu de traces de mobilité. Salmon (2004, p. 177-178) évoque le cas d'un ouvrier mécanicien devenant dessinateur ; ou le passage hypothétique d'une coloriste à la maîtrise, en lien avec la position sociale de son mari dans l'établissement.¹⁰⁶ Enfin, le cas d'une ouvrière amenée à interpréter la fée aux fleurs dans le film éponyme de Gaston Velle (*ibid.*, p. 177).

4.2.2. Organisation formelle et pratiques de travail

Le comportement exigé par la direction donne un éclairage complémentaire sur l'expérience du travail dans les laboratoires (Salmon, 2004, p. 190).

Un code de bonne tenue est en place. Les femmes entrent et sortent de l'usine en chapeau. Dans les ateliers, chacun porte la blouse et la tenue vestimentaire distingue les ouvriers des employés et des dirigeants. La Compagnie se montre très ferme en ce qui concerne le respect des règles. Les employés sont renvoyés pour « insolence », « inconduite », « indiscipline », « ivresse », « paresse », « conduite légère », « malpropreté », l'un parce qu'il « fumait », l'autre parce qu'il « jouait aux cartes », celle-ci parce qu'elle « battait son mari », d'autres encore pour « trop d'absence », de « mauvais renseignements » et même des « refus de punition ».

104 « [S]oit la mise bout à bout des fragments de pellicule sortis du laboratoire, soit le montage image tel qu'on le connaît » (Denis, 2011).

105 « [S]oit la conformation du négatif au montage positif afin d'établir la copie de tirage du film, soit le montage direct du négatif » (Denis, 2011).

106 Cas de Madame Florimond, dont le mari, inventeur d'une machine à colorier utilisée un temps chez *Pathé*, est embauché comme chef d'atelier (Salmon, 2014, p. 188).

Ce code disciplinaire trouve un prolongement dans la préservation des secrets industriels (*ibid.*)¹⁰⁷, traduisant l'univers de rivalité dans lequel l'activité est insérée.

En revanche, les recherches de Salmon portent à relativiser l'idée d'un paternalisme de la compagnie. « L'influence politique et religieuse semble nulle » (*ibid.*, p. 189). Les droits collectifs semblent appliqués *a minima*, comme dans le cas du principe du jour chômé suite aux grèves de 1906¹⁰⁸ (*idem*). Si un traitement de faveur concerne « quelques salariés, essentiellement les employés », du côté ouvrier, les mesures sociales résultent plutôt de l'action collective. « Les dirigeants ne sont pas à l'origine de projets particuliers, ils sont même entraînés par le personnel à y adhérer » (*idem*). Par exemple, les requêtes relatives au logement devançant l'initiative de la compagnie. On sait enfin qu'avaient cours des interruptions de la production. « Au sein du conseil, on évoque les “arrêts fréquents” et les “rivalités” » (*ibid.*, p. 181). Bien que notre connaissance des conflits dans les laboratoires *Pathé* soit réduite, on peut voir dans ces quelques éléments l'expression de la collectivité de travail comme acteur, au sein d'un « système d'action concret » (Crozier *et al.*, 2014 ; Friedberg 1992) irréductible à l'organisation formelle évoquée par le code de bonne tenue. Les pratiques de freinage suggèrent un jeu autour de la production (Roy, 2000 ; Burawoy, 2008) à travers lequel la collectivité de travail manifeste ses solidarités et ses dissensions internes, mais aussi son rapport de force face à la direction.

4.3. Le laboratoire comme occasion de salariat

Des documents administratifs relatifs à l'application de la « loi du 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couches et sur l'allaitement »¹⁰⁹ nous permettent d'envisager les rapports sociaux internes aux laboratoires, sur une base de première main. Parmi ces documents, l'un d'entre eux présente, sous forme de tableau, les effectifs féminins de différents bureaux et ateliers *Pathé* à différentes dates, établissant leurs caractéristiques maritales, salariales et relatives aux congés. Ce tableau est reproduit ci-après.

Caractéristiques des effectifs féminins des bureaux et ateliers *Pathé*¹¹⁰

	Service	Femmes mariées	Femmes célibataires	Salaire moyen	Congés
--	---------	----------------	---------------------	---------------	--------

107 Qui rappelle la mention qui en était faite, chez *Gaumont*, dans le troisième contrat de Feuillade (1918).

108 L'application de ce droit chez *Pathé* est probablement lié à la grande manifestation menée par la CGT pour la journée de huit heures, le 1er mai 1906.

109 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Dossiers administratifs.

110 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Dossiers administratifs, « Loi du 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couches et sur l'allaitement ».

12 11 1913	Pathé Journal	3	8	4 Fr/j	3 semaines payées + congé supplémentaire
12 11 1913	Bureau de vente, 30 boulevard des Italiens	259	226	4,15 Fr/j	3 semaines payées + congé supplémentaire
13 10 1913	Vincennes coloris	199	208	3,95 Fr/j	18 jours + congés habituel
11 11 1913	Vincennes Usine Vignerons	104	73	3,75 Fr/j	3 semaines (pas de congés annuel)
11 11 1913	Vignerons location	11	19	4,25 Fr/j	3 semaines

Les salaires sont présentés à la journée, en tant que rémunération individuelle moyenne. Le point important ici est l'individualisation du salaire, qui pose du même coup l'ouvrière comme individu. À cela s'ajoute la colonne finale, indiquant les congés dus à chaque catégorie d'ouvrières, en termes de durée hebdomadaire payée : cette mention induit des droits individuels, conditionnés par la mesure de la durée d'activité. La mesure des congés en semaines suppose enfin un emploi continu, conditionnant l'octroi de ces droits.

La physionomie générale des rapports sociaux qui se dégage de ce document traduit la relation d'un employeur à ses employées. L'employeur est responsable devant une collection d'individus identifiés, dont les caractéristiques font l'objet d'une connaissance et le cas échéant d'une mesure. Cette relation des ouvrières à l'employeur est en phase avec la définition du contrat de travail quelques années auparavant (Didry, 2016).

Cependant, si ce document indique le salaire moyen des ouvrières (autour de 4 francs par jour), on ne sait rien sur la forme du salaire, qu'il s'agisse d'un forfait, d'un salaire aux pièces ou d'un mélange des deux. On sait seulement que la compagnie est attachée à fidéliser sa main-d'œuvre, avec des niveaux de salaire plus élevés que la moyenne des ouvrières parisiennes (Salmon, 2004). Enfin, les niveaux de salaire d'autres catégories de travailleurs fournissent matière à induction. Salmon (*idem*) évoque un ingénieur gagnant 325 francs par mois en 1906 ; un mécanicien recevant 7,50 francs par jour (environ 195 francs/mois), puis 275 francs comme dessinateur. Ces indications évoquent des formes de rémunération différentes par catégorie (au mois, à la journée) et un rapport d'emploi (salaire individuel, durée d'engagement). Selon Salmon, l'hétérogénéité des rémunérations dans les usines *Pathé* est liée aux tâches effectuées et à l'ancienneté, mais son interrogation escamote malheureusement les situations d'emploi des différentes catégories de main-d'œuvre comme source de différenciation.

Conclusion intermédiaire

Ce parcours nous a permis d'appréhender les laboratoires comme espace de référence d'une production standardisée de séries. À cette fin, la division du travail entre service de recherche d'une part, de production elle-même divisée en ateliers d'autre part, fait apparaître plusieurs catégories de personnel — ingénieurs, contremaîtres, ouvrières et ouvriers. C'est donc une répartition de la main-d'œuvre par grands ensembles fonctionnels, qui apparaît. Dans ces ensembles, le salaire fait l'objet d'une mesure individualisée.

C'est aussi dans les laboratoires que seront introduites dans les années 1920 des méthodes explicitement tayloriennes, traduisant rétrospectivement l'erreur de perspective de Le Forestier. En isolant le théâtre au sein des établissements *Pathé*, il prétend y trouver la mise en pratique d'un programme de production de masse. Or, ce sont les laboratoires qui constituent le support technique et démographique de la démultiplication des copies. Et ce n'est qu'au regard de la compagnie dans son ensemble que prend sens le caractère de grande organisation bureaucratique de *Pathé* (ou « grande entreprise moderne » ; Le Forestier, 2006, p. 22) et de la même façon de *Gaumont*.

Notre analyse reste partielle en ceci que, à la suite de l'analyse des théâtres, elle a porté sur une activité limitée d'une grande compagnie, en éludant d'autres : la construction de matériel, tout ce qui concerne la distribution et l'exploitation, le travail administratif. En outre, en portant le regard sur le moment de plus forte intégration, nous laissons échapper le processus de filialisation de plusieurs de ses activités que connaît la compagnie Pathé dès 1907 : création de sociétés nouvelles pour la location¹¹¹ ou la production de films¹¹², mises sous sa dépendance économique par des accords contraignants. On considérera néanmoins le cas observé comme significatif d'une normalisation du salariat, qui se manifeste comme cadre d'engagement dominant, au fil des premières années de développement de l'industrie cinématographique.

111 À partir de 1907, *Pathé* concède l'exploitation exclusive de ses films en France à cinq filiales (une par région). Ce passage à la location naît d'une tactique économique : prendre de cours les rivaux nationaux, après que cette pratique ait été expérimentée par différents entrepreneurs de spectacle en France (Forest, 1995, p. 37) ou en Grande-Bretagne (Le Forestier, 2006, p. 54). La location occasionne une redéfinition juridique du produit, reconnaissant à la société productrice un droit exclusif et permanent sur l'exploitation commerciale des films (Léglise, 1969, p. 35).

112 Comme le Film d'art ou la Société Cinématographique des Auteurs et Gens de Lettres, qu'on rencontrera plus loin.

5. Le travail salarié comme support d'émergence d'une syntaxe filmique

L'une de nos hypothèses initiales tient dans l'idée que l'observation du travail est susceptible de nous enseigner quelque chose sur l'émergence d'une syntaxe spécifiquement filmique. Cette hypothèse nous semble fondée dans la mesure où l'on ne voit pas comment le produit-film, dans ses différents aspects (par ex. sa longueur, son genre, sa mise en scène, etc.) peut échapper aux déterminations internes de la production (par ex. les techniques de tournage utilisées) et de son environnement social (par ex. les pratiques d'exploitation, comme attraction dans le « cinéma primitif », puis comme spectacle sédentaire). Or, dans l'océan des études filmologiques, la prise en compte des conditions générales de production sur l'esthétique des films est rare, validant en cela le partage d'usage entre la dimension « industrielle » du cinéma et sa dimension « artistique ». Nous avons vu comment la démarche de Le Forestier prenait le contre-pied de ce partage, en voulant montrer la manière dont l'industrialisation de *Pathé* se répercute dans l'esthétique des films : ceux-ci portent à l'écran le témoignage de leurs conditions de fabrication. Le Forestier parle ainsi d' « esthétique économique » (2006, p. 241 et suivantes), au sens où les films portent la trace d'une rationalisation productive : contrôle de consignes de mises en scène par Zecca, limitation du nombre de tableaux par film pour réduire les coûts de fabrication, standardisation des cadrages ou répétition de mêmes matrices narratives. Son enquête a ainsi le mérite de déconstruire quelque chose qui relève, dans une mythologie moderne, de l'acte créateur — expression qui transfère dans une sphère laïque le récit biblique de la création du monde *ex nihilo*. Toutefois, nous avons donné les arguments suivant lesquels la grille de lecture de cette enquête, sa conceptualisation en termes de pré-taylorisme nous paraît trompeuse. L'organisation chez *Pathé* (ou *Gaumont*) s'apparente davantage à celle conçue par Fayol, c'est-à-dire définissant des unités de commandement (les mises en scène) supposant *l'initiative* des salariés.

C'est pourquoi il nous semble qu'il faille modifier la perspective. Pour saisir l'effet du travail dans le produit-film, il faut d'abord s'entendre sur le sens du mot « travail ». Nous considérons qu'il n'existe pas de travail substantiel, identique partout et toujours. Le travail se manifeste au contraire comme expression de son institutionnalisation. Les institutions du travail rencontrées dans ce chapitre sont de deux types : d'une part, le travail à façon relevant de l'engagement de deux parties formellement indépendantes l'une de l'autre (ce qui inclut le travail littéraire valorisé dans ce qui, sous l'appellation de droit d'auteur, désigne en fait un forfait attribué à livraison du scénario), d'autre part, le travail salarié liant une collection d'employés à un employeur. Parmi ces deux types, c'est le rapport établi entre un employeur et une collection d'employés qui est apparu comme la grammaire dominante du travail, au fil de l'édification de grandes compagnies cinématographiques. Ce faisant, on fera l'hypothèse qu'un regard sur le travail salarié comme action collective nous enseignera quelque chose sur le produit-film.

Dans cette analyse, on mettra de côté la demande du public, liée à la sédentarisation du spectacle cinématographique au milieu des années 1900 (Montebello, 2003, p. 54) et généralement médiatisée par les recettes en salles des exploitants. On se limite à appréhender la relation entre travail dans les grands théâtres et genèse d'une syntaxe spécifiquement filmique, alternativement à une esthétique ancrée dans des pratiques extra-cinématographiques (Gaudreault, 2004). Pour restituer ce rapport, on reviendra sur le travail dans les théâtres comme occasion d'initiative, à rebours d'une lecture en termes tayloriens (5.1) ; pour étudier ensuite la formation, la stabilisation et l'évolution des standards productifs (5.2). Ces éléments permettront d'aborder en conclusion les conditions sociales d'émergence d'un auteur de cinéma. L'ensemble du matériau et des analyses antérieures est mobilisé pour conduire cette analyse.

5.1. Le théâtre de prises de vues comme support d'initiative

Le théâtre a une organisation fayolienne, traversée par la relation d'emploi. Au sein de cette double grille, organisationnelle et juridique, on a vu apparaître des métiers-fonctions. La division sociale du travail se répète d'un théâtre à l'autre, d'une compagnie à l'autre. La dimension *fonctionnelle* de cette division fait apparaître le caractère collectif du travail : par exemple, pour que l'opérateur puisse poser un cadre, il lui faut savoir dans quel décor la vue sera prise.

La référence aux trois films présentés en introduction (*Histoire d'un crime* en 1901, *L'Assassinat* en 1908, *Juve contre Fantômas* en 1913) a montré une évolution suggérant un processus d'innovation technique et esthétique. Le premier cinéma est marqué par plusieurs stéréotypes de style : caméra au centre, décors peints (Burch, *op. cit.*). Mais on peut voir dans ces stéréotypes *un moment* dans une évolution, un *passage* vers la diversification. Cette diversification engage par exemple sur la définition de genres : scènes dramatiques, féériques, scènes à grand spectacle ; scènes comiques ; scènes de courses, de sports et d'automobile...¹¹³ Mais cette diversification est aussi interne au travail lui-même, en tant qu'occasion d'initiative répondant au caractère irréductiblement prototypal de chaque film. De nos jours, l'initiative est spontanément attribuée au metteur en scène. À cette figure, qu'on peut voir émerger dans les années dix, est imputée l'origine des différents caractères du film (5.1.1). Mais cette imputation mérite aussi d'être interrogée : ne désigne-t-elle pas, par métonymie, les diverses initiatives technico-artistiques prises au sein de l'équipe à l'occasion du travail ? (5.2.2.)

113 En 1908, seize genres sont disponibles chez *Pathé* (Le Forestier, 2006, p. 37-38) ; en plus de ceux déjà cités, scènes militaires ou maritimes ; sujets religieux ; scènes du Mont-Blanc et de la Suisse ; danses et ballets ; courses de taureaux ; scènes instructives ; sujets légers ; scènes de campagnes ; scènes de pays étrangers ; scènes des rues ou locales ; scènes d'enfants ; vues de Chine ; panoramas.

5.1.1. L'initiative du metteur en scène

Par sa fonction d'animateur du collectif et d'organisateur de l'action, le metteur en scène est doté d'un rôle clé dans l'innovation. Dans ses mémoires, Charles Pathé (2006, p. 72) rend hommage à cette initiative, telle qu'elle s'est manifestée chez Méliès, mais aussi chez son directeur artistique maison, Ferdinand Zecca, metteur en scène de *L'Histoire d'un crime*.

Méliès et Zecca, les premiers furent les véritables artisans de l'application qu'on pouvait tirer de cette invention (le cinématographe) sous la forme de spectacles. Les programmes, un peu naïfs et rudimentaires, attirèrent d'abord les enfants et les simples ; ils sont aujourd'hui devenus menaçants pour le théâtre, du fait des progrès considérables réalisés par l'industrie cinématographique, dont les applications sont appelées à s'étendre considérablement dans toutes les branches de l'activité humaine.

De fait, le récit de *L'Histoire d'un crime* tranche avec les divertissements filmiques antérieurs (scène de rue, arroseur arrosé, etc.), ce qu'on peut probablement lier à la biographie et à l'imaginaire de Zecca, fils d'une famille populaire corse, ayant exercé divers petits emplois avant d'assister Charles Pathé dans la création de sa société¹¹⁴. Mais au point de vue de la mise en scène, si la prise de vues relève du théâtre filmé typique du premier cinéma, l'innovation principale — le *flashback* — prend appui sur une expérience technique et visuelle déjà accumulée, des usages jeunes, qui rendent pensable et faisable l'insertion du rêve du prisonnier dans le plan. Cet artifice technique est indéfiniment reproductible après-coup.

La réussite esthétique d'un film s'exprime dans les commentaires qu'il suscite. À partir d'extraits de presse, un article de Moustacchi *et al.* (2012) montre ainsi l'émergence d'un discours de valorisation de la *qualité de réalisation comme telle*, non d'apports extra-cinématographiques au sein des films (identité du scénariste ou des comédiens par exemple). Dans *L'Echo du cinéma* (n°10, 21 juin 1912) on peut lire ainsi un long article sur les productions de la Société Cinématographique des Auteurs et Gens de Lettres (SCAGL), spécialisée dans le genre noble (en cela, rivale du *Film d'Art*) :

On peut dire, sans être taxé d'exagération que, jusqu'à présent, rien n'a été donné au cinématographe qui s'apparente même de loin au fini de l'exécution, à la science de l'adaptation, au miracle de la mise en scène des *Mystères de Paris* dus à l'inimitable production de la SCAGL.

Mieux, l'attribution de la qualité filmique au metteur en scène commence à s'établir, comme en témoigne un entretien en 1912 avec Eugène Gugenheim, auteur de théâtre renommé à l'époque, dans *Le Cinéma et l'Echo du cinéma réunis* (n°6, 23 août, cité dans Moustacchi et Salmon, *op. cit.*).

¹¹⁴ En revanche, *L'Histoire d'un crime* de Zecca n'a rien à voir avec l'essai éponyme de Victor Hugo.

J'ajouterai que j'ai la conviction sincère que loin de nuire au théâtre, le cinématographe est pour lui un puissant agent de propagande. Je suis certain en effet que tous ceux qui ont vu « au cinéma » *Notre-Dame de Paris*, *L'Arlésienne*, *Madame Sans-Gêne* ou *L'Assommoir*, n'ont plus qu'un désir, c'est d'aller *entendre* et applaudir ces chefs-d'œuvres dans les théâtres où ils seront représentés.

Si le propos vise à attester de la supériorité de la représentation théâtrale par rapport au cinéma, c'est, incidemment, en imputant les progrès de la représentation filmique à l'initiative d'un seul et même metteur en scène : en effet, tous les films que Gugenheim mentionne ont en commun d'avoir été mis en scène par Albert Capellani, directeur artistique de la SCAGL. Cet extrait mène ainsi à relativiser l'idée selon laquelle les produits de la maison concernée ne se distinguent de la masse des autres films que par le genre et la mobilisation d'un personnel artistique déjà reconnu au théâtre. La portée sociologique de ce type de production ne se réduirait pas à la tentative de faire du cinéma « une distraction honnête sinon honorable » par des procédés de légitimation culturelle (Darré, 2000, p. 17-18). Au point de vue d'une sociologie du travail, la SCAGL aurait permis, sans plans établis, l'amorce de l'affirmation d'une qualité filmique à la fois singulière et récurrente attribuée à l'initiative d'un metteur en scène déterminé, dont le nom est susceptible de se substituer au monopole de la marque et de l'écrivain dans l'identification du produit.¹¹⁵ Une attribution de l'art à l'artiste s'esquisse, une identification de l'artiste au metteur en scène se manifeste, traçant un sillage qui passe aussi par Feuillade (et dont atteste sa qualité contractuelle d'« auteur de films » où la mention de son nom propre sur les affiches des films qu'il met en scène). Cette attribution du produit à l'initiative d'un metteur en scène intégré à une compagnie aura une continuation dans certains grands studios états-unis durant les années trente et quarante (Augros *et al.*, 2016, p. 77). Dans la France d'avant-guerre, cette reconnaissance de l'auteur de cinéma n'en est qu'à ses prémises, dont participe la naissance d'une presse spécialisée, c'est-à-dire d'un espace dédié au discours sur le cinéma. En parallèle, Canudo (1995) inaugure en 1908 une interrogation sur la nature artistique du cinéma, qui sera indéfiniment réinvestie jusqu'aujourd'hui.

5.1.2. *Le travail comme occasion d'initiative*

Moustacchi et Salmon (2012) n'évoquent pas seulement le lien qui s'établit entre réussites formelles et metteur en scène. Ils soulignent aussi le rôle des décorateurs et des opérateurs dans la constitution d'un style SCAGL autour de 1912, confrontant la genèse des styles à une question récurrente, mais mal posée : celle de l'attribution des mérites relatifs à la qualité d'un film au sein de l'équipe. Il nous semble au

¹¹⁵ La SCAGL comme le *Film d'Art* sont créés à l'initiative de *Pathé*, qui leur sous-traite la production de séries à caractère noble et historique à partir de 1908. Ce phénomène témoigne d'une inflexion de la politique d'intégration de la compagnie.

contraire que le résultat filmique ne dépende jamais d'une somme de choix individuels, mais de controverses techniques et artistiques traversant les différents segments de l'équipe (Rot, 2018). Au croisement des différentes fonctions mobilisées, on peut considérer que le metteur en scène ne revêt un rôle régulateur dans l'ordination des choix, que par la médiation des propositions élaborées au sein de l'équipe. La récurrence des engagements, celle d'un opérateur par le même metteur en scène par exemple, comme dans le cas de Guérin par Feuillade, favoriserait ainsi la fluidité des processus décisionnels.

En outre, les mémoires d'Hugues Laurent nous ont permis d'évoquer le théâtre *Pathé* comme occasion d'essais de techniques de décor, induisant une élaboration collective de l'expérimentation. Ces techniques nouvelles se développent au fil d'essais réalisés sur des tournages répétés ou sur leurs marges. On peut ainsi retrouver Le Forestier lorsqu'il écrit que « Le savoir-faire développé par chaque équipe ne pouvait qu'augmenter la qualité des films enregistrés » (2006, p. 209). Dans cette optique, le nom de l'auteur constitue la métonymie d'une action organisée laissée dans l'ombre. C'est la lecture qu'on peut faire de l'éloge de Fescourt (1959, p. 70) envers son homologue Georges Lacroix, qu'il présente comme précurseur des « premiers grands effets d'éclairage dignes de ce nom » entre fin 1911 et 1912 chez *Gaumont*, la mise en place de ces effets mobilisant *a minima*, les ouvriers de plateau et sans doute l'opérateur. C'est aussi au fil de ces évolutions qu'apparaît le montage comme ressource expressive, ou « agencement réfléchi des rushes » (Denis, 2011). La conscience d'un apport esthétique du montage se préciserait vers 1907-1909, accompagnant les exigences narratives des films. « Créer un monde spatio-temporel, une sorte de géographie faite de plans séparés liés les uns aux autres, [devient] crucial dans la construction d'une narration complexe » (*ibid.*). Ce processus rend possible la délimitation d'une fonction de monteur à part entière au lendemain de la Première Guerre mondiale.

À travers ces exemples, l'initiative peut être saisie en partant du travail. On voit s'établir une circularité *entre ces deux termes* — initiative et travail — où le travail n'est pas la fonction partielle d'un organisme « industriel pré-taylorien », mais la coordination collective d'individus employés *en qualité* par un même employeur au sein d'un établissement, dans la visée de la fabrication d'un produit. Le metteur en scène apparaît ainsi comme coordinateur des différentes contributions technico-artistiques. On peut même supposer que, si l'ambition esthétique des films se précise, c'est du fait que l'organisation fayolienne tend à adopter les traits d'un « monde du travail interpersonnel » : l'histoire commune d'une équipe rendrait possible la particularisation des relations entre le metteur en scène et chacun de ses membres (Salais *et al.*, 1993, p. 14-15). La validation de la qualité de chaque contribution technico-artistique se fonderait sur l'expérience partagée au fil des tournages, croisée avec l'intention esthétique relative à un projet déterminé. Ce faisant, le travail n'est pas réduit en miettes, mais apparaît au contraire comme exercice d'une technique acquise dans l'activité même. C'est cette acquisition qui permet aux opérateurs ou autres de circuler d'un établissement à l'autre. Cette circulation étaye l'hypothèse d'un mimétisme des pratiques de travail dans les différents théâtres : les travailleurs développeraient un

métier « trans-personnel » (Miossec et Clot, 2011) constitué d'usages et de façons de faire communes, essaimés en différents lieux, au fil de leur circulation. Et c'est sur le fond de cette élaboration collective du métier que pourrait s'affirmer des pratiques singulières, ou le « métier personnel » (*idem*), de certains metteurs en scène, opérateurs, décorateurs, etc.

5.2. La stabilisation des types de produits

Si les théâtres Pathé ou Gaumont se présentent comme des lieux d'essais, il s'agit aussi d'y stabiliser des normes de production, qui peuvent être appréhendées comme standards productifs définis localement, engageant un va-et-vient entre routine productive et innovation. (5.2.1). Or, cette stabilisation est toujours relative, pondérant les évolutions d'un produit, qui tend à se dégager de ses ancrages dans le théâtre ou la photographie, pour décliner sa propre syntaxe (5.5.2.).

5.2.1. La définition de standards locaux de qualité : genèse du style

Des développements antérieurs, il ne faut pas conclure que les théâtres soient le foyer débridé d'essais indéfinis dans leurs moyens et leurs objets. Si les théâtres *Pathé* ou *Gaumont* se présentent comme des lieux d'essais, il s'agit aussi d'y stabiliser des normes de production dans des procédures cadrées en temps et en coûts, tout en répondant au goût d'un public en formation et à l'attente d'exploitants capables de faire jouer la concurrence (Le Forestier, 2006, p. 241). Le Forestier évoque ainsi la démarche de normalisation, qui aboutit à produire « un indéniable style Pathé » (*ibid.*). De même, le style de la compagnie *Gaumont* est décrit comme suit par Fescourt (1959, p. 73-74) :

...un film Gaumont se reconnaissait à une certaine tenue générale, inquiète de la bienséance, au souci des convenances bourgeoises (...) Un film de Gaumont se faisait également remarquer par le soin apporté à la photographie, par la réussite des effets d'éclairage, enfin par le choix des thèmes (...) Le refus systématique chez le patron d'acquérir des œuvres déjà portées à la scène ou publiées encourageait une recherche inconsciemment conforme aux exigences du film muet. Les productions Gaumont gardaient l'équilibre de composition, un bon dosage des intérieurs et des extérieurs.

Ainsi, la notion de style réfère aux récurrences des produits, rendant identifiable leur provenance. De façon semblable, les films de la SCAGL se distinguent par le sujet, le décor, le costume, le jeu, autant d'aspects qui normalisent un type de produit. Cet exemple, joint aux précédents, illustre la thèse du style comme effet de l'organisation : les moyens financiers, matériels et humains, mis en œuvre par la société pour répondre de sa problématique productive et commerciale, jouent sur l'esthétique du produit. Les allers-retours entre expérimentation et routine productive font ainsi l'objet du commentaire de Fescourt (*ibid.*, p. 71), qui parle des « recherches » des metteurs en scène, liées dans le même temps à des « consignes industrielles » et aux « conditions de la vente des films ».

Dès lors, le cercle liant travail et initiative doit être appréhendé comme participation à l'élaboration progressive d'un standard local de qualité, au sein de la compagnie¹¹⁶. Irréductible à une détermination extérieure (par ex. le genre imposé par la direction ou les attendus du public), ce standard est identifiable dans le produit (par ex. la qualité générale des décors, de la photographie ou du jeu). Déjà, dans la description que Léon Gaumont faisait à Feuillade des bandes vues aux Etats-Unis, il évoquait certaines qualités filmiques par distinction de produits quelconques, traduisant en cela un regard attentif aux différentes composantes du produit. De façon similaire, Fescourt (1959, p. 70) écrit de son homologue Lacroix, que, si ses sujets « ne passaient pas la moyenne, leur représentation photographique leur conféraient une valeur rare ». Le produit porte ici une marque distinctive, la qualité de la photographie, qui évoque la maîtrise d'un standard stylisé et des moyens de le produire, attribuable à Lacroix et/ou à son équipe. Or un style peut aussi bien être attribué à l'ensemble de la production d'une compagnie, comme dans le cas du « style Pathé » (Forestier, 2008), renvoyant de ce fait aux modalités de conception et de travail de l'ensemble des équipes situées dans l'organisation.

5.2.2. Syntaxe filmique et travail

André Gaudreault (2004) nous montre le hiatus entre l'activité des frères Lumière et Méliès d'un côté, de *Pathé* de l'autre, auquel on peut probablement adjoindre *Gaumont*. La production des premiers se situe dans la continuité d'institutions préalables, respectivement la photographie et le théâtre. Ces deux sources fournissent à leur production son code et son horizon, expérimental pour les Lumière, qui voient dans le cinématographe un dispositif scientifique, théâtral et féérique pour Méliès. Il en va tout autrement pour la compagnie *Pathé*, qui investit la nouvelle technique sans l'ancrer dans la continuation d'une pratique établie. Pour Charles Pathé, les emprunts aux codes théâtraux ou picturaux ne constituent en rien des ancrages comparables à ceux de ses prédécesseurs : ce sont des emprunts contingents, les premiers supports d'une pratique qui va construire son horizon en avançant. C'est justement de se situer d'abord dans une perspective commerciale, opportuniste, qui permet à *Pathé* d'engager l'activité de faire des films dans une trajectoire d'institution propre¹¹⁷.

C'est pour cette raison que Gaudreault situe *Pathé* dans une « série » commençante (et non finissante) de produits. Cette série part de la scène cinématographique sommaire, du « cinéma primitif » en général quelques tableaux, pour aller vers la formalisation d'une syntaxe spécifiquement filmique, c'est-à-dire employant des moyens propres à la nouvelle technique : essentiellement le plan et le montage.

116 L'expression « standard local » est empruntée à Salais *et al.* (1993, p. 61-67), pour lesquels elle désigne l'adaptation à une demande située dans le temps et l'espace. Dans notre démarche, cette expression réfère d'abord à la définition de standards par la compagnie elle-même — sans exclure la pertinence d'une prise en compte de l'environnement de la compagnie.

117 Ce processus évoque une « ruse de la raison » (Hegel, 2001).

À partir d'un corpus de films états-uniens pour l'essentiel, Noël Burch (2007) nous montre que l'affirmation d'une syntaxe spécifiquement filmique procède de la diversification d'une expérience filmique, qui doit beaucoup à la mise au point de genres mineurs (par exemple, la course poursuite). Regardant des films, Burch revient peu sur les maisons de production aux Etats-Unis ou ailleurs. Or, on peut supposer que la diversification filmique qu'il observe, engage la contribution de multiples sociétés. Parmi celles-ci, les principales compagnies françaises, à travers l'exposition internationale de leurs produits, ont vraisemblablement joué un rôle de popularisation de standards (comme le montage alterné¹¹⁸) voire de résultats innovants.¹¹⁹ En effet, *Pathé* par exemple s'octroie avant-guerre à elle seule « la moitié du marché nord-américain » (Darré, 2000, p. 13). Enfin, on peut supposer qu'au sein de ces sociétés, les standards locaux n'atteignent pas d'état définitif, mais sont eux-mêmes pris dans *une seconde circularité, allant de leur validation temporaire à leur ré-élaboration chronique*, pour s'adapter aux contingences de la concurrence et de la demande. Or, cette seconde circularité suppose la poursuite d'un apprentissage collectif, mobilisant l'expérience acquise des travailleurs, comme condition de la progression pragmatique des ambitions des films. Ainsi le parcours esthétique restitué au début de ce chapitre, allant de *L'histoire d'un crime* à *L'Assassinat*, et de celui-ci à *Juve contre Fantômas*, peut être compris comme expression de cette circularité toujours reconduite, de l'expérimentation à la normalisation, en passant par initiative et travail au sein des équipes.

Conclusion intermédiaire : le travail comme support d'émergence de l'auteur de cinéma

De ce parcours dans la relation entre travail et produit-film, il me semble qu'on peut tirer des enseignements touchant la question : quel est l'auteur du film ? — en évitant les écueils d'une métaphysique de la création. On a vu que l'affirmation du metteur en scène comme « auteur » ne s'impose pas d'emblée. Elle suppose l'expression d'une initiative spécifique, médiatisée par le travail collectif en établissement, et dont le résultat renvoie dos à dos l'hypothèse d'un effet d'organisation (pré-taylorien) et la persistance de pratiques préexistantes (théâtre filmé). Cette initiative renouvelée se développe dans un délai, celui de l'invention de la production cinématographique, alternative à la fabrication artisanale de vues animées. Ce faisant, l'ombre de Capellani à l'origine de la qualité des films de la SCAGL, la mention de Feuillade sur les affiches traduisent l'émergence d'un fait auctorial nouveau, relatif aux choix de mise en scène. Or cette autorité a dû s'affirmer face aux instances d'attribution déjà établies : la compagnie elle-même, mais aussi l'auteur du scénario ou de l'œuvre littéraire dont est tiré le film, et dans certains cas, les comédiens principaux (Jeancolas *et al.*, 1996).

118 Comme indiqué précédemment, le montage alterné désigne une succession de plans décrivant le déroulement d'actions simultanées.

119 En même temps qu'elles ont activement participé aux pratiques de plagiat courantes à l'époque.

Pour que le metteur en scène affirme son autorité, il n'a eu comme argument que son exercice factuel dans l'ordination des contributions de la collectivité de travail, anonyme voire inconsciente pour le public. Cet argument par l'exercice doit, de surcroît, apparaître comme promesse de revenus commerciaux, sans quoi la dimension publicitaire du nom du metteur en scène manque de sens pour la compagnie qui l'emploie. Paradoxalement, le travail dans la compagnie se manifeste ainsi comme le support de reconnaissance d'une autorité spécifique au metteur en scène, donnant lieu à de premières formes d'attribution d'un droit économique et moral en sa faveur, notamment dans le cas Feuillade.

Conclusion du chapitre

La comparaison de différentes lettres d'engagement au service de la société Gaumont a permis de mettre en évidence une transformation des engagements productifs : du travail indépendant rémunéré à la pièce au lien d'emploi situant l'individu dans l'organisation. L'édification de la grande compagnie intégrée, rassemblant sous une même enseigne les différentes étapes de la production, s'accompagne de la formation d'une collectivité salariée. Dans les théâtres, l'engagement en qualité se normalise, désignant l'attribution d'une fonction et d'un salaire à chaque travailleur. C'est le cas par exemple de l'opérateur de prise de vues. Assurer cette fonction passe par l'acquisition, en général par imitation, d'une technique (le développement, la manivelle, l'éclairage...) mise en œuvre dans une division sociale du travail globalement identique d'un établissement à l'autre. La durée des engagements, comme la détermination d'une rémunération intégrant, non seulement le temps passé au service du Chef de maison, mais aussi la qualité sociale d'opérateur, traduit une limitation de la domination exercée autrefois par le marchand sur les opérateurs travaillant à façon. En outre, la concurrence inter-capitaliste suscite la formalisation d'un contrôle des coûts, mais aussi des pratiques de rémunération, passant par une mise en visibilité des salaires pratiqués par catégorie.

La production des grandes compagnies est prise entre deux pôles : standardisation d'une production devant faire l'objet d'une vente en masse et innovation liée à la concurrence. L'innovation connaît elle-même un double régime : d'une part, elle est due au caractère prototypal du produit, qui résiste par nature à sa standardisation complète (les films doivent présenter un minimum de différence entre eux) ; d'autre part, elle est due au fait que la mise en scène de cinéma engage une maturation esthétique en quelque sorte négative, en ce qu'elle vise à se dégager de ses origines dans le théâtre ou la photographie. La recherche de traits nouveaux (dans la mise en scène, le décor, la prise de vues, etc.) s'appuie sur la dérivation de métiers antérieurs pour créer de nouveaux métiers. Qu'on prenne le cas des opérateurs ou des décorateurs, leur activité acquiert un contour spécifique, en adaptant des techniques antérieures au contexte du studio. L'investissement des acquis dans des expérimentations nouvelles ouvre ce processus vers l'émergence d'une syntaxe filmique.

En outre, la singularisation du produit filmique par rapport à des produits artistiques déjà existants est susceptible d'accueillir une intention esthétique déterminée. À nouveau, par dérivation de l'existant, les contemporains y voient une intention auctoriale, dont les cas de Feuillade ou de Capellani sont des exemples. Cette genèse du metteur en scène-auteur de cinéma, né dans les compagnies, renvoie à une singularisation de style, alternative à l'attribution du fait filmique à la compagnie.

Dans les laboratoires, bien que nos informations soient plus lacunaires, les archives et travaux d'historiens exploités ont permis de faire apparaître un processus de rationalisation des procédés et des produits typiques des industries neuves et de grandes séries nées à la fin du XIX^{ème} siècle. Ce faisant, les travailleuses et travailleurs rassemblés dans les usines disposent d'attributs décrivant une situation

d'emploi : poste, salaire et droits adossés à la durée des engagements. Des conflits portent sur l'application de droits nouveaux. C'est suffisant pour parler de la construction d'une relation salariale ou l'employeur est responsable à l'égard de ses employées et employés.

Les employeurs empiriques se tiennent d'abord à distance les uns des autres. Mais l'évolution de l'activité les mène finalement à interagir au sein d'arènes patronales nouvelles. En effet, l'année 1908 voit la masse de copies en circulation provoquer une surproduction, entraînant baisse des prix et destruction de pellicule vierge (Le Forestier, 2006, p. 21-22, 80, 90 et 109). À cet épisode fait suite la création d'une association patronale, d'abord réservée aux éditeurs français ou étrangers actifs en France, puis intégrant dans le courant des années 1910 tous les acteurs de l'industrie (constructeurs, loueurs...) en une *Chambre syndicale française de la cinématographie et des industries qui s'y rattachent* (Léglise, 1969). On peut voir dans cette association l'expression d'un changement de nature de la problématique patronale, passant de la création d'un marché nouveau à la gestion d'un marché constitué¹²⁰.

120 Les discussions patronales portent largement à l'époque sur les normes de location au niveau international et national. Elles aboutissent à la définition d'un contrat-type de location des films en France, établissant les privilèges de location, les prix et les conditions de projection (Léglise, 1969, p. 37-38). Les exploitants créent leurs propres organisations, leurs revendications concernant avant tout les taxes qui pèsent sur les salles (Morrissey, 2008, p. 193).

Chapitre 2. Le travail saisi par le fait syndical (1918-1939)

Dans les années qui suivent la Grande guerre, la prégnance du thème du « sauvetage du cinéma français » dans les milieux du cinéma exprime un nouvel environnement concurrentiel. À la faveur de l'interruption de la production française durant la guerre¹²¹, les sociétés étrangères, et principalement états-uniennes, devenues des puissances exportatrices, ont largement ravi l'occupation des salles sur le marché français. Augros *et al.* (2016, p. 93) évoquent ainsi une occupation de 77% des parts du marché français par des films états-uniens au milieu des années 1920¹²². Quant aux compagnies françaises, elles se restructurent en visant à tirer l'essentiel de leurs bénéfices des activités d'amont (fabrication de matériel) et d'aval (tirage, distribution, exploitation). La production fait ainsi l'objet d'une « désintégration » (Benghozi *et al.*, 1995) : elle est largement déléguée à de petites sociétés, qui portent des films au coup par coup en fonction des moyens alloués par des bailleurs de fonds, principalement les sociétés de distribution. Au cours de cette recomposition de l'organisation économiques, ces dernières acquièrent un rôle prépondérant de financement et de placement des films français ou étrangers auprès des exploitants sur un marché achevant de se sédentariser¹²³.

La population autrefois salariée dans des compagnies intégrées connaît maintenant une segmentation entre employeurs distincts. C'est particulièrement net s'agissant de la production. Les studios, où se déroulent les tournages, se contentent dorénavant de fournir une prestation technique (*idem*) : ils louent leurs équipements à des sociétés de production qui leurs sont extérieures et occupent leurs locaux le temps de la réalisation d'un film (quelques semaines). Studio et société de production collaborent ainsi dans la fabrication du produit. Chacun amène sa main-d'œuvre. D'un côté, le personnel artistique et technique (réalisateur, opérateurs, décorateurs, etc.) est employé par la société de la production. Ce personnel connaît la variation du lieu et des modalités de travail en fonction du budget alloué, de la composition de l'équipe, des demandes du metteur en scène, du lieu de travail. La discontinuité des engagements auprès d'employeurs multiples, bien connue des comédiens, concerne maintenant l'équipe

121 Durant la guerre, Gaumont et Pathé convertissent une partie de leurs installations pour produire de l'armement.

122 La production états-unienne se développe dans de grandes compagnies intégrées, dont la production est déjà amortie son territoire domestique. La distribution à des prix avilis et la technique du *blockbooking* (location en bloc) sature les marchés étrangers (Sadoul, 1975 ; Augros *et al.*, 2016, p. 92 et suivantes). S'ajoute à cela l'implantation de filiales à l'étranger (comme Paramount à Saint-Maurice à la fin des années 1920, ou la Tobis allemande s'installant à Epinay-sur-Seine dans les années 1930).

123 Sur l'évolution des compagnies françaises (Sadoul, 1975, p. 7-50, Willems, 1995, 1997 ; Darré, 2000, p. 28)

de tournage. De l'autre côté, les ouvriers (construction, électricité, machines) sont employés par le studio, où ils expérimentent un ancrage spécifique : celui d'un emploi d'exécution dans un établissement identique.

Cette évolution de l'organisation économique est synthétisée dans le tableau ci-dessous.

De la compagnie intégrée au studio prestataire technique

Principaux déplacements fonctionnels (années vingt et trente)

	Compagnie intégrée	Studio prestataire technique
Lieu du travail	Studio, terrains attenants, extérieurs	Studio, terrains attenants, extérieurs
Financement des films	Autofinancement	Montage financier de contributeurs privés. Exemple : fonds propres de la société de production + distributeur + avance des industries techniques + prêt bancaire.
Employeur de la collectivité de travail	La compagnie	Le studio emploie l'équipe ouvrière La société de production emploie l'équipe technico-artistique
Esthétique du produit	De l'attraction foraine à la syntaxe filmique	De la syntaxe filmique à un cinéma de qualité

Ce tableau ne doit toutefois pas occulter qu'empiriquement, il existe une diversité de situations : embauche de techniciens par les studios durant l'essor du passage au parlant, embauche d'ouvriers par les sociétés de production à l'occasion de tournages en extérieur, etc. Le metteur en scène expérimente une situation tierce, pouvant gérer la société productrice et/ou être engagé pour animer le collectif de travail et lui donner une direction artistique. Pour lui, une production se présente généralement comme une équation : faire entrer un plan de travail (les plans à tourner mobilisant équipe et studio) dans un budget limité.

L'inscription différenciée des travailleurs dans l'activité économique induit, dans chaque cas, une orientation spécifique du *fait syndical* : vers l'affirmation du *droit d'auteur* pour les metteurs en scène, la *fermeture du marché du travail doublé d'un lien privilégié au patronat* pour les salariés des sociétés de production et *le contrôle ouvrier* pour le personnel des studios et des laboratoires. C'est donc à travers une pluralité de dynamiques, à partir ou au-dehors du droit du travail, que la *qualité professionnelle* vise à s'affirmer. Il s'agit ici d'observer la manière dont ces différentes collectivités productives affirment cette qualité, selon des modalités alternatives les unes par rapport aux autres. En croisant écrits biographiques, archives et travaux d'historiens, on visera à restituer le sens de cette affirmation, au fil

des grands événements que constituent la manifestation contradictoire d'un fascisme français et du Front populaire.

Le propos opère en quatre temps. Nous partirons du cas Marcel L'Herbier (1888-1979), metteur en scène de la première avant-garde cinématographique française et personnage clé du fait syndical parmi ses pairs. Une lecture de ses mémoires et de textes théoriques qu'il a rédigé au cours de ses premières années de carrière doit nous permettre d'appréhender le contexte productif dans lequel évolue sa génération de cinéastes, mais aussi nous introduire au sens que revêtent deux revendications centrales à ses yeux, la « conquête du droit d'auteur » et la promotion du « film français » (1). À travers le cas des opérateurs de prise de vues, nous entamerons ensuite l'observation du fait syndical, comme support de fermeture du marché du travail parmi les équipes salariées des sociétés de production (2). Dans un troisième temps, nous aborderons la contribution du syndicalisme ouvrier dans la genèse d'un dispositif nouveau : la convention collective étendue (3). Nous terminerons par une référence aux débats, lisibles dans les archives du Conseil national économique, entourant l'extension des conventions collectives : il s'agira ainsi de faire apparaître, à la veille de l'Occupation, les contradictions portées par les acteurs de la négociation dans la formalisation du travail (4).

1. La figure plurielle du metteur en scène : le cas de Marcel L'Herbier

Au sortir de la Grande guerre, le metteur en scène est amené à se confronter en personne à plusieurs dimensions du projet productif, qui revenaient auparavant aux directeurs de compagnies : financement et distribution. La restitution de cette situation nouvelle doit permettre d'introduire aux différentes facettes de l'organisation de la production cinématographique à partir des années 1920. Marcel L'Herbier, qui commence son activité de metteur en scène en 1919, est ainsi amené à expérimenter une problématique entrelaçant la reconnaissance du produit comme « art » et la normalisation de la profession de metteur en scène. À partir d'une situation initiale, celle d' « *un métier qui n'existait pas* » (1979, p. 12), le propos de L'Herbier se présente comme une « croisade » (*ibid.*, p. 14), faisant alterner son expérience de metteur en scène et celle d' « organisateur de la profession » (*ibid.*, p. 144). De ces deux aspects intrinsèquement liés, il faut ici distinguer les fils.

L'autobiographie de Marcel L'Herbier, publiée sous le titre *La Tête qui tourne* en 1979, constitue le principal matériau de cette section. De la Première Guerre mondiale à la Libération de Paris, elle couvre « quarante ans de servitudes et de bonheur filmiques (plus 60 films) » (*ibid.*, p. 12)¹²⁴. Mais on se contentera ici de l'analyse du récit jusqu'à 1939, après quoi s'ouvre un autre chapitre de cette thèse. À ce matériau principal, s'ajoutent trois articles théoriques et volontiers polémiques au sujet du cinématographe, rédigés dans ses premières années de sa carrière et diverses sources historiques de seconde main.

Notre démarche ne porte pas sur l'établissement de tel ou tel fait particulier, ce qui supposerait d'opérer un minutieux travail de croisement des sources. Elle vise à identifier les *faits sociaux* déterminant l'engagement productif du metteur en scène. Le présent exercice d'objectivation s'appuiera ainsi sur l'autobiographie comme récit d'une expérience personnelle, ethnocentrée, voire egocentrée, au sens où elle se réfère à un particulier plus encore qu'à un groupe déterminé. C'est pourtant depuis ce point de vue que nous proposons d'appréhender des rapports sociaux qui imposent leurs coordonnées à l'ensemble des metteurs en scène contemporains de L'Herbier. Ses mémoires sont ainsi exploitées de manière similaire à un matériau d'entretien, selon des modalités explicitées en introduction de la thèse. Ajoutons que le caractère subjectif de l'autobiographie, les jugements de valeur qu'elle comporte, seront appréhendés au croisement de deux déterminations : d'un côté, la biographie propre de l'individu, doté d'un *passé* qui l'a formé et d'*attentes* relatives à sa socialisation ; d'un autre côté, son cheminement professionnel, permettant d'appréhender son témoignage dans ce qu'il a de *significatif* au regard des metteurs en scène de sa génération.

124 Dans cette autobiographie, L'Herbier ne fait que mentionner au passage sa carrière télévisuelle entamée après guerre, « dix ans de chaînes télévisuelles (près de 200 émissions) » (L'Herbier, 1979, p. 12).

Le plan est le suivant. En nous basant sur la relation que l'auteur fait de son parcours, nous donnons d'abord quelques repères biographiques, qui doivent nous permettre de situer qui parle, compte tenu de sa formation et de sa socialisation (1.1). Nous restituons ensuite les modalités de l'engagement productif du metteur en scène au sein d'un *monde du cinéma*, à partir des années 1920 (1.2). Nous verrons alors l'usage que le metteur en scène est amené à faire des catégories d'*art* (1.3) et de *nation* pour légitimer sa qualité, à la fois artiste et professionnelle (1.4).

1.1. Repères biographiques

Marcel L'Herbier naît le 23 avril 1888, dans une famille de la grande bourgeoisie établie à Paris (Véray, 2007, p. 17). Après sa scolarité, il poursuit des études supérieures en lettres, droit et musique (L'Herbier, 1979, p. 17), à la suite desquelles il est embauché dans l'« entreprise de transports » de son père, jusqu'à sa mobilisation durant la Grande Guerre (*ibid.*, p. 16). En parallèle, il nourrit des ambitions littéraires (dont le style de ses mémoires constitue en soi un témoignage) et obtient quelques publications. Il fréquente des milieux artistes et mentionne une liaison avec la comédienne Musidora, connue à l'époque pour son rôle dans *Les Vampires* de Louis Feuillade. Par son intermédiaire, il rencontre un metteur en scène de cinéma, qui le présente lui-même à la maison L'Eclipse au printemps 1917 (*ibid.*, p. 24). Non sans doutes sur la noblesse de l'écriture pour le cinéma, il écrit trois scénarios pour cette maison, dont deux donnent lieu à des tournages. Cette expérience le convainc qu'« on ne peut pas être l'auteur du film si on n'est pas l'auteur de la réalisation du film » (*ibid.*, p. 30). En 1918, il se voit commander un moyen métrage patriotique par le Haut Commissariat à la Propagande (*idem*). C'est sa première mise en scène, financée par la maison Gaumont. En parallèle, il prend position dans plusieurs articles et études sur ce qu'il appelle la « Première polémique du cinéma français », visant à déterminer si le cinématographe est un « Art ». Il y adopte un discours de désertion d'un art d'élite pour promouvoir le cinématographe comme « langage universel des foules quotidiennes » (L'Herbier, 1917, p. 55).

Après-guerre, L'Herbier est engagé de manière fixe chez *Gaumont*. Affecté à des réalisations ambitieuses (distinctes de « bandes commerciales » ; L'Herbier, 1979, p. 40), il réalise sept films entre 1919 et 1921 (*ibid.*, p. 52). Il quitte *Gaumont* avant le terme de son contrat suite à une série d'arbitrages budgétaires pris en défaveur de ses intentions de mise en scène (*ibid.*, p. 69-71). Ses conditions d'exercice professionnel se déplacent alors vers *l'initiative cinématographique* : il monte sa propre société de production, *Cinegraphic* (*ibid.*, p. 89), et expérimente une succession d'associations temporaires avec différents partenaires dans le cadre de la réalisation d'un ou plusieurs films. Voici quelques exemples de ces collaborations : avec le distributeur Adolphe Osso en 1922 (*ibid.*, p. 89) ; la société de production Albatros en 1924 (*ibid.*, p. 117) ; l'imposant distributeur Pathé-Consortium à partir de 1925 (*ibid.*, p. 137) ; la Gaumont-British en 1927 (*ibid.*, p. 146). En parallèle, il acquiert des

responsabilités corporatives au sein de la Société des auteurs de films¹²⁵, dont l'un des principaux objectifs est la reconnaissance d'un droit d'auteur pour les metteurs en scène de cinéma.

L'Herbier considère *L'Argent*, adaptation de Zola tournée en 1928, comme « le sommet de ma carrière muette » (*ibid.*, p. 136 ; p. 147). L'année qui suit, il connaît le « coup de tonnerre » (*ibid.*, p. 173) du film parlant, perçu comme une menace économique en présentant une technicité spécifique, inconnue des metteurs en scène en exercice en France. Il y voit aussi une menace esthétique et morale, marginalisant une décennie d'efforts de légitimation du cinéma muet. C'est le départ d'une « Deuxième polémique du cinéma français » visant à déterminer la valeur respective du muet et du parlant. Dans les faits, L'Herbier comme ses pairs se saisissent pour la plupart de la nouvelle technique, au fil de l'essor productif et commercial dont elle est le vecteur (*ibid.*, p. 192-193). En 1930, il est amené à tourner plusieurs fois le même film en différentes langues, comme c'est l'usage avant l'invention du doublage (*ibid.*, p. 191-192), avant de s'associer de nouveau avec Osso (*ibid.*, p. 197). Cet engagement, pénible du fait des rythmes de travail imposés, est finalement rompu avec le déclin de l'euphorie économique. À partir de 1932, L'Herbier connaît ainsi deux années de chômage. Durant cette période, l'arrivée de producteurs, réalisateurs et techniciens étrangers sur le sol national est appréhendée avec amertume, voire avec morgue, comme facteur de concurrence, ce dont il fait part au sein de la Société des auteurs de films. Fait suite l'expérience du Front populaire. L'Herbier participe alors de l'adhésion de ce qu'il appelle le syndicat des réalisateurs (qui correspond en fait au syndicat des techniciens de la production cinématographique) à la Fédération du spectacle CGT, ainsi qu'à l'élaboration de la convention collective des techniciens.

1.2. Dans un monde : les nouvelles exigences de l'engagement productif

Des premières expériences de L'Herbier dans le cinéma, il ressort que l'activité de production des compagnies françaises d'avant-guerre n'a pas complètement disparu. On y pratique volontiers la « mise en scène à répétition », comme autrefois, par exemple chez *L'Eclipse*, (L'Herbier, 1979. p. 23), ce qui suggère des attermoissements stratégiques de la part de ces compagnies. Le contrat que L'Herbier signe en 1919 avec *Gaumont* doit durer trois ans, lui attribuant un salaire mensuel (1 500 francs) et de « quelques suppléments, qu'on appelait “feux“, pour chaque journée de tournage effectif » (*ibid.*, p. 45). Ces conditions d'engagement rappellent celles des metteurs en scène *Gaumont* avant-guerre, L'Herbier mentionnant Feuillade au passage comme étant l'un de ses collègues (ainsi que Léon

125 La société des auteurs de films, créée en 1917, regroupe des scénaristes et metteurs en scène, appelés « cinégraphistes » et tenus à l'extérieur de la Société des auteurs et compositeurs de film (SACD). Ils la rejoignent en 1929. (Jeancolas *et al.*, 1996)

Poirier¹²⁶, qu'on retrouvera plus loin dans ce chapitre). Pour L'Herbier (*idem*), cet engagement est l'occasion de « profiter de la puissante structure mondiale des Etablissements Gaumont, de leur organisation technique la plus avancée sans doute de l'époque, et d'être exonéré des aléas financiers du tournage et du piège des dépassements inéluctables ». Il y fait l'expérience de tournages simultanés, de la récurrence des équipes — les comédiens, mais aussi le couple formé par le metteur en scène et l'opérateur —, du contrôle du produit lors de projections internes, puis des présentations corporatives (incluant distributeurs, exploitants et critiques) (*ibid.*, p. 44-89). Il connaît la mention du metteur en scène au générique en plus de celle de la société de production, mais aussi l'abdication du droit d'auteur. « Gaumont s'arrogeait tous les droits patrimoniaux sur le film et même un droit moral puisqu'il pouvait remanier les scénarios, les corriger, les caricaturer à sa guise, éditer ou jeter aux oubliettes le film réalisé, sans que le pauvre façonnier ait un droit quelconque à la réparation du préjudice inestimable qu'il risquait d'en subir » (*ibid.*, p. 45). Cette suprématie de la compagnie est cause du départ de L'Herbier avant l'échéance de son contrat.

Durant près de vingt ans, L'Herbier mène ainsi une activité au croisement de la production (construction du projet dans ses dimensions économique, matérielle et artistique) et de la mise en scène (l'animation du collectif de travail). En qualité de gestionnaire de la société Cinégraphic, son activité s'inscrit dans des relations inter-sociétés, où l'éditeur-distributeur apparaît comme un partenaire décisif. « Un solide éditeur-distributeur est un atout-maître (je l'ai dit) dont aucun producteur, fût-il considérable, ne peut se passer » (*ibid.*, p. 136). En effet, l'éditeur-distributeur intervient dans le financement, la publicité et le placement des films auprès des exploitants ou dans son propre circuit d'exploitation dans le cas de grandes sociétés. Le projet productif implique ainsi d'organiser les prestations mutuelles entre le producteur et ses relais de financement et de distribution. Le cas de *L'Argent*, par exemple, lie Cinégraphic au distributeur Cinéromans (une filiale de Pathé-Consortium) et deux sociétés tierces, ce que L'Herbier décrit ainsi (*ibid.*, p. 151) :

...le 16 janvier 1925 (...) Cinégraphic signait avec Cinéromans un contrat d'exploitation-distribution (avec forte avance sur recettes), mais dans l'ensemble répondant à peu près à ceux que ma Société avait conclus pour *Le Vertige* et *Le Diable au cœur*. Il y avait pourtant une différence de grande taille : la participation financière du producteur de *L'Argent* (en fait moi) allait être de beaucoup supérieure à celle qu'il a prise dans ces films antérieurs. Sapène [dirigeant de Pathé-Consortium, n.d.a.] et Cie en avançait à peu près la moitié, sur recettes

126 Poirier est présenté par L'Herbier comme directeur artistique, ce que contredit Fescourt (1959), selon lequel Feuillade est resté directeur artistique chez *Gaumont* jusqu'à sa mort en 1925.

allemandes notamment¹²⁷. Pour alléger mon financement de l'autre moitié, je dus faire appel à deux Sociétés amies : Cinémondial (filiale en quelque sorte de Cinégraphic) que dirigeait le beau-frère de Jacques Manuel [collaborateur de L'Herbier au costume et à la régie ; n.d.a], puis la Société des Studios Réunis qui misait volontiers sur moi et qu'animait un homme d'affaire de réputation momentanément invulnérable.

Cet extrait, parmi d'autres (*ibid.*, p. 196-197 ; 202-203) fait signe vers des arrangements contingents, visant à faire aboutir chaque projet productif. Le financement peut aussi impliquer d'autres bailleurs de fonds comme le laboratoire (*ibid.*, p. 90). L'Herbier apparaît comme dirigeant d'une petite société, dont le bénéficiaire engage directement la rémunération. À l'occasion d'associations moins solides que celle relatée ici, il est exposé au risque déficitaire. Ce faisant, le récit de L'Herbier est ponctué par le nom d'interlocuteurs patronaux récurrents d'un projet à l'autre, parfois à plusieurs années d'écart. Ces récurrences, évoquent la construction d'une interconnaissance professionnelle au sein d'un *monde du cinéma*, qu'on peut entendre au sens de Becker (1988, p. 22), comme « réseau de tous ceux dont les activités, coordonnées grâce à une connaissance commune des moyens conventionnels de travail, concourent à la production des œuvres qui font précisément la notoriété du monde [du cinéma]¹²⁸ ».

Tel que L'Herbier en restitue l'expérience, ce monde est traversé par des asymétries, la plus fréquente étant celle qui lie le bailleur de fonds au metteur en scène. Le premier apparaît dans la fonction d'un maître d'ouvrage, contractant avec un maître d'œuvre, qui dirige le tournage, c'est-à-dire l'exécution des travaux. Le financeur peut ainsi exercer un *ascendant*, par exemple en contraignant le metteur en scène à réaliser certains films : en 1925, « on m'infligeait, à prendre ou à laisser, de produire *Le Vertige*, une pièce chancelante du brave Charles Méré champion du boulevard, parce que Sapène [le maître d'ouvrage, n.d.a.] en avait acquis les droits à bon compte et qu'il me les revendait au prix fort » (L'Herbier, 1979, p. 136). La contrainte du bailleur de fonds peut aussi concerner l'engagement de certains collaborateurs : « si j'engageais Mallet-Stevens comme maître décorateur de mon film, Sapène m'obligeait à prendre en charge le chef décorateur des Studios Pathé qui pourtant n'aurait rien à faire pour ma production... » (*ibid.*, p. 137). Il peut encore imposer les conditions de réalisation au plan financier, organisationnel et stylistique, comme dans une proposition du distributeur Osso en 1933, visant à « faire, à frais minimum, en vingt-deux jours maximum, un film largement commercial » d'après une autre pièce à succès (*ibid.*, p. 212). À l'asymétrie des relations sociales s'ajoute le cloisonnement, suggéré par le caractère égocentré du récit de L'Herbier, qui n'évoque que rarement les

127 C'est-à-dire possiblement des recettes issues de la distribution de films allemands en France ou de filiales de Pathé-Consortium en Allemagne.

128 Le texte de Becker indique « de l'art ».

acteurs économiques situés au-delà de ses partenaires immédiats : les banques et les exploitants notamment.

Enfin, le récit de L'Herbier donne un aperçu des rivalités entre acteurs économiques, ce qu'illustre Osso, qui « venait de ravir à la Société Gaumont la représentation pour la France de l'immense Société Paramount » (*ibid.*, p. 89). Dans ce monde réticulaire, entretenu par les interactions autour de projets singuliers, la petite société de production est rarement en position de force, pas plus que le metteur en scène. Car c'est aussi dans ce rôle que L'Herbier apparaît. Il est alors situé au centre d'une collectivité réunie pour tourner. Les tournages se distribuent généralement entre extérieurs (*ibid.*, p. 283) et studios, terme sous lequel on appelle dorénavant le théâtre de prise de vues (par ex. Joinville, *ibid.*, p. 104, 158 ; Francœur, p. 155, etc.). Leur déroulement est traversé d'imprévis, comme pour *L'Argent*, que « tant d'accrochages (...) ont hérissé de pointes blessantes » (*ibid.*, p. 158).

Les membres de la collectivité technico-artistique sont répartis en différents groupes. Pour *L'Argent*, L'Herbier distingue « un état-major administratif », « une assistance artistique », « une équipe technique » et les comédiens principaux et de complément (*ibid.*, p. 151-152). D'autres appréhensions de cette collectivité sont possibles, comme celle d'un collègue d'artistes et d'auteurs, comprenant, pour la *Citadelle du silence* tournée en 1937, « le grand décorateur Adrèief », « deux collaborations musicales (...) celle d'Honnegger et conjointement celle de Darius Milhaud », enfin, Jean Anouilh qui « m'accordait (anonymement) son concours de dialoguiste » (*ibid.*, 249). En plus, chaque tournage voit la constitution d'une équipe technico-artistique, dont certains collaborateurs sont récurrents : pour *Le Vertige* par exemple, interviennent « beaucoup de mes fameux collaborateurs de *L'Inhumaine* » (*ibid.*, p. 138). Si l'équipe peut intégrer de nouvelles recrues, comme le « caméraman débutant Christian Matras » (*idem*), L'Herbier valorise avec constance ses techniciens favoris, au nom d'une contribution technico-artistique adéquate à l'ambition esthétique de chacun de ses projets. En cela, il signale la relation entre fidélité professionnelle et le renouvellement des engagements, le metteur en scène jouant le rôle de recruteur. L'équipe se confirme ainsi comme « monde de production interpersonnel », où chaque membre de l'équipe ajuste sa contribution au produit total dans une relation particulière au metteur en scène (Salais *et al.*, 1993, p. 15). Cette personnalisation des relations s'étend aux responsables des différents départements technico-artistiques entre eux, dès lors que leurs contributions respectives au produit interagissent mutuellement (par exemple la lumière et le décor).

L'Herbier, lui, apparaît comme *entrepreneur innovateur*, satisfaisant plusieurs traits définis par Schumpeter¹²⁹ : la fabrication d'un bien nouveau ou d'une qualité nouvelle, mobilisant le cas échéant de nouvelles ressources (si l'on accepte l'idée qu'à ces ressources peuvent correspondre les apports de techniques nouvelles ou de techniciens singuliers, comme Mallet-Stevens, décorateur de L'Herbier sur

129 Nous nous inspirons ici de l'usage que propose Brigaud-Robert (2011, p. 109-110) de la théorie de Schumpeter appliquée aux producteurs de télévision ; *cf.* chapitre 6.

plusieurs de ses films). Dans ce rôle d'entrepreneur, L'Herbier doit à la fois produire les films, c'est-à-dire réunir les moyens de les financer, mais aussi en préparer et mener la réalisation technico-artistique jusqu'à son terme. Ces deux dimensions s'entrecroisent, comme « au printemps 28, dans le dédale extraordinaire des préparatifs pratiques qu'impose quotidiennement la venue au monde d'un "grand" film [*L'Argent* ; n.d.a.] » (*ibid.*, p. 154). L'Herbier chemine ainsi entre administration générale et réalisation technique et artistique. En revanche, sous la plume de L'Herbier, le metteur en scène n'apparaît qu'incidemment comme salarié. L'effort d'institutionnalisation d'un statut de metteur en scène est largement subordonné à la reconnaissance du droit d'auteur. Quant à l'équipe, si la nature de son inscription dans le travail ne fait pas l'objet d'une attention spéciale, il en est soudainement question lorsqu'est évoquée la négociation d'une convention collective des techniciens de la production cinématographique en 1937. Les metteurs en scène apparaissent alors au pluriel, comme groupe professionnel, qui débat de la normalisation du travail d'équipes qu'ils dirigent et dont ils font partie.

1.3. Le cinéma est-il soluble dans la sociabilité de l'Art ?

Faire des films ne signifie plus la même chose avant et après-guerre : ce n'est plus produire « de gentilles histoires goguenardes ou larmoyantes » (L'Herbier 1979. p. 23), mais des longs métrages¹³⁰ assumant une fonction esthétique élaborée selon un mode de représentation *filmique*. Ce constat fonde L'Herbier et ses pairs à envisager la reconnaissance du metteur en scène comme *auteur de cinéma*, tirant bénéfice symbolique et patrimonial de son œuvre. Or, cet enjeu est à double fond : pour les jeunes metteurs en scène, dire l'émancipation de la représentation filmique par rapport à ses attaches premières dans la photographie, le théâtre ou la vignette, engage la question de sa participation à l'« Art », généralement à majuscule chez L'Herbier, de manière équivalente à d'autres formes d'expression consacrées (poétique, théâtrale ou musicale par exemple). L'issue de ce débat conditionne la qualité sociale du gain pouvant être tiré de la reconnaissance du metteur en scène comme auteur de film : cet auteur est-il un artiste ?

On restituera les enjeux socio-professionnels du passage du cinéma à l'art en trois temps : en revenant sur le nouvel état de la conscience professionnelle devant l'esthétique de la production états-unienne (1.3.1) ; suite à quoi on proposera de saisir les ancrages sociaux de la religion de l'art (1.3.2), déterminant la portée de la revendication d'auctorialité du metteur en scène de cinéma (1.3.3).

130 Dans sa thèse sur les opérateurs de prise de vues, Morrissey (2008, p. 228) considère que le passage au long métrage date des années 1911-1913. Mais ce passage opère encore dans le cadre esthétique général du premier cinéma, bouleversé après-guerre.

1.3.1. Un nouvel état de la conscience professionnelle : ce que le produit fait au producteur

La prise d'acte de la spécificité du produit filmique se fonde dans les possibilités esthétiques révélées dans de grandes fresques venues des Etats-Unis pendant la Grande guerre. Au sujet de *Forfaiture*¹³¹ notamment, L'Herbier évoque (*ibid.*, p. 22) « un film [qui] allait en coup de foudre allumer les passions sur les écrans parisiens ». Ce coup de tonnerre renvoie à la formalisation nouvelle qui est donnée au récit filmique. Nous sommes en 1916 et l'engouement pour ce film concerne alors principalement les professionnels et milieux cultivés. Mais son effet est indubitable : dans le fil d'une maturation du spectacle passant par Méliès, le *Film d'Art*, Griffith et Chaplin (*ibid.*, p. 227), *Forfaiture* engage le contenu de la conscience professionnelle, considérant le film comme occasion d'une narration caractérisée par des moyens nouveaux. L'association de ces moyens définit un *standard de qualité* rompant avec les succédanés théâtraux du premier cinéma et agrégeant en une proposition filmique cohérente, des expérimentations intuitives et contingentes, auparavant dispersées au fil des productions. Or ce standard de qualité a ceci de particulier qu'il s'agit d'un standard esthétique, situant le produit dans l'horizon de « l'Art ».

À l'époque, l'imputation de la qualité artistique d'un film à un metteur en scène n'a rien de spontané. Ce n'est que par un questionnement public portant sur la relation entre Art et cinéma qu'une nouvelle instance artistique, le metteur en scène, se construit. Deux « polémiques » constitutives de cette figure nouvelle sont rapportées par L'Herbier. La « première polémique du cinéma français » porte ainsi sur la qualité d'Art du cinéma dans une comparaison aux arts préexistants. J'emprunte l'idée d'un « passage à l'Art » à Heinich *et al.* (2012, p. 20), qui désignent ainsi « le processus de transformation du non-art en art, résultat d'un travail complexe qui engendre un changement de définition et de statut des personnes, des objets, et des activités ». Dans un texte initialement paru en 1939, André Malraux (2003, p. 42-43) propose une synthèse éclairante sur ce changement qualitatif du cinéma :

Tant que le cinéma n'était que le moyen de reproduction de personnages en mouvement, il n'était pas plus un art que le phonographe ou la photographie de reproduction. Dans un espace, généralement une scène de théâtre véritable ou imaginaire, des acteurs évoluaient, représentaient une pièce ou une farce que l'appareil se bornait à enregistrer. La naissance du cinéma en tant que moyen d'expression (et non de reproduction) date de la destruction de cet *espace circonscrit*, de l'époque où le découpeur imagina la division de son récit en plans, envisagea, au lieu de photographier une pièce de théâtre, d'enregistrer une succession d'instant ; d'approcher son appareil, donc de faire grandir les

131 *Forfaiture* (titre original en anglais : *The Cheat*) est un mélodrame états-unien de Cecil B. DeMille (non crédité au générique) sorti aux Etats-Unis en 1915.

personnages dans l'écran quand c'était nécessaire, — de le remuer ; surtout de substituer au plateau d'un théâtre le « champ », l'espace qui sera limité par l'écran — le champ où l'acteur entre, d'où il sort, et que le metteur en scène *choisi*, au lieu d'en être prisonnier. Le moyen de reproduction du cinéma était la photo qui bougeait, mais son moyen d'expression, c'est la succession des plans. »

Ce texte est rédigé alors que la reconnaissance sociale de la dimension artistique du cinéma a accompli un chemin considérable. L'Herbier, lui, se situe sur le chemin, en amont de cette reconnaissance, de plain-pied dans un débat au sein duquel le passage à l'Art n'est pas acquis.

L'Herbier, qui se projetait d'abord dans une carrière de « libre artisan des Lettres et de la Musique » (L'Herbier, 1979, p. 16), témoigne ainsi d'une sensibilité extrême à la question du passage à l'Art du cinéma. Les doutes qui l'assaillaient lors de ses premières expériences de scénaristes cèdent la place à des publications-manifestes, engageant le débat avec la littérature : « Dès 1917, j'avais compris que nous entrions dans cette ère filmique où l'image animée allait prendre une place substantielle à la culture verbale » (*ibid.*, p. 14). L'extrait suivant donne un aperçu de sa position à l'époque (L'Herbier, 1918a, p. 52) :

Le contraire d'un art — à peine susceptible d'art — et ne brillant quand il brille, que d'une beauté empruntée aux autres arts — voilà, à notre sens, comment on doit juger le cinématographe *actuel* pour autant qu'on l'examine du fond du passé, et qu'on lui applique une vue envoûtée par la lourde hypnose des siècles de mensonge (...)

L'Herbier voit ainsi dans le cinéma « le contraire d'un art, nous entendons d'un art d'artiste » (L'Herbier, 1918b, p. 303). Se situant dans la proximité de l'écrivain italien Ricciotto Canudo (1995) qui inaugurerait en 1908 une interrogation sur la nature artistique du cinéma, L'Herbier déserte le terrain des « Arts immémoriaux » (L'Herbier, 1918a, p. 50), auxquels Abel Gance par exemple voudrait selon lui attacher le cinéma. Au contraire, il définit les capacités propres du cinéma comme reproduction « naturaliste » du réel, ou encore comme « machine à imprimer la vie » (L'Herbier, 1918b, p. 303). Or cette capacité s'impose mondialement : « ...par le fait seul que le film peut vivre simultanément aux quatre coins du monde et se livrer, égal à soi-même, aux foules inégales du globe — sa victoire est désormais hors de nos discussions » (L'Herbier, 1917, p. 302). Consommant la rupture entre « Arts aristocratiques du passé » et « art populaire de l'avenir » (L'Herbier, 1979, p. 35), le cinématographe est conçu par L'Herbier comme « langage universel des foules quotidiennes » (L'Herbier, 1918b, p. 302 ; 1918a, p. 50), dont la portée n'est « commensurable qu'à celle de l'invention de l'imprimerie » (L'Herbier, 1917, p. 45).

L'Herbier esquivait ainsi la confrontation avec les critiques reconnus de la chose artistique et les organes constitués de la consécration : revues, académies, distinctions. Il n'oppose jamais non plus art et industrie, l'alternative n'apparaît pas sous sa plume. Au contraire, si on entend par industrie la

mobilisation de techniques modernes de production, reproduction, diffusion et projection des bandes, cela fait partie intégrante d'un fait esthétique nouveau. Si opposition il y a, c'est entre « l'argent », dénoncé plusieurs fois par L'Herbier (par ex. L'Herbier, 1979, p. 136) et la formalisation d'une intention filmique.

Ainsi la stratégie discursive de L'Herbier retrouve l'Art après l'avoir quitté. Or cette stratégie est passible d'une analyse sociologique posant la question de l'enjeu social du débat soulevé. Pour L'Herbier, le cinéma est un Art d'un type nouveau, cette affirmation s'inscrivant dans une discussion plus générale sur la nature de l'Art. La catégorie d'« Art » est ainsi maintenue comme médiation d'un débat référant lui-même à une sociabilité, dont les occasions non explicitement mentionnées par L'Herbier sont facilement restituables : les pratiques théoriques, culturelles et mondaines de cette sociabilité s'ancrent dans les cercles d'artistes, d'esthètes ou d'amateurs, s'expriment dans des journaux et revues, s'enseignent dans des écoles et à l'université, donne lieu à des distinctions académiques. La fondation du Club des amis du septième art en 1921 et à sa suite de plusieurs revues spécialisées traduisent la formation d'une sociabilité de ce type par les premiers cinéphiles et théoriciens du cinéma, mais sans autoriser d'emblée l'intégration du cinéma au cercle plus vaste que L'Herbier désigne sous le nom d'Art. Au contraire, ce passage à l'Art est problématique, ce dont voudraient rendre compte les paragraphes qui suivent. En faisant un détour par la genèse de l'autonomie du fait esthétique, et en laissant tomber la majuscule de l'art, il s'agit de faire émerger les enjeux induits par la polémique touchant l'attribution d'une qualité d'artiste au metteur en scène de cinéma. Dans cette analyse, on sera amené à emprunter à la sociologie du fait religieux (Durkheim, 2008).

1.3.2. Le passage à l'art au prisme du fait religieux

Autour de 1917, la prétention du cinéma à la comparabilité aux autres arts se fonde dans la conscience acquise d'une spécificité de l'expérience filmique. Or cette comparabilité, pour être rendue possible, suppose que l'expérience de l'art, quel que soit le dispositif qui la médiatise, soit distincte d'autres sphères d'expérience. Autrement dit, il faut que l'expérience de l'art soit dotée d'un temps et d'un lieu propres (ceux d'un concert, ceux du film, etc.). Norbert Elias (1991) l'a montré dans le cas de la musique dite classique et Bürger (2013) pour l'art en général : cette autonomie s'inscrit dans le fil de l'apparition de la société civile bourgeoise, causant un désencastrement de l'expérience esthétique vis-à-vis de rites d'abord religieux (par ex. le chant d'église) puis aristocratiques (par ex. la représentation théâtrale pour le roi). De ce point de vue, le marché de l'art, sous toutes ses formes (billets d'entrées au spectacle, marché des toiles, etc.) libère l'art de ses anciennes servitudes. Cette libération de l'art donne lieu à la délimitation d'un domaine théorique propre, l'esthétique justement, dont relèvent les écrits-manifestes de L'Herbier.

Pourtant cette libération de l'art ne fait pas table rase de ses anciens ancrages, loin s'en faut. Notre thèse sera, au contraire, que l'émancipation de l'art engage un renouvellement de l'expérience religieuse,

claire ou obscure, distincte ou confuse, mais dont on trouve l'expression dans la plupart des discours esthétiques depuis le XIX^{ème} siècle, pour s'en tenir à la chronologie d'Elias et Bürger. Nous citerons un exemple, qui nous semble éloquent quant à ce déplacement du fait religieux. Cet exemple est issu d'un auteur qui n'est pas spécialement inconnu, Charles Baudelaire. Dans un essai critique¹³², il fait état d'un certain nombre d'« hérésies » relatives à la poésie, parmi lesquelles il pointe spécialement « l'hérésie de l'enseignement » (souligné par Baudelaire). Il dénonce par là le fait qu'une production esthétique puisse se barder d'une portée morale (ou immorale), et plus généralement d'une quelconque utilité pratique. C'est le contenu manifeste du propos de Baudelaire. Mais si l'on est attentif aux termes qu'il emploie, on peut être frappé par le choix du mot « hérésie ». Celui-ci suppose *a contrario* l'habilitation *orthodoxe d'un culte*. En revendiquant l'autonomie de la poésie, Baudelaire définit autant qu'il se rattache à une *église*, qui soutient que l'art doit développer ses propres moyens pour produire ses propres effets, cela de manière alternative aux régimes d'expression non artistiques.

Le propos de Baudelaire est ainsi susceptible d'une lecture anthropologique. Dans une optique durkheimienne (Durkheim, 2008), on peut voir dans l'expérience esthétique l'épreuve d'une sensibilité partagée, autrement dit de la participation d'une même communauté sensible : d'une même oreille ou d'un même regard, en ce que cela suppose de participation d'une même culture, d'un même groupe, d'une même histoire¹³³. Or, si l'on suit Durkheim, on peut considérer que, en ce qu'il a d'intime, le ressenti esthétique engage un rapport au sacré. Ce n'est pas l'expression artistique qui est sacrée comme telle, mais la communauté dont elle est le symbole, l'évocation, le fragment.

Dans son *Histoire populaire de la France*, Gérard Noiriel (2018, p. 298-302) évoque ainsi la communauté des lecteurs des romans d'Eugène Sue, *Les Mystères de Paris*, se manifestant à lui par le courrier qui lui est adressé quotidiennement. Nous avons choisi cet exemple, car il réfère à une œuvre de roman populaire, donc loin des beaux-arts académiques, dotés d'institutions évoquant plus directement l'édification de l'art comme église. Dans le cas des romans de Sue, la communauté est informelle, la religion est comme officieuse. Une telle religion ne peut se rendre manifeste à elle-même et aux autres qu'à travers les occasions qu'elle se donne de socialiser son esthétique, soit en réunion (comme lors d'expositions, de concerts, etc.) soit de manière indirecte (par des publications, des pratiques exégétiques, apologétiques, etc.).

Ce faisant, la communauté dans l'art est une communauté à faire : elle se révèle par la médiation de l'expérience esthétique, dans une sorte de révélation immanente. Ces communautés se constituent et parfois livrent bataille à travers des œuvres et des doctrines, pour justifier du bien-fondé d'une esthétique contre une autre. Cette bataille est nourrie par les critiques, recensions, commentaires, consécration,

132 « Notes nouvelles sur Edgar Poe », 1884.

133 L'universel esthétique kantien trouve en cela sa réalisation dans telle ou telle communauté sensible : le beau est universel *dans cette communauté*.

etc. Mais dès lors qu'elles s'en tiennent à la surface des signes, ces batailles en discours tournent le dos à la production sociale de la sensibilité, comme médiation entre l'œuvre d'art et l'expérience qui en est faite. Au demeurant, la diversité des esthétiques, comme des sensibilités qui s'y expriment, participe à différents degrés d'une même institution du sacré, dont les salles de concert, salons, galeries, musées, etc. constituent les lieux. Ces espaces, en lien avec les pratiques d'éducation, de transmission, d'interprétation, de canonisation, nourrissent et renforcent l'art comme fait religieux sécularisé, dont les critiques, enseignants et animateurs forment le clergé.

1.3.3. L'Herbier devant l'enjeu du passage à l'art

Nous sommes partis d'une citation de Baudelaire, mais nous pourrions conduire la même analyse en partant du premier texte de Canudo (1995, p. 23) sur le cinéma. Ce texte, titré « Triomphe du cinématographe », porte précisément sur la genèse d'une « nouvelle religion », d'un « nouveau temple », qui allie le théâtre et le musée, « la joie du spectacle et la joie de la contemplation esthétique ». L'Herbier se situe dans la proximité de Canudo. Or cette proximité est susceptible d'une analyse sociologique. En effet, pour le jeune metteur en scène, l'enjeu de savoir si le film de cinéma peut être reconnu comme support du fait religieux par la composante du public la plus *légitime* (Bourdieu, *op. cit.*) revêt une importance considérable, dans la mesure où il participe lui-même de ce public, par son extraction sociale, ses ambitions et ses goûts.

Mais L'Herbier voit qu'avec le cinéma se joue une altération de la qualité culturelle de l'art, du fait de l'ampleur de la diffusion des films. Cette modification de l'expérience esthétique est évoquée par Walter Benjamin (2000, p. 79) dans le courant des années trente comme développement de la « valeur d'exposition » de l'art à l'ère de la « reproductibilité technique ». Cette valeur d'exposition se distingue de la « valeur culturelle » de l'art, historiquement issue de son encastrement aristocratique ou religieux. Avant que Benjamin n'évoque cette évolution, L'Herbier en a l'intuition : à ses yeux, le cinéma consomme une rupture avec les « Arts aristocratiques du passé » du fait d'une valeur d'exposition sans commune mesure avec celles des beaux-arts par exemple (peinture, sculpture, etc.), dont un caractère intrinsèque est d'occuper un ici et maintenant unique, à la différence du film de cinéma.

Toutefois, quand Benjamin voit dans le développement de la valeur d'exposition de l'art sa désacralisation, L'Herbier entend associer les deux valeurs : s'il appréhende avec enthousiasme la valeur d'exposition du cinéma comme la possibilité de « socialis[er] l'intelligible » (L'Herbier, 1979, p. 14), c'est en entendant préserver sa qualité culturelle. Benjamin (2000, p. 85) épingle ce type de tentative. Pourtant, celle-ci fera long feu, la perspective dans laquelle L'Herbier situe le cinéma décrivant un horizon bien précis : le redéploiement de la « valeur culturelle » à la mesure de la « valeur d'exposition ». En ce sens, le film a pour objet incident d'entretenir le rapport du public au sacré, à la transcendance, condition pour que l'artiste bénéficie en retour d'une forme laïque de sanctification. Dans cette

perspective, le lexique pour désigner l'artiste emprunte spontanément à celui des religions monothéistes, désignant un créateur.

Bien que L'Herbier conçoive l'art cinématographique à l'aune d'une inflexion populaire en regard des arts consacrés, cette conception réfère à une métaphysique de l'art, qui constitue l'arrière-plan idéologique du public auquel il adresse son discours. En promouvant le caractère artistique du cinéma, L'Herbier signale son appartenance au clergé, auquel il revient de positionner en discours chaque expression artistique dans un espace des possibles, qui est aussi un espace moral, comme le montre le propos de Baudelaire. L'attestation de la qualité artistique du cinéma au sein de l'élite cultivée conditionne la possibilité que L'Herbier soit reconnu en personne comme artiste, dans une consécration qui lui paraît proportionnelle à la diffusion du spectacle filmique. Cette intimité de l'enjeu esthétique est lisible dans l'effort permanent de L'Herbier de définir les moyens propres du cinéma¹³⁴ (tout incluant les beaux-arts dans ses films, à travers les décors, le costume), mais aussi dans l'attention qu'il prête à la réception critique et plus particulièrement à la recension savante de ses films (L'Herbier, 1979, p. 26, 31, 33, 64, etc.).

En cette clôture de cette analyse, on considérera que le cas L'Herbier invite à ne pas dissocier la question du passage à l'art de celle de la légitimation, tout en reconnaissant qu'il s'agit de deux angles d'analyse qui peuvent être distingués, comme y insistent Heinich *et al.* (2012, p. 20-22). Mais notre approche a aussi voulu proposer la *compréhension* d'un fait social : la doctrine esthétique comme enjeu de lutte. À partir de cette compréhension, on peut finalement tirer un enseignement de nature stratégique de l'engagement de L'Herbier dans la polémique touchant le passage à l'Art du cinéma. Ici la stratégie désigne « le fondement inféré *ex post* des régularités de comportements observées empiriquement » (Crozier *et al.*, 2014, p. 57). En faisant défection lors de la « première polémique », en esquivant la comparabilité du cinéma aux arts consacrés, L'Herbier s'engage au sein d'une zone d'incertitude — la mise en scène de films — dont il postule qu'elle peut être le lieu d'édification d'une nouvelle figure de l'auteur. Cet engagement est à la fois sincère et calculé, comme a pu l'être celui de Zola dans le naturalisme romanesque par exemple (Giraud, 2015). Donnant maints gages de sa foi dans la légitimité des arts canoniques, L'Herbier s'engage dans la dispute théorique, aspirant à se voir attribuer les bénéfices symboliques et matériels que la religion octroie à ses figures reconnues et que toute sa socialisation antérieure détermine comme désirable. Son comportement traduit ainsi le fait que la « stratégie n'est nullement synonyme de volonté » (Crozier *et al.*, *ibid.*). L'Herbier est plutôt saisi par le cinéma comme enjeu esthétique et social. Le monde du cinéma apparaît alors non seulement comme ce réseau dont parle Becker, mais comme espace signifiant, dans lequel l'individu investit son désir de reconnaissance.

134 Ce qui justifie de situer L'Herbier dans la trajectoire d'une « première avant-garde », en compagnie d'Abel Gance, Louis Delluc, Germaine Dulac, Jean Epstein (Darré, 2000, p. 24).

Dix ans plus tard, la popularisation du parlant relance le débat, en suscitant la question de sa supériorité relative face à l'ensemble de la production muette. Mais sur le fond, l'enjeu est le même : il porte sur la capacité du film à se constituer en support religieux et sur le metteur en scène de film parlant en créateur.

1.4. La profession saisie par la nation : entre culture et institutions

Il n'est pas anodin que les débats sur la nature artistique ou non artistique du film soient particulièrement aigus pour L'Herbier, compte tenu de son extraction sociale, mais aussi de son extraction nationale. En effet, on peut faire l'hypothèse que la France présente un cas où le débat sur la sanctuarisation des religions traditionnelles a revêtu des formes particulièrement radicales, dont la loi de 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat est le résultat. Or pour cette raison même, la société française de l'époque, dans ses pratiques laïcisées, en particulier dans les centres urbains accueillant les écoles et les académies, constituerait un terrain extrêmement favorable au développement des beaux-arts comme culte alternatif. Ceux-ci s'exposent dans de majestueux édifices, qui n'incitent pas moins au recueillement que les anciennes églises. La sédentarisation du spectacle cinématographique dans des salles obscures constitueraient une variante d'une même séparation entre monde profane et expérience du sacré.

Mais il se trouve que le débat relatif à la qualité d'art du cinéma interagit avec ce second prisme d'appréhension de la qualité filmique : la nation. Celle-ci est invoquée par L'Herbier en référence à une qualité *culturelle* de l'auteur, mais aussi en référence à des institutions parmi lesquelles il s'agit de créer un espace nouveau pour l'auteur de cinéma. Dès ses premiers écrits, L'Herbier envisage l'initiative cinématographique comme *ambition nationale*, engageant les metteurs en scène français comme une *collectivité*. Ils sont invités à assumer cette ambition, devant traduire en film l'« esprit français » et ses « lois propres » (L'Herbier, 1918b, p. 303). Son propos en appelle ainsi à la nation, comme s'il s'agissait d'un *legs incorporé* à partir duquel chaque metteur en scène se doit de faire son film.

Cette référence au caractère national du film est inconnue des metteurs en scène français d'avant-guerre. Cette irruption soudaine traduit un effet de contexte : *Forfaiture* fut l'expérience d'un *film étranger*. En cela, ce film engage l'affirmation de « styles nationaux », dont parlent aussi bien Georges Sadoul (1975) que Michel Marie (2005). Cette affirmation renvoie elle-même au recul des principaux producteurs français à l'occasion d'une variation des rapports de forces économiques mondiaux. La nation comme culture renvoie ainsi, en arrière plan, à la nation comme cadre de développement du capitalisme (Hobsbawm, 1992). Dans ces conditions, le « film français » devient une catégorie opératoire dans l'élaboration d'une politique du cinéma. Elle trouve sa première expression institutionnelle en 1928 dans le décret « Herriot », instaurant la délivrance d'un visa d'exploitation prenant en compte « l'ensemble

des intérêts nationaux en jeu »¹³⁵. La promotion du caractère national du film ne fera que croître les années suivantes. En 1938, en pleine montée des périls, L'Herbier (*ibid.*, p. 270) entend « exalter le sentiment déficient de la patrie », estimant « plus de que jamais (...) que la vocation suprême de l'art du film tenait à sa courageuse ingénierie dans la politique des peuples ».

Mais la nation selon L'Herbier n'est pas seulement culturelle. Elle renvoie aussi un espace institutionnel au sein duquel il faut « établir un ordre » (*ibid.*, p. 170), compte tenu de l'« indifférence larvée » que réserve au cinéma la France « qui pense, qui gouverne, qui structure et qui donne aux professions la solidité des règlements et le lustre des égards officiels » (*ibid.*, p. 244). Or l'institution majeure à construire selon L'Herbier, c'est le droit d'auteur.

La reconnaissance du droit d'auteur du metteur en scène constitue ainsi une troisième et longue polémique. Durant des années, L'Herbier participe avec plusieurs de ses pairs aux discussions internes à différents congrès cinématographiques comme aux sociétés d'auteurs. Il devient un moment délégué de celle des auteurs de film. Néanmoins, suivant son récit, l'opportunité de faire valoir juridiquement le metteur en scène comme auteur prend un chemin de traverse. Suite à un accident dont il est victime au cours d'un repérage, le 21 octobre 1934, il doit être indemnisé par la société Pathé-Cinéma, dans les termes prévus à l'époque par le Code du travail (*ibid.*, p. 221-223 ; Pinel, 1996, p.103 et suivantes), ce qui confirme incidemment sa qualité de salarié. Or, L'Herbier nous raconte qu'il intente un recours, vis-à-vis de la société de production qui l'emploie, sur *le terrain civil*, au nom de sa qualité d'auteur. Ce recours lui sera favorable, ce qui n'a pas seulement pour effet d'améliorer considérablement le montant de son indemnisation, mais d'inscrire son cas dans une série jurisprudentielle, qui sont autant d'« épreuves de réalité du droit » (Didry, 2000, p. 33), opposant de manière polaire le producteur et le réalisateur sur la question de l'auctorialité.

Nous savons que ses premières années chez *Gaumont* avaient confronté L'Herbier au remaniement, sans son consentement, du montage de certains films qu'il avait tourné. Dès lors, au-delà du seul accident qui en est l'occasion, son litige avec Pathé-Cinéma se constitue à ses yeux comme l'occasion de faire reconnaître la qualité juridique du metteur en scène de cinéma comme auteur.

Afin de situer la portée de ce litige, nous suivrons l'historien Vincent Pinel (1996, p. 49 et suivantes). Durant l'entre-deux-guerres, plusieurs auteurs perçoivent déjà des droits patrimoniaux relatifs à l'exploitation filmique du produit de leur travail : l'auteur de l'œuvre originale (s'il y a lieu), le scénariste, le compositeur¹³⁶. Il en va différemment du metteur en scène. Son nom au générique s'est

135 Décret « Herriot » du 18 février 1928, relatif au régime administratif de l'exploitation cinématographique et du contrôle des films (Journal officiel du 19 février 1928, p. 2016-2017). Nous y revenons plus loin.

136 Au premier chapitre, nous avons évoqué le scénariste et metteur en scène Heuzé, promouvant dans le courant des années 1910 la perception par les scénaristes d'une redevance lors du passage des films dans les « cinémathéâtres ». Jeancolas (1996, p. 125) nous apprend que cet usage s'est établi : sur la somme versée au compositeur

normalisé. La formation de duos de scénaristes et réalisateurs, dont Jacques Prévert et Marcel Carné sont emblématiques, a aussi favorisé la désignation du metteur en scène comme co-auteur. Toutefois, le droit moral du réalisateur sur le montage final et le droit économique, visant l'institution d'un pourcentage sur les recettes d'exploitation des films qu'il a conçu et dirigés (Pinel, 1996, p. 58) ne vont pas de soi. Les obstacles sont multiples, qu'il s'agisse de la résistance des producteurs, qui craignent de voir ponctionnée une partie de leur bénéfice, ou de celle des exploitants, pour la même raison, à laquelle s'ajoute le refus d'un contrôle de leurs recettes pour procéder à cette rémunération.

Le cas de L'Herbier introduit une brèche favorable à cette reconnaissance du droit d'auteur. Saisi à la fin de l'année 1935, le Tribunal civil de la Seine rend son jugement le 27 janvier 1938, le désignant comme « metteur en scène connu ». De la profession de metteur en scène, il est dit qu'il « est le plus souvent l'auteur du scénario » et « qu'il s'agit là d'une profession quasi libérale », dont la « situation particulière » ne relève pas du « lien étroit qui caractérise les rapports entre ouvriers et employés vis-à-vis de leurs patrons » (Pinel, 1996, p.104-105). Ce jugement est confirmé en appel le 18 juin 1941, considérant que, en tant que metteur en scène, L'Herbier est « chargé d'une création artistique », et que « suivant son inspiration, [il] dirige et coordonne, en vue de l'effet qu'il recherche, les divers moyens mis à sa disposition mais il n'en prend pour autant le contrôle technique » (*ibid.*, p. 105). En l'espèce, la qualité salariée du metteur en scène est niée et l'indemnisation prévue au Code civil s'applique (en vertu de l'article 1384). Mais le droit d'auteur, qui doterait ce dernier du bénéfice d'un patrimoine relatif à l'exploitation commerciale du film, n'est pas encore acquis.

En outre, le débat sur le droit d'auteur n'épuise pas l'effort d'institution professionnelle des metteurs en scène. En effet, leurs engagements au service des sociétés de production ont pour particularité d'être frappés de discontinuité, dont le risque est de durer. Les deux années de chômage que connaît L'Herbier durant une période de « déprime de la production » en 1932-1934 traduisent ce risque. L'engagement de metteurs en scène immigrés en France est alors perçu par lui comme une inadmissible concurrence, dont la formulation xénophobe mérite un arrêt. Nous en donnons deux expressions complémentaires. La première est extraite de la recension *a posteriori* qu'il fait des premières années du parlant, correspondant à un essor de la production allant de pair avec un « esclavage humiliant » des metteurs en scène. Si les contraintes financières pesant sur les films peuvent y jouer un rôle, L'Herbier impute aussi aux travailleurs immigrés la dégradation des conditions d'emploi (L'Herbier, 1979, p. 203-204) :

De plus, un courant étranger judéo-balkanique s'était infiltré dans la production de nos films. Fortement implanté dans les Champs-Élysées, tous les Rabinovitch, les Lucachevitch, les Deutschmeister et autres conquérants en « gneff », en

de la musique devant être jouée avec le film (et directement intégrée au film avec le sonore), une petite part était distraite pour être versée aux auteurs de scénarios, considérés par la SACEM comme « auteurs de sketches ». Cet usage libérerait le scénariste du paiement au forfait.

« kruck », en « sky » (que François Vinneuil [pseudonyme de Lucien Rebatet ; n.d.a.] mettra outrancièrement au pilori dans un livre bas) occupaient le terrain de la création des films que nos compatriotes, démobilisés, leur avaient cédé bien volontiers. Je n'avais rien contre eux (d'ailleurs ce livre aura montré que pas mal de mes relations étaient israélites) sinon qu'ils trimbalaient dans leurs malles une infinitude de scénarios remplis d'histoires en russe blanc ou rouge mal adaptées à notre dramaturgie en demi-teinte.

Cet extrait aligne un certain nombre de lieux communs relatifs à *un antisémitisme ordinaire* : l'idée d'une dépossession insidieuse du fait de vagabonds étrangers ; l'idée d'une conquête par infiltration, comme s'il s'agissait d'une maladie. La liaison du vagabondage à la conquête ajoute ainsi la ruse à la rapine. En 1932, L'Herbier dénonce « devant ses confrères cinéastes », en sa qualité de secrétaire général du Comité directeur de l'Association des auteurs de films, « la situation dramatique des réalisateurs français pour ainsi dire chassés de leur propre studio par l'invasion des étrangers qui se manifestait de plus en plus à tous les plans de la création filmique » (L'Herbier, *ibid.*, p. 208). Voici un extrait de son réquisitoire¹³⁷ :

Il peut paraître alarmant — en tous cas paradoxal — qu'une Compagnie aussi sérieuse, aussi mesurée que l'Association des Auteurs de Films ait donné, ces temps-ci, l'impression qu'elle osait s'inquiéter de cet envahissement flatteur et accéléré des studios français par les animateurs étrangers. Dans de récentes séances, elle en a mesuré la progression, dessiné la courbe, et elle est restée rêveuse...

Ce n'est pas, certes, qu'elle ne se soit sentie profondément flattée en constatant que la littérature française exerce une attraction impérieuse sur les plus grands metteurs en scène étrangers et que cette attraction aboutit à faire réaliser *L'Aiglon* par Tourjansky, *Marius* par Korda, *Cœur de lilas* par Litvak, *Mistigri* par Lachman, *Ariane* par Czinner, *Fantômas* par Fejos et *L'Atlantide* par G.W. Pabst. Mais, flattée et non frisée par ces marques répétées — par ces récives d'estime — notre association a poussé la curiosité, j'allais écrire l'indiscrétion, jusqu'à rechercher si une hospitalité aussi généreuse était réservée dans les studios de Berlin, Londres ou Moscou, à des metteurs en scène français quand ils étaient attirés, à leur tour, par de grandes œuvres étrangères.

Il ne m'appartient pas de dévoiler la réponse qu'elle a été attristée de faire.

Ce document d'époque atteste d'une appréhension du travail comme espace concurrentiel entre travailleurs nationaux et étrangers. La France est présentée comme une bonne fille généreuse et naïve,

137 Publié dans le *Livre d'Or du Cinéma Français* d'Edmond Epardaud, cité dans L'Herbier, 1979, p. 209.

accueillant la détresse du monde, là où les Etats sérieux réservent l'emploi aux nationaux. La nationalité est donc induite comme critère de discrimination à l'emploi. Cette concurrence est spécifique aux engagements salariés, l'auteur littéraire échappant à cette imputation de concurrence en vertu du caractère universel des idées selon L'Herbier.

Cette phénoménologie de la concurrence trouve des expressions dans différentes formes de contrôle des produits à l'époque, qu'il s'agisse de dispositifs existants, comme la loi « protégeant la main d'œuvre nationale », promulguée le 10 août 1932 (Guillaume, 1985) et sur laquelle nous reviendrons ; ou de projets, comme l'idée de taxes différenciées sur l'exploitation de films français et étrangers présentée dans un rapport parlementaire en 1935¹³⁸. Mais inversement, la nation étrangère, et notamment l'Allemagne hitlérienne depuis 1933, apparaît aussi sous la plume de L'Herbier comme une terre d'exil possible et occasion d'emploi pour les metteurs en scène français (*ibid.*, p. 265).

Enfin, la profession de metteur en scène fait l'objet d'une tierce appréhension, lorsque L'Herbier relate la rédaction d'une convention collective des techniciens. La signature de ce texte en novembre 1937 par la Chambre Syndicale des Producteurs côté employeurs, fait suite à l'adhésion du syndicat des metteurs en scène (et plus largement des techniciens) à la Fédération du spectacle CGT, dans la foulée du Front populaire. Alors que L'Herbier ne s'attarde jamais sur le lien juridique de l'équipe à la société de production, on verra que ce texte traduit une expérience du travail comme temps d'une collectivité au service d'un employeur. Des « emplois » classés hiérarchiquement par département constituent cette collectivité. Ce n'est qu'à l'occasion de la signature de cette convention que L'Herbier fait allusion aux conditions d'engagement contrastées qu'expérimentent les équipes les années qui précèdent : « ...cet important document (...) allait pendant des années servir de garde-fou à ceux qu'avaient si longtemps brimés les folies anarchiques d'une production sans lois » (*ibid.*, p. 252). La portée de ce texte procède de son extension nationale le 3 août 1938¹³⁹, la nation référant dès lors à un périmètre institutionnel, non à une culture ou une nature.

Conclusion intermédiaire : le caractère significatif du cas L'Herbier

L'Herbier (1979, p. 14) présente ses mémoires comme étant celles d'un cinéaste de « seconde lune », succédant à la génération de Feuillade et dont l'expérience accompagne la désintégration de la production. Le directeur artistique, comme superviseur d'une pluralité de tournages au sein d'une grande compagnie, perd son port d'attache. Le metteur en scène, possiblement producteur, tente de faire sienne la situation nouvelle. Son expérience se construit sur une trame réticulaire, liant temporairement diverses

138 Archives nationales, CE 115, Rapport de Maurice Petsche publié en annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1935 de la Chambre des députés, numéro 5583, Session de 1935, p. 30.

139 La procédure d'extension consiste à rendre obligatoire par arrêté ministériel l'application d'une convention ou d'un accord collectif à tous les employeurs inclus dans son champ d'application.

sociétés dans la mise en œuvre d'une logique de filière (de la production à l'exploitation). Inscrit dans cette organisation économique, Marcel L'Herbier est amené à endosser tour à tour deux rôles : négocier les conditions financières de lancement des productions et diriger l'équipe. Il apparaît comme entrepreneur innovateur, devant réunir les moyens de financer ses films, mais aussi en mener la réalisation technico-artistique jusqu'à leur terme. Son cas est similaire à plusieurs de ses contemporains (Gance, Dulac...) (Morrissey, 2008, p. 563). Le standard de qualité du produit qui s'impose à la profession à la fin des années 1910 justifie à ses yeux de désigner cet entrepreneur comme *auteur*. Dans le cas du contrat de Feuillade en 1918, cette désignation prolongeait la situation d'exception du directeur artistique de la maison *Gaumont*. Or dans une organisation désintégré, l'effort de L'Herbier et ses pairs vise à substituer à l'exception la reconnaissance générale du droit d'auteur des metteurs en scène, en marginalisant le nom des maisons de production. En outre, ce droit d'auteur se veut droit de percevoir un pourcentage sur l'exploitation commerciale des films. À l'horizon de cette revendication, le metteur en scène serait institué en figure hybride, à la fois salarié et rentier : titulaire d'un salaire au titre de son contrat de travail et titulaire d'un revenu du titre de son patrimoine.

La reconnaissance du droit d'auteur de films n'est pas indépendante de la comparabilité du fait filmique aux arts consacrés. En effet, L'Herbier conçoit sa profession à l'aune de l'auctorialité de l'artiste, se traduisant par son intégration à la sociabilité de l'art la plus légitime. Le motif de la nationalité comme legs incorporé complète cette qualité d'artiste du metteur en scène de cinéma, dans un contexte de concurrence des capitalismes nationaux. La nation fonctionne comme une catégorie *a priori*, c'est-à-dire dont les conditions de manifestation phénoménologique ne sont pas interrogées. C'est une catégorie spontanée, « naturelle », qui, en plus de son sens culturel, a plusieurs usages : elle permet d'imputer l'expérience du chômage aux travailleurs immigrés, mais désigne aussi l'espace possible du droit, qu'il s'agisse du droit de discriminer ou d'établir une jurisprudence du droit d'auteur. De même, la convention collective apparaît comme règle de portée nationale. Mais la marginalité du récit de sa signature dans le propos de L'Herbier met en relief l'aspect sous lequel, plus que tout autre, se joue la professionnalisation aux yeux du narrateur : l'accès aux bénéfices symbolique et matériel du droit d'auteur. L'innovation spécifique au droit du travail passe ainsi sous le boisseau.

2. Vers le produit-film en passant par le fait syndical

Faire des films ne signifie plus la même chose avant et après-guerre. Au point de vue des équipes, l'ambition nouvelle du produit engage une indispensable mise à niveau des techniques. Or cette ambition est confrontée à de l'absence d'attachement fixe des équipes à l'établissement et à la dispersion des travailleurs sur un marché du travail ouvert. Une pluralité d'entre eux alors adoptent une même attitude : le rassemblement syndical et l'élaboration d'une « rhétorique professionnelle » (Paradeise, 1985)¹⁴⁰. Les opérateurs de prise de vues initient ce mouvement dans les années 1920. Ils seront suivis par les décorateurs, ingénieurs du son, etc. De manière analogue aux comédiens (Grégoire, 2013, p. 21 et suivantes), la discontinuité de l'emploi commune aux travailleurs de ces groupements fonde la représentation de la fermeture du marché du travail (Paradeise, 1988) comme garantie du placement, du niveau des rémunérations et de la qualité de la prestation de travail. Alors que, à partir de 1932, le chômage s'accroît, l'affirmation de la qualité technique et artistique des « vrais professionnels » adopte un tournure xénophobe, en même temps que des syndicats de métier segmentés s'allient en une même fédération.

La fonction d'opérateur de prise de vues constitue un cas emblématique de la dynamique professionnelle et syndicale entamée après-guerre. Nous en produisons l'analyse en recourant au matériau constitué par Priska Morrissey (2008) dans sa thèse d'histoire de l'art (2.1). On pourra envisager ensuite l'inflexion du fait syndical des salariés de la production dans le contexte de frénésie xénophobe, qui caractérise les années trente, en nous aidant des recherches effectuées par différents historiens sur le cinéma français des années 1930 (2.2).

2.1. La fonction saisie par le syndicat : le cas des opérateurs de prises de vues

La révélation d'un nouveau standard de qualité filmique pendant la Grande guerre a un effet à la fois légitimant et galvanisant pour les opérateurs, qui se trouvent néanmoins aux prises avec une organisation économique fragmentée. Dans ce cadre, ils entament une démarche de définition de leur qualité professionnelle, à travers l'expression syndicale d'un discours, ayant pour objet de définir ce qu'est un opérateur, qui peut l'être et ce qu'on peut attendre de lui. On empruntera la plupart des renseignements relatifs à cette démarche à l'historienne Priska Morrissey (2.1.1). Toutefois, celle-ci en fait une lecture « identitaire », insistant sur l'indépendance et la qualité d'auteur des opérateurs. Nous serons amenés à

140 Dans le sillage de la théorie du « mandat » de Hughes (1997), Paradeise (1985) appréhende la « rhétorique professionnelle » comme articulation d'un discours sur le besoin et d'une caution scientifique, comme le montre le cas des médecins. L'association de ces deux motifs vise à fonder une activité en profession organisée. Le cas des équipes de cinéma peut être envisagé comme une variante du même thème, le besoin adoptant un registre culturel et l'invocation de la science revêtant un aspect plus technique et opérationnel.

revisiter cette analyse, compte tenu des modalités d'engagement discontinu des opérateurs des années vingt (2.1.2).

2.1.1. La redéfinition de la qualité d'opérateur : entre état de l'art et emploi discontinu

Henri Fescourt donne un témoignage détaillé de l'expérience esthétique produite par les films états-uniens, tels qu'ils pouvaient apparaître aux yeux d'un metteur en scène français de la génération de Feuillade. Nous situant « dans le sombre Paris de la fin 1914, dans une étroite salle des boulevards », il évoque les films de Charlie Chaplin (Fescourt, 1959, p. 140).

Je ne pouvais pas ne point remarquer une méthode inédite de varier les images : non seulement les plans d'ensemble alternaient constamment avec des plans moyens mais, ainsi que je viens de le dire, j'apercevais qu'au cours de la scène, le réalisateur avait tendance à isoler, de temps en temps, un personnage, saisi dans l'instant fugitif d'une émotion quelconque. (C'était principalement en plans moyens que les personnages étaient isolés : un cache ou la fermeture de l'iris les séparaient des autres protagonistes). Ces localisations conféraient aux images une accentuation qui les imposaient.

En outre, les scènes et les plans recherchaient la brièveté, obéissaient à une volonté de ne pas s'attarder sur les vues. On renonçait à l'insistance du temps au profit de la multiplicité dans l'espace. Il résultait que si, d'un côté, les rapprochements et les éloignements de la caméra imprimaient au film un aspect plus dynamique que jadis et déjà spécifique, d'un autre côté, le raccourcissement des scènes et des plans hâtaient l'allure du récit. La méthode préfigurait le style que Griffith et son école allaient rendre classique, avec toute la gamme des champs et des contre-champs, la profusion des plans de toutes dimensions.

Si la parole est celle d'un metteur en scène, on peut constater qu'elle implique directement la prise de vues, dont le produit est explicitement saisi comme plan (doté d'un cadre, d'un point de vue, d'une qualité de lumière, etc.) lui-même situé dans un montage. L'expérience de Fescourt traduit ainsi la conscientisation d'un nouveau standard filmique, popularisé par une production qui s'impose aux membres anciens et nouveaux des équipes de production cinématographique¹⁴¹. Dès 1918, *La Dixième Symphonie* d'Abel Gance affirme des choix photographiques inédits pour la production française et cite l'opérateur Léonce-Henri Burel au générique, après le metteur en scène et le compositeur. Suivant la relation qu'en fait Burel lui-même (cité par Morrissey, 2008, p. 475-476), cette mention au générique,

141 Selon le ministère des Finances en 1923, la part des productions françaises dans les programmes et dans les recettes des salles s'évalue à 15-25% (Sadoul, 1975, p. 9). À partir de plusieurs sources, Morrissey (2008, p. 507) aboutit à des estimations du même ordre.

conçue par le producteur Alex Nalpas, sert d'alternative à une hausse de salaire. Mais il faut aussi comprendre cette mention comme l'expression d'un possible au regard de la progression qualitative de l'image et de la nomination au générique préalablement acquise d'autres contributeurs du film (vedettes, auteurs). La première mention de l'opérateur constitue donc un précédent.

Plus largement, durant l'après-guerre, la redéfinition de la technique de prise de vues est assumée dans un « transfert culturel » (Morrissey, 2008, p. 507) des Etats-Unis vers la France. Ce transfert s'appuie sur l'observation des images hollywoodiennes et sur des voyages d'études réalisés par les producteurs et metteurs en scène. Il s'agit de prendre connaissance des techniques usitées dans les studios états-uniens, comme l'éclairage artificiel et ses effets à l'image. La définition de la lumière d'un film devient une dimension constitutive de la division du travail, comme de la qualité d'opérateur.

En parallèle, la section des opérateurs de prise, née au sein du syndicat des opérateurs projectionnistes, se fonde en groupement indépendant entre 1919 et 1920. En 1924, on compte une centaine d'opérateurs en France¹⁴², leur nombre connaissant une élévation sensible (peut-être 125 en 1925)¹⁴³. Le syndicat en rassemble la moitié ou plus chaque année, avant que son activité ne décroisse au milieu de la décennie. Nous avons vu (chapitre 1) que ce syndicat adoptait la forme d'une communauté de métier (référant aux caractéristiques propres de l'activité visée), dont l'objet consistait, à tout le moins, à susciter une interconnaissance professionnelle, une mise en partage des conditions d'engagements en divers lieux et filtrage des engagements par l'établissement d'une liste de films.

En 1921, une allocution du président du syndicat, Maurice Rischmann donne un aperçu de la pluralité d'enjeux de travail, dont le syndicat se veut la caisse de résonance¹⁴⁴ :

Le but de notre syndicat vous est connu. Resserrer les liens de camaraderie qui nous unissent, défendre nos intérêts, grouper tous les opérateurs susceptibles de mener à bien la lourde tâche qui leur incombe dans l'exécution d'un film. (...) Les opérateurs ne sont plus ce qu'ils étaient avant, « de vulgaires tourneurs de manivelles ». Ils sont devenus des collaborateurs immédiats des metteurs en scène. Du moins, c'est ainsi que je l'entends et je ne crois pas être trop prétentieux en disant qu'une bonne photographie a son importance dans la réussite d'un film. Malheureusement beaucoup de mes camarades ne trouvent pas dans les studios français les moyens de lutter à armes égales avec leurs confrères américains. Notre matériel, appareils et installation électrique, surtout a été jusqu'ici au-

142 D'après *La Cinématographie française* (cité par Morrissey, 2008, p. 491).

143 Le Tout-Cinéma (cité dans idem).

144 Discours reproduit dans « Le banquet du Syndicat des opérateurs de prise de vues », *La Cinématographie française*, n°118, 5 février 1921, p. 7-8 (cité dans *ibid.*, p. 493).

dessous du leur. Du jour où nous serons aussi bien outillés, je puis assurer que notre production sera aussi bonne, si ce n'est meilleure.

Un autre but de notre syndicat est la défense du film français et nous avons été les premiers à donner notre adhésion lorsqu'il s'est agi de fonder une Fédération ayant ce programme en vue. Je ne sais, hélas, ce qu'il est advenu de ce projet, mais vous pouvez, malgré cela, être certains, et j'en appelle à mes camarades, que l'on nous trouvera encore les premiers signataires lorsqu'il s'agira de faire le nécessaire pour que la cinématographie française reprenne la place qu'il occupait, il y a quelques années, c'est-à-dire la première.

Dans ce discours, le syndicat apparaît comme support de redéfinition de la qualité d'opérateur. Rompant avec son aîné, « vulgaire tourneur de manivelles », l'opérateur est dorénavant responsable de la réussite de la photographie d'un film. Celle-ci n'est plus saisie comme reproduction du réel, mais comme expression construite d'une intention. Dans le propos de Rischmann, il s'agit ainsi de rendre manifeste la dimension artistique de la contribution technique de l'opérateur. Ceci justifie des préconisations sur la mise à niveau de l'équipement, face à la cinématographie états-unienne. L'invocation du « film français » réfère à l'ancrage national de la production, sur un plan culturel aussi bien qu'économique et corrélativement à une situation de concurrence internationale. Cependant, cette référence à la nation n'empêche pas la continuation de la discussion professionnelle au sein d'association ou congrès internationaux.¹⁴⁵

En outre, l'évolution du produit a des effets sur les pratiques de travail. Selon Morrissey (2008, p. 532), la fonction de chef opérateur apparaîtrait vers 1923-1924, en lien avec l'apparition du second opérateur et/ou aide opérateur et du photographe de plateau. Ce chef opérateur est amené à se situer par rapport au metteur en scène, au fil d'articles dans la presse corporative, selon lesquels le spécialiste met son savoir et sa technique au service du généraliste. Suivant une pyramide théorique, le chef opérateur dirige d'un côté les opérateurs et assistants, d'un autre côté le chef électricien et ses auxiliaires, tenus à une fonction de mise en place et de contrôle des équipements (*ibid.*, p. 503). Cette démarche de clarification

145 En témoignent, à partir de 1927, les discussions menées dans l'Association professionnelle des opérateurs de prise de vues de langue française, qui rassemble des opérateurs français, belges et suisses. De plus, cette association participe à des rencontres et congrès internationaux, où les opérateurs allemands mènent généralement le débat touchant les différents aspects de l'activité : production, distribution, enseignement par le cinématographe, problèmes juridiques, rapports du cinéma aux autres arts, création d'un « Bureau international du cinéma » (Morrissey, 2008, p. 492 ; 569 et suivantes). Faut-il voir dans ces espaces de discussion l'expression d'une mobilité des opérateurs ? D'un intérêt transfrontalier pour la socialisation des pratiques innovantes ? D'une domination allemande sur le vieux continent, capable d'agrèger les opérateurs des nations voisines ? Ces questions restent ouvertes.

des attributions peut être inscrite dans un « mouvement d'organisation matérielle et symbolique lié à la conquête et à la pérennisation du statut » (Paradeise, 1988, p. 11-12).

Le chef opérateur est ainsi engagé dans une trajectoire de normalisation de sa contribution au produit. Il entre dans le projet dès la préparation, à l'initiative du réalisateur, afin de « concevoir et préparer » (Vernet, 2013, p. 182) avec lui la lumière, en lien avec les moyens techniques appropriés (caméra, pellicule, projecteurs) dans le cadre d'un budget. Sur le plateau, ce travail de préparation est ajusté et mis en œuvre avec l'aide de l'équipe de prise de vues. Il faut éclairer la scène, construire un modelé¹⁴⁶ et régler la caméra. Pour chaque caméra utilisée, on compte plusieurs assistants. Enfin, l'opérateur supervise les équipes d' « électros » et de « machinos », en charge de l'infrastructure de la prise de vues : alimentation électrique, installation des projecteurs, rails pour les travellings, etc.

Cependant cette redéfinition des pratiques s'inscrit dans une industrie émietlée. Les équipes sont constituées au projet, ce qui implique une discontinuité des engagements auprès de différents employeurs, « même si des collaborations de longue durée et de confiance avec telle maison de production et/ou tel metteur en scène existent toujours » (Morrissey, 2008, p. 566). Cette discontinuité fonde le syndicat à se saisir dès le début des années 1920 de l'enjeu du placement (*ibid.*, p. 489) : la qualité du recrutement syndical, reposant sur un double parrainage et une fiche de renseignements, vise à constituer le syndicat en intermédiaire d'emploi : « Il ne faut pas que nous fournissions aux employeurs des opérateurs dont nous ne connaissons pas la bonne réputation et qui, par la production d'un travail d'une qualité insuffisante, pourraient éloigner de nous petit à petit les demandes d'emploi »¹⁴⁷. Dans ce contexte, le passage par l'Ecole technique de photographie et de cinéma, créée en 1926¹⁴⁸ (Morrissey, 2008, p. 549) acquière le rôle théorique de filtre, devant permettre de réserver l'emploi aux opérateurs formés.

2.1.2. Affirmation identitaire ou fermeture du marché du travail ? Le paradoxe des opérateurs de prise de vues

Se référant aux travaux d'Andrew Abbott (1988), l'analyse de Morrissey (2008, p. 554) met l'accent sur la « conquête d'une aire de compétence », caractérisée par la possession d'une habileté technique et artistique liée à une place définie dans la division du travail en équipe. Cette notion permet ainsi d'introduire une distinction entre une division purement technique du travail et une division sociale, prenant en compte l'aménagement d'un périmètre au sein duquel se joue des responsabilités. À travers cette division sociale du travail, Morrissey entend saisir la trajectoire de « légitimation d'un métier »

146 L'expression est d'un assistant opérateur interviewé.

147 Victor Morin, « Bulletin officiel des opérateurs de prise de vues », *Le Cinéma et l'Echo du cinéma réunis*, n°402, 20 février 1920, p. 5 (cité par Morrissey, 2008, p. 488).

148 Actuellement Ecole nationale supérieure Louis Lumière.

propre aux opérateurs. Le riche matériau historique rassemblé dans sa thèse lui permet ainsi de restituer l'élaboration d'une rhétorique professionnelle, visant la reconnaissance d'un nouveau standard photographique. Or elle conçoit ce processus comme une affirmation « identitaire », l'un des chapitres de la thèse s'intitulant carrément « La fabrique identitaire d'un espace : la prise de vues ». Ce processus, marqué par la « sortie de l'anonymat » matérialisée par la mention du chef opérateur du générique, se parachèverait dans les débats relatifs à sa qualité d'auteur (ou co-auteur) du film.

Toutefois, les termes dans lesquels se formule l'analyse de Morrissey nous semblent en biaiser les résultats. En effet, la focalisation sur le métier occulte *le lien d'emploi* comme étant sa condition d'exercice. Qu'entend-t-elle par « métier » ? Pour Morrissey, l'opérateur serait un « travailleur indépendant », ce qui ne peut manquer d'évoquer les opérateurs des toutes premières années du cinéma, travaillant à façon pour le compte d'un client. À un niveau plus théorique, on peut voir dans ce travailleur indépendant une expression dérivée du « métier complet traditionnel » (Naville, 2012, p. 27). Or cette figure du travailleur fait l'économie du cadre juridique dans lequel ont lieu les engagements depuis les années dix, celui du lien d'emploi entre employeur et salarié. Au début des années vingt, le futur chef opérateur Henri Alekan¹⁴⁹ est ainsi amené à signer formellement un contrat de travail (1999, p. 11) :

C'est en 1929 que je signai mon premier contrat. Ma lettre d'engagement stipulait que j'étais assistant opérateur (...) Cette fois c'était sérieux, j'entrais vraiment dans la profession qui m'avait souvent parue inaccessible.

Néanmoins, à l'appui de la notion de métier, Morrissey (2008, p. 566) insiste sur l'indépendance de l'opérateur, comme marqueur de « la reconnaissance du travail personnel effectué ». Il nous semble quant à nous que cette indépendance n'est qu'un nom donné à une mobilité professionnelle imposée par l'organisation fragmentée de la production. En outre, la documentation apportée par Morrissey touchant l'évolution de la fonction d'opérateur nous convainc moins de son indépendance, que de l'approfondissement de sa relation avec le reste de l'équipe. En effet, c'est à condition de déléguer un certain nombre d'opérations techniques à une équipe que l'opérateur peut se concentrer sur l'élaboration plastique de l'image.

149 Henri Alekan (1909-2001) : si l'on suit ses écrits autobiographiques (Alekan, 1999), son premier métier est marionnettiste, il anime un Guignol ambulante à la fin des années 1920. Puis il démarque laborieusement opérateurs et studios, suit des cours du soir de cinéma, d'optique et de radiotélégraphie au Conservatoire des Arts et Métiers, effectue des travaux pratiques à l'usine Pathé-Cinéma de Joinville. Grâce à l'entremise d'un critique, il prend pied dans le studio de Billancourt, à divers postes (accessoiriste, assistant, figurant, caddie). À partir du début des années 1930, il est tour à tour deuxième assistant photographe, quatrième assistant opérateur, puis à partir de 1937, assistant opérateur auprès d'Eugen Schufftan, qui le fait participer à des longs métrages. Nous reviendrons plus loin sur la suite de sa carrière.

L'occultation par Morrissey du lien d'emploi aboutit dans une interprétation volontariste du fait syndical : il serait le support de l' « identité », qui s'affirme dans la « conquête ». Morrissey (*ibid.*, p. 29) précise très tôt qu'elle voit dans l'identité un « processus biographique ». Si l'organisation joue, c'est comme cadre « systémique et concurrentiel » au sein duquel différentes identités de métier ou au sein du même métier s'affrontent. L'autre, qu'il soit metteur en scène ou chef électricien, apparaît ainsi dans la figure du rival et le « métier » devient un champ de bataille, où l'on se dispute des responsabilités et finalement des attributions autoriales. Ce faisant, l'analyse de Morrissey manifeste en permanence une orientation normative, en cherchant à attribuer la qualité d'auteur à l'opérateur de prise de vues. Cette démarche culmine dans le dernier développement de l'enquête : « Vers un statut potentiel d'auteur ? » (Morrissey, 2008, p. 569 et suivantes). Mais cette qualité était postulée d'avance, comme si l'existence devait rejoindre l'essence.

Nous ne nions pas que l'auctorialité de l'opérateur sur l'image fasse enjeu, notamment à partir des années 1920. Mais à nos yeux, cette question manque ici d'une problématisation, qui fasse apparaître la nature conventionnelle de la qualité d'auteur (Foucault, 1969). Le cas des metteurs en scène, abordé précédemment, montre que le bénéfice de cette qualité passe nécessairement par un compromis social, engageant une pluralité d'instances (le producteur, le scénariste, le metteur en scène lui-même...) et dont le droit fournit un support de stabilisation.

Surtout, il nous semble que l'analyse de Morrissey exprime les difficultés qui scandent couramment l'appréhension des groupes sociaux en terme d'identité, notion qui s'accompagne volontiers d'un préjugé fixiste (ici, l'opérateur est un auteur)¹⁵⁰. Ce biais d'analyse insiste sur les caractéristiques propres de l'opérateur, là où, paradoxalement, le matériau de la chercheuse montre des interdépendances. La distinction sociale des opérateurs est postulée, par opposition au salariat, identifié à l'hétéronomie. Pourtant, la volonté de contrôler le marché du travail apparaît comme conséquence de la discontinuité de l'emploi, que ne saurait pallier la seule récurrence des recrutements par le même metteur en scène, dès lors que ce dernier est lui-même soumis à une logique de projet. Il est décisif pour les opérateurs de faire face à cette contrainte, à laquelle ils tentent de répondre par le contrôle corporatif du placement. De manière significative, les syndicats de musiciens, d'acteurs et d'artistes lyriques nourrissent de la même façon et depuis plusieurs décennies une « ambition de maîtrise du marché du travail » valorisant le professionnalisme des syndiqués (Cardon *et al.*, 2013).

Nous ne nions pas que la définition d'une « aire de compétence » fasse enjeu pour les opérateurs, ni qu'ils puissent se représenter leur qualité professionnelle comme étant celle de « travailleurs

150 La réflexion de Renaud Sainsaulieu sur l' « identité au travail » traduit ces difficultés : à la butée que représente la notion d'identité, dès lors qu'elle est envisagée comme point de départ, il est amené à opposer la notion de « conflit » (Sainsaulieu, 1988, p. 314 et suivantes) comme un préalable logique, constitutif de la formation des identités sociales.

indépendants ». Mais cette indépendance n'est que le nom donné à la discontinuité d'engagements. C'est le paradoxe des opérateurs de prise de vues, ou du moins de l'analyse de Morrissey, de parler de travail indépendant, de métier comme s'il s'agissait de « métier traditionnel complet » (Naville, 1956, p. 27), là où le lien d'emploi constitue la condition d'exercice du travail.

Or la discontinuité de l'emploi, comme la concurrence non maîtrisée de nouveaux entrants, oriente la pratique syndicale. La définition des règles de l'art par le syndicat, comme l'établissement d'une filmographie personnelle, sont ainsi mis au service de la fermeture. On peut dire avec Paradeise (1988, p. 13) que le filtrage des adhésions au syndicat s'effectue « en fonction *des qualités considérées comme nécessaires* à l'activité professionnelle » (souligné par elle), qualités attestées par les états de service, auxquels s'ajoutent bientôt le suivi d'une formation dans une école. Ainsi, le syndicat vise à se poser en prescripteur d'une qualité du travail fourni et dont elle se porte garante dès lors qu'il est accompli par l'un de ses membres. Le but est de favoriser la fréquence des engagements, le prestige social, le niveau de rémunération, bref, la qualité professionnelle. Contre une pratique des producteurs qui consisterait à embaucher à coûts réduits des opérateurs non homologués, il s'agit au contraire de préserver un réseau d'interconnaissances où l'engagement vient chaque fois confirmer le statut d'opérateur. Le fait syndical est ainsi orienté vers la construction d'une « profession », non pas exclusive du salariat comme le suggère le sens anglo-saxon du terme¹⁵¹, *mais se fondant sur lui*.

Mais on ne peut pas non plus considérer, à partir du matériau rassemblé par Morrissey, que le syndicat acquière le monopole du placement. Des signes indiquent plutôt le contraire : tous les opérateurs ne sont pas syndiqués, aucun règlement n'impose aux employeurs de passer par le syndicat. Les engagements des opérateurs opèrent toujours sur un marché ouvert, régulé par l'interconnaissance et la compétence reconnue. En outre, au point de vue de l'activité, on peut supposer que chaque production est l'occasion d'aménagements contingents, susceptible d'altérer la figure idéale de l'opérateur décrite dans le discours corporatif.

2.2. Le fait syndical investit la xénophobie : l'expérience des artisans français du film

Les années 1930 voient le développement du fait syndical parmi les équipes technico-artistiques. Revenir sur cette expérience suppose d'en restituer l'environnement, jusqu'à la déclaration de guerre du 3 septembre 1939. En effet, la récession économique brutale de l'industrie cinématographique à partir

151 En Angleterre ou aux Etats-Unis, les « professions » désignent des activités dont « les membres sont pourvus de droits spécifiques, tel que se constituer en association autonome et reconnue, interdire l'exercice de l'activité à ceux qui n'en sont pas membres, organiser la formation. Les autres activités sont appelées *occupations* (...) et leurs membres peuvent seulement se syndiquer » (Dubar *et al.*, 2015, p. 7).

de 1932 va mobiliser l'ensemble de la profession et l'Etat dans une réflexion sur l'élaboration d'institutions économiques pérennes (2.2.1). Dans ce contexte, le fait syndical parmi les équipes, tout en évoluant vers un artisanat de produit, saisit opportunément la xénophobie du temps comme support revendicatif (2.2.2), ce qui nous mènera à étudier la portée de cette stratégie xénophobe (2.2.3).

2.2.1. De l'essor du parlant au chômage des équipes

En dépit d'un accroissement considérablement des recettes des salles¹⁵², le passage au parlant confronte les producteurs de cinéma du monde entier à la barrière de la langue (Depétris, 2008, p. 32), occasionnant un rétrécissement des marchés, que tentera de compenser la réalisation de films en différentes versions (française, anglaise, allemande, etc.). À partir de 1931, la mise au point de la postsynchronisation permet de sortir de cette ornière (Jeancolas, 1983, p. 20).

En France, la généralisation de la parole au cinéma engage le passage de conditions de projection disparates à l'adresse d'un public hétérogène à l'uniformisation des conditions d'exploitation à l'adresse d'un public de masse (Montebello, 2003 p. 53). Les exploitants se nourrissent d'une offre abondante de films états-uniens, mais aussi allemands, mal contenue par les mesures de contingentement¹⁵³ (voir tableau ci-dessous : films présentés en France, 1926-1939). À l'époque, le spectacle cinématographique courant propose en effet de voir des actualités ou un court métrage, puis deux longs métrages pour le prix d'un billet (principe du double programme).¹⁵⁴

Cet essor de l'exploitation s'accompagne de la création de nombreuses sociétés de production. On distingue deux phénomènes polaires : la naissance de sociétés éphémères, attachées à la production d'un seul film (Darré 2000, p. 38) et une tendance à la concentration par rachat d'entreprises. Formées à partir des grandes sociétés d'avant-guerre, les compagnies *Gaumont-Franco-Film-Aubert* (GFFA) et *Pathé-Natan* sont emblématiques de ce qui s'apparente à une ré-intégration, caractérisée par l'acquisition de grands circuits de salles, la mobilisation d'un réseau de distribution, la rénovation des studios et la relance de la production (Choukroun, 2007, p. 42-60). Il apparaît ainsi que le studio intégré se maintient comme paradigme organisationnel (Benghozi *et al.*, 1995).

152 +56% de fréquentation entre 1929 et 1931, cette dernière année représentant un pic (Choukroun, 2007, p. 16).

153 Déjà évoqué, le décret « Herriot » du 18 février 1928 doit continger les importations depuis 1928. Il est délivré par une commission paritaire dépendant du ministère de l'Instruction publique et des beaux-arts. Ses effets sont contournés par l'introduction de négatifs tirés sur place. En 1936, l'« accord Marchandreau » poursuit ces mesures de contingentement : « Le nombre de films doublés autorisés à être projetés en France était limité à 94 par semestre. En outre, cinq salles à Paris et dix en province étaient habilitées à projeter des films américains en version originale » (Jeancolas, 1993, p. 7).

154 À l'époque, la préoccupation principale et récurrente des exploitants concerne la fiscalité sur les billets de cinéma (Léglise, 1969, p. 176).

En 1936, le rapport de Carmoy¹⁵⁵ évoque ainsi la « concentration industrielle marquée » des activités de laboratoires : 95% des films français sortent de cinq usines de tirage¹⁵⁶. En outre, ces laboratoires sont généralement liés à un ou plusieurs des 18 studios (et 40 plateaux de tournage) situés en France (Choukroun, 1997, p. 118). Les effectifs cumulés de ces « industries techniques » s'élèvent à 7 800 salariés, dont la répartition est donnée ci-après.

Personnel salarié employé de façon permanente dans les industries techniques du cinéma¹⁵⁷

	Employés supérieurs	Employés de bureau	Ouvriers	Total
Constructeurs d'appareils	200	300	1000	1500
Usines de tirage	150	100	1 250	1500
Fabrication de films vierges	50	250	3 500	3 800
Studios	75	125	800	1000
Total	475	775	6 550	7 800

S'adossant à ces grandes entreprises, mais aussi à plusieurs sociétés de taille intermédiaires comme Osso ou les Etablissements Braunberger-Richebé (Lefevre, 2011), la production passe d'une moyenne de 80 films par an à l'époque du muet à plus de 130 dans les premières années du parlant.

155 Archives nationales, CE 87, Conseil économique, Rapport présenté par M. de Carmoy, inspecteur des finances, sur : « l'industrie cinématographique », 10 juillet 1936, p. 19.

156 Cinéma tirage Leopold Maurice, G. M. Films, Eclair-tirage, Liano film, Pathé-Cinéma ; cf. Rapport de Carmoy, *op. cit.* p. 19.

157 Rapport de Carmoy, *op. cit.* p. 20bis.

Films de long métrage présentés en France de 1926 à 1939 (par pays producteur)¹⁵⁸

	1926	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939
France	55	94	52	94	139	157	143	126	115	116	111	122	75
Etats-Unis	444	313	211	237	220	208	174	220	248	231	230	239	183
Allemagne	33	122	130	111	60	99	58	45	60	41	31	26	10
Italie	14	7	3	2	8	4	5	4	10	3	5	5	
Angleterre	2	23	23	16	8	7	21	29	19	32	29	21	16
URSS	1	4	9	2	8	6	2	5	6	14	14	1	0
Divers						15	16	7	8	11	4	13	13
Total	581	583	437	478	453	496	419	436	466	448	424	427	297
% films français distribués			12 %	20 %	31 %	32 %	28 %	29 %	25 %	26 %	26 %	29 %	25 %

Le cinéma sonore engage une évolution de l'ensemble des techniques de travail. L'usage d'un matériel d'enregistrement des sons et des voix impose les tournages en studios. Dorénavant, un chef opérateur du son et deux assistants, généralement embauchés par le studio, sont présents durant les prises de vues. Des éclairages beaucoup plus puissants sont utilisés du fait de la vitesse de défilement de la pellicule en cinéma parlant. Les caméras, bruyantes, sont isolées dans des caissons (Depétris, 2008, p. 32). Jeune assistant-opérateur, Henri Alekan raconte (1999, p. 14) : « ...les premiers ingénieurs du son prenaient le pas sur les opérateurs, relégués avec leurs caméras dans de minuscules cabines étanches montées sur roulettes ». En outre, le montage, comme ressource expressive, engage à présent un travail sur le son. Le mixage fait son apparition (Barnier, 2011) et à partir de 1932, la postsynchronisation permet de doubler les dialogues des films.

Les autres départements technico-artistiques ne sont pas en reste. Au sujet du décor par exemple, Léon Barsacq¹⁵⁹ (1949, p. 200) évoque la césure avec « toute survivance du cinéma des origines : le décor

158 Statistiques reconstituées à partir de Choukroun (2007, p. 93, 187 et 291) et Garçon (2006, p. 106-107 ; où la colonne 1933 présente des chiffres légèrement différents).

159 Technicien renommé, Léon Barsacq (1906-1969) collabore avec de nombreux metteurs en scène (Baroncelli, Dréville, Carné, Christian-Jaque Grémillon, Clouzot, etc.). Il est le décorateur de référence de René Clair à partir de 1947.

peint », en particulier du fait de Lazare Meerson¹⁶⁰, qui utilise « sur une grande échelle, le fer, le verre, le ciment, en faisant appel aux spécialistes du bâtiment et de l'industrie ». Il formera une génération d'architecte décorateurs de renom, comme Alexandre Trauner ou Max Douy, qu'on retrouvera plus loin (Rot, 2019, p. 81).

L'ensemble de ces évolutions aboutit à augmenter fortement les coûts de production des films, mais aussi à redéfinir des standards esthétiques, marquées par des films signés Duvivier, Renoir, Carné, Pagnol, etc. Malraux (2003, p. 46) propose une saisie de ce moment dans les termes d'une théorie de l'art : « le cinéma moderne est né, non pas de la possibilité de faire entendre des paroles lorsque parlaient les personnages du muet, mais des possibilités *d'expression* conjuguées de l'image et du son. »

Avec l'accroissement de la production, les engagements sont plus fréquents et plus longs, certains studios s'attachant des équipes techniques et artistiques (les comédiens principalement) à la saison ou à l'année (Lefeuvre, 2011). Les rythmes de travail, évoqués plus haut par L'Herbier, sont intenses. Des techniciens évoquent *a posteriori* « la folie de leurs débuts au cinéma à la Paramount ou chez Pathé vers 1930, quand à coups d'heures supplémentaires le producteur arrivait à faire travailler dix-huit heures sur vingt-quatre et sept jours par semaine » (Bluwal, 1974, p. 80).

Toutefois, la fin de l'année 1932 connaît déjà le déclin de l'euphorie. Les recettes en salle diminuent, ce qui pèse « sur le bilan de sociétés lourdement endettées et peu soutenues par les banques » (Creton, 2004, p. 17). Les grandes sociétés sont touchées de plein fouet : GFFA est mise en liquidation judiciaire le 31 juillet 1934 ; tandis que *Pathé* est mise en faillite le 17 février 1936. Cet effondrement économique donne l'occasion à l'Etat de prendre pied dans l'économie du cinéma.

À la fin des années vingt, une réflexion parlementaire sur le cinéma commençait de s'élaborer : le cinéma était conçu comme expression de la Nation face au monde, et de ce fait, devait être investi d'une mission éducative et propagandiste (Gauthier *et al.*, 2001). Saisi par l'Etat, la portée du fait filmique entraînait en résonance avec d'autres grands enjeux nationaux comme la Défense (Didry *et al.*, 1995, p. 114). Mais les différentes mesures envisagées depuis cette époque restèrent lettre morte, hormis un contingentement sur l'importation de films étrangers¹⁶¹. Peu efficace, il donna lieu toutefois à une première expérience de gestion paritaire, partagée entre professionnels et fonctionnaires (*ibid.*).

En revanche, la crise des années trente donne l'occasion à l'Etat de s'engager en profondeur, de manière soudaine et pragmatique, dans les affaires cinématographiques. Par le biais du renflouement de la Banque nationale du Crédit, il devient l'actionnaire majoritaire et le principal créancier de GFFA

160 Français d'origine russe, Lazare Meerson (1900-1938) travaille principalement avec René Clair et Jacques Feyder. Il est considéré comme le plus grand décorateur de l'entre-deux-guerres. Cf. introduction du fonds Lazare Meerson, cineressources.net.

161 Par le décret « Herriot » de 1928 ; cf. *supra*.

(Léglise, 1969, p. 100-101 ; Choukroun, 2016). Cet événement donne un tour nouveau aux réflexions parlementaires, mais aussi syndicales, en ouvrant la perspective d'une réorganisation industrielle adossée à un appareil puissant. Toutefois, en dépit de projets sur lesquels nous reviendrons, la quantité de films produits continue de diminuer au fil des années, jusqu'à la chute brutale, consécutive à la déclaration de guerre.

Enfin, il convient de revenir sur l'impulsion que la récession donne au fait syndical. Côté patronal, les exploitants, répartis sur tout le territoire, ont développé des relais chez les députés de l'Assemblée nationale. En position de force par rapport aux producteurs de films par la maîtrise des débouchés, ils feront échouer la plupart des propositions de réformes du Front populaire (Choukroun, 2016). À cet axe de conflictualité s'ajoute la rivalité entre sociétés françaises et sociétés étrangères dans la production et la distribution¹⁶² (les deux phénomènes pouvant se conjuguer). Exprimant ces divergences, les années 1935-1936 voient se former deux organisations d'employeurs : d'un côté, la Fédération des chambres syndicales de la cinématographie française, réunissant des sociétés françaises (production, distribution, exploitants)¹⁶³ ; de l'autre, le Comité du film, réunissant des sociétés étrangères (mêmes activités, auxquelles s'ajoutent les laboratoires)¹⁶⁴ (Léglise, 1969, p. 119). Ces deux organisations réalisent une unité fragile en 1936, dans une Confédération générale de l'industrie cinématographique (*ibid.*, p. 120).

Côté salariés, l'accroissement du chômage se conjugue avec l'afflux de producteurs, metteurs en scène et techniciens allemands fuyant le nazisme (Boriaud, 2011). Dans ce contexte, de petits syndicats de métier se regroupent en une Fédération Nationale des Syndicats d'Artisans Français du Film (Lefeuvre, 2013, p. 564). Celle-ci intègre une dimension xénophobe à l'objectif d'une fermeture du marché du travail. La présente section vise à analyser la trajectoire et l'action de cette Fédération.

2.2.2. *Artisanat de produit et fermeture du marché du travail : vers la xénophobie*

Dans les années 1930, la catégorie de chômage acquiert une signification ferme, opposé à l'emploi salarié tout en étant distincte de la maladie ou de l'invalidité (Salais *et al.*, 1986, p. 147). Adoptée au

162 Selon Choukroun (2016), « Le nec plus ultra du film français du début des années trente sont des productions allemandes en France ». C'est par exemple le cas de *Sous les toits de Paris*, réalisé en 1930 par René Clair et produit par la Tobis.

163 Cette organisation succède à la Chambre syndicale de la cinématographie réunissant toutes les branches patronales dans les années vingt. Elle regroupe à présent la Chambre syndicale des producteurs français de films, la Chambre syndicale des distributeurs français de films, la Chambre syndicale française des directeurs de cinéma (Léglise, 1969, p. 117).

164 Soit : la Chambre syndicale française des producteurs de films, la Chambre syndicale française des distributeurs de films, l'Union des chambres syndicales françaises des théâtres cinématographiques et industries annexes, la Chambre syndicale des industries techniques de la cinématographie.

cœur d'un large débat sur le chômage, la loi « protégeant la main d'œuvre nationale » est promulguée le 10 août 1932 (Guillaume, 1985). Sa mise en œuvre est déléguée aux organisations syndicales pour chaque activité. Les professionnels du spectacle s'en saisissent les premiers, ce qui aboutit dans le décret du 23 avril 1933 fixant « la proportion de travailleurs étrangers pouvant être employés dans les établissements de spectacle » et notamment « dans les établissements de prises de vues cinématographiques ». L'église (1969, p. 136-137) résume comme suit les dispositions relatives aux studios cinématographiques¹⁶⁵ : les étrangers ne peuvent constituer plus de 50% du personnel technique (ingénieurs du son, photographes et opérateurs), cette proportion devant être progressivement amoindrie à 25%¹⁶⁶. Pour les ouvriers (électriciens, machinistes, etc.), l'ensemble du personnel étranger ne peut excéder 5%. Des quotas sont aussi applicables aux comédiens et figurants¹⁶⁷.

La publication de ce décret précède de peu la création d'une pluralité d'organisation syndiquant les membres des équipes de production (Lefevre, 2013, p. 564). À partir de juin 1933 naissent dans l'ordre chronologique :

un syndicat réunissant le personnel d'administration et de production : régisseurs, accessoiristes, assistants-réalisateurs, administrateurs de production, mais également des maquilleurs, costumiers, habilleuses et script-girls ;

un syndicat de metteurs en scène ;

un syndicat de chefs opérateurs, opérateurs et assistants ;

un syndicat de décorateurs-architectes ;

un syndicat d'opérateurs de prise de son ;

un syndicat de musiciens de films.

À la manière des opérateurs des années vingt, on peut parler de communautés de métier au sens où chaque organisation agrège ses membres en référence à un même fonction dans la division sociale du travail. Chaque métier définit les prérogatives relatives à sa communauté de référence. Les revendications se déclinent dans la rubrique mensuelle « Dans nos syndicats » de la *Cinématographie française*¹⁶⁸ (Lefevre, 2013, p. 567). En témoigne cet extrait concernant les décorateurs¹⁶⁹ :

165 Dans sa recension de cet épisode, L'église nous indique que ce décret est encore en vigueur au moment où il écrit.

166 45% après le 23 octobre 1933, 35% après le 23 avril 1934, 25% après le 23 octobre 1934.

167 Les étrangers doivent être cantonnés à 10% de l'ensemble des comédiens et dans une fourchette de 10 à 25% en fonction du nombre de figurants.

168 Revue corporative de référence entre 1918 et 1966 (interruption entre 1940 et 1945).

169 « Dans nos syndicats – chez les Architectes-décorateurs », Bulletin des Artisans Français du Film, *La Cinématographie Française*, n°842-843, 22-29 décembre 1934 (cité dans Lefevre, 2013, p. 567).

Bien souvent on ne prend pas le décorateur en considération. On ne tient pas compte que c'est un technicien qui doit être appelé à la préparation même d'un film et on le consulte très souvent, quelques jours à peine avant le commencement des prises de vues et c'est alors toujours trop tard (...). Dans un petit studio récemment aménagé, le producteur propriétaire déclare qu'il n'avait pas besoin d'architecte pour quelques petits décors. « Quelques feuilles » disait-il et il les fit planter lui-même. Si c'est pour économiser quelques centaines de francs, nous nous permettons de lui faire remarquer qu'il a tort, parce qu'il prive un des nôtres de gagner son pain et qu'ensuite, ses décors seront mauvais, si petits soient-ils. On dira par la suite qu'en France on ne sait pas travailler.

Tout ce paragraphe traduit une lutte pour la reconnaissance de la qualité des décorateurs, telle que ces derniers la conçoivent dorénavant. L'exigence de leur présence dès la préparation du film traduit la volonté d'être considéré comme interlocuteur du metteur en scène dès l'amont du tournage. La contestation qu'un décor soit réductible à « quelques feuilles » renvoie aux conditions d'exercice du métier et à la qualité du produit, en lien avec les règles « auxquelles doit obéir le décor pour répondre aux besoins de la mise en scène et de la prise de vues (Barsacq, 1949, p. 199). Que l'engagement soit directement corrélé au fait de « gagner son pain » est significatif de l'acuité de la question du chômage. En février 1934, le souhait émis par les opérateurs des années vingt de voir les différents métiers de l'équipe se fédérer dans la défense du cinéma français devient réalité, à travers la création d'une Fédération Nationale des Syndicats d'Artisans Français du Film (Lefeuvre, 2013, p. 564). Ce rassemblement est initié par le Syndicat des Chefs Cinéastes Français (les metteurs en scène) et du Syndicat du Personnel Français de la Production Cinématographique.

Cette Fédération se pose en représentante des équipes de film, symétriquement à la réunion des employeurs en différentes chambres syndicales. Elle compte un peu moins de 400 adhérents à l'origine, dont une large part d'opérateurs (95), d'assistants-opérateurs (49) et de membres du personnel d'administration et de production (92) ; au total, ces fonctions rassemblent 62% des effectifs (*ibid.*, p. 568). Le choix du terme « artisans » dans l'intitulé de la Fédération évoque le paradoxe déjà sensible chez les opérateurs : l'association d'une imagerie du travailleur indépendant, occultant la qualité de salarié des travailleurs concernés.

La réunion de l'ensemble de ces métiers en une même structure, qui plus est à l'enseigne de l'artisanat, est significative par elle-même. L'équipe est ainsi définie comme collection d'artisans, concourant à la réalisation d'un produit défini. On propose de désigner cette représentation du fait professionnel comme « artisanat de produit ». D'un côté, la référence revendiquée à l'artisanat occulte le lien d'emploi constitutif de l'équipe, d'un autre côté, le produit comme visée commune permet de tracer une frontière avec tout autre communauté professionnelle.

En dépit de leur nombre relativement réduit, les les metteurs en scène acquièrent une position de prescripteur dans la Fédération. Avec l'appui du personnel d'administration de la production, ils vont donner une tournure franchement xénophobe à la volonté de fermer le marché de l'emploi. Si l'on suit Lefeuvre (2013), il s'avère que dès la première réunion, la Fédération consacre ses discussions à l'action « contre la main-d'œuvre étrangère », suite à quoi diverses démarches sont menées au long de l'année 1934, afin d'instaurer « une réglementation plus stricte du recrutement des travailleurs étrangers dans les studios » (*ibid.*, p. 565) : rencontre d'élus, dénonciation des techniciens étrangers dans la presse, etc.

Le défilé du 24 mai 1934 vise à attirer particulièrement l'attention (Léglise, 1969, p. 138) :

dix auto-cars en file remontèrent les Champs-Élysées de la Concorde à l'Etoile, les redescendirent, empruntèrent ensuite la rue Royale, les grand boulevards jusqu'à l'Opéra, la rue Quatre-septembre jusqu'à la République où le cortège se disloqua. 400 travailleurs de l'industrie cinématographique se tenaient debout dans ces cars et exposaient aux yeux des Parisiens des pancartes explicatives : « Les travailleurs français du film crèvent de faim » ; « Peuple français sauve le cinéma de ton pays »...

En complément de ces actions, la Fédération présente un programme d'action comportant sept points en décembre 1934¹⁷⁰ :

- 1° Protection effective des artisans nationaux.
- 2° Amélioration du marché des films français et de la production nationale.
- 3° Mise en place de contrats-types équitables en collaboration avec les organismes patronaux.
- 4° Mise en place de mesures efficaces pour garantir le paiement des salaires et indemnités.
- 5° Création d'un « Service du Contentieux » et d'un « Conseil juridique » auxquels les membres pourront avoir recours pour défendre leurs droits individuels ou collectifs.
- 6° Création de mesures destinées à réglementer et améliorer les conditions de travail dans la production cinématographique.
- 7° Mise en place d'un « organisme d'action intersyndicale », en liaison étroite et permanente avec les groupements patronaux.

170 « Voici notre bulletin », Bulletin des Artisans Français du Film, *La Cinématographie Française*, n°842-843, 22-29 décembre 1934 (cité par Lefeuvre, 2013, p. 566).

Le point 1 suggère que la xénophobie d'Etat est insuffisante aux yeux des artisans. En revanche, le point 2 déplace le débat vers l'appréhension d'un contexte productif aux dimensions plurielles, en écho aux discussions corporatives et parlementaires contemporaines touchant l'organisation de la profession. Les deux points suivants (3 et 4) traduisent l'hétérogénéité des conditions d'engagement d'un projet à l'autre, ainsi que la variabilité des rémunérations. L'appel à la réglementation se joint ainsi à la volonté d'encadrer les contentieux (5). Les conditions de travail, notamment les amplitudes horaires, font l'objet du point 6, la presse corporative évoquant la limitation des « abus des producteurs », même si la journée de 8 heures semble « inenvisageable » (Lefevre, 2013, p. 567). Enfin, la dernière revendication, visant à instituer un groupe transversal d'artisans « en liaison étroite et permanente avec les groupements patronaux », traduit la volonté d'établir une concertation avec les employeurs touchant l'organisation productive.

Ce programme n'est donc pas réductible à la xénophobie. Toutefois, la primauté que cette question y occupe (point 1) lui donne une visibilité particulière, s'inscrivant de plain-pied dans une campagne de presse permanente contre « la Maffia des studios »¹⁷¹. On peut voir dans ce thème l'expression fantasmatique d'une lecture du chômage courante à l'époque, mettant en regard le nombre Français sans emploi et le nombre d'étrangers travaillant, sans plus de contextualisation. En témoigne l'« enquête sur l'emploi des étrangers dans la réalisation des films français », publiée dans la *Cinématographie française* le 26 mai 1934 (voir tableau ci-dessous). Ce type de document ne peut qu'alimenter l'« exécration climat de suspicion, de haines cachées » sur les tournages, dont le jeune opérateur Henri Alekan (1999, p. 17) relate l'expérience sur *La Tendre Ennemie* de Max Ophüls tournée fin 1934 : « Deux camps s'affrontaient alors. Les xénophiles et les xénophobes, les philosémites et les antisémites. Ce n'était pas une guerre à visage découvert mais l'expression d'une sourde rancune ».

171 Série d'articles publiés par Pierre Malo dans *l'Homme Libre* (mentionné par Léglise, 1969, p. 138 et Lefevre, 2013, p. 483).

Extrait de « enquête sur l'emploi des étrangers dans la réalisation des films français »¹⁷²

	Nombre de français	Français et chômeurs	Etrangers travaillant
Metteurs en scène et réalisateurs	38	21	8
Opérateurs de prise de vues	95	47	26
Cinématographistes français	30	3	17
Assistants-régisseurs, accessoiristes	85	54	plus de 30
Collaborateurs attachés à un film pour la partie musicale	21	18	5
Monteurs	27	8	plus de 15
Décorateurs - architectes	39	10	6

Enfin, la fermeture du marché de l'emploi cherche ses modalités de mise en œuvre. Lefeuvre évoque ainsi une proposition tout à fait significative et qui fera long feu, publiée dans *La Cinématographie française* en 1935¹⁷³ : mettre en place une « licence professionnelle », visant à réserver le marché du travail aux travailleurs homologués. Cette licence doit être « délivrée par un jury compétent composé de techniciens chevronnés, afin de lutter contre l'amateurisme dans certaines corporations » (Lefeuvre, 2013, p. 567). Cette proposition traduit l'enjeu de garantir la qualité professionnelle compte tenu d'engagements discontinus. À la manière des artistes du spectacle entre 1919 et 1936, comme l'a identifié Grégoire (2013, p. 21 et suivantes), la corporation se manifeste ainsi comme « horizon d'émancipation ». On en trouvera une première formalisation institutionnelle dans le projet de loi sur la cinématographie, dit projet « Jean Zay »¹⁷⁴, exposé à la chambre des députés le 17 mars 1939. Mais la guerre empêchera sa mise en application¹⁷⁵. Dans son article 12, ce projet indique que toute personne prenant des vues cinématographiques ou prêtant son assistance pour la prise de vues ou de son, dans un

172 Source : Légière, 1969, p. 138.

173 « La licence professionnelle », membre anonyme (signé Mordicus) de la Fédération, Bulletin des Artisans Français du Film, *La Cinématographie Française*, n°860, 27 avril 1935, p. XI (cité par Lefeuvre, 2013, p. 567).

174 Jean Zay (1904-1944) a été ministre de l'Éducation nationale et des beaux-arts, sous le gouvernement du Front populaire.

175 Ce projet est publié en annexe de Légière, 1969, p. 301 et suivantes.

lieu public, afin de projection publique ou commerciale « sera tenue de justifier de la possession d'une carte d'identité professionnelle », dont « les conditions d'attribution seront fixées par décret ».

2.2.3. *La xénophobie comme stratégie*

Que ce soit dans l'article qu'elle consacre aux travailleurs des studios (2011) ou dans sa thèse d'histoire (2013), Morgan Lefeuvre fait état du « hiatus qui existe entre les positions de la Fédération — en particulier celle de son président André Berthomieu — et l'activité réelle des syndicats, davantage centrée sur une logique professionnelle » (*ibid.*, p. 566). Essayant à plusieurs reprises de faire la part entre revendication professionnelle et revendication xénophobe, son analyse développe une approche normative, visant à imputer le poids de la revendication xénophobe à certains éléments de la Fédération. Mais ce partage *a posteriori* est délicat à effectuer dans la mesure où la fermeture du marché de l'emploi, telle que la cherchaient déjà les opérateurs dans les années 1920, *se fonde sur le postulat d'une limitation de la quantité de travail*. Or ce postulat ne peut être que renforcé par la pénurie des engagements durant les années 1930. La xénophobie se présente ainsi, non seulement comme un ajout à d'autres revendications professionnelles, mais comme *leur prolongement dans l'horizon de fermeture*. Elle gagne même des revendications qui peuvent de prime abord sembler se situer sur un autre terrain que le placement, par exemple, la qualité technique, l'étranger étant souvent réputé apporter avec lui l'amateurisme ou le goût altéré par rapport à la sensibilité nationale.

C'est pourquoi il nous semble que la question qui se dégage de la restitution du fait syndical des artisans français durant les années 1930 n'est pas celle du partage entre les revendications xénophobes et celles qui se cantonnent à des questions professionnelles, mais *pourquoi les metteurs en scène, accompagnés par le personnel de la production, sont en pointe de la revendication xénophobe ?*

Dans l'essai de réponse qui suit, nous n'entrerons pas dans une analyse des caractères intrinsèques de la symbolique xénophobe des années trente (qu'on peut trouver par ex. dans Postone, 2013). En revanche, nous proposons une analyse relationnelle, visant à situer le sens de cette xénophobie, au regard de l'inscription sociale et économique de la population étudiée¹⁷⁶.

Notre lecture sera la suivante. Une série de précédents concourt à légitimer la désignation d'un bouc émissaire au sein des équipes de cinéma. Dans les années 1930, l'institution d'une xénophobie d'Etat¹⁷⁷, comme la popularité des lieux communs racistes (Schor, 1985), constituent le *bon sens xénophobe* en explication toute prête aux difficultés que connaît à l'époque le cinéma et au « parfum de spéculation qui flotte autour de [ses] affaires » (Choukroun, 2007, p. 30). C'est d'ailleurs la lecture qui est

176 Notre approche peut être rapprochée de celle Bourdieu (1975) analysant le caractère politiquement significatif de la prose de Heidegger.

177 ...« à la Chambre des députés, 139 textes sont consacrés aux étrangers entre 1919 et 1930, et 200 pour la décennie suivante » (Dornel, 2014, p. 303).

couramment donnée en 1936 de la faillite de *Pathé-Natan* (Jeancolas, 1983, p. 31-32). Ce bon sens constitue ainsi le terreau de l'élaboration d'une revendication favorable aux travailleurs nationaux, majoritaires. En outre, à ce climat général s'ajoutent des déterminations spécifiques aux metteurs en scène et au personnel administratif.

La création du syndicat du personnel de la production et celui des chefs cinéastes amorce une trajectoire de syndicalisation, qui agrège une pluralité de « métiers ». Que la Fédération des artisans français du film soit chapeautée par les metteurs en scène traduit leur rôle de principal animateur de l'équipe. Mais nous ferons l'hypothèse qu'ils apportent du même coup des dispositions qui leur sont spécifiques, dès lors présentées comme étant celle de la Fédération toute entière.

On peut supposer que l'extraction sociale, qu'on peut appeler bourgeoise ou petite bourgeoise, de la plupart des metteurs en scène est loin de les disposer à une confrontation avec patronat, tel que peut l'assumer à l'époque une partie du mouvement ouvrier, principalement la Confédération générale du travail unitaire (CGT-U)¹⁷⁸ et le Parti communiste français (PCF)¹⁷⁹. Mais c'est principalement à partir de leur expérience productive que nous souhaitons appréhender l'attitude des metteurs en scène.

Le cas L'Herbier nous a permis d'illustrer sa *position de faiblesse* face aux différents bailleurs de fonds : sa proximité aux financiers (distributeurs principalement) était marquée du sceau d'une *dépendance* tout à fait différente de celle qui subordonne l'employé à l'employeur. C'est une dépendance non seulement individuelle (comme l'implique aussi le contrat de travail) *mais solitaire*, en ce qu'elle engage le metteur en scène comme *entrepreneur* face aux bailleurs de fonds. Par surcroît, cet entrepreneur se veut artiste, situant ses aspirations dans une perspective de consécration publique. Or celle-ci dépend de sa capacité à trouver des financements. Dès lors, mettre en cause les pratiques hasardeuses des financeurs du cinéma, rendues visibles à travers différents scandales touchant à l'époque certains d'entre eux (Jeancolas, 1983), manque d'apparaître aux metteurs en scène comme vecteur d'une amélioration de leur situation à court terme. On comprend aussi que ces metteurs en scène manquent d'assise dans un syndicalisme confédéré (CGT ou CGT-U) construisant sa revendication en référence à des employeurs, non à des partenaires financiers, ni à des enjeux de reconnaissance artistique.

La xénophobie permet au contraire d'éviter ce conflit, en se présentant comme une voie alternative d'amélioration de la condition des metteurs en scène. Par un jeu de soustraction, l'éviction des étrangers doit bénéficier aux nationaux. De manière complémentaire, la concertation des metteurs en scène avec

178 Entre 1921 et 1922, la Confédération générale du travail se scinde en deux organisations : l'une réformatrice, qui conserve le nom CGT ; l'autre révolutionnaire (affiliée à l'Internationale syndicale rouge), devenant la CGT-U. Les deux courants se réunifient en mars 1936 (Demouveau, 1971 ; Andolfatto *et al.*, 2006).

179 Il ressort d'une analyse de Laurent Dornel (2014, p. 303) sur la xénophobie dans le mouvement ouvrier entre 1880 et les années 1930, qu'au point de vue du PCF, l'hostilité aux étrangers est ponctuelle et porte spécifiquement sur les « agents de l'espionnage et du terrorisme fasciste ».

le patronat (point 2 et 7 du programme d'action) doit permettre de constituer des liens de confiance, confortant au passage la situation d'exception des premiers face à la collectivité de travail et au salariat en général. Quant au personnel administratif des productions, sa morgue xénophobe peut être saisie comme expression de sa substituabilité : dans une situation d'emploi où ce personnel ne peut opposer au tout venant la maîtrise d'un outil technique déterminé, il ressent d'autant plus durement la menace le chômage¹⁸⁰.

Toutefois la stratégie xénophobe se heurte à des limites. Tous les metteurs en scène n'y adhèrent pas d'un même au zèle (Lefevre, 2013, p. 491). Ceci prête à distinguer la Fédération comme organisme unitaire, des metteurs en scène particuliers pouvant nourrir des opinions divergentes. Plus largement, la syndicalisation de techniciens aux noms de consonance étrangère évoque une sociabilité syndicale indifférente ou opposée à la discrimination entre nationaux et non-nationaux (Lefevre, 2013, p. 492). Henri Alekan (1999, p. 22), susceptible de discrimination raciale en raison de ses ascendants juïques, évoque ainsi sa participation à un « Groupement des Assistants Opérateurs » visant uniquement à lutter contre le chômage (sans référence aux étrangers). Ce témoignage doit être mis en regard de la coopération de fait entre nationaux et étrangers au sein des équipes. Pour donner quelques exemples, dès le début des années 1930, ce sont souvent des spécialistes allemands qui forment les ingénieurs du son dans les studios français (Barnier, 2011). L'intégration dans les équipes de chefs opérateurs allemands, « chassés par le nazisme et qui ont apporté avec eux une très haute idée de leur métier » (Bluwal, 1974, p. 79) ponctue le magistère exercé par ces derniers sur leurs pairs durant les années vingt au sein de différents congrès. Leur apport est relaté *a posteriori* par le metteur en scène Marcel Bluwal¹⁸¹ (*ibid.*), qui ajoute : « Et il y aurait une étude à faire sur l'influence qu'a pu avoir un chef opérateur comme Kurt Courant »¹⁸². En outre, Bluwal établit un lien entre apprentissage collectif et qualité du produit, de manière analogue à la dynamique de même type que nous avons restitué pour les premières

180 Le fait syndical du personnel administratif de la production cinématographique peut trouver un éclairage dans l'analyse que fait Segrestin (1980) des caractères du syndicalisme des employés de bureau. Ces employés manquent d'autonomie face à l'établissement, les ouvriers constituant au contraire la « communauté de référence ». Lors de mouvements revendicatifs, les employés sont tiraillés entre grève sauvage et subordination devant l'initiative ouvrière. En prolongement de ces analyses, on peut voir les employés administratifs du cinéma constituer à l'ombre des metteurs en scène, et portés en cela à se démarquer d'une action de classe, assumée comme nous le verrons par les ouvriers des laboratoires et studios.

181 Marcel Bluwal naît à Paris en 1925. Réalisateur de télévision, nous le retrouverons plus loin, notamment au chapitre 6.

182 Kurt (ou Curt) Courant (1895 à Berlin – 1968 à Los Angeles), directeur de la photographie sur *La Bête humaine* (Jean Renoir, 1938) ou *Le Jour se lève* (Marcel Carné, 1939). Il se retire du cinéma vers la fin des années quarante ; cf. Ciné-Ressources, fiches personnalités.

décennies du cinéma. Dans le même esprit, la scripte Jeanne Witta, qui a débuté à la fin des années 1920, évoque l'émigration russe au sein des équipes de maquillage de cinéma en France (1980, p. 149).

Lefeuvre est donc fondée à affirmer que l'activité de techniciens étrangers reconnus en France rend très difficile le filtrage du placement par la nationalité. Le cas de la *Kermesse Héroïque* tourné en 1935 est emblématique. Ce film synthétise par son style l'émergence d'une esthétique nouvelle, tributaire de la coordination complexe de divers départements technico-artistiques (dans les années cinquante, ce film sera attaqué à ce titre par François Truffaut). Or, comme l'indique Lefeuvre (2013, p. 492), il est « réalisé par un Belge (Jacques Feyder), dans des décors conçus par un Russe né en Pologne (Lazare Meerson) assisté de deux décorateurs, l'un né à Odessa (Georges Wakhevitch) l'autre à Budapest (Alexandre Trauner) [tandis que] la photographie est signée par un chef opérateur américain (Harry Stradling) ». De plus, la stratégie xénophobe est prise à contre-pied par le départ de metteurs en scène et techniciens français à l'étranger, notamment en Allemagne, comme l'évoque L'Herbier (1979, p. 265) :

À cette époque là (autour de 1938), le Berlin d'Hitler faisait en effet d'énormes efforts pour s'acquérir dans le monde une place cinématographique enviable. Il pensait y parvenir en produisant chez lui des films importants avec des réalisateurs français de toutes opinions. C'est ainsi qu'on voyait travailler là-bas aussi bien Jean Grémillon que Louis Daquin, hommes nettement de gauche ; aussi bien Jacques de Baroncelli que Raoul Ploquin, de tendances moins progressistes. J'acceptai donc de me joindre à eux sans soupçonner que cela pourrait faire des étincelles.

Ces départs alimentent une « critique du double jeu » (Boriaud, 2011) des metteurs en scène dans la presse corporative.

Toutefois, on voit le débat sur les étrangers se poursuivre en 1938 dans la section des réalisateurs du syndicat des techniciens (qui succède à la Fédération nationale des artisans français du film dans des circonstances sur lesquelles nous reviendrons). Selon un compte rendu de réunion (cité dans Vignaux, 2003), Jean Renoir propose de distinguer les étrangers « de passage en France » de « ceux qui sont installés définitivement parmi nous » : « La plupart de ces derniers sont français du point de vue des lois. Ils ont les mêmes charges et les mêmes devoirs que nous. En conséquence, nous devons les traiter sur un plan d'égalité "mêmes devoirs, mêmes droits" ». Si ce propos de Renoir, à l'époque proche des communistes, s'appuie sur le droit de la nationalité pour pondérer une xénophobie tous azimuts, il traduit aussi la continuation d'un débat sur la discrimination nationale. D'autres comptes rendus montrent la tentative d'élaboration de solutions de compromis, comme le placement d'un metteur en scène français aux côtés d'un metteur en scène étranger déjà embauché par une production.

Conclusion intermédiaire

À partir des années 1920, un syndicat d'opérateurs de prise de vues s'émancipe de la tutelle des projectionnistes pour se constituer en groupement autonome. Sa rhétorique énonce de nouveaux standards professionnels, compte tenu de l'état de l'art cinématographique aux Etats-Unis. Le lien que nous avons explicité au premier chapitre entre qualité du travail et qualité du produit est ainsi consciemment saisi par le syndicat et fonde sa revendication d'une mise à niveau des équipements. Mais la qualité du travail ne dit pas encore quelle est la qualité du travailleur. Or la définition de cette dernière est déterminée par les modalités d'engagement discontinues des opérateurs. Pour eux, la fermeture du marché de l'emploi vise à retrouver une frontière là où il n'y a pas d'emploi pérenne. Il s'en suit que l'action corporative vise à réserver l'emploi aux opérateurs homologués, tout en les dotant d'attributions définies dans la division sociale du travail et d'un salaire préalablement conçu comme normal.

Durant les années 1930, l'expérience du chômage aiguise l'appréhension du travail comme quantité limitée, appréhension qui s'accorde avec ce qu'il convient de nommer une idéologie xénophobe. Avec Marx (1857, p. 4), on appelle idéologie non pas une représentation, une conception ou une doctrine quelconque, mais à la forme qu'adoptent tensions et contradictions sociales dans la conscience des acteurs. En l'occurrence, les maux du cinéma français et notamment le chômage des équipes sont attribués à la malfaisance d'étrangers (de « race » ou de sol). Dès lors, le fait syndical, qui se généralise aux différentes fonctions au sein des équipes de film, adopte une inflexion, visant à interdire l'emploi d'étrangers. C'est chez les metteurs en scène militants, situés à la tête de la Fédération nationale des artisans français du film, que cette orientation adopte le tour stratégique le plus net. Pour eux, l'orientation xénophobe se substitue à une confrontation avec le patronat, potentiellement compromettante au point de vue économique et réputationnel. Toutefois, le discours de la Fédération souffre, en pratique de multiples difficultés de mise en œuvre, du fait de l'insertion ancienne de travailleurs étrangers dans les réseaux professionnels du cinéma français, cela, en dépit de la discrimination légale déjà en vigueur.

3. La filière cinématographique saisie par le mouvement ouvrier

Le syndicalisme des salariés des studios et laboratoires se manifeste sous un jour largement distinct de celui des salariés des sociétés de production. Les membres de cette collectivité, en majorité ouvrière, présentent des traits distinctifs : ils sont d'extraction populaire, résident en général autour du lieu de travail, c'est-à-dire d'un établissement industriel moderne. Cette modernisation est entamée au milieu des années 1920 pour les laboratoires, avec le parlant pour les studios. Dans les années qui suivent, le fait syndical naissant pour chaque activité va s'agréger en une seule et même organisation syndicale, se donnant pour visée le *contrôle ouvrier* sur l'industrie (Dehove, 1937 ; Le Crom, 1998b, p. 167). Si cette orientation, dont la genèse est à chercher du côté de la CGT-U, a une portée très large (réorganisation du financement, de la propriété, de la gestion, etc.) ce sont les modalités de travail qui vont connaître une profonde altération dans le sillage du Front populaire. Un premier contrat collectif des travailleurs des studios et laboratoires est signé en 1936 et étendu¹⁸³ en 1937. Il constitue un support inédit de redéfinition des cadres du travail, sous l'aspect de la représentation du personnel, de la reconnaissance des qualifications, de la limitation des durées de travail et de l'hygiène et de la sécurité.

La trajectoire qui mène à la signature du contrat collectif des travailleurs des studios et laboratoires fait l'objet de l'analyse qui suit, se basant sur l'exploitation directe de différents fonds d'archives : certains cahiers des ingénieurs Pathé¹⁸⁴, donnant une vue sur les évolutions de l'organisation du travail ; des archives syndicales, notamment *Spectacle*, bulletin mensuel de la Fédération du spectacle CGT, qu'on a étudié de 1932 à 1939 (avec un regard sur les années 1920)¹⁸⁵ et le bulletin spécifique aux Travailleurs du film (1936-1937)¹⁸⁶, documents qui constituent en eux-mêmes un témoignage de la formation du fait syndical et de ses enjeux. Enfin, nous recourrons aux archives du Conseil national économique¹⁸⁷ concernant les débats et tensions entourant l'extension du contrat collectif des laboratoires et studios. Décrivant les conditions de développement du fait syndical durant le Front populaire (3.1), nous serons amenés à restituer les occasions de revendiquer le contrôle ouvrier sur l'industrie (3.2), pour évoquer enfin l'innovation sociale portée par le contrat collectif des travailleurs de l'industrie du film (3.3).

183 L'extension d'une convention collective désigne l'obligation, par arrêté du ministre chargé du travail, d'appliquer ses dispositions pour toutes les entreprises de la branche concernée.

184 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Cahier des ingénieurs.

185 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 31 et 65 J 35.

186 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52.

187 Principalement, Archives nationales, F 22 1605 et F 22 1606.

3.1. De l'atonie à l'essor du fait syndical

Les innovations sociales portées par le Front populaire succèdent à une période de réorganisation de l'activité économique durant les années vingt. Nous évoquerons cette période, durant laquelle le fait syndical dans les laboratoires et studios n'a qu'une intensité faible (1), avant de restituer les conditions de son essor dans les années trente (2).

3.1.1. La recomposition économique des années 1920

La fondation de Pathé-Cinéma au début des années 1920 illustre la place centrale allouée au laboratoire dans les restructurations d'après-guerre. Au sein des multiples cessions relatives à la production de films en France et à l'étranger, la société Pathé se positionne en prestataire pour la fabrication et la fourniture de bandes vierges et le tirage. Il s'agit d'une production de masse, dont dépendent les autres segments de la filière, dotant la nouvelle société d'une assise économique solide. Une autre société, Pathé-Consortium, récupère les activités de distribution, sous condition d'accords contraignants avec Pathé-Cinéma touchant le tirage des copies (Sadoul, 1975, p. 12 ; Willems, 1997, p. 98). Pathé-Consortium est aussi active dans l'exploitation de salles et la production de films. En parallèle, d'autres compagnies poursuivent leurs activités de laboratoires tout en connaissant un arrêt complet ou quasi-complet de la production de films, comme dans le cas de la *Société Industrielle Cinématographique* (anciennement *Eclair*) ou de *Gaumont*.

Pathé-Cinéma se positionne en tête de l'innovation organisationnelle, en entamant une « taylorisation » explicite dans certains ateliers à partir du milieu des années 1920¹⁸⁸. Ingénieur pionnier dans la promotion du taylorisme en France (Fridenson, 1987), Charles de Fréminville évoque cette évolution comme suit¹⁸⁹ :

Au cours des visites que j'ai faites à l'usine de Vincennes de la Société Pathé-Cinéma, j'ai été très frappé de la façon dont l'application des principes et méthodes formulés par Taylor et ses adeptes avaient été entreprises, non seulement dans les grandes lignes mais aussi, en ce qui concerne le détail de l'exécution et le règlement des salaires.

Cette taylorisation fait l'objet d'une description de dix pages, portant sur l'exécution, la conduite et la surveillance des appareils, les primes à la qualité, le chronométrage, etc.¹⁹⁰ Ce processus prolonge une standardisation des procédés et des outils, entamée avant la Première Guerre mondiale. Si nous suivons

188 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Cahier des ingénieurs, 33017, Row.

189 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Cahier des ingénieurs, 33009, Charles de Fréminville, « Organisation du travail à l'usine de Vincennes de la Société Pathé Cinéma », 1er août 1925.

190 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Cahier des ingénieurs, 33017, Row.

Salais *et al.* (1986, p. 87), nous pouvons envisager cette poursuite de la rationalisation capitaliste de la production comme l'expression d'un mouvement plus vaste, touchant d'autres industries de pointe, comme de l'automobile. La recherche d'économie de temps de production et de réduction des coûts donnerait lieu, ainsi, à une stricte gestion de la masse d'heures de travail et à une fluctuation des horaires « sans délais et avec ampleur ». Des embauches et renvois rapides et sur une large échelle sont rendus possibles par l'absence de protection devant le licenciement (*ibid.*, p. 105). Un système de primes doit inciter la main-d'œuvre à accroître les rendements individuels (*ibid.*, p. 89). L'ensemble de ce processus évoque un postulat organisationnel, selon lequel « le travailleur a en quelque sorte abdiqué sa qualité de sujet dans l'exercice du travail » (Pillon *et al.*, 2007, p. 39).

Nous n'avons pas trouvé au cours de notre recherche d'indices relatifs à l'activité syndicale dans les laboratoires durant les années 1920, ni dans les archives étudiées, ni dans l'histoire spécialisée¹⁹¹. Nous ne disposons que d'hypothèses touchant la non implantation syndicale : modicité relative de la quantité de main-d'œuvre comparativement à d'autres industries, « peu d'empressement des premiers syndicats à défendre sur le long terme la main-d'œuvre féminine, abondante dans les laboratoires et les métiers de la pellicule » (Perron, 2001).

En parallèle de ces évolutions dans les laboratoires, les studios tendent à devenir des prestataires techniques (Benghozi *et al.*, 1995). Situés pour la plupart en région parisienne, mais aussi autour de Nice, ils louent leurs équipements et leur personnel ouvrier à des sociétés de production investissant les lieux le temps de la réalisation d'un film (quelques semaines).

La consultation du bulletin de la Fédération du spectacle dans le courant des années 1920, traduit la marginalité syndicale des travailleurs du cinéma. La principale revendication qui y soit évoquée est celle des opérateurs projectionnistes touchant la certification de la main-d'œuvre. Pourtant, plusieurs autres syndicats de travailleurs du cinéma existaient, en dépit du « rejet moralisateur » qu'exprime la CGT à l'égard du spectacle cinématographique dans l'immédiat après-guerre (Perron, 1995). Sadoul (1975, p. 28) évoque un syndicat de peintres décorateurs issu du théâtre, mais aussi celui des musiciens accompagnant les représentations de cinéma au temps du muet. Il aurait rejoint le courant révolutionnaire de la CGT lors de la scission de la confédération en 1921-1922. Les électriciens, les auteurs dramatiques et l'*Union des Artistes* (les comédiens) se seraient maintenus autonomes au moment de cette scission.

191 Une recherche dans les archives de la Fédération CGT des produits chimiques pourrait apporter des informations complémentaires sur ce point.

3.1.2. L'essor du fait syndical des studios et laboratoires (à partir de 1934)

Tout change avec l'intensification de l'activité économique qui accompagne les deux à trois premières années du parlant et la récession qui succède à partir de 1932. La période d'accroissement de la production favorise la modernisation des studios : « on insonorise, on rénove, on agrandit » (Lefeuvre, 2011, p. 124). Toutefois, l'augmentation du volume d'activité ne signifie pas sa continuité sur l'année. Au contraire, l'activité connaît des pics et des périodes creuses (arrêt des studios). Si la mise en œuvre de plusieurs films dans le même temps suscite une augmentation subite des embauches et une augmentation des amplitudes horaires, les durées d'engagement restent courtes (à la journée ou à la semaine pour la plupart des catégories ouvrières), sans que la récurrence de l'emploi soit assurée à moyen-long terme. Les engagements longs sont rares et concernent d'abord certains techniciens et vedettes (à l'image de ce qui se pratique dans les studios hollywoodiens). L'absence de codification du licenciement à l'époque, couplée à la variation des volumes de production, situe le personnel des studios dans une forte instabilité socio-économique.

Le fait syndical prend forme avec la chute de l'activité. Le bulletin de la Fédération du spectacle CGT annonce la structuration d'un syndicat général du cinéma en juillet 1934¹⁹². Les ambitions du syndicat sont annoncées. Il s'agit de :

grouper en différentes sections (...) tous les employés et travailleurs des studios de la production cinématographique française (...) sans distinction de nationalité, de religion ou de race, dans un but exclusivement corporatif, pour la défense des intérêts matériel et moraux de la profession et de ses membres.

Cette population est désignée comme étant celle des « artisans du film », dans un parallélisme avec le lexique utilisé par la Fédération nationale des artisans français du film. Mais à ce stade de formation, sa composition est floue¹⁹³.

Dès l'annonce de la création du syndicat, un « programme d'action »¹⁹⁴ est publié, développant en sept points les « mesures immédiates qui doivent être prises pour protéger notre industrie nationale ». Les revendications abordent différentes dimensions de l'industrie, à l'image du programme de la Fédération des artisans. Mais les priorités y sont redistribuées. Premièrement, ce programme vise une « meilleure application de la loi des huit heures » (issue de la loi du 23 avril de 1919) et l'arrêt du recours aux heures supplémentaires dans les studios, ce qui induit une amélioration des « salaires normaux » et une répartition des heures de travail favorable à l'emploi des chômeurs. Ensuite, il vise le contrôle de l'

192 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°103, juillet 1934.

193 Un numéro ultérieur de *Spectacle* évoquant *a posteriori* « surtout les techniciens de la corporation » ; Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°113, septembre-octobre 1935.

194 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°103, juillet 1934. L'article est signé H.-E Darol.

« hygiène » et de la « sécurité » de manière semblable aux établissements de spectacle (point 2) ; une « protection de la main-d'œuvre nationale », privilégiant au contingentement une taxation des producteurs ayant recours à des « collaborateurs étrangers », afin de favoriser « une sélection à la qualité [qui] protégera la main-d'œuvre nationale contre les invasions d'étrangers de qualité secondaire ou amateurs » (3) ; la « protection de la main-d'œuvre » par l'instauration de contrats-types pour toutes les catégories de travailleurs et d'un dépôt de garantie sur les salaires à verser (4) ; la « protection de la production nationale », avec l'augmentation des droits de douane sur les importations, la limitation du nombre de films doublés¹⁹⁵ et un quota de 75% de films français imposés aux exploitants (5) ; la « représentation des artisans du film au Conseil supérieur du Cinéma », un organisme institué par décret le 30 août 1931, visant à discuter et orienter l'industrie cinématographique (ce qu'il fait d'ailleurs de manière inefficace¹⁹⁶) (6) ; enfin, la « création d'un office paritaire » dédié à l'arbitrage des conflits et au placement des chômeurs (7).

On voit donc le temps de travail et les conditions d'activité arriver en tête des revendications. La question de la main-d'œuvre étrangère apparaît à une place tierce. L'orientation revendicative est très différente de celle de la Fédération des artisans, en visant une sélection à la qualité de la main-d'œuvre. On peut situer ce choix revendicatif dans le rappel fréquent de principes laïques qui accompagne les billets relatifs au cinéma dans *Spectacle* à l'époque¹⁹⁷, mais aussi dans l'orientation internationaliste du syndicat¹⁹⁸. Quant à la suite du programme d'action, elle décline des revendications partagées dans diverses industries, et qu'on verra reparaître dans les accords collectifs : réglementation des conditions d'engagement, du placement et dispositif d'arbitrage des conflits du travail. Ce programme, émis en Assemblée générale du syndicat, doit être rédigé en cahier remis au ministre du Travail.

195 Cinquante films par an.

196 Le Conseil supérieur dispose de cinq sections spécialisées et presque 90 membres issus des ministères, chambres parlementaires, cours de justice, académies diverses, etc., mais une minorité de professionnels. « Institution nécessaire, le Conseil supérieur périclète sous la lourdeur de sa composition » (Léglise, 1969, p. 75-79).

197 Ex : « ...les discussions qui vont suivre seront uniquement d'ordre professionnel, à l'exclusion de toutes considérations d'ordre politique, religieux, chauvin ou racial (...) elles ne tendront qu'à resserrer les liens qui existent entre les différents groupements (...) en ayant constamment en vue l'amélioration progressive des conditions de travail et de vue des réalisateurs, techniciens, travailleurs et artistes du cinéma ». Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°108, mars-avril 1935.

198 Les travailleurs des studios sont censés lier « leurs revendications à celles de l'ensemble des travailleurs de ce pays » et « s'organiser pour les vastes batailles émancipatrices de la classe ouvrière ». À ce type de déclaration s'ajoute l'adresse aux ambassades allemande et italienne pour, dans le premier cas, réclamer la libération d'un « camarade emprisonné », dans l'autre, protester contre la « guerre de brigandage menée en Abyssinie » ; enfin, des collectes pour le soutien des antifascistes allemands et espagnols. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°114, novembre 1935.

Les mois qui suivent, la « page du cinéma » devient régulière dans *Spectacle* et relate la tenue de réunions de section, concernant les « camarades de Pathé-Natan et Paramount » (Joinville), Tobis et Eclair (Epinay) ou des studios Francœur et Billancourt (Paris). Ces réunions concernent aussi les auteurs scénaristes¹⁹⁹, les journalistes ou encore une commission intersyndicale interne à la CGT²⁰⁰. Au fil des mois, on peut suivre différentes actions d'éclat, comme une grève d'opérateurs projectionnistes dans « trente des plus importantes salles du circuit Pathé », bientôt suivie par les ouvriers du studio Francœur²⁰¹ ; on peut y lire aussi l'invocation au recours à des contrats-types pour les engagements, et à l'emploi de la main-d'œuvre syndiquée, « seule qui présente des garanties au point de vue de la qualité ». Invitation est faite aux chômeurs à s'inscrire au secrétariat du syndicat, différentes « affaires malhonnêtes » sont mises à l'index, à l'image des pratiques coutumières des syndicats du spectacle préexistants (Grégoire, 2013, p. 30 et suivantes). Enfin, la page du cinéma exhorte à la syndicalisation.

La démographie du syndicat connaît des évolutions. Le musicien François Cébron, Secrétaire général de la Fédération du spectacle depuis 1922, les résume lors d'une Assemblée générale tenue en septembre 1935. Il évoque « les adhésions, ces derniers mois, d'un grand nombre d'ouvriers des studios ainsi que des opérateurs de projection », dans « un syndicat ayant vraiment la figure de ce qu'est l'industrie du cinéma. »²⁰² Cette évolution s'accompagne d'une *inflexion doctrinale*, portant sur l'implantation pertinente du syndicat. Le témoignage suivant, issu de l'allocation de Cébron, vaut d'être longuement cité compte tenu du raisonnement qui s'y déploie²⁰³ :

Le mouvement syndical a rencontré dès le début une vive sympathie parmi les camarades machinistes et électriciens, menuisiers et peintres. Réciproquement, le Syndicat a cherché particulièrement à progresser dans ces milieux. Pourquoi ? Parce qu'il estime avec juste raison que les éléments ouvriers représentent les fondements les plus sains, les plus homogènes et les plus stables de l'Industrie Cinématographique Française.

Si nous prenons n'importe quelle catégorie de travailleurs, par exemple celle des *opérateurs de prise de vue*, un certain nombre de caractères sautent aux yeux.

Ils sont divisés. Il est rare que plus de six à huit opérateurs travaillent en même temps dans le même studio. Leurs conditions de travail varient presque à chaque film. Leur salaire subit des fluctuations considérables. Ils se font souvent une

199 Elaborant un projet de contrat d'édition et de perception des droits.

200 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°108, mars-avril 1935.

201 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°112, août 1935.

202 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°113, septembre-octobre 1935.

203 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°111, juillet 1935, « Machinistes et électriciens, peintres et menuisiers de studios », p. 4.

concurrence sans merci, ou plutôt leurs employeurs cherchent à les opposer individuellement sur la question des prix. Enfin, ils sont relativement bien payés, c'est-à-dire que leurs intérêts, aux périodes de travail intense, semblent coïncider avec ceux des producteurs.

Tous ces caractères n'ont rien de péjoratif, mais il faut constater qu'ils constituent autant d'obstacles au mouvement syndical, conçu autrement que comme une revendication contre quelques camarades étrangers, qui paraissent accaparer une partie du travail. Il faut souhaiter que les opérateurs comprennent ces difficultés et feront porter leurs efforts sur un travail purement syndical.

Au contraire, chez les camarades électriciens ou machinistes, peintre ou électriciens, la situation est renversée :

1° Ils sont rassemblés sur les lieux du travail, aux quatre centres principaux de Joinville, Epinay, Billancourt, Buttes-Chaumont. Ils habitent, en général, la localité même ;

2° Les conditions du travail, à quelques différences de détail près, sont les mêmes dans tous les studios. C'est le même surmenage, la même négligence de l'hygiène, les mêmes chômages prolongés qui ont pour conséquence la même insuffisance des salaires ;

3° Si les tarifs varient parfois d'un studio à l'autre, à l'intérieur d'un studio les prix de l'heure sont les mêmes, ce qui constitue des groupes de cinquante, soixante hommes et plus, qui ont tous les mêmes intérêts corporatifs à un instant donné. De plus, l'exploitation permanente qu'ils subissent sépare nettement leurs intérêts de ceux des employeurs, condition *sine qua non* de l'action syndicale. On n'a jamais vu, dans aucun pays du monde, l'action syndicale reposer sur la collaboration patronale. La corporation, en Italie ou en Allemagne, n'a pour effet que d'amener la baisse des salaires, comme le reconnaissent les dirigeants fascistes eux-mêmes, puisqu'ils prétendent substituer l'*intérêt national* à l'*intérêt professionnel* ;

4° Enfin, l'expérience complexe du cinéma fait que les métiers de machinistes et d'électriciens, de peintre ou de menuisiers de studio sont des métiers *hautement spécialisés*, quoi qu'aient pu dire certains pessimistes. Il est impossible de remplacer rapidement des équipes de machinistes, par exemple, par des équipes de menuisiers ou de manœuvres qui n'auraient jamais mis les pieds dans un studio. A plus forte raison, pour les peintres et les électriciens.

Toutes ces conditions font que les revendications par studio, présentées à notre dernière Assemblée générale, et qui, du reste, sont extrêmement modérées, sont *très faciles* à faire aboutir.

Ce développement distingue nettement les opérateurs, profession d'élite salariée des sociétés de production, des ouvriers des studios. Les premiers connaissent la variabilité de l'employeur et du lieu de travail, situation qui les divise. Les seconds sont rassemblés dans un même établissement et connaissent des conditions d'activité, d'emploi et de salaire globalement identiques. Cette expérience les dispose à faire bloc dans l'action collective.

En outre, le caractère ouvrier du syndicat, annoncé par Cébron, s'accroît du fait de sa fusion avec le Syndicat général Ouvrier de la Photo, c'est-à-dire le syndicat des laboratoires, en novembre 1935²⁰⁴. La référence au chant de l'Internationale pour célébrer cette fusion témoigne du courant révolutionnaire dans lequel s'inscrit cette organisation nouvelle. Le conseil constitué à cette occasion traduit la pluralité des activités et catégories de personnel représentées par la nouvelle structure — ouvriers, employés, ingénieurs, techniciens... — la majorité du conseil allant aux catégories ouvrières²⁰⁵. Lors de ce tournant, le syndicat, rebaptisé « Syndicat de l'Industrie du Film », quitte la fédération du spectacle pour rejoindre celle des produits chimiques²⁰⁶, affiliée à la CGT-U.

Robert Jarville, secrétaire général du syndicat, en est le principal animateur. Monteur de profession, communiste, il est secondé par le peintre de décor Charles Chézeau, dont les responsabilités syndicales croîtront par la suite. Jarville entend promouvoir le caractère « prolétarien » du syndicat, en adéquation avec la Fédération des produits chimiques, mais en contradiction avec la Fédération du spectacle, dont le secrétaire général, François Cébron²⁰⁷, est notoirement anticommuniste (Léglise, 1969, p. 139-141 ; Perron, 2001). En outre, cet ancrage fédéral dans un courant révolutionnaire de la CGT ne peut que nourrir un clivage, sensible pour les témoins de l'époque, avec les différents syndicats de techniciens formés préalablement. Les mémoires de la scripte Jeanne Witta (1980, p. 101) en donne un aperçu :

204 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°114, novembre 1935.

205 Liste exhaustive des membres du conseil : « dix machinistes, cinq électriciens, quatre menuisiers, un employé, une monteuse négatif, une vérificatrice, un développeur, un ingénieur spécialisé, trois monteurs, deux assistants monteurs, un secrétaire de production, un journaliste, un metteur en scène, deux assistants metteurs en scène, un scénariste, un régisseur, un tourneur du bois, un mécanicien, un service entretien, un projectionniste, un électricien de poste ».

206 Les pourparlers internes à la CGT aboutissent à « délimiter les zones de recrutement, laissant au spectacle les possibilités de recruter dans les milieux qui le concerne ». S'ajoute à cela une reconnaissance de dette du Syndicat du Cinéma envers la Fédération du spectacle, et l'adhésion à celle-ci du Syndicat des Opérateurs Projectionnistes de Paris.

207 François Cébron est « membre du courant "Syndicat" créé au sein de la Confédération afin de lutter, sous le Front populaire, contre l'influence des communistes » (Perron, 2001).

En 1935, j'avais rencontré Louis Page, chef opérateur sur le film *les Jeunes filles de Paris*, dont j'étais la scripte. « Syndiquez-vous, m'avait-il dit, les techniciens doivent se regrouper pour se défendre.

— Où ? Comment ?

— Allez au syndicat Jarville. »

Jarville, jeune cinéaste et monteur (pendant la guerre, il sera arrêté puis tué par les Allemands), avait créé le syndicat des travailleurs du Film, qu'il animait en compagnie de son amie Claude Ibéria, monteuse également. Le syndicat, affilié à la CGT, réunissait les ouvriers et les employés des laboratoires, ainsi que quelques techniciens, opérateurs et monteurs pour la plupart. Son local se composait en tout et pour tout d'un cagibi situé dans les sous-sols de la Bourse du Travail, petite pièce meublée d'une table, de quelques chaises, et d'une machine à polycopier. S'y retrouvaient des membres bénévoles qui, le soir, envoyaient des convocations.

Le syndicat Jarville manquait certes de moyens, mais son impact était important car il regroupait les éléments les plus jeunes et les plus actifs de la profession. Le « gratin » de la production cinématographique était rassemblé ailleurs, essentiellement dans un cercle d'opérateurs animé par Kruger, directeur de la photographie aux idées peu avancées, ou au Syndicat des metteurs en scène qui, alors, comptait dans ses rangs des hommes comme Léon Poirier, André Berthomieu, Marcel L'Herbier ou Jean-Benoît Levy.

Si le début de cet extrait rend compte de la découverte des syndicats existant, le dernier paragraphe traduit l'appréhension de différences profondes dans leur composition et leurs orientations. Concernant le syndicat ouvrier, son changement d'affiliation nous semble significatif à plusieurs points de vue : les usines de tirage, en nombre réduit, sont dorénavant constituées en ancrage de référence, participant du passage à un syndicalisme de masse constitué dans des établissements fixes. Perron (2018, p. 40) donne le chiffre de 4 000 adhérents en région parisienne en 1936, ce qui est à situer dans la « ruée syndicale » qui marque le Front populaire et notamment les établissements chimiques (Andolfatto *et al.*, 2006, p. 208-210). Or cet ancrage nouveau dans les laboratoires et la taille du syndicat ont pu infléchir les orientations revendicatives, en lien avec les transformations connues par les grands sites industriels depuis les années 1920.

3.2. Le contrôle ouvrier : une revendication ouverte sur les différentes dimensions de l'industrie

La recomposition du syndicat ouvrier des laboratoires et studios s'accompagne de l'élaboration de revendications, qui ne peuvent qu'évoquer un alignement sur la perspective de contrôle ouvrier portée par la CGT-U. Le contrôle ouvrier articule deux idées-forces : premièrement, le syndicat représente par

essence la collectivité des salariés, deuxièmement, la divergence d'intérêts entre employeurs et salariés est irréductible (Le Crom, 1998b, p. 167). Dans ce cadre, la CGT et notamment les métallurgistes de la région parisienne (CGT-U), entament un travail de réflexion et de préparation de revendications (Didry *et al.*, 1993, p. 82). Le Front populaire donne une portée inédite à ce travail. Le contenu des « accords de Matignon » du 7 juin 1936 en est l'expression, portant sur les contrats collectifs de travail, la revalorisation des salaires, la liberté syndicale, l'élection de délégués du personnel et l'absence de sanction pour fait de grève²⁰⁸.

L'action du syndicat des travailleurs du Film s'inscrit dans ce sillage. Depuis le programme publié en juillet 1934²⁰⁹, la réflexion syndicale se développe, articulant des motifs nouveaux allant de la désignation de délégués ouvriers²¹⁰ à l'organisation économique de l'industrie. *Spectacle* de mars 1935²¹¹ évoque ainsi « un ensemble de réformes » à mener, faisant écho aux débats professionnels et parlementaires contemporains sur un « Statut du cinéma ». Ce débat est ponctué par plusieurs rapports : celui du député Borrel, envisageant la création d'un Office public du cinéma dès 1927, puis du député Clerc, visant la création d'un « Centre national du cinéma » en 1934 (Léglise, 1969, p. 97 et suivantes). Enfin, vient le rapport Petsche²¹², publié en 1935, qui envisage une réorganisation générale du cinéma français, s'appuyant sur la réforme de l'exportation et du financement, ainsi que sur le contrôle de la compagnie GFFA par l'Etat (Léglise, 1969, p. 105 ; Choukroun, 2004).

En outre, ce dernier rapport inclut une longue citation du syndicat des travailleurs du Film touchant les conditions de travail (au sens large : activité, emploi, salaire). Cette citation traduit la formation d'une parole ouvrière et syndicale légitime dans les établissements concernés. Elle nous en apprend aussi beaucoup sur le travail tel qu'il s'y déroule²¹³ :

Le travail dans les studios est des plus pénibles pour tous. Il est quelquefois de dix, de douze et seize heures par jour. Les machinistes, peintres et électriciens travaillent le plus souvent la nuit.

Les studios sont mal ventilés. La chaleur qui se dégage pendant les prises de vues est intolérable pour les hommes qui commandent les lampes près des passerelles.

208 Les accords de Matignon sont le fruit d'une négociation de quelques heures entre quatre représentants du Conseil des ministres, quatre responsables du patronat et six représentants de la CGT réunifiée (Andolfatto *et al.*, 2006, p. 203).

209 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°103, juillet 1934.

210 Par ex. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°107, février 1935.

211 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°108, mars-avril 1935.

212 Archives nationales, CE 115, Rapport de Maurice Petsche publié en annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1935 de la Chambre des députés, numéro 5583, Session de 1935.

213 *Ibid.*, p. 7-8.

Ils sont brusquement soumis à de violents courants d'air provoqués par les ventilateurs qui aspirent l'air vicié.

Les peintres des studios travaillent généralement au pistolet, on ne leur donne jamais d'antidote. Les hommes meurent au bout de quelques années d'un mal incompréhensible.

Les machinistes travaillent constamment dans la poussière des décors. À tous ces travailleurs une consolation, le chômage périodique, car ils ne travaillent pas plus de deux cents jours par an.

À tous ces travailleurs, une consolation, le chômage périodique, car ils ne travaillent pas plus de deux cents jours par an.

Les habilleurs, maquilleurs, accessoiristes, scripts-girls, aides opérateurs sont engagés au film et subissent des périodes creuses. Ils ne touchent jamais d'heures supplémentaires, bien qu'ils les fassent.

Dans les usines, les développeurs travaillent dans une chambre noire le plus souvent douze heures par jour, dimanche et jour de fête. Ils sont exposés à la tuberculose à bref délais. Les tireuses travaillent par vingt ou trente dans des salles mal aérées, éclairées à la lumière rouge.

Les monteurs d'usines manipulent le celluloid, matière inflammable à l'excès, par vingt ou trente, dans de grandes salles où la pellicule est déroulée dans des corbeilles ou entraînée électriquement par des machines au-dessus de lampes et d'installations électriques aux connexions nombreuses. Ici le danger est permanent. Tous les ans, dans les salles de montage, un incendie éclate, qu'on réussit à circonscrire, plus ou moins. Des accidents ont déjà coûté la vue à des monteurs. D'autres sont infirmes définitivement. Cependant, les mêmes errements se répètent sans souci des responsabilités encourues.

Les salaires de ce petit personnel sont indignement réduits. Une apprentie entre à l'usine à 140 francs la semaine, tous défrisements compris. Il lui faut payer son tramway et son déjeuner.

Même les monteuses spécialisées n'arrivent à gagner convenablement leur vie que grâce aux heures supplémentaires. Il leur faut travailler au minimum soixante-dix heures pour subvenir à leurs besoins. Quand elles sont trop exigeantes on les remplace par de plus jeunes, un peu moins spécialisées.

Durées de travail, conditions d'activité (sécurité, hygiène) et chômage périodique apparaissent comme les principaux enjeux revendicatifs pour le syndicat des travailleurs du Film. Ce faisant, ce texte traduit la double implantation du syndicat. D'une part, dans les usines de tirage, réunissant des collectivités de travail dans des espaces clos. Ces collectivités sont sujettes à d'amples des journées de travail et

exposées à la dangerosité des produits, pour des salaires très faibles. D'autre part, le syndicat est implanté dans les studios, où le caractère massif des embauches alterne avec un chômage partiel ou total. La citation est ponctuée par un commentaire du député indiquant que « bien souvent, ces travailleurs du cinéma, du plus humble figurant à la vedette prestigieuse, éprouvent les difficultés les plus grandes à être payées »²¹⁴.

En sens inverse de ces conditions de travail subies, les bulletins syndicaux relatent la participation du syndicat au « débat ouvert concernant la refonte de base de notre industrie cinématographique ». On peut y lire le projet d' « une réorganisation complète de la profession par l'Etat, sous le contrôle de la masse des intéressés (les travailleurs et les spectateurs) »²¹⁵, tout en assumant de faire du cinéma « un organe de propagande artistique et culturelle ». Entre diverses préconisations économiques²¹⁶, est esquissée une refonte de l'organisation économique, prévoyant un financement de la production par crédit public en direction de coopératives, la création d'un haut comité de culture devant choisir les scénarios dits « d'intérêt public »²¹⁷, la nationalisation des usines et studios, le monopole public de la distribution des films étrangers et la nationalisation partielle ou totale de l'exploitation. Concernant la main-d'œuvre, on trouve l'idée d'un créer un office départemental de placement et une carte professionnelle.

Ainsi, la revendication ouvrière se construit sur à partir d'une saisie de la communauté professionnelle à l'échelle de l'industrie, prenant acte de l' « interdépendance entre tous les partenaires de l'activité productive » (Segrestin, 1985, p. 190). De cette façon, le syndicat s'affirme comme légitime dans la prise de possession de l'outil de travail, coordonnée avec les pouvoirs publics, à contre-pied de l'abdication de la qualité de sujet postulée par une organisation du travail évoquée plus haut (Pillon *et al.*, *op. cit.*)

Cette perspective revendicative, construite avant la fusion du syndicat des studios et de celui des laboratoires en novembre 1935, se poursuit après celle-ci, durant les années 1936 et 1937. Le syndicat nouveau a alors rejoint la Fédération de la chimie et s'est doté de son propre bulletin, *Le Travailleur du film*. Jarville y signe plusieurs articles sur l'avenir de l'industrie. Les modalités de reprise de GFFA sont

214 *Ibid.*, p. 8.

215 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°111, juillet 1935. L'exposé des mesures à prendre fait lui-même référence à un article de *Cœmedia* (14 juillet).

216 Détaxe encourageant la production nationale, interdiction de la « location en bloc » et autres procédés de même type, taxations de certains bénéficiaires excessifs et salaires (vedettes, réalisateurs).

217 Ce qui implique la suppression de la censure et le contrôle de ce comité par un organisme de spectateurs élus par région.

envisagées, intégrant la participation des associations *Ciné-Liberté*²¹⁸, animée par Jean Renoir et *Mai 36*²¹⁹ par Germaine Dulac²²⁰. Ces deux réalisateurs sont alors proches ou adhérents du syndicat des travailleurs du Film²²¹. Témoinant du succès du syndicat des travailleurs du Film à l'époque, plusieurs metteurs en scène reconnus se rallient à lui et à son action²²². Dans une lettre datée du 7 janvier 1937, signée par Jarville et ces deux metteurs en scène, on peut lire : « Nous proposons la mise en coopérative des studios de prises de vues et des circuits de salles de projection sous le contrôle du Gouvernement, des représentants de la Confédération Générale du Travail et des organisations culturelles »²²³. Ce plan, qui s'inscrit dans le fil des « nationalisations industrialisées » conçues par la CGT dès son programme de 1919 (Margairaz *et al*, 2018, p. 21), sera porté en commission interparlementaire (Léglise, 1969, p. 140-141).

Ce plan est étroitement lié à la réalisation de *La Marseillaise*. La production de ce film renoue avec une première tentative de formation d'une société de production par et pour le mouvement ouvrier avant la Première Guerre mondiale en 1913 (Perron, 1995). Mais les modalités pratiques de production par souscription et la portée symbolique du projet sont redéfinies.

Un texte rédigé à l'époque par la réalisatrice Germaine Dulac résume l'ambition du projet²²⁴ :

...Jean RENOIR, qui travaille avec nous, eut cette inspiration voici deux mois :
si nous nous unissions pour faire un film ! Brisons les barrières qui nous séparent
des spectateurs ; appuyons-nous sur eux ! En nous remettant deux francs à valoir

218 *Ciné-Liberté* désigne une coopérative de production et de réalisation cinématographique, qui participe à la production et à la diffusion de nombreux films sous le Front populaire (Vignaux, 2017).

219 *Mai 36* désigne une association de cinéastes, qui prend part au Front populaire, en organisant notamment des projections dans les établissements en grève (Alekan, 1999, p. 20).

220 Germaine Dulac (1882-1942), réalisatrice, fait partie de la « première avant-garde » (Darré, 2000) avec Marcel L'Herbier, Jean Epstein, Abel Gance et Louis Delluc. Elle développe un cinéma de recherche, qui sera qualifié d'« impressionniste », visant à créer des « symphonies visuelles », qui seront souvent mal comprises du public. Elle s'éloigne de la réalisation en 1928 pour occuper jusqu'à sa mort le poste de directrice adjointe des Actualités Gaumont. Durant le Front populaire, elle est adhérente à la SFIO et représente une ligne divergente de celle d'André Berthomieu au sein mouvement syndicat des techniciens. Sources : Cinémathèque française, Fonds Germaine Dulac, Biographie ; Perron, 2001.

221 Germaine Dulac et Jean Renoir apparaissent parmi les metteurs en scène adhérents du syndicat des travailleurs du Film en décembre 1937 ; Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, décembre 1937.

222 Dans le propos de Dulac, on peut ainsi reconnaître l'adoption d'une modalité spécifique de l'avant-garde, orientée vers l'accompagnement d'une révolution communiste, dont les poètes Aragon en France ou Maïakovski en URSS sont des représentants emblématiques.

223 Cinémathèque française, Dulac 292, B19.

224 Cinémathèque française, Dulac 434, B 46. Nous ignorons si ce texte a été publié ou prononcé.

sur le prix de leur place, chacun d'eux nous aidera à former notre capital. Les spectateurs ! Nous travaillerons par eux et pour eux, avec cette assurance qu'ils nous approuvent. Chaque deux francs que nous recevrons sera l'encouragement d'un de ces anonymes dont, habituellement, nous ne connaissons ni les désirs, ni les goûts.

Le sujet sera « Les premières années de la Révolution Française », pour des raisons exposées dans la suite du texte : « Aux masses dont nous sollicitons le concours, il fallait un film de masses. Il était juste que notre toute petite révolution cinématographique fut appelée à magnifier l'esprit révolutionnaire, l'esprit d'élargissement social, de justice et de procès humain ». Dans les faits, le financement du film est assuré sur la base d'une souscription publique, tandis que le tournage, qui se déroule en 1937 recourt largement aux effectifs de la CGT pour les équipes, le jeu et la figuration. Se joignent à eux de nombreux techniciens faisant leurs armes dans ces années.²²⁵ Une photographie de tournage est reproduite en annexe 6.

Le film sort en février 1938 à Paris. Par ses conditions de production, la composition de son équipe de tournage, sa promotion du thème de la Révolution française typique du Front populaire et son esthétique faisant la part belle aux diverses composantes de la société française plutôt qu'aux grandes figures historiographiques de la Révolution, *La Marseillaise* synthétise la perspective d'un contrôle ouvrier de la production et plus largement de l'industrie, dans l'esprit animant les militants révolutionnaires du Front populaire.

3.3. Les enjeux du contrat collectif des travailleurs de l'industrie du film

L'alignement du syndicat des travailleurs du Film sur les perspectives élaborées au sein de la CGT-U se vérifie dans le contenu du contrat collectif des laboratoires et studios signé le 23 juin 1936. Comprendre la portée de ce contrat suppose ainsi d'établir sa relation à la loi sur les conventions collectives du 24 juin (3.3.1). On verra ensuite la manière dont ce contrat formalise la qualité du travailleur dans l'établissement (3.3.2) et le sens qu'y revêt la détermination de salaires minima (3.3.3). Enfin, on pourra envisager ce qu'engage la procédure d'extension (3.3.4).

225 L'attribution de la paternité de ce film au seul Jean Renoir procède d'un travail d'attribution auctoriale *a posteriori* (Ory, 2018), qui occulte ce concours actif de la CGT et des associations citées dans sa conception et sa production.

3.3.1. Vers la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives

La loi du 24 juin 1936²²⁶ sur les conventions collectives, issue des accords de Matignon du 7 juin, prolonge l'expérience des contrats collectifs entamée depuis la fin du XIX^{ème} siècle. Ces contrats étaient généralement issus de procédures de conciliation des conflits du travail²²⁷. L'élaboration d'un cadre juridique pour ces contrats est le fruit de la loi du 25 mars 1919 (Didry, 2002), qui formalise la conclusion de conventions collectives de travail²²⁸.

Mais l'expérience des conventions issues de la loi de 1919 est mise en cause par la liberté de dénoncer l'accord conclu à tout moment, ce qui favorise le retrait des signataires patronaux. Devant cette défection, la réélaboration des règles conventionnelles émane de plusieurs foyers : le Conseil national économique²²⁹ (via le rapport Laroque notamment, publié en 1934 ; Didry *et al.*, 1993, p. 81-82) mais aussi le mouvement ouvrier, en particulier dans l'industrie de pointe que constitue la métallurgie parisienne (Didry 1998, p. 135). Le mouvement de grève de mai-juin 1936 donne l'occasion à cette réflexion d'aboutir dans la loi du 24 juin.

Cette loi ajoute aux règles préexistantes une section portant sur « l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par conventions collectives » (art. 31 *va à vg*). Y sont prévues plusieurs dispositions obligatoires devant être comprises par les conventions : liberté syndicale ; institution de délégués élus dans les établissements de plus de dix personnes ; salaires minima par catégorie et région ; délai-congé ; organisation de l'apprentissage ; procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application ; procédure suivant laquelle la convention peut être révisée ou modifiée (art. *vc*). De plus, les conventions collectives « ne doivent pas comporter de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables » (art. *vc*). Autrement dit, il n'est possible à la convention de déroger au Code du travail *que par le haut*. Ainsi, la loi définit en creux un *principe de faveur* comme étalon de validité des normes conventionnelles.

En outre, la convention peut être *étendue* par arrêté ministériel (*vd*). L'extension consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, même s'ils ne sont pas adhérents à l'une des organisations signataires. Ce champ

226 Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV « bis » du Titre II du livre Ier du Code du travail : « De la convention collective de travail », Journal officiel du 26 juin 1936, p. 6698-6699.

227 Ces procédures sont préalablement codifiées dans la loi du 27 décembre 1892, sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés.

228 Par l'introduction, au titre II du livre 1er du Code du travail, d'un chapitre V : « De la convention collective de travail » (art. 31 à 31v, 31x, 32) ; Journal officiel du 28 mars 1919.

229 Créé en 1925, ce Conseil est composé d'une cinquantaine de personnalités (hauts fonctionnaires, syndicalistes...) nommées par le Gouvernement (Andolfatto *et al.*, 2006, p. 188).

d'application est à préciser au cas par cas. L'extension permet ainsi de pallier le retrait individuel d'employeurs, la dénonciation, révision ou modification de l'accord étant de l'initiative des organisations signataires (art. vf). Elle rend possible la définition d'un droit de la profession applicable à l'échelle de la branche professionnelle, tout laissant une grande souplesse dans la définition de celle-ci.

La procédure d'extension comprend plusieurs étapes (Machu, 2011, p. 584) : une demande d'extension doit émaner des parties signataires ou du ministre du Travail, suite à quoi un avis est publié au Journal officiel, demandant aux organisations professionnelles intéressées de se prononcer sur l'extension. Le texte de la convention est alors analysé par les fonctionnaires de la Direction générale du Travail et de la main-d'œuvre, qui traite aussi la correspondance à laquelle donne lieu l'avis paru au Journal officiel. Le ministre du Travail peut alors choisir de formuler un projet d'arrêté précisant les modalités d'extension. S'en suit un rapport sur le projet par un membre du Conseil d'Etat, ensuite examiné par la section professionnelle du Conseil national économique (CNE), qui donne un avis. Finalement, le ministre du Travail choisit ou non de suivre l'avis émis par le CNE.

Bénéficiant de l'« effet d'entraînement » (Saglio, 1988, p. 56) du Front populaire, cette loi connaît une application spectaculaire à court-terme, avec cinq mille conventions signées, par région et par branche, jusqu'à la fin de 1938, dont une centaine étendue par arrêté ministériel (Andolfatto *et al.*, 2006, p. 205). La rédaction du contrat collectif des travailleurs de l'industrie du film s'inscrit dans ce mouvement. Lefevre (2011) indique que « Le 4 juin au soir, tous les studios — à l'exception des studios Paramount de Saint-Maurice — et toutes les usines de tirages de la région parisienne sont (...) en grève, occupées par leur personnel ». L'occupation des locaux décrit une forme de grève typique du Front populaire, visant à prévenir le *lock-out* (Andolfatto *et al.*, *op. cit.*, p. 202). Une photographie en annexe 6 donne une illustration de ces occupations, ici au studio de Billancourt, avec le secrétaire adjoint du SGTIF, Charles Chézeau au centre. Une autre photographie nous montre un défilé, avec en première ligne des ouvrières des laboratoires, donnant témoignage de la mobilisation dans cette partie de la filière aussi.

Ce mouvement de grève quasi-général permet d'entamer les négociations le 7 juin 1936, date des accords Matignon et de signer la convention le 23 juin. Le Syndicat des travailleurs de l'industrie du film, accompagné d'une « Délégation Ouvrière des Travailleurs du Film »²³⁰, est contractant côté salarié. La Chambre syndicale des industries techniques de la cinématographie représente les employeurs. Le contrat est publié dans le *Travailleur du film* du 27 juin 1936²³¹. Cette signature initiale sera suivie de plusieurs autres, notamment pour les employés de la distribution en décembre 1936, que

230 Eclair, Pathé-Francœur, Pathé-Studio, Paris-Studio-Cinéma, Radio-cinéma, CTM, GM, Pathé-Usine, Studio de Neuilly, Fox Moviétone.

231 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52.

nous laisserons de côté pour le moment²³². En partant de la lettre du contrat collectif des studios et laboratoires, et du commentaire que le syndicat des travailleurs du Film en donne, nous tenterons d'en restituer les apports dans la redéfinition du travail pour l'industrie visée.

3.3.2. Le contrat collectif des travailleurs des usines de tirage et des studios du 23 juin 1936 : formalisation et mise en visibilité du travail et du travailleur

Le contrat collectif compte trente-et-un articles. Le texte, occupant trois grandes pages dans le bulletin ouvrier, décline ensuite une pluralité d'innovations sociales. Suivant les « modalités d'application », le périmètre du texte englobe employeurs et ouvriers des studios et des usines de tirage de la région Seine et Seine-et-Oise. Pour les acteurs syndicaux, tant patronaux que salariés, ce champ d'application trouve sa pertinence en rassemblant la quasi-totalité des industries techniques du cinéma.

La durée de l'accord est d'un an avec reconduction tacite, sauf dénonciation²³³ (art. 1 et 2). Le texte affirme la liberté d'adhérer à un syndicat sans mesure de représailles de la part de l'employeur (art. 4) et institue l'élection de « délégués ouvriers » dans chaque établissement de plus de dix salariés (art. 5-18). Chaque délégué, qui représente « son groupe d'ouvriers », a « qualité pour veiller à l'application de la convention collective, des lois et règlements du Code du travail et à la qualification ou spécialisation de la main d'œuvre embauché ». La liberté syndicale est rappelée à la toute fin de la convention, l'article 28 redisant l'interdiction de « mesures désobligeantes » contre les représentants des syndicats et des grévistes.

Le contrat établit deux modes d'embauche et de congédiement (art. 25) : à durée indéterminée, avec un préavis de congés d'une semaine²³⁴ ; ou pour la durée d'un film avec un préavis de huit jours en cas de congé avant le terme du contrat. Ces dispositions sont complétées par une priorité de réembauche pour les ouvriers et ouvrières, qui auraient été licenciés pour manque de travail « dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations » (art. 24). Les salariés concernés doivent conserver le salaire auquel ils étaient au moment de leur débauchage. Pour l'inspection du Travail, cette conservation du

232 Les personnels administratifs des maisons Gaumont et Pathé bénéficient à leur tour d'une convention datée des 14 et 17 décembre 1936 (Lefevre, 2011). La convention Gaumont fait l'objet d'une extension le 8 août 1938 ; cf. Archives nationales, F 22 1606.

233 Le texte dit « conformément au Livre 1er, Titre II, Section IV bis et accord CGT CGPF du 7 juin 1936 ».

234 À partir d'un mois de présence. Le préavis passe à quinze jours pour les ouvriers ayant cinq ans d'ancienneté. Durant le délai-congé, deux heures par jour sont à disposition pour « permettre de trouver du travail ». En additif au contrat figurent des modalités particulières d'embauche pour les enregistreurs de son (au mois ou au film).

salaire acquis constitue une disposition innovante, qui apparaît « pour la première fois dans une convention collective. »²³⁵

C'est dans le cadre de ces engagements que le « statut du travailleur » est défini. Il est construit autour de deux types de « qualification professionnelle » (art. 22) :

- « ouvrier qualifié », désignant « un ouvrier possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitudes professionnelles et ayant satisfait à l'essai professionnel d'usage ». La reconnaissance de cette qualification est attribuée d'emblée pour les ouvriers ayant six mois d'exercice à la date de la signature du contrat ;

- « ouvrier spécialisé », désignant une figure inverse de la première : « un ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage, sur du matériel mis en utilisation dans les studios et usines de tirage : les opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitudes professionnelles ».

Le terme « métier » utilisé dans la définition de ces deux types de qualification ne désigne pas de métier particulier, mais un ensemble d'activités ayant pour trait distinctif de requérir ou non une formation ou une expérience. Ce couple de qualifications doit ainsi permettre de classer la collectivité ouvrière en deux grands groupes²³⁶, de manière analogue à l'expérience déjà menée dans la métallurgie depuis la Première Guerre mondiale²³⁷.

À ces points de repères se juxtapose sans plus de précisions un « barème des salaires » pour les « ouvriers du films », désignant indifféremment les ouvriers des laboratoires et des studios. Ce barème est reproduit ci-après. Il indique le salaire hebdomadaire minimum d'embauchage pour chaque « catégorie ». Pour les usines (art. 23), le texte recense 35 salaires, lié à des catégories comme « préparateur de bain » ou « sécheurs et sécheuses ». Parfois, seule la tâche à effectuer est désignée : « inversion » ou « contrôle sensitométrique ». Pour les studios, le texte recense 31 salaires liés à des catégories comme « électricien », « machiniste », « habilleuse ». Les rémunérations sont indiquées à l'heure et/ou la semaine, sauf pour certains travailleurs non ouvriers payés au mois (enregistreur de son, caméraman, décorateur, etc.).

235 Archives nationales, F 22 1606, Compte rendu analytique de la séance du 11 juin 1937 de la 19^e section professionnelle du CNE, portant sur le projet d'extension de la convention collective de 1936.

236 Au couple qualifié/spécialisé s'ajoutent plusieurs catégories subsidiaires : les « ouvriers à aptitudes restreintes », dont le salaire peut déroger au minimum conventionnel ; les « ouvriers de mécanique de précision », travaillant dans les fabriques de matériel de prise de vues et assimilés aux ouvriers de la métallurgie ; et les « jeunes ouvriers », n'intégrant le régime commun du contrat collectif qu'à partir de 18 ans.

237 Selon Didry *et al.* (1993), la différenciation des catégories qualifié/spécialisé provient de l'organisation du travail dans les usines d'armement durant ce conflit.

Les catégories ouvrières ne sont pas seules mentionnées. Premièrement, l'article 22 fait mention des « ouvriers de mécanique de précision », travaillant dans les fabriques de matériel de prise de vues. « Dans un but d'unification », le contrat collectif des ouvriers de la métallurgie leur est applicable. À nouveau l'inspection du Travail souligne le caractère innovant de ce renvoi à un autre contrat collectif²³⁸. À cette référence faite aux ouvriers de fabrication s'ajoute le barème de salaire de quatorze catégories de travailleurs « étrangers à l'industrie du film » (dessinateur, mécanicien...) et celui de treize « chefs de service ». Enfin, figure le personnel administratif, dont le salaire est mensuel, les minima salariaux applicables étant renvoyés à la négociation d'une convention collective de la distribution. Il apparaît ainsi que le couple ouvrier qualifié/non qualifié a d'abord pour sens de distinguer deux groupes dans la collectivité ouvrière. Mais l'architecture de la collectivité de travail ne s'y réduit pas, puisqu'elle inclut d'autres grands blocs, déclinant une diversité interne de catégories.

238 Archives nationales, F 22 1606, Compte rendu analytique de la séance du 11 juin 1937 de la 19e section professionnelle du CNE, portant sur le projet d'extension de la convention collective de 1936.

Barème des salaires des ouvriers du film à dater du 18 juin 1936 (art. 23)²³⁹

Studios :

<i>Catégories</i>	<i>Salaire minima à l'heure</i>	<i>à la semaine</i>
Electricien	6,80	326,40
Machiniste	6,80	326,40
Peintre	7,80	336,40
Menuisier	7,10	340,80
Staffeur	8,10	384,80
Peintre décorateur	8,50	408,80
Tapissier	7,50	336,80
Projectionniste	7,50	375,80
Habilleuse	5,20	249,60
Peintre au pistolet	7,20	336,60
Balayeur	5,20	249,60
Pompier	6,25	300,60
Chauffeur chaudière	6,25	260,60
Chauffeur haute tension, chauffeur voiture, mécanicien	6,25	375,60
Maçon	6,80	326,40
Forgerons	6,80	326,40
Portiers	conditions fixées au	
Mécaniciens	contrat collectif de la métallurgie	
Femme de ménage	4,80	192,40
Chef d'équipe	(illisible)	460,40
Enregistreur de son de doublage	3000 au mois	
Enregistreur de son de film direct	3500 au mois	
Assistant		450,40
Sous-chef d'équipe		374,40
Ingénieur spécialisé	4000 au mois	
Caméraman	2200 au mois	
Projection mélange		400,40
Electricien sous-station	7,80	336,40
Décorateur	3000 au mois	
Assistant décorateur		550,40
Monteur et monteuse doublage		550,40

239 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936.

Usines de Tirage :

<i>Catégories</i>	<i>Salaire minima</i>
Préparateur de bain	300
Développeur négatif	400
Inversion	400
Développeur positif	350
Aide développeur	275
Sécheur, sécheuse	250
Agrafeur, agrafeuse	250
Essuyeuces	250
Contrôle sensitométrique	265
Etalonneur	400
Tireur, tireuse	275
Monteuse 1er positif	250
Monteuse négatif	300
Aide monteuse négatif	250
Colleuse négatif et monteuse positif de série	250
Projectionniste visionneuse	250
Opérateur grand poste	375
Opérateur truca	550
Opérateur titres	350
Dessinateur titre	300
Repérage texte	300
Rénovateur de films	300
Magasinier	350
Stockiste pellicule vierge	325
Stockiste négatif	275
Pointeau	350
Pompier	300
Echantillonnage	275
Aide chimiste préparateur	300
Encochage (gamme contrôle)	250
Vérification négatif projection	275
Vérification négatif rapport	275
Aide monteur film annonce	250
Concierge-logé	300
Gardien	300

Ouvriers étrangers à l'industrie du film employés dans les laboratoires

	<i>Au mois</i>
Dessinateur d'études	2000
	<i>À la semaine</i>
Mécaniciens laboratoires	450
Electriciens de laboratoires	450
Electriciens monteurs	(330)
Menuisiers	360
Serruriers et forgerons	360
Plombiers	360
Imprimeurs compositeurs typo	450
Mécaniciens chauffeurs auto	375
Emballeurs	330
Chauffeurs chaudières à la pelle	375
Balayeurs hommes	250
Fondeurs	330
Jardiniers	400

Chefs de service :

	<i>À la semaine</i>
Développeur négatif	600
Positifs	500
Montage négatifs	450
Montage positifs	450
Positif, vérificatrice-monteuse	450
Etalonnage	600
Truca chef	625
Essayage (vérification et gammes)	450
Tirage	500
Chef de fabrication	800
Ingénieur électricien diplômé	700
Ingénieur chimiste diplômé	800
Chef entretien	700

3.3.3. Portée de la détermination des salaires minima (et autres clauses)

Le barème des salaires s'applique à un catalogue des « postes de travail » (Salais *et al.*, 1986, p. 92), sans que l'articulation aux points de repères (ouvrier qualifié/non qualifié) ne soit précisée. Cette articulation manquante peut traduire une formalisation en construction, c'est-à-dire l'urgence de fixer des planchers salariaux pour chaque catégorie, avant de les saisir sous les deux grands registres de qualification. Cette absence peut aussi viser à laisser aux délégués ouvriers la responsabilité de classer chaque catégorie en situation, compte-tenu de divers facteurs pouvant jouer sur la qualification (l'équipement, la division du travail...).

Les salaires sont distribués sans ordre défini. Manifestement, il s'agit d'abord d'attacher à chaque poste de travail un salaire minimum, dont le niveau est susceptible de révision pour tous les salariés visés, non d'édifier une hiérarchie qui n'est lisible qu'incidemment, ni une carrière possible. Si les salaires sont distribués sans ordre défini, reste que le barème instaure une connaissance des salaires en sens inverse de l'opacité de la gestion des rémunérations, que nous avons observée dans les grandes organisations des premières décennies du cinéma. En effet, la fixation d'un salaire minimum contredit à la fois la fixation du salaire de gré à gré et une rémunération directement indexée sur la productivité (comme c'est le cas en particulier dans les laboratoires). Ces salaires planchers sont accompagnés de modalités de relèvement, principalement dirigées vers les plus bas salaires, conformément à l'article 4 des accords Matignon et devant permettre d'atteindre les minima d'embauchage définis dans le contrat collectif. Enfin, pour les studios, ces relèvements sont accompagnés de modalités de reconnaissance de l'ancienneté en dépit d'engagements discontinus, pour une série de catégories ouvrières²⁴⁰ ainsi que pour les « assistants soundmen »²⁴¹.

Avec Saglio (1999, p. 24), on peut voir dans la définition de ces barèmes de salaire l'ébauche d'un « ordre salarial », désignant les « normes sociales auxquelles les acteurs font référence lorsqu'ils cherchent à évaluer les niveaux de salaire proposés ou admis ». Le contrat décrit ainsi un fait professionnel d'un type nouveau : une mise en visibilité des postes de travail communs à une pluralité d'établissements désignés le champ d'application du contrat. Dans cette ébauche, les dispositions relatives au personnel administratif seront finalement intégrées à la convention par une annexe le 29

240 Il s'agit de dix-sept catégories ouvrières et de maîtrise. L'ancienneté donne lieu à une majoration automatique d'au moins 7% par rapport au barème de salaires minime, sous condition d'avoir accompli, dans un studio déterminé, de manière continue ou non, 180 journées de travail sur 365 (électricien, machiniste...); ou dans d'autres cas, après un an de présence continue (maçon, habilleuse...). La mensualisation est prévue pour les assistants soundmen permanents.

241 Pour les « assistants soundmen », le texte indique le relèvement des salaires et le paiement au mois sous conditions d'une certaine fréquence ou durée d'engagement.

décembre 1937²⁴². Quant aux ingénieurs, techniciens et (certains) chefs de service, ils feront l'objet de contrats collectifs séparés, parfois avec des syndicats CGT, mais distincts du SGTIF²⁴³.

La détermination des salaires s'articule à la définition du temps de travail. Le contrat indique ainsi que la « durée maximum du temps de travail est celle légale » (art. 19) et fait référence par la suite aux 48 heures (art. 23), sans doute du fait que la loi sur la semaine de 40 heures (26 juin) n'est pas encore promulguée au moment de la signature du contrat. Sont supprimés le travail de nuit en studio, les jours fériés et le dimanche et les heures supplémentaires, sauf dans le cas de « travail urgent », dans la limite d'une heure supplémentaire par jour²⁴⁴. Pour les usines, le travail continu est possible « au besoin » sous condition de récupération²⁴⁵. Cette organisation du temps de travail est complétée par des dispositions sur les congés payés²⁴⁶. Ces traits²⁴⁷ du contrat collectif le situent ainsi dans la proximité des « contrats d'industrie » signés durant le Front populaire (Didry *et al.*, 1993, p. 88-89).

En outre, les articles 30 et 31 obligent l'employeur en matière de nettoyage des locaux, d'entretien des outils de travail, d'hygiène et de sécurité physique des salariés²⁴⁸. Ces obligations sont assorties du contrôle de l'inspection du Travail, de commissions de sécurité et d'hygiène et des délégués ouvriers. Ces clauses achèvent de placer le contrat dans la perspective d'une « reprise acceptable du travail » (Didry, 1998, p. 133).

3.3.4. Vers l'extension : de l'employeur cosignataire au changement de sens du salariat

Dans le *Travailleur du film*, Robert Jarville rend compte de la « victoire » représentée par la signature du contrat collectif dans un lexique de lutte de classes, typique de la CGT-U²⁴⁹. Ce lexique ne va pas sans évoquer la perspective d' « en finir avec la bourgeoisie » tel l'indique le *Manifeste du Parti*

242 Archives nationales, F 22 1606, Annexe II du 29 décembre 1937 à la convention collective du 23 juin 1936.

243 Archives nationales, F 22 1606, Lettre de H. Chollat, président de la Chambre syndicale des industries techniques au ministre du Travail, le 20 avril 1937.

244 Et clause de récupération : entre 1,25 et 2 fois le temps dépassé selon les cas.

245 Le double du temps normal.

246 Le texte en appelle à la loi et prévoit des dispositions supplétives au besoin : 2 semaines de congés pour un an de présence dans l'établissement, durée aménagée à la baisse en cas de présence moindre, à la hausse pour les travailleurs « au noir » ou ceux en rapport avec des produits toxiques.

247 La mention de points de repères (qualifié/spécialisé), les préavis de congés, le statut spécial pour les jeunes travailleurs et les dispositions sur les durées du travail principalement.

248 Pour exemple : « désinfection des plateaux », « installation de douches pour le personnel », « réfectoires clairs » ; masques pour les peintres au pistolet ; « dispositifs d'évacuation des salles de montage ».

249 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936.

*communiste*²⁵⁰, ou la « disparition du salariat et du patronat » mentionnée dès les premières lignes de la Charte d'Amiens²⁵¹.

Toutefois, le contrat collectif modifie cette perspective. En effet, à travers la signature du contrat collectif, la collectivité de travail est posée, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale qui la représente, comme instance légitime de définition du droit applicable dans le travail. En ce sens, la négociation des conventions collectives de 1936 s'inscrit dans le prolongement de la reconnaissance du droit syndical (en 1884). Cette reconnaissance est associée au critère de représentativité, notion cardinale, nous le verrons, dans la façon dont l'Etat prendra parti pour ou contre les accords signés au cours des procédures d'extension.

En outre, il s'agit avec le contrat collectif, d'établir des « rapports nouveaux entre les contractants »²⁵². Ce faisant, le contrat ne nie pas l'employeur, bien au contraire : ce dernier est posé à la fois comme cosignataire et comme responsable de l'application du contrat. « Il ne tient qu'aux employeurs d'en faciliter le bon déroulement »²⁵³. En septembre 1936, au cours du débat relatif à l'extension du texte au sein de la section professionnelle du Conseil national économique, Jarville indique l'avantage que les employeurs eux-mêmes doivent tirer de l'application du contrat collectif. En effet, en normalisant les conditions d'emploi et de salaire au sein de son champ d'application, le contrat collectif doit permettre de modérer la concurrence inter-capitaliste par les prix. « La généralisation de la convention sera donc extrêmement utile, aussi bien aux ouvriers qu'aux entreprises »²⁵⁴.

Selon Jarville, ce que le contrat permet de nier, c'est le « corporatisme », entendu comme « sortes d'unions entre exploiters et exploités, au bénéfice exclusif des propriétaires de moyens de production »²⁵⁵. Dans le contrat, il n'est pas fait mention des « propriétaires de moyens de production », c'est-à-dire des actionnaires, la question de la propriété passant donc au second plan. En revanche, il est question d'engagement, de durées de travail, de salaires. Dans ces matières, le contrat collectif confère à chaque salarié des droits individuels, en référence à des règles collectives, dont le contrat collectif formalise l'articulation (Supiot, 1990, p. 488). Or ces droits sont opposables à l'employeur (qu'il soit directeur salarié ou propriétaire de l'entreprise). Ce faisant, pour reprendre l'optique marxiste de

250 Karl Marx et Friedrich Engels, *Manifeste du Parti communiste, I. Bourgeois et prolétaires*. Dans l'extrait cité, il est plus précisément question pour chaque prolétariat national d'en finir avec sa bourgeoisie nationale.

251 La Charte d'Amiens, adoptée en octobre 1906 par le 9ème congrès de la CGT, constitue le socle programmatique du syndicalisme révolutionnaire en France.

252 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936, *op. cit.*

253 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936, *op. cit.*

254 Archives nationales, F 22 1606, Compte rendu analytique de la séance du 11 juin 1937 de la 19e section professionnelle du Conseil national économique portant sur le projet d'extension du contrat collectif de 1936.

255 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936, *op. cit.*

Jarville, le contrat décrit une perspective d'émancipation en regard du rapport social d'exploitation, d'abord imposé par l'employeur.

Aussi, le sens du mot salariat se modifie par rapport à son usage dans le *Manifeste* ou dans la Charte. Sous l'égide du contrat collectif, le salariat n'est pas réductible à « la condition d'existence du capital », au sens où l'exploitation du travail vivant donne lieu à l'extorsion d'une plus-value par des propriétaires ou des marchands. Le mot salariat désigne une collectivité de référence dans l'énonciation du droit conventionnel, une collectivité dotée de droits opposables à l'employeur. L'un des apports principaux de 1936 va consister à donner à ces droits la nature d'une obligation à tous les employeurs visés par l'extension.

Le contrat collectif des travailleurs du film a été signé précocement, ce qui peut expliquer qu'il reprenne incomplètement le canevas de la loi du 24 juin sur les conventions collectives²⁵⁶. Toutefois, suivant les archives du ministère du Travail, Jarville demande l'extension du contrat « à l'ensemble du territoire français » en septembre 1936²⁵⁷. Cette demande est motivée par « la fréquence avec laquelle le lieu de travail se trouve déplacé dans un grand nombre de régions éloignées de celle de Paris, cela en cours de production et pour les nécessités inévitables de celle-ci ». Cet argument laisse ainsi entendre que les dispositions du contrat collectif doivent valoir pour différentes situations de tournage hors studio, c'est-à-dire à l'inscrire dans une logique de site aussi bien que d'établissement.

Or ce point constitue une pomme de discorde avec les producteurs. Dans un premier temps, la demande d'extension est retardée par l'absence de clause sur l'apprentissage prévue par la loi²⁵⁸. Suite à la rédaction d'un additif à ce sujet, la Chambre syndicale des industries techniques donne son aval à l'extension, tout en indiquant que l'accord touchant les employés est « en cours d'arbitrage »²⁵⁹, donnant lieu finalement à une annexe à la convention le 29 décembre 1937²⁶⁰.

Pour sa part, le ministère du Travail, valide la représentativité des organisations signataires²⁶¹ : d'un côté, « La Chambre syndicale des Industries Techniques de la cinématographie groupe la grande

256 Le contrat escamote la question de l'apprentissage, le règlement des différends relatifs à l'application du texte ou la procédure de révision.

257 Archives nationales, F 22 1606, Lettre de Jarville (SGTIF) au camarade Leba, Ministère du Travail du 15 septembre 1936.

258 Le SGTIF fournit un additif sur ce sujet à la Direction du travail en février 1937. Archives nationales, F 22 1606, Courier du SGTIF à Monsieur Perrin, Direction du Travail le 20 février 1937.

259 Archives nationales, F 22 1606, Lettre de H. Chollat, président de la Chambre syndicale des industries techniques du 20 avril 1937.

260 Archives nationales, F 22 1606, Annexe II du 29 décembre 1937 à la convention collective du 23 juin 1936.

261 Archives nationales, F 22 1606, Lettre de l'Inspecteur divisionnaire du travail et de la Main d'œuvre de la 1ère circonscription à Monsieur le Ministre du Travail, le 28 avril 1937.

majorité des producteurs de films », de l'autre, « le Syndicat général des Travailleurs du Film comprend 2 700 adhérents sur un ensemble d'environ 3000 ouvriers ».

Toutefois, l'extension nationale n'est pas encore acquise. Il convient ici de se reporter au compte rendu du débat qui eut lieu sur ce sujet au sein du Conseil national économique en juin 1937. Selon le rapporteur l'extension est impossible au-delà du champ d'application indiqué dans le contrat, Seine, Seine-et-Oise²⁶² (sans que le compte rendu en indique la raison). Le représentant patronal des industries techniques ajoutent que s'y trouvent toutes les usines de tirage et 90% des studios (seuls ceux situés à Nîmes et Marseille n'en font pas partie). Jarville oppose qu' « il existe certains petits studios qui appliquent à leurs ouvriers des conditions tout à fait défavorables et donc une concurrence déloyale aux studios régulièrement organisés. » Toutefois, l'arrêté d'extension du contrat collectif des laboratoires et studios, signé du ministre du Travail le 2 juillet 1937, vaudra pour les seuls départements de Seine et Seine-et-Oise²⁶³.

Conclusion intermédiaire : le contrat collectif comme support d'un ordre salarial à l'échelle de l'industrie

Nous avons proposé d'appréhender la portée du contrat collectif des travailleurs du film à travers la notion d' « ordre salarial », que nous devons à Jean Saglio (1999, p. 24), désignant une architecture conventionnelle, situant chaque poste de travail dans le barème de salaires défini pour chacun des grands groupes de personnel référencé dans le contrat collectif. Le contrat décrit ainsi un fait professionnel d'un type nouveau : une mise en visibilité des postes de travail communs à une pluralité d'établissements désignés le champ d'application du contrat.

Dans l'établissement du contrat collectif, le syndicat qui représente la collectivité de travail, est amené à investir la section professionnelle du Conseil national économique, afin de participer de la définition du droit applicable. À cette activité de définition s'ajoute la participation de la collectivité à la pratique du droit dans l'établissement (à travers les délégués ouvriers par exemple) ou dans des appareils à construire, comme les « Offices publiques paritaires de placement » (art. 24 du contrat collectif).

Avec ces dispositions, le syndicat des travailleurs du Film assume les deux dimensions de la profession identifiées depuis Hughes (1996 p. 99 et suivantes) : licence et mandat. Mais ces deux dimensions sont reprises dans un dispositif, qui en modifie la nature. L'autorisation d'exercer (la licence) est médiatisée par l'engagement de chaque travailleur en fonction de certains critères. Quant à la légitimité à définir ce qu'on est en droit d'attendre des professionnels (le mandat), elle passe par la constitution du syndicat

262 Archives nationales, F 22 1606, Compte rendu analytique de la séance du 11 juin 1937 de la 19^e section professionnelle du Conseil national économique portant sur le projet d'extension du contrat collectif de 1936.

263 Archives nationales, F 22 1606, arrêté d'extension.

représentatif en instance de définition du droit. Ce faisant, ce n'est pas au public, mais à l'employeur qu'il s'agit d'opposer un certain nombre de droits, touchant la liberté syndicale, l'engagement, la limitation de la durée du travail, etc. Le contrat décrit ainsi une perspective d'émancipation par rapport aux directives de l'employeur. On peut y voir, le complément des revendications vues précédemment, touchant la maîtrise de l'outil de travail.

4. Le fait conventionnel comme révélateur des contradictions professionnelles

Les mois qui suivent la signature du contrat collectif voient la lutte pour son application. Si les clauses sur l'hygiène et la sécurité semblent appliquées par les employeurs, la revendication ne cesse pas touchant l'élection et la protection des délégués, la revalorisation des salaires, le dépôt de garantie (Lefevre, 2013). Surtout, le respect des 40 heures concentre les tensions les plus immédiates entre les divers groupes patronaux (notamment les producteurs) et salariés. S'en suit un rapport de forces s'exprimant par la médiation de la convention collective, révélatrice en cela des ancrages et orientations revendicatifs distincts des ouvriers d'une part, et des techniciens d'autre part. La distinction de ces deux groupes se confirme à travers la convention des techniciens signée en novembre 1937.

En prolongement de la section précédente, nous analyserons le débat contradictoire relatif aux normes professionnelles devant s'imposer à la collectivité de tournage, en référence à deux expériences distinctes du travail. Nous recourrons à cette fin au même type de sources : des archives professionnelles, mais aussi l'exploitation des archives du Conseil national économique concernant l'extension de la convention collective des techniciens de 1937. Un premier point revient sur la formation d'un affrontement intersyndical ayant en son cœur la définition du temps de travail (4.1) ; suite à quoi nous verrons dans quelle mesure la convention collective des techniciens participe de la définition des modalités de travail de l'équipe (4.2), pour montrer enfin comment la rivalité entre le groupe ouvrier et la plupart des autres organisations se poursuit au fil de la procédure d'extension de ce texte (4.3).

4.1. Le temps de travail comme objet d'affrontement

On l'a vu dans l'extrait syndical repris dans le rapport Petsche : durées de travail, conditions d'activité (sécurité, hygiène) et chômage périodique apparaissent comme les principaux enjeux revendicatifs pour le syndicat des travailleurs du Film. Or, c'est la question du temps de travail, qui va se constituer en principal point de conflit, à l'occasion de la rédaction d'une convention collective propre aux techniciens de la production cinématographique.²⁶⁴ Nous le montrerons en revenant sur l'application des 40 heures dans les studios (4.1.1), puis sur la genèse et les prérogatives du syndicat des techniciens de la production cinématographique, se substituant à la Fédération des artisans français du film dans le courant de l'année 1937 (4.1.2).

²⁶⁴ Outre la question du temps de travail, qui sera centrale ici, on sait que plusieurs dispositions assurantielles sur les salaires inscrites dans le contrat collectif des travailleurs du film rencontrent des difficultés d'application ; Morgan Lefevre, *op. cit.* p. 620 et suivantes.

Pour aider à suivre le récit, une chronologie des évolutions du fait syndical et conventionnel pour les organisations qui nous intéressent est donnée à la fin de ce développement.

4.1.1. L'application relative des 40 heures dans les studios

Le contrat collectif des ouvriers des studios et laboratoires indique que la « durée maximum du temps de travail est celle légale »²⁶⁵. Cette élimination des heures supplémentaires, dont l'effectuation pourrait pourtant permettre d'augmenter le salaire du travailleur²⁶⁶, doit être comprise dans plusieurs dimensions interdépendantes. Elles sont lisibles dans la presse syndicale : la défense du salaire pour 40 heures payées 48, complétée de la revendication d'une échelle mobile pour que les revalorisations ne soient pas seulement nominales, et la lutte contre le chômage par le partage du travail²⁶⁷.

La loi instituant la semaine de 40 heures²⁶⁸ est promulguée le 21 juin 1936. Toutefois, en l'absence de décret d'application propre aux studios²⁶⁹ et malgré l'extension du contrat collectif le 2 juillet, la mise en œuvre des 40 heures oppose ouvriers d'une part, employeurs et sociétés de production d'autre part ; il faut ajouter à ce second groupe la Fédération des artisans français du film²⁷⁰, au sein duquel les réalisateurs sont en position de prescripteurs.

De fait, le temps d'un film, l'équipe technico-artistique liée à la société de production et les ouvriers liés au studio travaillent ensemble, les règles s'appliquant aux uns engageant les autres. Le syndicat des travailleurs du Film affirme vouloir inscrire les 40 heures dans un contrat collectif s'appliquant aux techniciens²⁷¹. Or, selon l'historienne Morgan Lefevre (2013, p. 620), « certains réalisateurs, habitués à travailler assez tard dans la nuit, [voient] d'un très mauvais œil l'application stricte de la journée de huit heures ». Dans cette défiance, nous pouvons reconnaître la problématique équation « plan de travail/budget limité » que doivent affronter les réalisateurs, en particulier à l'occasion de la désintégration de la production, ce qui engage le plus souvent l'allongement de la durée journalière de travail des équipes. Enfin, une campagne de presse très agressive est menée contre les 40 heures dans la presse corporative, parlant de « folie » et de « sabotage » (*ibid.*, p. 617).

265 Art. 19. Les heures supplémentaires sont étroitement limitées à une par jour, avec clause de récupération.

266 En dépit du fait que le texte n'indique pas de taux de majoration.

267 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, décembre 1937.

268 Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines ; Journal officiel n°0149 du 26 juin 1936 page 6699.

269 Il semble toutefois qu'un projet de décret ait existé : Bibliothèque nationale, fonds Marcel L'Herbier : 4-COL-198(1798) (cote) • Projet de décret de loi sur la semaine de 40 heures dans les établissements de spectacle.

270 Fédération Nationale des Syndicats d'Artisans Français du Film.

271 Bibliothèque nationale, *Le travailleur du film*, 18 novembre 1936.

La profession est donc clivée et « aucun accord définitif n'est véritablement trouvé » (*ibid.*, p. 619). En dépit de l'application rigide des 40 heures dans de nombreuses industries (Salais *et al.*, 1986, p. 144), dans les studios, les nouvelles règles sont pratiquées de manière variable, en fonction de la taille de l'établissement et de la capacité locale des ouvriers à faire respecter la loi. « Si certains studios, disposant d'un personnel nombreux et fortement syndiqué, comme c'est le cas à Joinville ou à Billancourt, parviennent à faire appliquer à peu près correctement les nouvelles règles, l'arbitraire et la loi du producteur règnent encore dans les petites structures dans lesquelles les ouvriers et techniciens n'ont pas les moyens de se mobiliser » (*ibid.*, p. 622).

Or la contradiction va en fait s'exacerber avec la signature d'une convention propre aux « techniciens de la production cinématographique » le 15 novembre 1937, par un syndicat de salariés éponyme et la Chambre syndicale française de la production de films côté employeur. En effet, ce texte prend de franches libertés par rapport aux 40 heures. Comprendre la naissance de ce texte suppose de revenir sur la genèse du syndicat des techniciens.

4.1.2. De la genèse du syndicat des techniciens de la production cinématographique à la négociation d'une convention collective

Le syndicat des travailleurs du Film sort grandi par la grève victorieuse de juin 1936 et le contrat collectif des laboratoires et studios. De ce fait, il rivalise avec la Fédération nationale des artisans français du film dans le recrutement syndical de techniciens. Cette rivalité est lisible dans la démographie des deux organisations. Du côté de la Fédération des artisans, le nombre d'adhérents va déclinant, passant de 320 membres en septembre 1936 (Lefevre, 2013, p. 598) à 150 en mai 1937 (Léglise, 1969, p. 139). Les metteurs en scène, avec une quarantaine d'adhérents, accroissent leur poids relatif (près du tiers des effectifs), diminuant d'autant l'ancrage du syndicat parmi les autres fonctions de production. Côté ouvriers, Lefevre (2013, p. 597) fait état de 4 500 membres en 1937, dont 524 techniciens (plus que chez les artisans).

Ce déclin démographique pousse la Fédération des artisans français, en voie de marginalisation, à chercher le soutien de la Fédération du spectacle CGT. Les artisans visent ainsi manifestement à préserver leur qualité de représentants légitimes des salariés des sociétés de production et l'autonomie de leurs revendications face au syndicat des travailleurs du Film. Leur ralliement à la Fédération du spectacle a lieu en décembre 1936²⁷², alors que le syndicat des travailleurs du Film est en train d'en sortir pour rejoindre la Fédération de la chimie. Les tendances distinctes des fédérations ralliées

272 Par vote en assemblée générale du 21 décembre (Léglise, 1969, p. 139).

(réformiste pour le spectacle, révolutionnaire pour la chimie) traduisent la divergence d'orientation des deux syndicats du cinéma.

En mai 1937, les différents syndicats composant la Fédération des artisans français fusionnent en une organisation unique, le syndicat des techniciens de la production cinématographique (STPC)²⁷³. Cette évolution est significative d'une nouvelle appréciation du fait professionnel : aux frontières de chaque métier (opérateur, décorateur, etc.) se substitue une même organisation, investie du mandat de négocier pour l'ensemble de l'équipe. Le terme « technicien » intègre ces métiers dans la taxinomie professionnelle qui se normalise dans les différentes branches.

En outre, la catégorie de technicien englobe des fonctions administratives (directeur de production par exemple), qui n'ont que peu à voir avec la maîtrise d'un outil technique précis. En cela, cette catégorie réfère moins à l'activité exercée qu'à une position relative parmi diverses catégories professionnelles impliquées dans la production, notamment les ouvriers des studios (Naville, 2012, p. 27). Cette unification sous le même nom de métiers divers fait écho à des processus contemporains comparables, par exemple le regroupement de métiers de la presse (traducteur, sténographe, réviseur, reporter-dessinateur ou photographe) sous la figure unifiée du « journaliste professionnel », inscrite dans le Code du travail en 1935²⁷⁴.

Cette synthèse ne signifie par la disparition de la segmentation des métiers : le syndicat conserve des sections et l'adhésion y demeure sélective : il « n'accepte, comme adhérents actifs, que les professionnels pouvant justifier de leur collaboration à un nombre assez élevé de films, variant, suivant les catégories, de 5 à 8 »²⁷⁵. Mais, comme l'évoque Piotet (2002), ces métiers sont « révolutionnés » : la référence à l'artisanat s'éloigne, tandis que le collectif en emploi s'affirme. Il s'affirme en référence à un lexique du travail salarié, au sein duquel les « techniciens » se distinguent à la fois d'une activité exclusive de conception (relevant plutôt des ingénieurs) comme d'exécution (relevant plutôt des

273 En décembre 1937, des différents documents officiels désignent ce syndicat sous la dénomination de Syndicat général des artisans du film. Voir par exemple, Archives nationales, F 22 1605, lettre du Syndicat général des artisans du film au Ministre du Travail, 10 décembre 1937. Au sujet de ce changement de dénomination, l'inspection du Travail indique : « Il est certain que le mot « artisan » doit être épris au sens de « créateur » et que ce mot a été écarté au titre actuel du Syndicat pour éviter toute confusion à ce sujet. » ; source : Archives nationales, F 22 1605, Lettre de M. Auchatraire (inspecteur du Travail) à Monsieur l'Inspecteur divisionnaire à Paris, le 25 janvier 1938.

274 Loi du 29 mars 1935 (dite Brachard) relative au statut professionnel des journalistes, art. 1 ; Journal officiel du 30 mars 1935, p. 3595 et suivantes.

275 Archives nationales, F 22 1605, Lettre de M. Auchatraire (inspecteur du Travail) à Monsieur l'Inspecteur divisionnaire à Paris, le 25 janvier 1938.

ouvriers). Ces techniciens occupent une place intermédiaire, participant simultanément des deux champs.

En investissant le droit conventionnel, ces techniciens s'affirment en référence à une grammaire juridique du travail salarié. Toutefois, la définition de règles professionnelles leur étant applicables va suivre une trajectoire tortueuse. Lefeuvre (2013, p. 614-615) évoque la tentative de mise en signature d'une première convention collective par la FNSAFF et la Chambre syndicale des producteurs en octobre 1936. Mais ce processus aurait été enrayé par le SGTIF, faisant valoir auprès du Ministère du Travail une représentativité parmi les techniciens supérieure à celle de la FNAFF. En effet, cette première convention envisageait des durées de travail inacceptables pour le SGTIF : elle substituait aux 40 heures hebdomadaires un « carnet d'heures » plafonné à 2 000 heures par an (c'est-à-dire 40 heures par semaine moins deux semaines de congés payés). En outre, la journée de travail devait pouvoir durer 10 heures, sans compter des « dérogations exceptionnelles » de trois heures.

D'après les archives du ministère du Travail²⁷⁶, le SGTIF réclame la négociation d'une convention pour les techniciens en novembre 1936 (celle des laboratoires et studios n'est alors pas encore étendue). De premières réunions ont lieu ou sont projetées à partir de décembre 1936, mais le processus de négociation se confronte aux atermoiements des syndicats d'employeurs. En parallèle, l'inspection du Travail cherche un rapprochement entre les deux syndicats de salariés (SGTIF et STPC), bien qu'elle estime que le caractère représentatif du syndicat des techniciens soit « très douteux »²⁷⁷. Mais cet effort est vain. Malgré une intervention de la CGT réunifiée pour faire avancer le processus, seul le SGTIF se présente en négociation.

En parallèle, le syndicat des techniciens négocie directement avec la Chambre syndicale des producteurs, sans en avertir le SGTIF, ni l'inspection du Travail. Un inspecteur du Travail ne manquera pas de le souligner : « au lieu de se prêter à une discussion commune, [le syndicat des techniciens] a discuté et signé séparément la Convention en cause, sans en aviser ni le Syndicat Général des Travailleurs de l'industrie du Film, ni moi-même »²⁷⁸. L'Herbier (1979, p. 252) date cet épisode de début 1937 : « avec Léon Poirier, premier président de ce nouveau syndicat [et collègue de L'Herbier chez *Gaumont* au début des années 1920, n.d.a], nous fîmes signer par Georges Lourau, président de la Chambre Syndicale des Producteurs, cet important document qui allait pendant des années servir de garde-fou à ceux qu'avaient si longtemps brimés les folies anarchiques d'une production sans lois »²⁷⁹.

276 Idem.

277 Idem.

278 Idem.

279 En parallèle, est aussi signée une convention des « artistes cinématographiques » et « artistes de complément » (à l'exclusion des artistes de chœur et des figurants).

Cette négociation se serait donc déroulée au moment même où avait lieu le débat sur l'extension du contrat collectif des studios et laboratoire. Au cours de ce débat, le représentant patronal des sociétés de production, Georges Lourau, est, ainsi, finalement amené à considérer les conditions d'application des deux textes simultanément²⁸⁰.

M. Lourau, sans formuler d'objection à l'extension de la convention [des studios et laboratoires] tient à préciser que le personnel des studios est en général lié par un contrat de travail avec le producteur a donc plus de rapport avec ce dernier qu'avec le directeur du studio. Il en résulte que la production se trouvera liée pratiquement par cette convention à laquelle elle n'aura pas été partie. Or, les producteurs discutent actuellement une convention avec leurs techniciens et artistes, et des difficultés sont à craindre du fait que le personnel des studios sera assujéti à deux conventions qui risquent de contenir des dispositions contradictoires. L'article 19 de la présente convention [des studios et laboratoires] stipule par exemple que le travail sera supprimé le dimanche et les jours fériés. Or, il est difficile d'interrompre le travail du dimanche et des jours fériés, lorsqu'on tourne des extérieurs, car cette partie de la production est soumise aux intempéries et le producteur doit utiliser au maximum les jours de beau temps.

Cet extrait de compte rendu anticipe sur une contradiction du droit conventionnel applicable aux équipes ouvrières, prises entre deux conventions distinctes, notamment lors des tournages en extérieur (à l'occasion desquels les ouvriers sont embauchés par les sociétés de production). Selon Lourau, représentant des producteurs, il est à redouter que la convention des studios, en instance d'être étendue ne s'accorde pas en matière de temps de travail, avec celle en cours de négociation et visant les équipes engagées par les sociétés de production. Pour pallier cette situation, Lourau déclare que, sur demande du rapporteur, le syndicat des travailleurs du Film sera invité à signer la convention spécifique aux salariés des sociétés de production. Le rapporteur ajoute « qu'il sera possible alors au syndicat des travailleurs du film de faire l'adaptation nécessaire entre elles des deux conventions. » Nous n'avons toutefois pas d'indices que cette invitation n'ait été autre que rhétorique.

280 Archives nationales, F 22 1606, Compte rendu analytique de la séance du 11 juin 1937 de la 19e section professionnelle du CNE.

Chronologie syndicale et conventionnelle SGTIF / STPC

Février 1934 : fondation de la Fédération Nationale des Artisans Français du Film (FNAFF).

Juillet 1934 : fondation du syndicat général du cinéma.

Novembre 1935 : fondation du syndicat général des travailleurs de l'industrie du film (SGTIF), par la fusion du syndicat général du cinéma et du syndicat général ouvrier de la photo.

Mars 1936 : réunification de la CGT et de la CGT-U.

Juin 1936 : adhésion du SGTIF à la Fédération de la chimie (ex-CGT-U).

23 juin 1936 : signature du contrat collectif des usines de tirage et studios.

Avril 1936 : adhésion de la FNAFF à la Fédération du spectacle (ex-CGT).

7 mai 1937 : la FNAFF devient le syndicat des techniciens de la production cinématographique (STPC)

2 Juillet 1937 : arrêté d'extension du contrat collectif des laboratoires et studios.

15 novembre 1937 : signature de la convention collective des techniciens de la production cinématographique.

Mai 1938 : le SGTIF rejoint la Fédération du Spectacle.

3 août 1938 : arrêté d'extension de la convention collective des techniciens de la production cinématographique.

4.2. Les enjeux de la convention collective des techniciens de la production cinématographique

La *Convention collective de travail des techniciens de la production cinématographique* est signée le 15 novembre 1937 et publiée dans *La Cinématographie française* du 19 novembre. Elle occupe quatre pleines pages de la revue corporative. Elle est d'un aspect plus construit que le texte ouvrier, exposant plus clairement ses matières en huit titres et vingt-deux articles. À défaut d'avoir pu consulter des archives décrivant directement le processus de négociation, la lecture de son contenu permet de tirer plusieurs conclusions sur l'expérience du travail sur les productions.²⁸¹

Le périmètre de l'accord (titre I), en désignant les « entreprises de production »²⁸², largement dispersées depuis les années 1920, intègre celles-ci dans un espace conventionnel commun. Dans le même temps, ce champ désigne les « techniciens employés par les dites entreprises »²⁸³, distinctement des salariés des studios. Fait immédiatement suite au champ d'application le principe de « liberté d'opinion » et le droit pour les salariés d'adhérer à un syndicat (Titre II)²⁸⁴. Par la suite, les développements concernant les modalités d'engagement et les durées de travail justifient que nous nous y arrêtions (4.2.1), avant d'en venir aux salaires (4.2.2). Enfin, nous verrons que ce dispositif, tout en confirmant le lien d'emploi comme norme d'engagement, est formalisé de manière à préserver la distance entre techniciens et salariat ouvrier (4.2.3).

4.2.1. Des modalités d'engagements contraignantes pour l'employeur, mais une organisation souple du temps de travail

Les modalités d'engagement et de congédiement sont particulièrement longues et détaillées, traduisant la responsabilité de l'employeur sur le travail, en dépit des aléas pouvant survenir au cours d'un projet de film. Le texte prévoit par exemple l'obligation de payer des dommages et intérêts en cas de non-exécution du contrat, ou bien de réengager un technicien « s'il a une part dans la création artistique du film », en cas de reprise d'une production arrêtée (art. 7-8). Les obligations de l'employeur se poursuivent dans les clauses relatives à la sécurité sanitaire et économique des salariés : souscription à

281 Des recherches complémentaires de celles de Beaulieu (2007) dans les archives privées de Marcel L'Herbier, disponibles à la Bibliothèque nationale, pourraient nous en apprendre davantage sur le processus de négociation.

282 Plus exactement, les « entreprises de production ayant leur siège social en France, aux colonies, pays de protectorat ou sous mandat ». L'avenant du 20 décembre 1937 restreindra ce périmètre à la métropole.

283 Plus exactement, « les techniciens spécialistes et les membres du personnel de la production, employés par les dites entreprises, quel que soit le lieu de la production ». La convention s'applique sauf dispositions contradictoires avec la législation d'un pays étranger où se déroule la réalisation.

284 L'élection de délégués doit avoir lieu la veille du premier jour des prise de vues.

une assurance de responsabilité civile et dans certains cas à des assurances spéciales²⁸⁵ (art. 13), dépôt de garanti nominal « correspondant à une semaine de salaire convenu »²⁸⁶ (art. 18). Ces dispositions évoquent une volonté de mettre fin aux « folies anarchiques d'une production sans lois » évoquées par L'Herbier. À ces obligations, le texte ajoute un rappel à la loi concernant l'embauche de la main-d'œuvre étrangère, « tenant compte, pour chaque catégorie de salariés, des lois et des règlements administratifs » (art. 7). Le texte prévoit plusieurs durées d'engagement (art. 6) variant selon les « emplois » : à la journée, à la semaine, au film, au mois, pour six mois, pour douze mois²⁸⁷. Par exemple, le 1er opérateur (l'actuel chef opérateur) peut être embauché pour chacune de ces durées.

Concernant le temps de travail, la convention ne pas fait mention du travail en studio et se contente de cadrer les durées en extérieur (art. 9). Pour l'essentiel, elle mentionne : la possibilité de travailler jusqu'à douze jours consécutivement « compte tenu des imprévus ». Le travail de nuit est décompté en heures supplémentaires et donne lieu à des récupérations majorées pour la plupart des salariés²⁸⁸ (art. 11). Les dispositions pour déroger aux 40 heures hebdomadaires sont donc franches, permettant d'adapter le tournage aux contingences de l'équation plan de travail/budget limité. Le groupe de pression favorable à la souplesse du temps de travail voit ainsi s'affirmer ses prérogatives.

4.2.2. *L'échelle des salaires*

S'agissant des salaires, le texte précise d'emblée la possibilité du paiement au forfait (art. 6), dans la limite des minima fixés par la convention. Cette clause ouvre ainsi la possibilité pour l'employeur de maintenir la fixité de la rémunération en dépit de la variation des durées journalière de travail.

Les minima salariaux figurent en annexe de la convention, à travers une liste de 27 « emplois ». L'examen montre que ces emplois sont présentés en huit groupes : mise en scène, prise de vues, décor, régie, costume, maquillage, montage et administration. Ce faisant, ce qu'indique ces groupes incidemment, c'est que l'équipe de cinéma, ce sont aussi *des* équipes, chacune spécialisée dans une dimension de la fabrication du produit.

285 Garantissant frais d'hospitalisation, frais médicaux et indemnisant l'invalidité ; est obligatoire aussi la souscription à une assurance individuelle en cas d'accident pour les salariés les plus pauvres (art. 13). Le texte prévoit enfin un encadrement des arrêts pour maladie (art. 12)

286 Avec un plafond de 10 000 francs. En outre, les modalités de défraiement et/ou de garantie des repas, transports et d'hébergement sont prévues et encadrées (notamment s'agissant du travail en extérieur de nuit) (art. 10, 11, 15-17).

287 À l'embauche est possible un « battement de deux semaines avant prise d'effet » du contrat de travail.

288 Gagnant moins de 2 000 francs par semaine.

Dans chaque équipe, une hiérarchie est formalisée à travers les intitulés des emplois. Ces intitulés se distribuent en général entre chef et assistants. Y sont associés les niveaux de salaire, comme dans le cas de la prise de vues :

Barème de salaire de l'équipe de prise de vues

convention collective de 1937

	<i>Salaire</i>			
	<i>À la journée</i>	<i>À la semaine</i>	<i>Par mois pour 6 mois</i>	<i>Par mois pour 12 mois</i>
Premier opérateur prises de vue	700	3 500	10 000	9 000
Deuxième opérateur prises de vue	300	1 500	5 000	4 000
Premier assistant opérateur	200	900	3 500	3 000
Deuxième assistant opérateur	150	700		

Ainsi le texte décrit la possibilité d'une carrière salariale échelonnée de l'emploi d'assistant à celle de chef, dans chacun des départements technico-artistiques (mise en scène, décoration, régie, etc.).

En outre, des égalités transversales aux différents départements peuvent être identifiées : si l'on se réfère au salaire hebdomadaire (le plus courant), on peut répartir les emplois en neuf groupes de salaire, échelonnés de l'habilleuse à 400 francs/semaine jusqu'au premier opérateur de prise de vues à 3 500 francs/semaine. On voit ainsi apparaître une égalité entre opérateur de documentaire, deuxième opérateur et décorateur de construction (1 500 francs/semaine). Suit le régisseur général, sans *alter ego*, puis le chef costumier, le monteur et le deuxième assistant metteur en scène (1 000 francs/semaine). Puis viennent le premier assistant opérateur, le maquilleur et le régisseur de plateau (900 francs/semaine), le photographe et le régisseur d'extérieurs (800 francs/semaine), etc.

Si l'on se réfère au salaire de chaque chef de poste, on peut considérer la position relative de chaque segment technique ou technico-artistique par rapport aux autres : les opérateurs sont mieux placés que les régisseurs ou les costumiers. Enfin, la convention inclut la possibilité d'une adaptation des niveaux de salaire, selon qu'il s'agit d'un film long ou d'un film court (moins de 1800 mètres)²⁸⁹.

Quels critères ont été pris en compte, sciemment ou non, pour fixer les écarts de salaire, plaçant par exemple le premier opérateur de prise de vues très au-dessus du reste de l'équipe dans son ensemble²⁹⁰ ?

289 Diminution de 20 % pour les salaires compris entre 500 et 1000 francs par semaine ; de 25% pour les salaires égaux ou supérieurs à 1000 francs par semaine.

290 3500 francs/semaine, quand le chef de poste suivant par ordre de salaire, le régisseur général, touche 1200.

Pour son cas, nous proposons la lecture suivante. Le chef opérateur pose le cadre. Très en amont de l'invention des retours vidéo, il est, avec son assistant s'il y a lieu, la seule personne qui voit l'image. Toute l'équipe dépend de lui sous ce rapport. Et toutes les équipes dépendent d'un nombre limité d'opérateurs.

En outre, nous l'avons vu, depuis les années vingt, le premier opérateur n'est plus un tourneur de manivelle anonyme. En vue de produire une image, il doit préalablement construire la lumière. Son matériau, c'est le visible. Cette fonction est ainsi traversée d'une symbolique forte, qui peut être dite avec Nietzsche (2002, p. 29) apollinienne : le premier opérateur maîtrise la plastique, le contour (plus ou moins défini), il rend visible l'individualité des personnages, sur une scène imaginée de manière plus ou moins précise par le réalisateur. Ses ressources sont une culture de l'image, un matériel de prise de vues et une équipe.

Nous ferons donc l'hypothèse que l'ensemble de ces déterminations donne lieu à un niveau de rémunération en surplomb par rapport au reste de l'équipe technique. On peut y voir l'expression d'une compétence et d'un pouvoir, qui sont aussi l'assise d'une symbolique.

Si nous généralisons ce raisonnement, nous sommes amenés à supposer que les écarts au sein du barème conventionnel de salaires cristallisent un état des rapports matériels et symboliques entretenus par les différentes fonctions entre elles et face aux producteurs. Et ces rapports peuvent varier dans le temps.

Enfin, un dixième groupe de salaire est composé des « contrats particuliers » régissant la rémunération du metteur en scène, de son assistant, du décorateur et du directeur de production²⁹¹. Pour le metteur en scène, nous avons deux hypothèses : premièrement, le fait d'accompagner le film de sa préparation à son mixage induit des modalités de travail très diverses (en temps de travail journalier notamment), qui peuvent difficilement être réduites à une durée quotidienne homogène (de même dans le cas de l'assistant metteur en scène). De plus, le contrat particulier du metteur en scène peut se comprendre en lien avec la négociation de droits d'auteurs (quelle qu'en soit la forme), ainsi qu'avec sa qualité toujours possible de producteur, bénéficiant d'une rémunération spécifique à chacun de ces deux titres.

Disposent aussi de « contrats particuliers » le directeur de production, dont la fonction est de s'assurer de la cohérence entre financement disponible et frais engagés sur le film, et le décorateur. Mais nous n'avons pas d'explications les concernant.

291 Hors « régisseur supplémentaire ».

**Salaires minima de la convention collective de travail des techniciens de la production
cinématographique (15 novembre 1937)**

	<i>À la journée</i>	<i>À la semaine</i>	<i>Par mois pour 6 mois</i>	<i>Par mois pour 12 mois</i>
Metteur en scène			Contrat particulier	
Premier assistant metteur en scène			Contrat particulier	
Deuxième assistant metteur en scène		1 000		
Script girl		600		
Opér. docum. et voyage	300	1 500	5 000	4 000
Premier opérateur prise de vues	700	3 500	10 000	9 000
Deuxième opérateur prise de vues	300	1 500	5 000	4 000
Premier assistant opérateur	200	900	3 500	3 000
Deuxième assistant opérateur	150	700		
Photographe		800		
Décorateur			Contrat particulier	
Décorateur de construction		1500		
Aide décorateur		600		
Accessoiriste		600		
Régisseur général		1 200		
Régisseur de plateau		900		
Régisseur d'extérieurs		800		
Régisseur supplémentaire	100			
Habilleuse	80	400		
Chef costumier		1 000		
Costumier		600		
Maquilleur		900		
Maquilleur second.		600		
Maquilleur supplémentaire	120			
Monteur		1 000	4 000	3 000
Aide monteur		500		
Directeur de production			Contrat particulier	

Salaires classés par ordre décroissant

de manière à faire apparaître la hiérarchie des salaires. Les différents groupes de salaires sont rassemblés par couleur (blanc ou gris). Pour simplifier, on ne reproduit que les salaires hebdomadaires

	À la semaine
Metteur en scène	Contrat particulier
Premier assistant metteur en scène	Contrat particulier
Décorateur	Contrat particulier
Directeur de production	Contrat particulier
Premier opérateur prise de vues	3 500
Opér. docum. et voyage	1 500
Deuxième opérateur prise de vues	1 500
Décorateur de construction	1 500
Régisseur général	1 200
Chef costumier	1 000
Monteur	1 000
Deuxième assistant metteur en scène	1 000
Premier assistant opérateur	900
Maquilleur	900
Régisseur de plateau	900
Photographe	800
Régisseur d'extérieurs	800
Deuxième assistant opérateur	700
Maquilleur second	600
Maquilleur supplémentaire	600
Aide décorateur	600
Accessoiriste	600
Script girl	600
Aide monteur	500
Habilleuse	400

4.2.3. La préservation de la distance par rapport à la collectivité ouvrière

Le secret de la négociation et le champ d'application du texte, limité à l'équipe employée par les sociétés de production, prolongent l'effort de distinction porté depuis son origine par la Fédération des artisans français du film, par rapport au personnel des studios, *a fortiori* des laboratoires. Le contenu de la convention elle-même s'écarte du modèle de l'industrie, pour se rapprocher des conventions collectives dite de métier (Salais et Didry, 1993, p. 89). Celles-ci sont caractérisées par la dérogation négociée aux 40 heures, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires et comportent un catalogue d'emplois divers sans références à des points de repère.

Toutefois, ce qui fait le métier ici, c'est le lien d'emploi. Autrement dit, c'est à partir du lien d'emploi (et non en rompant avec lui) qu'opère la mise à distance par rapport aux conventions collectives d'industrie. Ainsi, dans la convention collective de 1937, la profession n'est pas définie par la fermeture du marché de l'emploi, mais comme espace d'application d'un droit conventionnel adapté à l'activité visée (en matière de durée de travail et de barème de salaire). Selon le même principe que dans le contrat collectif de 1936, c'est en référence à cette convention que doit être attribuée à chaque travailleur une position dans le collectif de travail et un salaire correspondant à ce que les représentants des salariés conçoivent comme acceptable.

En outre, certaines dispositions du texte réfèrent à d'autres dispositifs, qui, tout en étant propres à la profession visée, supposent la référence à l'employeur et trouvent des équivalents dans d'autres professions salariées : « une caisse de compensation, pour assurer les congés payés aux salariés qui ne sont pas employés de façon continue » (art. 5) ; une commission paritaire de conciliation et d'arbitrage, en cas de litige sur l'application de la convention (art. 20), ce qui constitue un motif récurrent de la revendication syndicale toute activité confondue ; et l'extension par le ministre du Travail (art. 22). Ces renvois réfèrent ainsi à des problématiques transversales au salariat.

4.3. Des projets de convention rivaux qui se révèlent au cours de la procédure d'extension

Le 10 décembre 1937, Léon Poirier demande l'extension de la convention des techniciens au ministère du Travail²⁹². Un avis du ministère du Travail, visant à prendre connaissance d'éventuelles oppositions à l'extension, est publié dans le Journal officiel le 14 décembre. C'est dans ces circonstances que la rivalité syndicale entre SGTIF et STPC atteint son acmé, comme le révèlent les archives du ministère du Travail²⁹³. Les rapports de l'inspection du Travail sont dominés par la question de la faible

292 Pour Poirier, l'extension ne doit s'appliquer qu'au niveau de la métropole. Archives nationales, F 22 1605, Lettre du syndicat général des artisans du film au ministre du Travail, 10 décembre 1937.

293 Archives nationales, F 22 1605.

représentativité du syndicat des techniciens, face au syndicat des travailleurs du Film. La question de la dérogation à la durée légale du travail, incluse dans la convention des techniciens, passe ainsi au second plan.

Pour la clarté de l'exposé, nous partirons du dénouement de la crise, tel qu'il apparaît dans un courrier du ministre du Travail au président du Conseil national économique, le 21 mars 1938 (4.3.1). Nous reviendrons ensuite sur les principales contradictions que cet arbitrage de l'Etat a pour objet de lever (4.3.2).

4.3.1. Le dénouement de la crise syndicale

Le courrier du ministre évoque ainsi un grave conflit survenu « entre deux organisations, membres de la CGT par l'intermédiaire de leur Fédération respective ».

Le Syndicat général des Travailleurs de l'Industrie du Film, par lettre du 2 décembre 1937, a déclaré s'opposer à l'extension de la convention du 15 novembre 1937, en qualité d'organisation la plus représentative de la profession en cause. Il renouvelait son opposition le 28 décembre 1937.

Je demandais alors à M. l'Inspecteur divisionnaire du Travail de la 1ère circonscription de faire procéder à une enquête approfondie. Il résulte de son rapport en date du 25 janvier 1938 et du rapport de M. l'Inspecteur départemental qualifié que la convention du 15 novembre 1937 a été discutée en dehors de l'organisation la plus représentative et « qu'elle ne saurait, valablement ou équitablement, faire l'objet d'un arrêté d'extension ».

Or par lettre en date du 11 janvier 1938, la Fédération du spectacle, et par lettre en date du 3 février 1938, le Syndicat protestataire m'ont transmis une décision de la Commission administrative de la Confédération générale du Travail en date du 5 janvier 1938. La Commission administrative met sous « la seule autorité de la Fédération du spectacle les organisations syndicales confédérées des travailleurs du cinéma (Production - Distribution - Exploitation) ».

Sur ma demande, le Secrétaire Général de la CGT confirmait cette décision par une lettre du 14 février 1938, dont une copie figure au dossier.

J'estime, en conséquence, que rien ne s'oppose dorénavant à l'extension de la convention du 15 novembre 1937.

La commission administrative de la CGT délègue ainsi l'arbitrage du litige à la Fédération du spectacle, qui prend position en faveur de la convention signée par le syndicat des techniciens. La Fédération du spectacle trouve là l'occasion de s'affirmer dans le cinéma, alternativement au syndicat des travailleurs du Film affilié à la Fédération de la chimie.

4.3.2. *Les enjeux de la crise syndicale*

La convention collective des techniciens est donc étendue en août 1938, en dépit des efforts du SGTIF pour contrer cette extension. Deux points essentiels sont en cause : la proposition d'une convention alternative et la représentativité du syndicat des techniciens.

Dès novembre 1937, le syndicat des travailleurs du Film se félicitait de la signature d'une convention des techniciens, mais déplorait que la négociation se fut déroulée sans lui. Il pointait les lacunes du texte. On lit dans *Le Travailleur du film*, « ...nous étions obligés de noter que cette convention ne donnait pas satisfaction à l'ensemble de nos camarades, les salaires en particulier, sont notablement en-dessous de ceux pratiqués en l'absence de contrat collectif »²⁹⁴. À l'appui de cette affirmation, le bulletin propose, en pleine page, un barème de salaires alternatif à celui de la convention collective. Il liste ainsi 42 salaires contre 27 pour le texte signé. Les emplois ajoutés traduisent un effort de mise en visibilité des emplois subalternes et de ceux relatifs au montage, ce qui traduit l'implication du SGTIF dans les laboratoires. Certaines hiérarchies sont modifiées. Tous les intitulés sont passés au pluriel, comme s'il fallait signifier la collectivité des travailleurs dans son amplitude. Les minima salariaux sont généralement plus élevés que dans la convention collective signée. Occasionnellement, ils se déclinent en fonction qu'ils désignent un employé attaché ou non à une maison.

294 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, décembre 1937, André Blanchou, « Pour une "vraie" convention ».

**Comparatif des salaires minima proposés dans la convention collective des techniciens²⁹⁵ et dans
*Le Travailleur du film*²⁹⁶**

Pour simplifier, nous reproduisons uniquement le salaire hebdomadaire. Les apports du projet du
Travailleur du film sont en gris.

Convention signée par le syndicat des techniciens	Salaire hebdomadaire (francs)	Projet du <i>Travailleur du Film</i>	Salaire hebdomadaire (francs)
Metteur en scène	Contrat particulier	Metteurs en scène	Contrat particulier
Premier assistant metteur en scène	Contrat particulier	Assistants metteurs en scène	1 500
Deuxième assistant	1 000		
Script girl	600	Scripts-girls	1000
Opér. docum. et voyage	1 500	Opérateurs de document et voyage	1 500
Premier opérateur prise de vues	3 500	1er opérateurs prise de vues	3 500
Deuxième opérateur prise de vues	1 500	2° opérateurs prise de vues	2 000
Premier assistant opérateur	900	Assistants prise de vues	1000
Deuxième assistant opérateur	700		
Photographe	800	Photographes (fournitures à la charge de l'employeur)	1 200
		Photographes (fournitures à la charge du photographe)	1600
Décorateur	Contrat particulier	Décorateurs	3 000
Décorateur de construction	1 500	Assistants décorateurs	1 500
Aide décorateur	600		
		Tapissiers	800
		Chefs sculpteurs	1 000
		Sculpteurs exécutants	900
Accessoiriste	600	Accessoiristes	800

295 Convention collective de travail des techniciens de la production cinématographique du 15 novembre 1937, *La Cinématographie française* du 19 novembre 1937.

296 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 52, *Le Travailleur du film*, décembre 1937, André Blanchou, « Pour une "vraie" convention ».

Régisseur général	1 200	Régisseurs généraux	1 500 (2000 par production inférieure à trois semaines)
Régisseur d'extérieurs	800	Régisseurs d'extérieurs	1 200
Régisseur de plateau	900	Régisseurs de plateau	900
Régisseur supplémentaire	100/jour		
Habilleuse	400	Habilleuses	450
Chef costumier	1 000		
Costumier	600	Costumiers	1 000
Maquilleur	900	Maquilleurs-chefs	1 200
Maquilleur second.	600	Maquilleurs-seconds	1 000
		Aides-maquilleurs	800
		Maquilleurs-essais	200/jour
Maquilleur supplémentaire	120/jour	Maquilleurs-extras	135/jour
		Coiffeurs	150/jour
Monteur	1 000	Monteurs de production	1 800
Aide monteur	500	Assistants-monteurs de production	800
		Monteurs de production attachés aux maisons	1300 (en cours de production) 600 (hors production)
		Monteurs de (réduit) Chef Monteur Assistant	800 600 400
		Monteur de dubbing [doublage n.d.a.] Chef Monteur Décteur Assistant	1200 (à l'année) 850 (à l'année) 850 (à l'année) 500 (à l'année)
		Monteur dubbing libre Décteur Assistant	1000 1000 650
		Monteurs de titres	850 (à l'année)
		Truca	1000 (attachés aux maisons de tirage, labo)
		Assistant	500
Directeur de production	Contrat particulier		

Le bulletin syndical des travailleurs du Film signale aussi l'absence, dans la convention collective signée, de dispositions sur l' « équipe minimum obligatoire », désignant une équipe type de vingt-et-un emplois, limitant la marge de manœuvre des employeurs dans la constitution des équipes réelles (voir ci-dessous).

Equipe minimum obligatoire²⁹⁷

- Un metteur en scène ;
- Un assistant metteur en scène ;
- Une script-girl ;
- Un premier opérateur de prise de vues ;
- Un second opérateur ;
- Deux assistants opérateurs ;
- Un photographe ;
- Un décorateur ;
- Un assistant décorateur ;
- Un tapissier ;
- Un accessoiriste ;
- Un régisseur général ;
- Un régisseur extérieur ;
- Un régisseur de plateau ;
- Un maquilleur ;
- Un maquilleur-coiffeur ;
- Un assistant-maquilleur ;
- Une habilleuse ;
- Un monteur ou monteuse ;
- Un aide-monteur ;

Pour les travailleurs du Film, l'occupation de chacun de ces postes doit être exigée des délégués syndicaux, sauf film court ou exception décidée en accord avec le syndicat.

²⁹⁷ *Idem.*

Enfin, le bulletin déplore l'absence de mention de durée du travail en studio. À ce sujet, il évoque, entre différents points revendicatifs²⁹⁸, un « **projet unique d'établissement des quarante heures** pour toutes les branches de notre industrie, jusques et y compris l'exploitation », en dépit d'une « certaine presse » où « on mène actuellement une campagne contre notre syndicat et notre contrat [celui de 1936] »²⁹⁹. Cette revendication exprime le caractère nodal de la question du temps de travail pour le syndicat des travailleurs du Film. Finalement, le bulletin discute l'opportunité d'une renégociation de la convention des techniciens en sa présence, traduisant en cela son ambition de rassemblement dans l'« unité de vue et d'action ».

Le débat dont témoigne cette publication des travailleurs du film se ressent à l'échelle de la Fédération du spectacle. Fin 1937, *Spectacle* évoque « le Syndicat de l'Industrie du film adhérent à la Fédération des Produits Chimiques se plaça[nt], en quelque sorte, en concurrence avec le Syndicat des Techniciens (...) Il est au moins regrettable de donner l'exemple d'un Syndicat confédéré attaquant un autre syndicat confédéré sur une convention collective signée ! »³⁰⁰

En parallèle, l'inspection du Travail enquête sur la représentativité respective des organisations en cause. Une enquête effectuée par l'inspecteur Auchatraire en janvier 1938 aboutit à reconnaître la représentativité de la Chambre Syndicale Française de la Production de Films, « qui groupe la très grosse majorité des producteurs de films »³⁰¹, produisant dans leur ensemble les 7/8èmes de la production totale des producteurs syndiqués en 1936³⁰². Puis vient la comparaison des effectifs du SGTIF et du STPC pour le personnel visé dans la convention collective de 1937. Ce décompte est reproduit ci-dessous.

298 Comme les questions féminines, les études syndicales, loisirs ouvriers, retraite...

299 Bibliothèque nationale, *Le travailleur du film*, 18 novembre 1936.

300 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°126, novembre-décembre 1937-janvier 1938.

301 Archives nationales, F 22 1605, Lettre de M. Auchatraire (inspecteur du Travail) à Monsieur l'Inspecteur divisionnaire à Paris, le 25 janvier 1938.

302 Un autre groupement patronal existant (la Chambre Syndicale des Producteurs Français de Films) est beaucoup moins importante.

Comparaison numérique des effectifs du STPCT et du SGTIF, pour le personnel visé dans la convention collective de 1937

Effectifs en décembre 1937 d'après les renseignements fournis par les deux syndicats, « sans vérification par les listes de rentrées de cotisation »³⁰³

	Adhérents au syndicat signataire (STPC)	Adhérents au syndicat protestataire (SGTIF)	Semblant adhérer aux deux syndicats et déjà comptés dans le col. 1 et 2
Metteurs en scène	46	12	0
1er Assistants	0	25	0
Opér. prise de vues	42	46	2
2e Assistants	7	34	3
Script-Girls	8	14	0
Opér. documentaire	8	14	0
Photographes	0	15	0
Décorateurs	11	29	3
Aides décorateurs	0	20	1
Accessoiristes	0	24	0
Régisseurs Généraux	29	12	0
Régisseurs de Plateau	29	16	1
Régisseurs d'extérieur	29	21	1
Habilleuses	7	34	2
Costumiers et chefs	0	5	0
Maquilleurs (toutes cat.)	9	58	6
Monteurs (dubbing compris)	6	62	0
Aides d° (monteurs)	0	39	0
Directeurs de production	6	0	0
Non expressément visés dans la convention			
Perruquiers	1	2	0
Administrateurs	6	0	0
Assistants	13	0	0
Section de Nice	9	0	0

303 Sont négligés par l'enquête d'Auchatraire les opérateurs, ingénieurs du son et ouvriers relevant de la convention des laboratoires et studios, ainsi que les membres de la presse filmée.

Face à ces chiffres, l'inspecteur conclut que le STPC est plus représentatif pour les administrateurs, directeurs, assistants de direction et metteurs en scène ; que les deux syndicats peuvent être considérés comme également représentatifs pour les régisseurs, opérateurs de vues et script-girls ; enfin que le SGTIF est « de beaucoup » le plus représentatif pour toutes les autres catégories visées. Ce constat mène l'inspecteur du Travail à interroger l'avantage que certaines catégories de techniciens ont pu tirer de la négociation, au détriment d'autres catégories :

Il est curieux de constater que le syndicat signataire, qui compte ses membres les plus nombreux dans les catégories attachées plus directement aux directions des entreprises, a prévu pour eux des contrats individuels, alors qu'il a contracté pour les catégories subalternes, desquelles ses adhérents ne constituent qu'une infime minorité.³⁰⁴

En outre, l'inspecteur évoque les clauses manquantes de la convention signée³⁰⁵ et récapitule l'historique des dissensions entre les deux syndicats, avant de conclure : « la Convention en cause a été discutée en dehors de l'organisation la plus représentative de la profession, et je crois qu'elle ne saurait valablement ou équitablement, faire l'objet d'un Arrêté d'extension. » Nous voyons donc l'inspection du Travail prendre explicitement partie contre l'extension du texte, au nom du manque de représentativité de l'organisation signataire côté salariés.

En dépit de cette orientation de l'inspection du Travail, il en ira autrement. Une note manuscrite interne du Ministère du Travail parle, le 21 janvier 1938, de « l'urgence de cette extension », de « pourparlers de fusion en cours » (désignant probablement le retour des travailleurs du film à la Fédération du spectacle), enfin, de l'attente de « la réponse de la CA [commission administrative] de la CGT »³⁰⁶. En parallèle, un courrier de Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT confédérale, au Ministre du Travail Paul Ramadier, le 14 février 1938, indique que la Commission administrative de la CGT « a décidé que tous les travailleurs occupés à la matière du film doivent être affiliés à la Fédération des Produits Chimiques, tandis que tous ceux collaborant à la production et à la présentation du film doivent trouver leur place à la Fédération du Spectacle ». Ce propos suggère une division du SGTIF en deux : les travailleurs des laboratoires restant aux produits chimiques tandis que ceux des studios rejoindraient la

304 Archives nationales, F 22 1605, Lettre de M. Auchatraire (inspecteur du Travail) à Monsieur l'Inspecteur divisionnaire à Paris, le 25 janvier 1938.

305 Absence de clause sur l'apprentissage, « d'ailleurs inexistant, semble-t-il, dans cette industrie » ; sur la révision ou modification de la convention ; absence de définition de la composition et de la procédure de la commission paritaire de conciliation et d'arbitrage.

306 Archives nationales, F 22 1605, Note manuscrite interne du Ministère du Travail du 21 janvier 1938.

Fédération du spectacle³⁰⁷. Lefeuvre (2013, p. 616) semble tenir cette division pour acquise, mais les modalités de mise en œuvre restent floues, aussi bien dans sa thèse que dans le matériau à notre disposition. Reste que cette nouvelle affiliation du SGTIF au Spectacle doit prendre effet au 1er mai 1938³⁰⁸, habilitant la Fédération du spectacle à « discuter avec les pouvoirs publics des conventions ou contrats à établir pour les travailleurs de l'industrie cinématographique. »³⁰⁹ La commission administrative de la CGT délègue ainsi l'arbitrage du litige à la Fédération du spectacle, qui prend position en faveur de la convention signée par le syndicat des techniciens. L'extension de la convention, par un arrêté du 3 août 1938, en entérine les dispositions³¹⁰. En parallèle, l'intégration du SGTIF à la Fédération du spectacle a pour conséquence la marginalisation progressive de l'orientation portée par Robert Jarville. Quant au syndicat des techniciens, sa démographie se renforce : à l'assemblée générale de juillet 1939, il est fait état de 400 membres et 12 sections (Beaulieu, 2007, p. 29).

307 L'évocation de cette décision confédérale fin 1937 dans *Spectacle* ne fait pas état d'une telle division. Au demeurant, cette intégration, y compris des artistes et des musiciens pour le cinéma, a lieu dans une Fédération du spectacle qui inclut déjà, en plus du syndicat des techniciens, d'autres syndicats de travailleurs du cinéma : opérateurs de projection, acteurs de compléments, directeurs salariés, chefs de contrôle, électriciens, etc. Source : Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°126, novembre-décembre 1937 janvier 1938.

308 Archives nationales, F 22 1605, *Le Populaire*, 29 mars 1938, coupure de presse.

309 Archives nationales, F 22 1605, Courier de Léon Jouhaux à Paul Ramadier, le 14 février 1938.

310 L'arrêté d'extension inclut l'avenant du 20 décembre 1937 restreignant le périmètre d'application à la métropole. En outre, un additif du 21 mars 1938 améliore les dispositions relatives à la prise en charge des repas par la production (art. 10 de la convention), au montant des assurances prévues pour les salariés à faible salaire (moins de 2000 francs par semaine ou 500 francs par cachet) (art. 13) à la non-interruption du contrat de travail lors du passage du tournage en extérieur vers le studio (et inversement) (art. 17), au dépôt de garantie des salaires (art. 18) et à la garantie de billets de retours lors de tournages en extérieur (art. 19). Les salaires sont augmentés pour le 2ème opérateur de prise de vues (300 fr/jour, 1800/semaine, 5000fr/mois sur 6 mois, 4000fr/mois sur douze mois), le photographe (1100fr/semaine), l'accessoiriste (700fr/semaine) et le régisseur d'extérieurs (1000fr/semaine). Cf. Archives nationales, F 22 1605.

Conclusion intermédiaire

Les années 1937-1938 voient l'inscription des techniciens de la production cinématographique dans un dispositif juridique nouveau, la convention collective. Comme dans le contrat collectif des travailleurs des studios et laboratoires, l'équipe technico-artistique fait l'objet d'une mise en visibilité, à travers la fixation de salaires minima par emploi. Plus largement, les conditions d'emploi, d'activité et de salaire des techniciens sont formalisées à travers les catégories d'engagement, de durée de travail, de salaire minimum, etc.

Mais le contenu de ces matières traduit une prise de distance avec le contrat collectif de 1936, notamment en ce qui concerne les durées de travail. Pour la collectivité des employeurs et des réalisateurs militants, celle-ci doit s'adapter à la diversité des conditions de financement et de mise en chantier des films, alors que pour le syndicat des travailleurs du Film, le droit conventionnel doit faire appliquer la loi des 40 heures hebdomadaires.

Le conflit sur l'extension de cette convention collective, tout en s'inscrivant dans un large espace institutionnel, porte la concurrence intersyndicale à son paroxysme. À travers de multiples discussions et échanges épistolaires, l'Etat fait référer son arbitrage aux décisions internes aux instances syndicales de niveau fédéral et confédéral. Ainsi, au cours de ce débat, la question de la légitimité et de la représentativité des organisations syndicales prend le devant de la scène, faisant passer au second plan la question de la norme applicable en matière de durée de travail. En parallèle, la loi des 40 heures est assouplie à partir de 1938 par Paul Reynaud, ministre des Finances (Andolfatto *et al.*, 2006, p. 215) concourant probablement à affaiblir davantage son application dans les studios (et laboratoires).

Conclusion du chapitre

S'interrogeant sur la relation entre arts du passé et développement de la production capitaliste, Marx (1957, p. 174-175) écrit :

...Achille est-il compatible avec la poudre et le plomb ? Ou, somme toute, l'Illiade avec la presse ou encore mieux la machine à imprimer ? Est-ce que le chant, le poème épique, la Muse ne disparaissent pas nécessairement devant la barre du typographe, est-ce que ne s'évanouissent pas les conditions nécessaires de la poésie épique ?

Or, depuis les années trente, le cinéma manifeste l'alliance d'Achille (ou de toute mythologie possible) et de la photochimie. La lumière de l'équipe de prise de vues, comme le concours des autres départements technico-artistiques, participe de la fabrication d'une scène sur laquelle se déploie « la belle apparence du monde intérieur de l'imagination » (Nietzsche, 2002, p. 29). Au prisme de cette symbolique apollinienne, il n'est pas abusif de qualifier le cinéma d'industrie du rêve.

Ce fait esthétique traduit la formation d'un fait productif nouveau, engageant la *qualité professionnelle* de celles et ceux qui fabriquent les films. L'affirmation de cette qualité emprunte diverses voies : l'affirmation du droit d'auteur pour les metteurs en scène, la fermeture du marché du travail doublé d'un lien privilégié au patronat pour les salariés des sociétés de production, le contrôle ouvrier pour le personnel des studios et des laboratoires.

Concernant les metteurs en scène, le cas L'Herbier a permis de montrer que, durant l'entre-deux-guerres, la reconnaissance juridique de leur autorité sur le film de cinéma n'est pas acquise. L'enjeu est pluriel. Il est esthétique et moral quant à la réalisation d'intentions singulières, situant le metteur en scène dans un horizon de consécration artistique. Il est économique, visant le bénéfice d'un patrimoine.

Concernant l'équipe employée par la société de production, l'action professionnelle part de la communauté de métier, traduisant l'absence d'engagement pérenne par un établissement. Cette communauté vise à établir une frontière entre professionnels et amateurs, en faisant valoir la liaison entre la qualité d'un produit (devant satisfaire à des standards le rendant esthétiquement valide et commercialement viable) et la qualité du travail (requis pour atteindre ces standards). Cette qualité du travail est elle-même référée à la qualité du travailleur, justifiant la réservation du marché de l'emploi aux « vrais professionnels ». Cette action professionnelle se poursuit à travers l'artisanat de produit, rassemblant les divers départements technico-artistiques nécessaires en une même organisation. La saisie de l'activité comme « artisanat », évoque un imaginaire du travail indépendant, par distinction d'une condition salariale associée au monde ouvrier. C'est pourtant la fermeture du marché de l'emploi, référant donc à la condition de salarié, qui se constitue en horizon de l'action professionnelle, tout en intégrant une dimension xénophobe. Dans le droit fil de l'introduction légale de la nationalité comme

critère d'accès à l'emploi dans différentes industries, le motif de la nation comme legs incorporé est repris dans une fantasmagorie identitaire, dont certains metteurs en scène se font les thuriféraires.

Il en va différemment du personnel des studios et laboratoires, qui, bien qu'engagé sur des durées courtes (à la journée, à la semaine...) et subissant d'importantes variations de rythme de travail, connaît la récurrence de l'employeur. Le fait syndical, qui se constitue dans le sillage du Front populaire, se réfère ainsi à une collectivité d'industrie, incluant divers établissements, et orientée vers l'affirmation d'un contrôle ouvrier sur la filière. Là aussi, la qualité du travailleur cherche son institution en référence à une grammaire de l'emploi, c'est-à-dire en rapport à l'employeur. Au croisement d'une revendication syndicale préparée de longue date dans la CGT-U et des grèves de 1936, l'extension du contrat collectif des travailleurs du film à l'échelle de la branche apparaît ainsi comme support inédit de normalisation professionnelle.

On a voulu montrer que ce contrat collectif assumait, de manière inédite, les deux dimensions de la professionnalisation, couramment identifiées depuis Hughes (1996, p. 99-106) aux professions libérales : licence et mandat. Mais ces deux dimensions sont reprises dans un dispositif qui en modifie la nature. Pour les ouvriers notamment, l'autorisation d'exercer (la licence) au niveau qualifié ou non qualifié, dépend de la satisfaction à un essai. Ce faisant, chaque ouvrier est situé sur une échelle des postes et des salaires, valant à l'échelle de la branche. Quant à la légitimité à définir ce qu'on est en droit d'attendre des professionnels (le mandat), elle ne s'adresse pas au public, mais à l'employeur, auquel un certain nombre de droits deviennent opposables, touchant la liberté syndicale, l'engagement, la limitation de la durée du travail, etc. L'employeur n'est donc plus seulement le Chef de la maison, mais un opérateur du droit.

La convention collective étendue comme institution professionnelle se vérifie chez les techniciens. Ici, le succès de l'action syndicale réside dans l'application de dispositions juridiques communes à tous les tournages. Si la convention ne bouleverse pas les usages en matière d'engagement et de durées de travail, elle les formalise et en officialise les termes. En outre, la convention collective témoigne d'un pouvoir de synthèse, plaçant une diversité de métiers sous l'égide d'une même catégorie, celle de techniciens. À ces métiers correspond dorénavant une liste d'emplois, dont les salaires minima sont classés de manière hiérarchique au sein de chaque département technico-artistique. Ce faisant, la profession se manifeste comme champ d'application de la convention. Celle-ci assied un « monde de production » (Salais *et al.*, 1993), dans lequel la logique de projet peut se déployer.

Chapitre 3. Sous le regard du comité d'organisation de l'industrie cinématographique (1940-1944)

La restitution que Paul Légliise (1977) donne des innovations institutionnelles que connaît le cinéma durant l'Occupation constitue une sorte de guide pour se pencher sur cette période. Au centre de son propos se trouve la politique dite corporative menée par le régime de Vichy, à la suite de l'invasion nazie. Cette politique est mise en œuvre à partir de fin 1940 par un Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (COIC), en charge de soutenir et contrôler l'activité économique. Ce comité s'attache le concours des employeurs et d'une frange de travailleurs. Il mène une action de *rationalisation* du placement de la main-d'œuvre, du financement, du contrôle et du partage des recettes, entre autres aspects de l'organisation économique. Toutefois, l'approche que privilégie Légliise consiste à restituer le droit positif, faisant parfois oublier les conditions dans lesquelles ce droit est mis en œuvre. Or le contexte de guerre s'exprime continuellement dans les actes de production, que ce soit par les pénuries, les directives nazies ou celles de Vichy. Cet encastrement de la production est omniprésent dans les témoignages de ceux qui ont traversé la période : une conflictualité inédite se manifeste entre les différentes tutelles administratives du cinéma, françaises ou allemandes. Les autorités légales poursuivent des ennemis (« juifs », résistants...) tantôt réels, tantôt rêvés. Des désordres nouveaux, parfois tragiques, accompagnent le dirigisme des institutions. La mise en visibilité des pratiques de production par le Comité d'organisation s'accompagne de la marginalisation de pans entiers de la collectivité de travail. Le contraste entre les metteurs en scène et techniciens, qui trouvent ou retrouvent un emploi durant l'Occupation et ceux qui connaissent les persécutions, polarise ainsi l'expérience vécue du monde du cinéma français entre « âge d'or » et « années noires » (Bertin-Maghit, 2005).

Le présent chapitre propose ainsi de revenir sur cette expérience. Alors que le Front populaire a vu émerger un ordre salarial sans précédent, qu'en est-il sous l'égide du gouvernement de Vichy ? Comment le droit syndical dans l'entreprise, les conventions collectives étendues, la participation des représentants des salariés à une discussion institutionnelle sur les normes de travail, sont-ils saisis par le COIC ?

Pour répondre à ces questions, nous privilégions, comme dans les chapitres précédents, la présentation d'un matériau d'archives commentées. Le fonds Pierre Autré de la Cinémathèque française³¹¹, contenant

311 Pierre Autré (1906-1984) est journaliste dans la presse cinématographique française et états-unienne, tout en occupant divers emplois dans l'industrie cinématographique (dans les laboratoires ou l'exploitation). De 1941 à

une documentation issue du service de presse du COIC, fera l'objet d'une exploitation approfondie. Nous avons identifié ce fonds en menant une recherche par mots clés sur le moteur de recherche de la Cinémathèque. Il contient une documentation officielle, permettant d'appréhender l'exercice de l'utopie vichyste tel que le Comité le communique à l'extérieur ; mais aussi des documents internes, qui donnent une autre vision de l'épisode vichyste, que ce soit sous l'aspect de l'inscription de l'activité économique dans l'Occupation ou des discussions relatives aux sections professionnelles intégrée au COIC.

En outre, dans la suite des travaux d'histoire économique de Laurent Creton (2004), nous exploitons à notre tour les archives du Crédit national, assurant le soutien financier public de la production durant l'Occupation. Mais notre regard porte moins sur la mécanique du financement, que sur la connaissance de l'activité qu'implique cette mécanique.

Ce matériau est complété de témoignages issus d'archives complémentaires (notamment le fonds du décorateur Lucien Aguetand à la Cinémathèque française) ou de sources historiographiques de seconde main.

Sur cette base, on procède en trois temps. Dans un premier temps, après avoir justifié de l'usage de la notion d'encastrement, nous proposons un tour d'horizon sur l'encastrement des institutions du cinéma dans la guerre (1). Un deuxième temps restitue le regard nouveau, introduit par le COIC, au sein de la filière de production et la nature de la collectivité de travail que le comité entend construire (2). Enfin, on analyse plus spécifiquement le rôle dévolu aux « collaborateurs de création » travaillant sur des longs métrages de fiction³¹² au sein du dispositif corporatif (3). C'est en conclusion finale qu'on ressaisit dans sa globalité le parcours effectué.

1944, il devient chef du service de presse du COIC. Après-guerre, il devient rédacteur en chef du *Film Français*.
Source : introduction du fonds Pierre Autré, cineressources.net.

312 On laissera de côté les autres formes filmiques, notamment le cinéma documentaire, en dépit du fait que Pétain y vit « un précieux fer de lance de la révolution nationale », engageant la réalisation de plus de quatre cents films entre 1939 à 1944 (Witta, 1980, p. 166).

1. Instituer l' « harmonie entre patrons et ouvriers »

Avant-guerre, le rapport de l'inspecteur des finances Guy de Carmoy, rédigé en 1936 au nom du Conseil économique et social, avait voulu apporter une réponse patronale au rapport du député Petsche, dont les recommandations touchant l'organisation du cinéma étaient jugées trop étatiques par les milieux industriels (Léglise, 1977, p. 30-32 ; Ory, 1994, p. 417-418). Rappelant le diagnostic largement partagé de la « situation précaire » et du « crédit insuffisant » de l'industrie cinématographique française, le rapporteur évoquait la nécessité d'« assainir l'industrie cinématographique »³¹³. À cette fin, il préconisait la création par les pouvoirs publics « d'une forte organisation professionnelle capable à la fois d'écarter la suspicion qui s'est attachée trop souvent à l'industrie du cinéma, et d'imposer à celle-ci une stricte discipline »³¹⁴. Cet organisme patronal « grouperait les Syndicats professionnels des principales branches de la cinématographie » (producteurs, distributeurs, exploitants de salles, loueurs de studios, usines de tirage)³¹⁵. Ce rapport recommandait aussi la formation d'un syndicat « des travailleurs intellectuels et manuels du cinéma, appelé à défendre les intérêts de ses adhérents, et à traiter d'égal à égal avec le syndicat patronal »³¹⁶. L'organisme ainsi constitué se trouverait détenteur des « attributions normales des groupements d'ordre professionnel », mais aussi de « certains pouvoirs régaliens justifiant en contrepartie un droit de regard de la puissance publique »³¹⁷.

Ces recommandations exprimaient les vœux du Comité du film, fédération réunissant à partir de 1935 les producteurs, distributeurs, exploitants et industries techniques favorables à l'exercice de la concurrence étrangère en France (Léglise, 1969, p. 115 et suivantes). En effet, dans les années 1930, les modalités d'organisation de l'industrie du cinéma ne sont pas un mince enjeu, compte tenu des « divers intérêts en présence » :

celui de l'Etat, qui utilise à peine l'excellent instrument de propagande que constituerait la production nationale, celui du public, auquel les films de qualité médiocre et sans valeur éducative sont trop souvent présentés, celui des bailleurs de fonds qui ne sont pas en mesure de rémunérer, ou même de conserver leurs capitaux, celui des auteurs et des salariés dont les droits sont mal garantis, celui des producteurs français, mal défendus contre la concurrence étrangère, celui de l'industrie toute entière, trop lourdement imposée³¹⁸.

313 Archives nationales, CE 87, Conseil économique, Rapport présenté par M. de Carmoy, inspecteur des finances, sur « l'industrie cinématographique », 10 juillet 1936, p. 54.

314 *Ibid.*, p. 54.

315 *Ibid.*, p. 56.

316 *Ibid.*, p. 57.

317 *Idem.*

318 *Ibid.*, p. 54.

Créé en décembre 1940, le Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (COIC) donne une traduction aux recommandations émises par le rapport de Carmoy. Tout au long de l'Occupation, il arrête les programmes de production, définit les règles d'activité, fournit les matières premières, détermine les prix, cela « dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés »³¹⁹. Cette activité de contrôle et de soutien à l'activité économique est menée à partir d'une *mise en visibilité* des pratiques et d'une *discussion permanente* sur les coordinations à mettre en œuvre, menée par les employeurs et une frange de « collaborateurs de création ».

Situer l'expérience du travail entre 1940 et 1944 suppose de revenir sur la situation générale d'encastrement dans l'Occupation qui caractérise la période. Ici, la notion d'encastrement réfère davantage à l'inscription de l'économie dans le social (Polanyi, 2009) qu'à la primauté des liens interindividuels sur les structures (Granovetter, 1973), sur laquelle nous avons pu mettre l'accent dans les chapitres précédents. *A contrario*, les années 1940 à 1944 voient la mise sous dépendance de l'activité économique aux exigences de l'occupant, dépendance qui, paradoxalement, rend possible une redéfinition inédite des arènes de discussion et des statuts de travail.

Nous verrons comment cette situation se manifeste dans le cinéma en quatre temps. L'exploitation du fonds Pierre Autré de la Cinémathèque française³²⁰, contenant une documentation issue du service de presse du COIC, nous permettra d'appréhender l'exercice de l'utopie vichyste, au sens de recherche de « rapports harmonieux »³²¹ entre patrons et travailleurs, tel que le Comité le communique officiellement (1.1). À ce premier aperçu fera suite un retour sur la communication interne de l'organisme, faisant apparaître la politique française du cinéma sous le jour de sa mise sous tutelle par l'occupant (1.2). Dans un troisième point, on illustrera les conséquences de cette mise sous tutelle, en restituant une succession de conflits intervenus au sein du COIC, au fil des années (1.3). Un dernier point permettra d'envisager l'attitude des travailleurs devant la nouvelle légalité du travail (1.4).

319 Article 2 de la loi du 16 août 1940 concernant l'organisation provisoire de la production industrielle, Journal officiel du 18 août 1940, p. 4731.

320 Pierre Autré (1906-1984) est journaliste dans la presse cinématographique française et états-unienne, tout en occupant divers emplois dans l'industrie cinématographique (dans les laboratoires ou l'exploitation). De 1941 à 1944, il devient chef du service de presse du Comité d'Organisation de l'Industrie cinématographique (C.O.I.C.). Après-guerre, il devient rédacteur en chef du *Film Français*. Source : introduction du fonds Pierre Autré, cineressources.net.

321 Loi du 4 octobre 1941, *op. cit.*

1.1. Quand le comité d'organisation communique

Le document intitulé « la nouvelle organisation cinématographique française », issu du service de presse du COIC et daté du 30 septembre 1941 se présente comme un communiqué officiel³²². Sur six pages dactylographiées, sont recensés les objectifs et l'action du comité depuis plusieurs mois, dans une formulation se voulant à la fois claire et élogieuse³²³. Sa lecture nous renseigne sur le discours que l'institution tient sur elle-même.

Selon ce document, la genèse de la nouvelle organisation du cinéma tient en trois actes :

1° — la loi sur les juifs qui les élimine de la direction des Entreprises et de la création des films.

2° — la loi du 26 octobre 1940 qui met entre les mains du Comité d'Organisation des pouvoirs qui lui permettront d'évincer les indésirables de la Profession et, par ailleurs, assure l'assainissement du marché intérieur.

3° — Enfin le décret du 2 décembre 1940 qui a créé le Comité d'Organisation de l'Industrie cinématographique.

Revenons sur chacun de ces trois actes. La loi du 3 octobre 1940 « portant statut des juifs »³²⁴ exclut ces derniers de toute activité liée à la direction, à la gestion et à l'écriture dans le cinéma³²⁵. À cette exclusion s'ajoute l'interdiction de faire partie des organismes chargés de représenter les professions visées. Ces dispositions sont complétées par la loi du 26 octobre 1940 « portant réglementation de l'industrie cinématographique ». Publiée en décembre³²⁶, cette loi vise explicitement le cinéma, puisqu'elle introduit le principe d'une autorisation d'exercer « à toute entreprise appartenant à l'une des branches de l'industrie cinématographique » (art. 1) et instaure une carte d'identité professionnelle pour « les principaux collaborateurs des entreprises », notamment « les collaborateurs de création du film » (art.

322 Ayant possiblement servi de base pour publication dans la presse professionnelle, ou devant le faire.

323 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 18/29, Service de presse, « La nouvelle organisation de l'industrie cinématographique française », 30 septembre 1941. La nature exacte du document n'est pas indiquée.

324 Journal officiel du 18 Octobre 1940, p. 5323.

325 « Art. 5 — Les juifs ne pourront, sans condition ni réserve, exercer l'une quelconque des professions suivantes : (...) Directeurs, administrateurs, gérants d'entreprises ayant pour objet la fabrication, l'impression, la distribution, la présentation de films cinématographiques ; metteurs en scène et directeurs de prises de vues, compositeurs de scénarios, directeurs, administrateurs, gérants de salles de théâtres ou de cinématographie (...). » Cette exclusion s'étend aussi aux activités liées à la presse (hormis scientifique) ou à la radiodiffusion. Des exceptions pour « services exceptionnels à l'Etat français » sont possibles (art. 8).

326 Journal officiel du 6 décembre 1940, p. 5986-5987.

2)³²⁷. Les critères de délivrance dépendent du comité d'organisation correspondant. Celui-ci est créé presque simultanément, par le décret du 2 décembre 1940³²⁸. Ce décret met en œuvre la loi du 16 août 1940³²⁹ concernant l'organisation provisoire de l'organisation industrielle, par laquelle le gouvernement a annoncé qu'il dissoudrait les organisations patronales et ouvrières d'échelle nationale, pour autant qu'elles « tendent à perdre leur caractère professionnel pour prendre un caractère politique » (rapport introductif à la loi). En substitution, le gouvernement crée « dans chaque branche d'activité industrielle ou commerciale dont la situation rende cette création nécessaire un comité d'organisation » (art. 2).

Le COIC est donc une expression de cette disposition. Son « directeur responsable », nommé par le gouvernement, doit prendre « toutes les mesures qu'il juge indispensable en matière technique, économique ou sociale, en particulier pour le recrutement, l'emploi, la formation et la répartition du personnel, de la profession, sa meilleure utilisation ou, éventuellement même, sa réutilisation dans une autre branche de l'activité économique » (décret de création, art. 2). Il est aidé en cela d'une administration, localisée au 92, avenue des Champs-Élysées et comptant un peu plus de soixante agents à Paris (chefs de services, assistants, secrétaires, comptables...) ³³⁰ auxquels il faut encore ajouter une quinzaine de représentants en zone non occupée. En plus de ces agents, il accueille une commission consultative, sorte de parlement (mais sans pouvoir décisionnel) composée de vingt représentants professionnels, nommés par décret et amenés à formuler des avis sur les règlements spécifiques au cinéma (ainsi que sur des questions ponctuelles). Cette commission est largement dominée par les employeurs, avec seize représentants issus de quatre branches auxquelles correspondent les sous-commissions des industries techniques (sections pellicule, industrie mécanique, studios, laboratoires), de la production (sections production générale, production spécialisée, actualités, exportation), de la distribution et de l'exploitation³³¹. Ces représentants des employeurs sont accompagnés d'une minorité de quatre « collaborateurs de création », au sein d'une sous-commission qui leur est propre, regroupant auteurs, acteurs, metteurs en scène, techniciens et ultérieurement les compositeurs de musique³³². La représentation de la collectivité de travail considérée à l'échelle de l'industrie, est donc parfaitement hors sujet.

327 En outre, cette loi définit les modalités de projection d'un spectacle cinématographique (autorisation et principe d'un pourcentage sur la recette nette globale par spectacle ; fin du double programme et métrage autorisé).

328 Journal officiel du 4 décembre 1940, p. 5958-5959.

329 Journal officiel du 18 août 1940, p. 4731 et suivantes.

330 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 11/29.

331 Ce découpage en sections est modifié à la marge avec le décret du 12 novembre 1941 ; Journal officiel du 27 novembre 1941, p. 5098.

332 Décret du 12 novembre 1941.

Pour fixer les idées, on trouvera une présentation schématique de la structure du COIC en mars 1941 en annexe 7.

Les trois lois et décrets inaugurant les institutions nouvelles du cinéma réfèrent à des projets élaborés sous la III^{ème} République. Plus spécifiquement, l'architecture du COIC reproduit de près celle préconisée par le rapport de Carmoy en 1936, proposant l'instauration d'un syndicat unique d'employeurs pour coordonner les activités cinématographiques, ainsi que d'un syndicat « des travailleurs intellectuels et manuels du cinéma, appelé à défendre les intérêts de ses adhérents, et à traiter d'égal à égal avec le syndicat patronal »³³³. Que signifie cette « égalité » ? À la lecture de Paxton (1997) aussi bien que de la Charte du Travail³³⁴, il apparaît qu'il faille la mettre au compte d'un refus viscéral de la lutte de classes et d'une volonté d'euphémisation des hiérarchies. Les oppositions de classe doivent ainsi se résoudre dans l'harmonie des relations entre patrons et salariés. La Charte le décrit comme suit :

L'expérience a montré que partout où des hommes de bonne foi se réunissent pour une explication loyale et franche, les oppositions s'atténuent, les malentendus se dissipent, l'accord s'établit, dans l'estime d'abord, dans l'amitié ensuite.

C'est en utilisant les bases de l'organisation professionnelle existante que sera réalisée – dans un esprit nouveau – la jonction de tous ceux que la vie sociale appelle à collaborer.

On peut situer cet extrait de la Charte dans une trajectoire de reprise en main des institutions de travail par le grand patronat, en réponse aux concessions du Front populaire. Plus largement, la doctrine de Vichy sur le travail s'oppose au contrôle ouvrier revendiqué durant les mêmes années, mais aussi au modèle soviétique, réel ou imaginé. Cette orientation institutionnelle se manifestait déjà avant l'avènement du régime de Vichy : la déclaration de guerre, le 3 septembre 1939, avait rendu possible la dissolution des organisations communistes³³⁵. La défaite accélère ce processus et de ce point de vue, l'invasion allemande se présente comme une opportunité d'action.

Toutefois, de manière distincte de ce qu'envisageait de Carmoy, les décisions du COIC sont prises non par un aréopage d'employeurs, qui ne dispose que d'un droit d'avis, mais par son directeur (décret de création du COIC, art. 3). Ce directeur est le producteur Raoul Ploquin³³⁶. Il convoque la commission et émet des règlements, mis en œuvre par un secrétariat général assisté de services techniques et de

333 Archives nationales, CE 87, Conseil économique, Rapport de Carmoy, *op. cit.* p. 57.

334 Loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions dite Charte du Travail, Journal officiel du 26 octobre 1941, p. 4650.

335 Décret-loi du 26 septembre 1939 portant dissolution des organisations communistes, Journal officiel du 27 septembre 1939, p. 11770.

336 Raoul Ploquin (1900-1992) est directeur de production avant-guerre sur plusieurs coproductions associant des sociétés allemandes (Léglise, 1977, p. 45).

« groupements d'exécution » propres à chaque branche (art. 5). Dans les faits, ces groupements d'exécution sont constitués à partir des organisations syndicales antérieures, légalement dissoutes. Le directeur est lui-même placé sous la dépendance d'un « Commissaire du gouvernement ». Cette tutelle doit traduire la dépendance du « technique » devant le « politique »³³⁷. Le commissaire du gouvernement en question n'est autre que Guy de Carmoy, passé de chef du service du cinéma à la vice-présidence du Conseil sous la III^{ème} République, à directeur du service du cinéma au sein du Commissariat général à l'information sous Vichy. Son cas témoigne ainsi d'une continuité technocratique au sein de l'Etat³³⁸, malgré le changement de régime (Woronoff, 1998).

En outre, la direction du cinéma a un rôle important dans la prescription de la politique générale du COIC. Cette direction entendra soutenir une politique de la « qualité », où la technique et l'artistique devront abonder dans un sens « spirituel » et « national ». À partir de 1942 notamment, Louis-Emile Galey, directeur du cinéma succédant à de Carmoy en septembre 1941 (Léglise, 1977, p. 67), sera un actif soutien à la productions « grands films » (avalisés par la censure de Vichy), qui deviendront aussi de plus en plus chers au fil des années (Vernet, 2012, p. 69)³³⁹. *Les Enfants du paradis*, sorti en 1945 mais produit durant l'Occupation, peut être considéré comme l'expression emblématique de cette démarche, supposant un financement adéquat à la formation d'une équipe nombreuse, mobilisant une pluralité de métiers *de cinéma* dans le concours d'un seul et même film (*idem*).

À cette tutelle de l'Etat sur le COIC s'en ajoute une seconde, celle des « autorités d'occupation », ou *Propaganda Abteilung* c'est-à-dire le service de propagande allemande en France, attaché au commandement militaire à Paris (*Militärbefehlshaber in Paris*). À partir de juillet 1940, ce bureau, en plus d'assurer une fonction de renseignement, exerce un contrôle final sur les films montrés en zone occupée (Léglise, 1977, p. 35-36)³⁴⁰, en dépit de sa rivalité avec d'autres services allemands (ambassade d'Allemagne, bureau de propagande à Paris).

Revenons au document de presse dont nous sommes partis. Une fois cette organisation explicitée, ce document restitue les premières mesures du COIC. Dans les salles, la limitation du métrage projeté à 3 800 mètres (soit deux heures vingt)³⁴¹ et la suppression du double programme, qui avait pour conséquence de diminuer les recettes par film et de marginaliser les autres types de spectacles

337 Cinémathèque française, Autré 43 B4, Notes sur l'industrie cinématographique, 1941.

338 Ce commissariat est créé en juillet 1939. Guy de Carmoy en est directeur jusqu'en septembre 1941.

339 Cette politique de la qualité se dote notamment d'un Grand Prix d'art du cinéma français mais aussi d'une école nationale de formation des techniciens, l'IDHEC (Vernet, 2012). On y reviendra. Pour la hausse du prix de revient moyen des films, elle s'échelonne de 1,6 millions de francs en 1936 à 12,7 millions en 1944 (CNCF, 1954, p. 27).

340 En pratique, son activité entre en rivalité avec l'ambassade d'Allemagne à Paris.

341 Pour ces deux mesures : loi du portant réglementation de l'industrie cinématographique, art. 6.

cinématographiques (court métrage, dessins-animé, actualités). Puis est restituée l'action du comité dans les huit mois qui ont précédé : « l'expédition des affaires courantes » par les groupements d'exécution et les services du COIC, « l'assainissement de la profession » par une action systématique de recensement des entreprises (10 000) et des personnes (50 000) autorisées à exercer ; la fin de la location au forfait (auquel se substitue le pourcentage) et le contrôle des recettes (grâce à la standardisation des billets d'entrée, délivrés par le comité³⁴²).

Enfin, le document évoque « le redémarrage de la production » dans un récit qui fait apparaître le comité comme moteur d'une activité rationalisée.

En Janvier dernier [1940], la situation de l'Industrie Cinématographique dans la région parisienne était la suivante : si grâce à l'effort des Groupement corporatifs (devenus plus tard Groupement d'exécution) la plupart des salles étaient ouvertes en zone occupée, les maisons de distribution fonctionnaient, le marasme continuait à régner dans toutes les autres branches.

Les Studios parisiens étaient déserts ; les Laboratoires sans travail ; les Producteurs contemplaient avec désespoir leur bilan, et n'osaient évaluer les sommes énormes que leur avait fait perdre l'interdiction de leurs films. Le chômage régnait partout ; d'affreux cas de misère individuelle étaient signalés au Comité, auxquels il n'était pas possible de remédier.

Pour remettre en marche l'Industrie tout entière, il fallait donc faire repartir la Production.

Le premier point fut d'obtenir des Autorités Allemandes l'autorisation nécessaire. Il s'agissait ensuite de choisir des sujets qui puissent convenir à la fois à la Censure Française et à la Censure Allemande.

Il fallait, de plus, assurer le financement de la Production. On sait que le Comité a pu obtenir le concours de l'Etat par l'intermédiaire du Crédit National, apportant une avance s'élevant jusqu'à 65% du devis des films, après examen minutieux et autorisation des projets par le Comité d'Organisation.

Enfin, il fallait trouver et fournir toutes les matières premières, ou les produits de remplacement, indispensables à la réalisation d'un film. On sait que ce n'était pas là une petite difficulté.

342 Le décret relatif au contrôle des recettes des salles de cinéma du 29 juillet 1939, normalisant et numérotant les billets vendus en salles, était déjà prévu dans le projet de loi sur la cinématographie, dit « projet Jean Zay » de 1939 (Léglise, 1969, p. 301 et suivantes).

La reprise à la production dans les Studios Parisiens a effectivement commencé en Février dernier avec les deux Productions de Continental Films : *Le dernier des Six*, et *L'Assassinat du Père Noël*. Mais c'est au mois de juin qu'a eu lieu la reprise généralisée de la Production : le 3 juin 1941, Mr. Raoul Ploquin, Directeur Responsable du COIC donnait le matin au studio Pathé de la Rue Francœur, le premier tour de manivelle de *Romance de Paris*, première Production de la nouvelle Société d'Exploitation des Etablissements Pathé Cinémas, tandis que l'après-midi du même jour, M. Roger Richebé en présence de nombreuses personnalités commençait à tourner aux Studios de St-Maurice, *Madame Sans Gêne*.

Trois [mois]³⁴³ et demi plus tard, le Comité est heureux d'annoncer que trente films ont été tournés dans les Studios Parisiens : 16 sont terminés, 14 sont en cours de réalisation.

Cette chronologie est conforme à celle établie par les études historiques sur la période (Creton, 2004, Garçon 2008). Seule l'anticipation du nombre de films produits est surévaluée³⁴⁴. Enfin, le document se conclut sur l'annonce de mise en place de services pour le contrôle technique et les œuvres sociales, d'une normalisation des relations commerciales et juridiques entre les différentes branches, et de l'organisation du cinéma à format réduit (principalement en milieu rural). L'impression générale qu'entend susciter ce document est celui de la mise en œuvre, par l'Etat associé aux employeurs, d'un redressement réussi de l'industrie cinématographique sur les plans économique et moral.

1.2. L'enchevêtrement des tutelles

Une autre vision de l'expérience institutionnelle nous est donnée par un second document³⁴⁵. Il porte la mention « très confidentiel » et il est signé d'initiales qui désignent Pierre Autré (chef du service de presse et propagande) et Roger Ribadeau-Dumas (secrétaire général adjoint du COIC). Si nous ignorons la destination exacte de ce document, son contenu signale une intention d'information interne aux autorités françaises. Signé le 17 juillet 1941, c'est-à-dire une date légèrement antérieure au précédent document, ce texte restitue, en cinq pages et six points, l'inscription du COIC dans la situation politique et militaire. Il rappelle « l'état de l'industrie quand le COIC a pris le pouvoir » : production arrêtée, salles rouvertes, distributeurs autorisés actifs, mais « obligés de marcher sur le vieux stock », spectateurs

343 Le mot manque dans le document d'original.

344 Estimation de 75 films français produits en 1941 (50 à Paris et 25 produits en zone non occupée). 60 seront en fait produits (*Bulletin d'information du CNC*, n°17, janvier-avril 1951, p. 6).

345 Cinémathèque française, Autré 1 B1, L'activité du comité d'organisation de l'industrie cinématographique, 17 juillet 1941.

qui « désertent les salles ». S'en suivit le redémarrage de la production, dont la relation donne un aperçu de la diversité des dimensions de l'activité devant être coordonnées : ainsi, il fallut organiser le financement, « le plus beau succès du Comité », mais aussi fournir des matières premières, restaurer des assurances autrefois contractées avec des sociétés britanniques, choisir des sujets de film. « Ainsi la production pouvait reprendre » et le COIC put avancer vers son objectif suivant, « rendre la production rentable ». À cette fin, la durée des programmes fut limitée et les exploitants, distributeurs et producteurs furent obligés de se rémunérer en fonction d'un pourcentage sur les recettes perçues en salles. Cette technique, rendue possible par le contrôle du compte des billets vendus, rompit avec des rémunérations forfaitaires pratiquées antérieurement. Puis après avoir évoqué le contrôle des autorisations d'exercer, le document évoque un point décisif pour nous concernant les « relations avec les autorités occupantes ».

Le COIC a mené avec les Autorités Allemandes d'occupation des négociations pour la défense de l'Industrie.

Il ne faut pas oublier que les Allemands possèdent d'importants moyens de pression sur l'Industrie. Le Comité n'a cessé de discuter mais n'a pu éviter des mesures qui étaient imposées :

1) les ordonnances allemandes sur le cinéma, souvent extravagantes.

a) toutes les branches de l'Industrie sont frappées. Les Allemands interdisent à leur gré l'exercice de la profession à certaines firmes.

b) Les Industries Techniques du film sont soumises à un contrôle que les autres Industries ignorent.

c) des contrôleurs allemands installés dans les usines décident quels appareils seront fabriqués et à qui ils seront livrés.

d) le passage des films et des appareils à travers la ligne de démarcation séparant les deux zones est soumis au bon vouloir des Autorités d'Occupation. Si la ligne de démarcation est infranchissable aux films tournés dans l'une des deux zones pour passer dans l'autre, les productions déjà frappées par le manque d'exportation, seront frappées à mort. Les films doivent pouvoir être projetés dans les deux zones.

Munis de ces moyens de pression, les Allemands ont exercé un envahissement organisé de l'Industrie Cinématographique française.

Production.— Création de *Continental Films* qui concurrence et handicape la production française. En engageant dès novembre 1940 la plupart des meilleurs metteurs en scène français, des artistes et des techniciens, Continental Films espère restreindre la production des maisons françaises.

Distribution.– En interdisant les films antérieurs au 1er Octobre 1937, les Allemands s’efforcent de laisser plus de place sur le marché à leur propre production. Les exploitants, manquant de films français, seront forcés de louer des films allemands. Ceux qui refuseraient n’auront plus rien à projeter et devront fermer, et être ensuite achetés par des sociétés allemandes.

Salles.– Les Allemands ont remplacé les Juifs et les Américains en essayant de devenir les propriétaires de salles de cinéma françaises : ils en ont déjà acheté un nombre important et veulent acquérir les principales de celles qui restent (vues sur circuits Gaumont et Pathé après avoir acheté le circuit Siritsky).

Industrie.– L’attitude de certaines sociétés de l’Industrie est regrettable : exemple Gaumont et Kodak. Kodak travaille pour les Allemands exportant en Allemagne la presque totalité de sa fabrication de pellicule, ce qui permet à Agfa d’expédier en zone non occupée une quantité équivalente de pellicule au prix allemand. (...)

Au regard de ce passage, le biais du premier document étudié apparaît. Il éludait largement l’encadrement des décisions du COIC par l’occupant, et notamment les ordonnances « extravagantes » des nazis sur le cinéma. Promulguées entre septembre 1940 et avril 1942 par le chef de l’administration militaire en France, elles portent notamment sur la projection, les autorisations d’exercer, la saisie et la fabrication des négatifs, les prises de vues (Léglise, 1977, p. 37-41)³⁴⁶. De plus, elles annoncent les restrictions de l’occupant sur l’activité autochtone, à travers des consignes de production imposées aux industries techniques, la volonté de privilégier l’importation de films allemands, etc.

Par ailleurs, le document confidentiel fait apparaître la dépendance du redémarrage français au démarrage préalable de la *Continental Films* au début de l’année 1941, point qui n’était qu’allusif dans le document de presse initial. La *Continental* désigne la filiale française de la société allemande *Universum Film Aktiengesellschaft* (UFA). Dirigée par Alfred Greven, elle bénéficie d’un statut spécifique devant les autorités allemandes, lié au choix des occupants de distraire la population et de faire de Paris une place de plaisirs pour leur armée (Leteux, 2017, p. 27).

La *Continental* est rapidement constituée en organisation intégrée, incluant studios (Neuilly-sur-Seine et Billancourt), laboratoire (CTM) et circuits de salles (spoliés à l’exploitant juif Siritzky ; 43 salles au total à Paris, au Havre, Bordeaux, etc.) (Leteux, 2017, p. 91 et suivantes). Afin de se positionner au cœur de la politique cinématographique des Allemands en France, elle entend embaucher la crème des metteurs en scène français (Christian-Jaque, Tourneur, etc.), mis au service des orientations définies par

346 De manière plus exhaustive, indiquons qu’elles portent sur l’admission des films à la présentation publique, l’exploitation des salles de cinéma, la saisie et la fabrication des négatifs ; la prise de vues, la location, la projection de films de format réduit ; les activités dans le domaine de la cinématographie ; l’assainissement et la réglementation du marché du film ; l’utilisation des déchets de films.

Greven, en relation avec les autorités d'occupation. Avec trente longs métrages jusqu'en 1944, *Continental* devient la principale productrice de films destinés au public français jusqu'à la fin de la guerre. Elle devance *Pathé*, qui arrive second avec quatorze films, suite à son redémarrage sous l'impulsion de l'Etat avant-guerre, cela malgré diverses restrictions imposées par les nazis³⁴⁷ et le règlement du passif bancaire issu de sa remise à flot. Les autres sociétés de production françaises autorisées arrivent loin derrière, produisant chacune un à huit films³⁴⁸, pour un total de 220 films de 1940 à 1944³⁴⁹.

La confrontation de ce document confidentiel avec le précédent fait apparaître un écheveau de relations de pouvoir. L'institution du COIC, instance centrale largement dévolue aux employeurs du cinéma français, est ainsi encastrée dans la situation d'Occupation, comme le résume un mot de Marcel L'Herbier : « dès le 2 décembre 1940, une loi parut, signée Philippe Pétain. Elle organisait la production cinématographique qui passait sous les ordres (apparents) du Français Raoul Ploquin — mais en coulisse les Allemands gardaient sur l'ensemble la haute main » (1979, p. 282). Les mémoires de Witta (1980, p. 151) traduisent aussi les rapports de force nouveaux. « Ils [les Allemands] détenaient la pellicule et exerçaient leur censure sur tous les sujets. Ils réquisitionnèrent les plus grandes salles de cinéma, pour en faire des "Soldaten Kino" où se pressèrent les permissionnaires allemands ».

Finalement, ce n'est que touchant le statut des juifs que le document confidentiel ne fait pas état de contrainte particulière, conformément à ce qu'indique Paxton³⁵⁰. La suite du document dresse une liste de mesures que le COIC entend mettre en œuvre : fixation des prix, normes contractuelles, charte professionnelles, l'organisation du format réduit, réouverture des exportations. Pour le reste, Le COIC répond bien de la volonté de sortir de la situation chaotique du cinéma français avant-guerre selon les modalités définies par la « révolutions nationale » (Paxton, 1997, p. 265).

347 Interdiction d'exercer jusqu'en octobre 1941, fermeture de la grande usine de Joinville en 1943, éviction du marché du format réduit où elle avait antérieurement acquis une position de monopole (Bertin-Maghit, 1989, p. 182-184).

348 Chiffres tirés du *Film*, n°93, 22 juillet 1944 (cité dans Creton, 2004, p. 93) ; et Bilan de la production française d'août 1940 à mai 1944 (dans Léglise, 1977, p. 207-213).

349 220 films de août 1940 à mai 1944 ; source : Cinémathèque française, Autré 25 B3, « Bilan de trois ans et demi de production française », 1944.

350 « Je n'ai pu découvrir aucun document allemand ordonnant directement à Vichy de promulguer des lois antimaçonniques, antijuives ou autres, en 1940, au moment où le gouvernement a élaboré l'essentiel de ses textes législatifs. » (Paxton, 1997, p. 192). La situation change à partir d'août 1941, touchant la Résistance, la spoliation des biens juifs ou en matière de travail obligatoire.

1.3. De l'encastrement du COIC aux réformes institutionnelles avortées

Au total, ce sont près de quatre-vingts décisions qui sont promulguées par le COIC visant à contrôler ou normaliser l'activité. Une liste des décisions en application dans l'immédiat après-guerre est reproduite en annexe 8. Elle donne un aperçu de l'éventail des sujets visés. Pourtant l'Occupation constitue une situation qui interdit de voir dans l'action du COIC une expression souveraine de l'Etat français. Au triomphe officiel fait pendant une dépendance factuelle aux autorités nazies. À cette dépendance s'ajoute l'effet en retour de l'action du COIC sur les collectivités de travail autochtones. Se manifeste un paradoxe identifié par Jobert *et al.* (1987, p. 15-16) : plus le COIC se constitue comme « producteur d'ordre (...) plus il prend la forme, dans le même mouvement, d'un producteur de désordre qui va du désordre administratif à la violence d'Etat ». Ce désordre est décelable à la fois au sein du COIC et dans l'activité productive : à partir de 1943, la cassure dans le nombre de films produit annuellement en est une expression manifeste, comme nous le verrons ci-dessous.

Nombre de films produits durant l'Occupation³⁵¹

1940 : 6 films

1941 : 60 films

1942 : 78 films

1943 : 58 films

1944 (jusqu'au 21 mars) : 11 films

Sans nous lancer dans une recension qui se voudrait exhaustive (et épuisante) des conflits que connaît le COIC, nous espérons relever quelques exemples significatifs. Une première ligne de conflit est occasionnée par sa dépendance à l'occupant, qui semble s'aggraver après 1942.

Rappelons tout d'abord que la Direction du Cinéma promeut une « politique de la qualité », qui passe par « la concentration de la production et la sélection rigoureuse des films à réaliser et des producteurs autorisés à travailler » (Vernet, 2012, p. 69). En 1942, le pic de production est atteint, avec presque quatre-vingt films tournés (ce qui reste inférieur au niveau des années 1930 avec environ cent-vingt films par an). En outre, par le décret du 25 mai³⁵², la direction du COIC passe à un comité de direction de trois membres (le scénariste Achard, le producteur Richebé et le représentant patronal Trarieux) et le comité consultatif à vingt-cinq membres. Une note adressée à Paul Marion, Secrétaire général à

351 Source : Léglise, 1977 p. 16.

352 Décret n°1590 du 25 mai 1942 portant nomination des membres du COIC et décret n°1591 du 25 mai 1942 relatif au COIC ; Cinémathèque française, *Le Film*, 6 juin 1942, <http://www.cinressources.net/consultationPdf/web/o001/1982.pdf>.

l'information, met ce changement au compte d'un acheminement « jusqu'au stade où la profession sera en état de se gouverner elle-même »³⁵³. Dans son commentaire de cette évolution, Léglise (1977, p. 67-69) indique qu'en complément du décret, une instruction ministérielle tend à accroître le rôle du COIC à partir du 31 août, en requérant son avis sur toute disposition prise par le Commissaire du cinéma. Tout semble concorder vers un renforcement du pouvoir des employeurs autorisés.

Pourtant, l'année suivante, la production descend à une soixantaine de films (et diminue encore en 1944 ; Creton, 2004, p. 91). À la Continental aussi, la production ralentit à partir de l'été 1943 : n'y travaillent plus que trois metteurs en scène dans des conditions de plus en plus difficiles (Leteux, 2017, p. 299). Ce ralentissement peut être compris comme une conséquence de la dégradation de la situation militaire de l'occupant : la mobilisation de toutes les ressources disponibles pour le conflit expliquerait le durcissement des exigences nazies sur les conditions de l'activité économique en France.

Dans le cadre d'une économie planifiée, la gestion de ce ralentissement est médiatisée par les instances du COIC. Un procès-verbal dactylographié de douze pages nous présente ainsi vingt producteurs, placés, le 23 mars 1943, devant l'exigence allemande d'un abaissement drastique du programme de production pour la saison 1943-1944. L'objet de la réunion est ainsi de déterminer quelles seront les dix sociétés françaises, sur 63 autorisées à cette date, qui seront mandatées pour produire ; autrement dit, « de désigner les 53 producteurs qui doivent aller à l'abattoir » (Pierre Guerlais, producteur)³⁵⁴. Membre du comité de direction du COIC, producteur lui-même, Roger Richebé qualifie la situation de « très grave ». Au cours de la séance, s'exprime le soupçon d'une collusion d'intérêts entre l'Etat (la Direction du Cinéma)³⁵⁵, le comité de direction du COIC et sa commission consultative. « Il faut qu'on ne puisse absolument pas dire que le Commissaire du Gouvernement ou le Comité d'Organisation soit autre chose que la Femme de César » (Pierre Guerlais). Compte tenu du renoncement des producteurs présents en séance de décider qui, de leur corporation, sera privé du droit d'exercer, la réunion se termine par un vote renvoyant au gouvernement la responsabilité de ce choix³⁵⁶.

Les archives Autré nous renseignent sur la poursuite des tensions émaillant l'exercice du COIC. Après que le comité de direction ait démissionné en novembre 1943³⁵⁷, une résolution portée le 14 décembre,

353 Cinémathèque française, Autré 21 B2, Note adressée le 1er juin 1942 à M. Marion.

354 Le 23 mars 1943 ; Cinémathèque française, Autré 2 B1, 6/10.

355 Depuis la loi du 30 mai 1942, la direction générale du cinéma, placée sous l'autorité directe du Ministre secrétaire d'Etat à l'Information (Pierre Laval, en même temps chef du gouvernement), remplace le service du cinéma antérieur.

356 Une réunion légèrement antérieure des constructeurs (10 février 1943) faisait déjà écho à des restrictions de même nature, en présentant une liste des maisons fermées par les autorités allemandes. Cinémathèque française, Autré 17 B2, Compte rendu de la séance extraordinaire des constructeurs du 10 février 1943.

357 Cinémathèque française, Autré 11 B2, 1/2, Courrier du 4 novembre 1943.

par les « chefs d'entreprise membres de la commission consultative ». Ils s'opposent à un nouveau projet de réforme interne, prévoyant la nomination d'un président du Cinéma (c'est-à-dire du COIC). Cette résolution témoigne ainsi d'une volonté des employeurs de maintenir un contrôle sur l'industrie, qui semble leur échapper, dans un mouvement typique de la « lutte d'influence entre le patronat et l'administration » signalée par Paxton (1997, p. 271). Selon cette résolution, ce président « ne pourra prendre de décisions règlementaires qu'après avoir consulté auparavant : a) La Commission Consultative plénière (...) b) la ou les sections intéressées de la Commission Consultative (...) »³⁵⁸. Suit la volonté d'élargir la commission consultative à un plus grand nombre de chefs d'entreprise (trente-cinq membres) et de définir de nouvelles articulations professionnelles³⁵⁹.

Finalement, la fonction de président responsable du COIC, entouré de représentants des quatre branches patronales (les collaborateurs de création disparaissant au passage) est confirmée par décret le 17 mars 1944 (publié le 9 juin³⁶⁰). Mais comme en prolongement de l'intention patronale de maintenir son contrôle sur l'industrie, un document interne au COIC nous indique que les décisions de ce président dépendront de l'approbation de la collectivité des employeurs³⁶¹.

Enfin, ce même document évoque la création d'un conseil devant « s'occupe(r) essentiellement des questions sociales » (tout en restant soumis aux décisions du président), rassemblant patrons, cadre de maîtrise, employés et ouvriers³⁶². Ce projet s'inscrit ainsi dans le droit fil des comités mixtes sociaux envisagés par la Charte du Travail³⁶³ (Le Crom, 1998a). Il fait l'objet d'une critique amère dans la presse clandestine³⁶⁴. *L'Écran français*, publication des différents groupements de Résistance unis fin 1943, voit ainsi dans le comité social un corporatisme tripartite, qui « n'a "qu'un seul but" : établir une scission très nette entre les employeurs, les cadres-maîtrise et les employés-ouvriers »³⁶⁵. La Libération approchant, cette réforme institutionnelle n'aura pas l'occasion d'être mise en œuvre.

358 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 29/29, Résolution relative au fonctionnement intérieur.

359 Comité de liaison artistique et technique entre les différentes branches, reconstitution de syndicats professionnels, tutelle de la commission consultative sur les services du COIC.

360 Décret n°860 relatif au Comité d'organisation de l'industrie cinématographique, Journal officiel du 9 juin 1944, p. 1469-1470.

361 Cinémathèque française, Autré 2 B1, Précisions sur le décret de réorganisation du COIC.

362 Ibid.

363 Les comités mixtes sociaux sont la « pierre angulaire de la charte ». S'y « trouveront réunis tous les membres d'une même profession », devant constituer « le véritable animateur de la vie professionnelle » et devra « assurer la gestion sociale de la profession ». Cf. Charte du Travail, *art. cit.*

364 *L'Écran français* commence à paraître en décembre 1943 (Leteux, 2017, p. 292).

365 Cinémathèque française, Autré 21 B2, « Cinéma et corporation », dans *L'écran français, organe du Front national du cinéma*, n°14, mars 1944, dactylographié.

1.4. L'encastrement vu depuis les collectivités de travail

La percée de mai-juin 1940 dans le nord de la France précipite le départ de producteurs, metteurs en scène et acteurs, souvent vers les Etats-Unis (Bertin-Maghit, 1989, p. 172). Mais l'exode est surtout intérieur, vers la zone non occupée au sein d'une marée de citoyens en fuite. On peut y voir le coup d'envoi d'une redéfinition de la géographie professionnelle. Henri Alekan alors jeune opérateur témoigne de cette migration cinématographique. Mobilisé puis arrêté par les nazis, il s'évade pour arriver, après diverses péripéties, dans la région de Nice en 1940. C'est le point d'arrivée de la plupart réfugiés du cinéma du fait de la présence du studio de la Victorine. « Tout un noyau d'acteurs, de metteurs en scène, de scénaristes, de techniciens, ne voulait absolument pas travailler sous la tutelle allemande à Paris » (Alekan, 1999, p. 44).

L'implantation dans la région niçoise s'inscrit aussi dans le sillage de la fondation du Centre artistique et technique des jeunes du cinéma (CATJC) en mars 1941 (Lindeperg, 1997, p. 29-30 ; Téchené, 2018), ce qui entre en résonance avec un projet qui anime le gouvernement et certains cinéastes à la même période : créer une Cité du cinéma dans le sud de la France (Rot, 2019, p. 83). Sous l'égide du Secrétariat d'Etat à l'Education nationale, le centre prend place dans une villa de Mougins, où sont dispensés des cours aux jeunes acteurs et techniciens, tout en leur permettant d'échapper au Service du travail obligatoire³⁶⁶ (Léglise, 1977, p. 72). Dix-neuf films y sont réalisés durant l'Occupation. Admis sur dossier à intégrer le centre, Alekan participe notamment, sous surveillance italienne³⁶⁷, du tournage du court métrage documentaire *Ceux du rail*, réalisé par René Clément et montrant le travail des cheminots de Nice à Marseille. Or, pour Alekan, ce tournage se présente aussi comme l'occasion de faire acte de résistance à l'occupant, en renseignant ses positions à travers des photographies de « petits ouvrages fortifiés disséminés le long de la voie ferrée entre Nice et Marseille » (1999, p. 40).

Personne ne sut jamais, dans mon équipe de *Ceux du Rail*, pourquoi je ne faisais jamais le retour Marseille-Nice, après le tournage de la journée, dans le wagon qui nous était réservé. Je prétendais toujours que je portais un intérêt particulier à la locomotive pour rester dans l'abri avec Blanchet [le mécanicien de la locomotive, n.d.a.] et son chauffeur. Blanchet, à qui j'avais fait comprendre que j'appartenais à un réseau de résistance, me signala, un jour où nous étions allés

³⁶⁶ Le travail obligatoire est organisé par une série de lois promulguées tout au long de l'Occupation par le gouvernement de Vichy, à la demande des autorités allemandes. La loi portant institution du Service du travail obligatoire proprement dit et le décret correspondant datent du 16 février 1943 (Journal officiel du 17 février 1943, p. 461-462).

³⁶⁷ Cet épisode se déroule probablement après l'envahissement par les Allemands et les Italiens, en novembre 1942, de la zone libre, à la suite du débarquement allié en Afrique du Nord. La zone libre devient ainsi zone sud. La région à l'est du Rhône ainsi que la Corse sont attribuées aux Italiens.

jusqu'à Marseille, qu'il se trouvait tout un train d'artillerie allemande et de D.C.A. stationné sur les voies de garage à Marseille Blancarde. Je lui demandais s'il lui était possible de me cacher pour filmer ce train à notre retour. (...) C'était précisément le cas qui se présentait : filmer à notre passage tout ce train immobile avec ses batteries et ses hommes alerte, prêts à faire feu pour parer les attaques aériennes. (...) Le soir, un ami assistant qui avait des relations en Espagne se chargea d'expédier, après développement fait à la main, le film fractionné en petits morceaux... Destination : Londres. Je ne sus jamais s'il était arrivé et s'il avait pu servir, mais il entra dans nos actions de tout faire pour informer et renseigner la France libre et les Alliés. (Alekan, 1999, p. 41)³⁶⁸

De même que l'émigration, ce type d'acte traduit l'encastrement de l'activité productive dans l'Occupation. À la suite de l'épisode des photographies et bien qu'il n'indique pas clairement la chronologie des faits, Alekan fait état de l'arrestation puis de l'évasion de son frère, dénoncé à la Gestapo début 1943. Ceci le contraint à se réfugier lui-même à Auxerre. Le tournage de *La Belle et la bête* de Jean Cocteau le ramène à Paris, « logé clandestinement chez des amis, de crainte de me faire arrêter comme mon frère l'avait été » (Alekan, 1999, p. 45). On le voit ainsi saisir une opportunité clandestine d'engagement, qui lui permet d'endosser la fonction de cadreur, puis de chef opérateur.

Ce faisant, la région parisienne redevient le cœur de l'activité cinématographique (Bertin-Maghit, 1989, p. 173). Les premières productions de la *Continental* datent en effet de mars 1941. À cette fin, elle s'est attachée à recruter acteurs, metteurs en scène et techniciens reconnus. La relation que fait Leteux du recrutement de ces derniers (par ex. Christian-Jaque) (2017 p. 49 et suivantes) par le directeur de l'entreprise, Alfred Greven, fait apparaître des négociations touchant les conditions d'engagement, compte tenu du rapport de force relatif dont bénéficie un personnel que la compagnie essaie de séduire. C'est dans cette même entreprise qu'officialie Jean-Devairre³⁶⁹, assistant de Maurice Tourneur à la mise en scène, depuis 1942. Jean-Devairre est entré à la *Continental* sur recommandation de Jean-Paul Le Chanois (Leteux, 2017, p. 252)³⁷⁰, lui-même scénariste et engagé dans une activité de résistance clandestine dès le début de l'Occupation (Bertin-Maghit, 1989, p. 173-174). Ses mémoires évoquent des éléments de contexte, comme la rafle de jeunes gens réputés oisifs à la sortie des cinémas pour alimenter

368 Cette expérience est aussi restituée sur la base du témoignage d'Alekan dans l'ouvrage de Bertin-Maghit (1989).

369 Jean-Devairre (Jean Justin de Vaivre, 1912-2004) débute durant les années 1930 dans la décoration, avant de devenir assistant metteur en scène. Mobilisé en 1939, décoré de la Croix de guerre, puis démobilisé en 1940, il entre ensuite à la *Continental Films*.

370 Né Dreyfus, d'ascendant juif, lui-même communiste. Le Chanois quitte la *Continental* à expiration de son contrat en août 1943, du fait d'une dénonciation. Réfugié près de Dreux, il continue de suivre les activités de Résistance à Paris (Leteux, 2017, p. 306)

le travail obligatoire en Allemagne³⁷¹. Mais elles donnent aussi à lire des bribes de l'expérience résistante.

Les Caves du Majestic s'est terminé tant bien que mal ; le film est correct, mais que de difficultés ! Que d'actions aussi ! Pendant tout le tournage du film, les tracts ont circulé. Les machinistes les passaient aux électriciens. On en glissait sous la porte des loges des acteurs, trois ou quatre sous la porte de Denise Grey qui les connaissaient mieux que nous et les distribuait à bon escient. Des tracts, il y en avait de plus en plus, certains étaient même imprimés (Jean-Devaivre, 2002, p. 172).

De manière concise, il signale la résistance ouvrière, qui manque à notre connaissance d'une étude précise. Devaivre, félicite les « machinos » et les « électros » des studios de Billancourt et de Neuilly, qui « sont impeccables », qui « forment bloc » (*ibid.*, p. 173). Découvert, il quitte l'entreprise au printemps 1944 (Leteux, 2017, p. 306).

Selon Bertin-Maghit (1989, p. 190), le cas de techniciens résistants reste toutefois exceptionnel : « Résistance bien timide que celle des professionnels du cinéma ». Mais sa méthode, qui consiste à suivre des noms propres de techniciens, auteurs et metteurs en scène, donc des destins individuels, n'est pas adaptée pour saisir des pratiques de résistance, par définition opaques. Lindeperg (1997, p. 23 et suivantes) évoque en revanche l'idée selon laquelle l'activité clandestine se développe principalement à travers le Front National, organisation réunissant des intellectuels, ou par de le fait d'ouvriers anciennement CGT, ou encore par le biais de réseaux externes au cinéma.

Leteux évoque quant à elle un éventail de situations complexes : comme le choix par certains techniciens de rester à la *Continental* pour échapper au travail obligatoire (Leteux, *op.cit.*, p. 270 et 287), ou encore les paradoxes d'Abel Gance (*ibid.*, 2017 p. 264-265) :

Malgré toutes ses tentatives de rapprochement et ses compromissions, Gance devra fuir en Espagne à l'été 1943, incapable de prouver son aryanité. Il est à la fois une victime de l'antisémitisme d'Etat, un soutien du maréchal Pétain, et un cinéaste prêt à collaborer directement avec l'Allemagne. Une illustration parfaite des zones grises de cette époque trouble où les frontières entre le bien et le mal se sont estompées de manière effrayante.

Quant aux témoins, ils évoquent encore les aléas de la production. Ainsi, les bombardements deviennent réguliers à partir de 1943. Les studios situés à proximité d'équipements industriels, cibles privilégiées, sont particulièrement concernés par les alertes et les chutes d'obus (Jean-Devaivre, 2002, p. 139 ; Witta 1980, p. 162). *L'Ecran français* le relate comme suit en mars 1944 :

371 Ces rafles sont confirmées par Garçon (2008, p. 45-46).

Trente-cinq ouvriers des studios Photosonor ont trouvé la mort lors des bombardements du 31 décembre. (...) Dans ce studio exposé plus que tout autre aux bombardements par suite de sa situation [sur les quais de Seine à Courbevoie, n.d.a.], une simple tranchée recouverte d'une mince couche de terre avait été construite pour abriter le personnel. La protection était à ce point superficielle que la fusée de la bombe ne répercuta pas, lorsqu'elle atteignit le toit de l'abri. C'est seulement à l'intérieur de l'abri, lorsque la bombe atteignit le sol, que se fit la percussion.³⁷²

Conclusion intermédiaire

De sa restitution juridique et politique du cinéma sous l'Occupation, L'église (1977, p. 48) déduit que, « replacé dans les circonstances du moment, cette période est bénéfique pour la survie du cinéma français, si l'on fait évidemment abstraction des opinions strictement personnelles sur la nature du nouveau régime ». Or cette *abstraction*, pour utiliser son terme, a pour effet notable de rendre les institutions françaises du cinéma nées sous l'Occupation comme indépendantes de la contrainte nazie pesant sur l'activité économique. Au contraire, nous avons voulu montrer que cette contrainte constante traverse les pratiques administratives, professionnelles et productives. D'un côté, ces pratiques mettent en œuvre la politique corporative, dans le sens que lui donne le régime de Vichy, soit un gouvernement mixte de l'Etat et des employeurs, incluant une représentation des salariés à la marge. En cela, cette politique s'engage sur la voie d'une définition au niveau national des protocoles de production. D'un autre côté, cette politique est grevée par ce qui la fait advenir, sa dépendance à l'occupant. Ainsi la production croissante de 1941 à 1942 a pu nourrir l'illusion d'une réussite du projet corporatif et industriel de Vichy, en dépit de l'émigration intérieure d'une partie des équipes. Mais nous avons vu que le durcissement des restrictions allemandes ne cessait de faire croître les tensions internes opposant l'Etat aux employeurs, au sein des institutions de Vichy. Si le corporatisme instauré par Vichy engage bien la coordination d'acteurs économiques autrefois dispersés, son encastrement dans la guerre le dote d'une instabilité qui en situe l'expérience entre contradictions institutionnelles et formation d'une action de résistance clandestine.

372 Cinémathèque française, Autré 21 B2, « Incurie criminelle », dans *L'écran français, organe du Front national du cinéma*, n°14, mars 1944, dactylographié.

2. La mise en visibilité de l'industrie

En dépit de la tutelle nazie, le comité d'organisation va adopter différentes dispositions pour normaliser l'activité industrielle et mener sa politique de « grands films ». Cette tâche suppose une *mise en visibilité* des pratiques économiques. Un regard nouveau s'institue, celui de l'Etat sur le détail de l'organisation des productions. C'est une nouvelle connaissance du travail qui se constitue, voulant imposer des normes économique et sociale répondant d'une « saine » morale professionnelle.

Nous proposons d'appréhender globalement cette visibilité nouvelle (2.1), avant d'examiner plus en détail deux dispositifs créés par le COIC et la manière dont ils s'articulent aux pratiques préexistantes : la carte d'identité professionnelle et le sens qu'elle revêt au sein de pratiques de contrôle et de persécution (2.2) ; et la connaissance des relations de travail, occasionnée par la mise en place d'une subvention publique de l'investissement en direction de « grands films ». La gestion de cette politique est assurée, au sein du Comité, par un conseil technique pour la statistique et le contrôle des recettes. Mais son nom d'usage, qu'on conservera à présent, est celui de son président : il s'agit du « cabinet Chéret » (2.3).

Cette section s'appuie principalement sur des archives de la Cinémathèque française : le fonds Autré pour ce qui regarde le fonctionnement général du COIC, les textes législatifs publiés dans la presse corporative pour la carte professionnelle, et les archives du Crédit national pour ce qui regarde les subventions.

2.1. Le contrôle de l'activité économique

La documentation issue du service de presse du Comité traduit l'effort de mise en visibilité amorcé par ce dernier. « L'artisanat dans l'industrie cinématographique », daté du 14 mars 1942³⁷³, commence par le décompte des unités économiques : 41 sociétés de production, employant 500 personnes ; 400 collaborateurs de création ; 100 sociétés de distribution employant 3 000 personnes ; 4 000 salles d'exploitation en format standard et 2 000 en format réduit (salles rurales et patronage), représentant plus de 70 000 emplois ; 2 000 mille salariés des fabricants de pellicule vierge ; douze studios, dont huit à Paris et banlieue, plus un studio à Royan (celui d'Emile Couzinet ; Rot, 2019, p. 82), un à Marseille (celui de Marcel Pagnol) et deux à Nice (dont la Victorine). Sept laboratoires importants de développement et de tirage se trouvent en région parisienne, ils emploient 1 500 personnes ; 2 000 ouvriers travaillent chez les constructeurs d'appareils.

373 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 23/29, « L'artisanat dans l'industrie cinématographique », 14 mars 1942. Nous ignorons la destination précise de ce texte.

Et le document d'ajouter que, contrairement à ce que voudrait promouvoir la révolution nationale, « dans une industrie aussi vaste et aussi complexe (...) il y a peu de place pour un travail artisanal proprement dit (...) », sinon à la marge (film publicitaire réalisé en équipe réduite, dessin animé, recherche).

Ce décompte des unités économiques s'inscrit dans un effort de recensement plus vaste, mené par les différents comités d'organisation sous Vichy (Woronoff, 1998, p. 474 ; Paxton, 1997, p. 272). Il vise à planifier l'activité, comme en rend compte la sous-commission des collaborateurs de création du 14 avril 1942³⁷⁴. Le chef du groupement d'exécution des producteurs (Desbrosses) y déclare que le plan, établi avec l'accord des « Autorités Occupantes », prévoit que « 60 films de long métrage seront réalisés pour l'ensemble des deux zones (Z.O. et Z.N.O)³⁷⁵ ». Suit la répartition des films (hors *Continental*) « entre 45 producteurs autorisés de zone occupée, à raison de 3 films pour les producteurs importants et de 2 ou 1 films pour les autres. » Pour exercer, ces sociétés doivent avoir leur siège social en zone occupée et obtenir l'autorisation du COIC, de la Présidence du Conseil et des autorités d'occupation. Le métrage des films doit être limité à 2 800 mètres. Le nombre de copies tirées est prédéfini en « fonction du stock de pellicule mis à disposition des producteurs ». Ce plan est assorti d'une batterie de contrôles menés à toutes les étapes du processus de production. Ces contrôles sont menés par plusieurs services : conseil technique pour la statistique et le contrôle des recettes, contrôle financier et du contentieux, secrétariat délégué en zone non occupée, groupements d'exécution. Un tableau, originellement destiné à une présentation à la foire de Lyon de 1941³⁷⁶, donne une présentation pédagogique de ces contrôles, en indiquant les interventions du Comité, les lois, décrets ou règlements correspondant et l'objectif recherché.

374 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 5/10, « Réunion des collaborateurs de création du 14 avril 1942 (Section Metteurs en scène) ».

375 Zone occupée / zone non occupée.

376 Cinémathèque française, Autré, 2 B1, 3/10. Foire de Lyon qui se déroule fin septembre début octobre 1941.

Les différentes étapes de la vie d'un film

ETAPE DE LA VIE DU FILM	INTERVENTION DU COIC	UTILITE
1. CHOIX DU SUJET	Pré-censure : le comité examine les sujets et les découpages des films proposés par les producteurs avant que ces films soient tournés	Elimination des sujets inopportuns, malsains, ou insuffisants
2. AUTORISATION DE PRODUCTION	Délivrance par le COIC de l'autorisation de fonctionner : seules peuvent travailler les sociétés autorisées par le COIC (loi du 26 octobre 1940 portant réglementation de l'industrie cinématographique)	Assainissement de la profession de la production
3. FINANCEMENT DE LA PRODUCTION	Le producteur peut demander pour son financement une avance au Crédit national par l'intermédiaire du COIC (loi du 19 mai 1941 relative au régime des avances à l'industrie cinématographique)	Les producteurs sérieux peuvent obtenir du Crédit National des capitaux jusqu'à concurrence de 65% de leur devis, avec un intérêt de 5%
4. TECHNICIENS ET ACTEURS	Seuls peuvent travailler les metteurs en scène, acteurs et techniciens munis de leur carte professionnelle (décision n°4 du directeur responsable fixant les conditions de délivrance et de retrait de la carte professionnelle) (loi du 26 octobre 1940 portant réglementation de l'industrie cinématographique)	Elimination des éléments indésirables ou incapables
4. TECHNICIENS ET ACTEURS (SUITE)	Vérification des contrats par le COIC	Intervention afin que les artisans du film reçoivent une juste rémunération de leur travail, sans exagération
5. MATIERES PREMIERES	Service de « matières premières » et « Bons matières » du Groupement des industries techniques	Les producteurs peuvent obtenir les matériaux nécessaires pour la réalisation de leurs films
6. ASSURANCES	Création du service des assurances du comité	Examen obligatoire des contrats et règlements ou sinistres.

ETAPE DE LA VIE DU FILM	INTERVENTION DU COIC	UTILITE
7. DEVELOPPEMENT ET TIRAGE ET DES COPIES	1°) délivrance des quantités de pellicule nécessaires par le groupement des industries techniques 2°) décision n°1 du directeur responsable fixant le barème des prix du tirage des copies de série	Standardisation d'un des plus importants services de l'industrie cinématographique Répartition équitable des quantités de pellicules disponibles
8. DISTRIBUTION	Autorisation de fonctionner (loi portant réglementation de l'industrie cinématographique du 26 octobre 1940) Cartes d'identité professionnelles nécessaires pour travailler	Elimination des éléments indésirables Idem
DISTRIBUTION (SUITE)	Retrait des films antérieurs au 1er sept. 1937 (décision n°3 du directeur responsable)	Parer à la raréfaction de la pellicule vierge et assurer à la production récente et aux nouvelles productions actuellement entreprises une rémunération suffisante et un amortissement rapide
9. DISTRIBUTION ET EXPLOITATION	Location obligatoire au pourcentage Suppression de la location du forfait (loi du 26 oct. 40 portant réglementation de l'industrie cinématographique)	Le distributeur, et (producteur) reçoivent la juste part qui leur revient du rendement de chaque film
10. EXPLOITATION	Autorisation de fonctionner (Loi du 26 oct. 40, etc.) Cartes d'identité professionnelle pour le personnel (décision n°4 du directeur responsable) Autorisation d'ouvrir de nouvelles salles	Elimination des éléments indésirables Idem Réglementation de l'ouverture des salles
EXPLOITATION	Composition des programmes : limitation à 3 800 mètres (soit 2h 20) de la longueur des programmes suppression du double programme (loi du 26 oct. 40, etc.)	Meilleur rendement des films projetés Meilleur amortissement de la production française

ETAPE DE LA VIE DU FILM	INTERVENTION DU COIC	UTILITE
EXPLOITATION	Contrôle des recettes de salles de cinéma (arrêté du 7 février 41) (décision n°6 du dir. resp.) Projection obligatoire des actualités dans les programmes (décision n°5 du directeur responsable)	Les producteurs ont la certitude de toucher exactement la part qui leur revient

Ce tableau fait apparaître la participation du Comité à toutes les étapes du film, comme garant des normes industrielles et professionnelles. La recherche d'adéquation entre la quantité des matières premières et celle du tirage, entre les recrutements et le nombre de tournages, entre les films à venir et ceux en exploitation, etc., est constituée en objectif manifeste.

À partir de février 1944, le dispositif présenté dans le tableau est complété par l'introduction d'un registre public³⁷⁷ offrant la possibilité d'inscrire et déposer les accords économiques et commerciaux relatifs à la production et à la distribution d'un film auprès de la Direction générale de la Cinématographie³⁷⁸. Le Comité apparaît ainsi en surplomb, son regard portant sur les interdépendances économiques et fonctionnelles des entreprises d'un *secteur* (Jobert *et al.*, 1987). À travers la mise en visibilité des actes productifs et les contrôles qui y sont exercés, ce secteur devient un *objet de politique publique*, laquelle vise à viabiliser les différentes étapes de formation et d'exploitation du produit.³⁷⁹

2.2. Les conditions d'engagement

À en juger par la description qu'en fait le service de presse du COIC, les coordinations nécessaires à l'élaboration d'un film n'ont pas changé depuis l'avant-guerre. Le texte sur l'artisanat dans l'industrie cinématographique le relate ainsi :

Sans parler des équipes de techniciens faisant partie du personnel de la production de chaque film, le personnel fixe attaché aux studios comprend les techniciens spécialistes ingénieurs du son, chefs d'équipe, chefs menuisiers, chefs peintres, décorateurs, électriciens, auxquels il faut ajouter les équipes de personnel intermittent, la plupart du temps engagés seulement pour durée de la réalisation d'un film : machinistes, peintres, staffeurs, menuisiers, électriciens. En période d'activité normale, les studios français utilisent 1400 personnes environ. La durée moyenne de travail en studio, pour un film, est de six à huit semaines.

À cette description relative au tournage, le texte ajoute une dizaine de studios « spécialisés dans le doublage et la synchronisation des films », mais aussi dans la sonorisation de documentaires. « Le

377 Loi du 22 février 1944 relative à la publicité des actes, conventions et jugements en matière de cinématographie.

378 La procédure de dépôt est simplifiée par rapport à ce que prévoyait le projet de loi sur la cinématographie de 1939, dit « projet Jean Zay » (Léglise, 1977, p. 70).

379 La notion de secteur, adoptée par Jobert et Muller (1987) réfère un périmètre d'action publique. Mais on peut voir aussi, dans la saisie du cinéma par le COIC, la volonté de contrôle d'une *filière*, désignant différentes étapes de formation et d'exploitation du produit film.

personnel fixe utilisé dans les studios de synchronisation (ou auditorium) ne dépasse guère une centaine de personnes. »³⁸⁰

Toutefois, à la répartition différenciée de la collectivité de travail entre différents établissements s'ajoute un dispositif nouveau, la carte d'identité professionnelle. Peu avant la guerre, le projet de loi de Jean Zay envisageait l'introduction d'une carte d'identité professionnelle, destinée à toute personne effectuant une prise de vues, ou prêtant son assistance pour la prise de vues ou de son, dans un lieu public, afin de projection publique ou commerciale. Ce projet non abouti réapparut dans la loi portant réglementation de l'industrie cinématographique (26 octobre 1940). Cette loi visait à doter d'une carte « les principaux collaborateurs des entreprises », notamment « les collaborateurs de création du film ». Les modalités de délivrance de cette carte ne sont précisées que par la décision n°4 du COIC en juillet 1941³⁸¹ à l'occasion de la reprise de l'activité.

La carte d'identité professionnelle vise une diversité d'acteurs répartis dans toute l'industrie : propriétaires d'entreprises et fondés de pouvoir, aussi bien que directeurs, chefs de service et *collaborateurs de création* (art. 1). Parmi ceux-ci, une section rassemble les techniciens employés au projet par la société de production : réalisateur et assistant, directeur de production...³⁸², quatorze emplois au total, donc moins que les vingt-sept recensés dans la convention collective des techniciens de 1937. Ainsi, la carte n'est pas prévue pour la plupart des aides (aide décorateur, second opérateur...). En revanche, les stagiaires doivent aussi posséder une carte, ce qui manifeste une volonté de contrôle du point d'entrée dans la profession. Une autre section rassemble les acteurs et actrices principaux et de complément. Les ouvriers et employés ne sont pas concernés par la carte d'identité professionnelle.

La carte peut être délivrée pour l'emploi le plus souvent occupé, sous conditions que les demandeurs aient cessé leur activité depuis moins de trois ans (non compris une éventuelle mobilisation) (art. 2). Les critères sont : « ne pas être Israélite (...) n'avoir subi aucune condamnation infamante, jouir d'une probité commerciale ou professionnelle reconnue, justifier de sa capacité professionnelle » (art. 3). Pour les collaborateurs de création, la capacité professionnelle est établie comme suit : « la carte de titulaire ne peut être délivrée qu'après trois films, à la création desquels ils ont apporté leur concours dans la catégorie d'emploi considéré », la liste des films et les contrats d'engagement faisant foi (art. 5). Les stagiaires doivent aussi apporter les pièces relatives à leur(s) premier(s) engagement(s). Des pièces

380 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 23/29, 14 mars 1942.

381 Cinémathèque française, *Le Film*, n°19, 5 juillet 1941, p. 3-4,
<http://www.cinressources.net/consultationPdf/web/o001/1959.pdf>

382 Mais aussi : régisseur, opérateur et assistant, ingénieur du son, architecte décorateur, monteur, script-girl, accessoiriste, photographe, costumier et maquilleur.

justificatives sont à fournir³⁸³. Une commission spéciale examine les demandes de carte. Pour les techniciens, cette commission est constituée de deux producteurs et deux techniciens de la catégorie visée, tenus au secret professionnel et désignés par le directeur du COIC (art. 9-10). Au cours de l'examen d'une candidature, la commission peut « provoquer une enquête, convoquer devant elle l'intéressé, se faire communiquer tous les renseignements qu'elle juge nécessaires » (art. 11). L'octroi de la carte revient enfin au directeur du Comité « sans être lié par l'avis de la Commission » (art. 13). La carte est valide par trimestre (art. 16). Les articles 17 et 18 en fixent les modalités de retrait (ex. fausse déclaration).

Entrées en vigueur au 1er septembre 1941 pour les techniciens (mais aussi les acteurs)³⁸⁴, ces dispositions doivent être mises en regard de l'ordonnance allemande du 28 novembre 1940³⁸⁵, qui soumet à l'autorisation nazie l'exercice d'une activité dans le « domaine de la cinématographie ». Ce domaine est entendu en un sens extrêmement large, puisqu'il concerne pratiquement tout le personnel de l'industrie ainsi que le cinéma amateur.³⁸⁶ L'ordonnance indique : « Les collaborateurs doivent toujours porter sur eux cette autorisation pendant les prises de vues en extérieur et au studio ». Witta confirme (1980, p. 151) : « Nul ne pouvait travailler sur les plateaux sans une carte délivrée par les services de la *Propaganda-Staffel* ». La carte d'identité du COIC s'inscrit dans ce cadre préalable. Leteux (2017, p. 227) raconte ainsi comment, en 1941, Raoul Ploquin, directeur du COIC, soumet la délivrance de la carte professionnelle du metteur en scène Richard Pottier (né autrichien, naturalisé français en 1937) à l'approbation préalable de la direction allemande du cinéma.

Antisémitisme par principe, la carte d'identité professionnelle donne un aboutissement à l'ancienne revendication de réservation de l'emploi, compte tenu de l'absence d'engagement fixe. Ce monopole de l'emploi s'exerce sur critères racistes, nationaux et professionnels, promus autrefois par une fraction des

383 Photographies, certificat de domicile, bulletin de naissance, extrait du casier judiciaire, pièces justifiant la capacité professionnelle (art. 8).

384 Cinémathèque française, *Le Film*, n°20, 19 juillet 1941, p. 8, <http://www.cinressources.net/consultationPdf/web/o001/1960.pdf>

385 Cinémathèque française, Autré 11 B2, Précisions sur l'ordonnance allemande du 28 novembre 1940 concernant les activités dans le domaine de la cinématographie, 1er novembre 1943.

386 L'ordonnance allemande du 28 novembre 1940 énonce ainsi les choses : « quiconque collabore à la production cinématographique sous toutes ses formes tant au point de vue intellectuel et technique, à la diffusion, à l'entretien et à la projection de films cinématographiques, ainsi qu'à la construction, à la vente ou à la location d'appareils de prises de vues, d'appareils de projection, de tout élément devant servir aux productions cinématographique, doit obtenir l'autorisation du *Militärbefehlshaber* en France » (art. 1). Pour les employés, l'autorisation ne concerne que les activités « artistiques et créatrices ». Le détail des fonctions visées concerne aussi le cinéma professionnel qu'amateur. Le producteur est rendu responsable du contrôle des cartes (art. 2). Cinémathèque française, Autré 11 B2.

Artisans français du film. Les techniciens étrangers sont ainsi soumis aux quotas définis avant-guerre, auxquels s'ajoute maintenant le filtre de la carte professionnelle.

L'octroi de la carte vise aussi un contrôle des pratiques contractuelles. En atteste le courrier signé Ploquin, adressé le 15 novembre 1941 à la comédienne Simone Valère³⁸⁷, qui se voit retirer sa carte professionnelle jusqu'au 1er janvier 1942, au motif d'un manquement à la morale professionnelle exprimé en ces termes : « pour l'extrême légèreté, l'insouciance et l'absence de conscience professionnelle dont elle a fait preuve en signant deux contrats avec des Maisons de Production différentes, contrats qui lui imposaient des engagements différents pour les mêmes dates. » Enfin, l'introduction de la carte s'ajoute au maintien des conventions collectives existantes dans les différentes industries (Andolfatto *et al.*, 2006 p. 223).

Le contrôle de la main-d'œuvre rendu possible par la carte s'inscrit dans un exercice inédit de persécution morale et professionnelle. On trouve ainsi dans le dossier « questions juives » des archives Autré plusieurs pièces, qui signalent la ségrégation des juifs ou supposés tels : des instructions pour les commissaires-gérants des entreprises juives adressées par le *Militärbefehlshaber* le 12 novembre 1940 ; un « certificat de non israélité » en allemand et français prêt à compléter du nom, prénom et de la signature de l'intéressé ; une note signée le 29 octobre 1941 par le secrétaire général du COIC, demandant que chaque agent du COIC fournisse tous documents établissant « la véracité » de sa déclaration de « non-appartenance à la religion juive » sous la forme de deux, voire trois certificats de baptême des grands-parents, en application du « second statut des juifs » du 2 juin 1941³⁸⁸. Les archives comprennent encore un annuaire d'environ deux-cent vingt producteurs et metteurs en scène juifs³⁸⁹. Cet annuaire inclut notamment les noms de Joseph Lucachevitch et Gregor Rabinovitch, pointés par L'Herbier (1979, p. 203-204) durant l'entre-deux guerres, mais aussi l'un de ses producteurs d'alors, Adolphe Osso. Enfin, nous trouvons dans ces archives le décret de déchéance de nationalité de Bernard Natan, ancien gestionnaire de la société Pathé-Natan³⁹⁰.

De manière complémentaire, Leteux (2017, p. 161 et suivantes) rapporte le calvaire de l'acteur Harry Baur³⁹¹ comme expression édifiante des persécutions durant l'Occupation. Harry Baur a commencé sa

387 Cinémathèque française, Autré 1 B1, Sanction disciplinaire contre une actrice, 15 novembre 1941.

388 La loi du 2 juin 1941 « remplaçant la loi du 3 octobre 1940 portant statut des Juifs », Journal officiel du 14 juin 1941, p. 2475. La législation sur les juifs est par ailleurs plusieurs fois reconfirmée par le régime ; voir Cinémathèque française, *Le Film*, n°30, 20 décembre 1941, p. 9-11 et p. 25, <http://www.cinerecources.net/consultationPdf/web/o001/1970.pdf>

389 Cinémathèque française, Autré 11 B2, Verzeichnis des jüdischen Filmschaffenden.

390 Né en Roumanie en 1886, naturalisé français sous le nom de Nathan Tanenzapf en 1921. Cinémathèque française, Autré 11 B2, Décret du 27 mars 1942, Journal officiel du 29 mars.

391 Harry Baur (né Henri Marie Rodolphe Baur, 1880-1943).

carrière à l'époque du muet. Ancien membre du syndicat CGT des comédiens, il préside l'Union des artistes de 1925 à 1928 (Grégoire, 2009, p. 131). Il tourne plusieurs dizaines de films dans les années 1930, qui le consacrent comme l'un des principaux comédiens français de la période.

Comédien au sommet de sa gloire avant-guerre, Harry Baur est courtisé par le directeur de la *Continental* Alfred Greven. Or sa dénonciation comme « enjuivé » par un ancien ami d'enfance, en raison de ce qui semble être, selon Leteux, une jalousie malade, aboutit dans l'arrestation du comédien. Voici la description que cet ancien ami donne de Baur en décembre 1941 à l'institut d'étude des questions juives, satellite officieux de propagande et répression créé par les Allemands :

Harry Baur [est] marié à une juive. Son mariage a eu lieu à Paris à la mairie du seizième arrondissement. Sa fille est mariée également à un juif nommé Mardochée Meyer, juif algérien. Les petits enfants d'Harry Baur sont élevés dans la religion juive et ont été circoncis. Dans son salon, M. Harry Baur possède, avec dédicace, la photographie de l'avocat juif Lévy Oulmann. (...) Harry Baur, qui, s'il n'est pas juif lui-même, est, par ses attaches juives, un enjuivé autant que s'il était de race juive. Toutes ses relations antérieures, avant la guerre, ont été dans les milieux juifs. Cégétiste enragé, il a apporté son soutien à toutes les manifestations du Front populaire et en faveur de l'Espagne rouge. (Cité dans Leteux, 2017, p. 171)

Un trait remarquable de cette dénonciation est que Harry Baur, non juif, y est appréhendé comme « enjuivé » par l'intermédiaire de son épouse Rika Baur, qui d'ailleurs n'est pas juive non plus, mais d'origine turque. Ce cas illustre ainsi la portée de l'imaginaire antisémite et des corrélations qu'il établit entre le teint de la peau, les alliances conjugales, les fréquentations, etc. En outre, cet extrait recourt à l'identification entre judéité et communisme, constitutive de l'idée de judéo-bolchévisme. Baur et son épouse seront interrogés et torturés par la police, lui décèdera de ses blessures en avril 1943.

L'historiographie rapporte la dynamique de retrait de nationalité, d'exclusion, mais aussi de travail clandestin et de persécution (sous diverses modalités), issus de la politique antisémite de Vichy (Zalc, 2016). Parmi les témoignages de contemporains, Jeanne Witta (1980, p. 146) évoque le cas du décorateur Trauner et du compositeur Kosma, interdits de travail parce que juifs, qui « œuvreront dans la clandestinité » sur les films de Marcel Carné. Moins grave, mais significatif, le scénariste Henri Jeanson voit son nom interdit de mention au générique de *La Nuit fantastique* (L'Herbier, 1979, p. 284), probablement en lien avec son activité antifasciste avant-guerre et la condamnation par l'Etat français qui s'en suivit (Witta, 1980, p. 123 et 130-133). L'approbation par la censure allemande (*Filmprüfstelle*) de la liste des collaborateurs de création se durcit d'ailleurs en 1943 : alors qu'elle ne s'appliquait d'abord qu'une fois le film achevé, « Dorénavant, cette liste devra être transmise à la *Filmprüfstelle* par

l'intermédiaire du COIC avant que la réalisation du film ne soit commencée »³⁹². Enfin, l'expérience atypique du scénariste belge Charles Spaak³⁹³ est rapportée par Jean-Devaivre et Leteux après lui. Emprisonné, Spaak est arrêté le 22 octobre 1943 par la Gestapo et enfermé à la prison de Fresnes. La cause : son frère, Paul-Henri Spaak, est membre du gouvernement belge en exil à Londres et son épouse se trouve à la tête d'un mouvement de résistance³⁹⁴. Placé en cellule, Charles Spaak se voit néanmoins demander de terminer le scénario et les dialogues du film de Richard Pottier, *Les Caves du Majestic*, en 1944. En échange, sa compagne, elle-même emprisonnée, doit être transférée dans un établissement pénitencier dépendant de la Croix-Rouge. Lui-même pourra recevoir des colis (Leteux, 2017, p. 332-333). Jean-Devaivre indique ainsi que « De sa prison, [Spaak] fait livrer, au compte-gouttes, les dialogues manquants. J'insiste auprès de Pottier et Bauermeister [directeur de production, délégué de Greven] pour qu'il vienne sur le plateau remettre tous les dialogues d'aplomb. Finalement, il apparaît flanqué de deux gardiens. Le soir, il regagne sa cellule » (Jean-Devaivre, 2002, p. 171). Spaak sera libéré le 10 mars 1944, après 143 jours de détention.

Toutefois, les différentes formes de contrôle de la main-d'œuvre entraînent, dans le temps même où elles en écartent une partie, la reprise du travail de certains metteurs en scène au chômage. L'appréciation que Marcel L'Herbier (1979, p. 283) fait de cette expérience en exprime le paradoxe.

Nous, les auteurs de films avions travaillé pour la plupart, depuis 1930, dans un climat d'esclavage cinématographique et pourtant la France était libre. Et voilà que les choses se contredisaient sous la férule allemande : la liberté de création reprenait pour nous tous ses droits et pour moi, le libertaire, c'était un tel ensoleillement, une telle promesse de me retrouver moi-même à travers des sujets qui m'aillent que j'en oubliais presque toutes les autres frustrations de ma vie quotidienne. Peut-on imaginer une situation plus illogique, plus déconcertante !

Pour L'Herbier, ce n'est pas moins que la « liberté de création » qui est ainsi recouvrée, du fait de la reprise de son activité de metteur en scène. Dans le même mouvement, l'Occupation voit la promotion de jeunes recrues détentrices de cartes. C'est le cas notamment de plusieurs scénaristes (par exemple Henri-Georges Clouzot ou André Cayatte, tous deux embauchés à la *Continental*) ou assistants metteurs en scène (par exemple, Louis Daquin) passant soudainement au poste de réalisateur (Leteux, 2017, p. 201 et suivantes). Dans l'ouvrage issu de sa thèse, François Garçon (2008, p. 36) évalue ainsi à 34% la

392 Cinémathèque française, Autré 11 B2, « Précisions sur l'ordonnance allemande du 28 novembre 1940, concernant les activités dans le domaine de la cinématographie », 1er novembre 1943.

393 Charles Spaak (1903-1975). D'abord journaliste et écrivain de théâtre, il commence d'écrire pour le cinéma à la fin des années vingt. Il a signé plus de trente scénarios (pour Feyder, Renoir, Christian-Jaque, etc.) quand arrive l'Occupation (Spaak, 1949, p. 100).

394 Ils sont tous deux arrêtés à leur tour à la même époque.

part de réalisateurs français faisant démarrer ou redémarrer leur carrière durant l'Occupation, par la combinaison de l'éviction des juifs et de la reprise de l'activité. Cette promotion concerne aussi les acteurs et les auteurs. Dès lors, il est indubitable que ce phénomène concerne aussi les techniciens.

Toutefois, il faut aussi évoquer les pratiques d'évitement que suscite la situation nouvelle, de la part de nombreux metteurs en scène, comédiens et techniciens possesseurs de carte (Leteux, 2017, p. 341 et suivantes). Le producteur et metteur en scène Marcel Pagnol en donne un exemple, en refusant les propositions d'engagement de Greven, grâce à l'indépendance acquise par sa société à Marseille³⁹⁵. La tenue des nazis à distance emprunte une autre voie pour Marcel L'Herbier, qui s'autocensure dans la mise en scène de *La Nuit fantastique*, en édulcorant l'évocation de la figure républicaine de Marianne à travers la jeune fille au voile blanc joué par Micheline Presle, et dont rêve la nuit le jeune Denis (Fernand Gravey), personnage principal du film. Il s'agit ainsi d'éviter « que les services hitlériens de la censure viennent me reprocher cette allusion et interdisent le film » (1979, p. 284). En effet, L'Herbier évoque l'expérience préalable d'une interaction néfaste avec le service de propagande nazi, qui pointait le contenu patriotique d'un film antérieur (*Entente cordiale*, sorti en 1939). S'il n'y a pas lieu de comprendre cette réticence de L'Herbier au-delà de la préservation de ce qu'il considère relever de son intégrité d'auteur, elle traduit néanmoins le maintien d'une distance entre soi et l'occupant.

Toutefois, cette mise à distance a un effet esthétique, que résume Witta (1980, p. 153) : « Quant à la censure, celle des Allemands et celle de Vichy, elle interdisait aux metteurs en scène d'aborder des sujets brûlants, tout autant que de porter à l'écran des situations amORALES (...) Dans ces conditions, réalisateurs et scénaristes s'orientèrent vers le passé, la rêverie ou la pure fiction ». Elle-même évoque *La Nuit fantastique*, qui « montre les hésitations d'un personnage oscillant sans cesse entre le rêve et la réalité » (*idem*). L'historien François Garçon (2008) fait quant à lui état de la paradoxale disparition de la figure du « juif » dans la plupart des films réalisés à cette période, figure pourtant très présente durant les années 1930. Comme si le cinéma avait perdu sa fonction de relais idéologique, dès lors que l'antisémitisme fut institutionnalisé.

Pour revenir aux relations entre cinéastes et autorités, Bertin-Maghit (1989, p. 172 et suivantes) évoque le double jeu de certains techniciens, développant une activité clandestine, y compris à la *Continental* comme dans le cas de Jean-Paul Le Chanois. De façon analogue, certains participent à la fois des activités du COIC et de la Résistance, comme dans le cas de Louis Daquin, qui adhère au Parti communiste le jour même de son interdiction, puis rejoint le Front national. Cette participation simultanée aux institutions légales et à des organes clandestins s'est vue dans d'autres professions fermées, comme le Livre (Segrestin, 1985, p. 209). Avec Segrestin, on peut y voir la volonté de

395 En revanche, Pagnol fait partie des producteurs nommés en commission consultative du COIC.

participer à la régulation professionnelle instituée au niveau national, en même temps que de la lutte pour la libération du pays.

2.3. Le crédit comme technique de visibilité

En application de la loi du 19 mai 1941 relative au régime des avances à l'industrie cinématographique³⁹⁶, le cabinet Chéret examine les demandes de crédit public aux productions. Le rôle financier de ce cabinet est décisif pendant l'Occupation : sur étude des projets de films qui lui sont envoyés, il peut autoriser le Crédit national à couvrir jusqu'à 65% des fonds nécessaires à la production d'un projet de films. Entre 1941 et 1944, le cabinet valide le soutien financier public de soixante-deux grands films (parmi lesquels des films de Christian-Jacque, Marcel L'Herbier, Marcel Carné, Jean Delannoy... ; Creton, 2004, p. 95 et suivantes), sept dessins animés et trois courts métrages (Garçon, 2004, p. 176). On en présentera le dispositif (2.3.1) avant d'aborder la manière dont il inaugure, à travers l'étude des devis détaillés, une visibilité nouvelle de l'équipe de film (2.3.2), tout en laissant dans l'ombre le salariat des industries techniques (2.3.3).

2.3.1. L'introduction d'une subvention publique aux « grands films »

Le crédit public octroyé par le cabinet Chéret est inédit comparativement à ce qu'envisageait le rapport de Carmoy³⁹⁷. Alors que de Carmoy entendait faciliter l'accès au crédit privé, ici les avances sont émises par une banque publique, le Crédit national. Originellement, cet établissement visait à contribuer à la réparation des dommages causés par la Première Guerre mondiale. En 1940, sa mission consiste, entre autre, à étudier, par l'intermédiaire du cabinet Chéret, les demandes de subvention de films pouvant dorénavant être adressées au COIC. Pour que le film soit éligible au financement, son producteur doit apporter au moins 35% du budget, apports extérieurs compris (avances des distributeurs, coproducteurs, industries techniques, ou autres). Le producteur doit aussi s'engager à payer comptant les différents fournisseurs, afin de rompre avec les pratiques antérieures de non-paiement des prestations fournies. En contrepartie, le Crédit national peut avancer la totalité du reste à financer (65%) assorti d'un faible taux d'intérêt. Finalement, le dispositif vise à favoriser le développement de l'activité économique sous l'impulsion de la dépense publique, selon un raisonnement économique qui évoque un « effet multiplicateur keynésien » (Creton, 2004, p. 265).

On a vu dans le document confidentiel étudié plus haut les services du Comité se féliciter de ce dispositif. Il joue en effet un rôle fondamental dans la reprise de l'activité, en rendant accessible aux producteurs des capitaux qui leur faisaient structurellement défaut dans la période antérieure. Durant l'Occupation,

396 Journal officiel du 3 juin 1941, p. 2297.

397 Rapport de Carmoy, *op. cit.* p. 55.

« c'est un film produit sur deux qui fait l'objet d'une demande » (Creton, 2004, p. 255)³⁹⁸. L'Etat se positionne à cette occasion en *financeur stable* de la production. Le remboursement du prêt est favorisé par la fermeture du marché intérieur aux importations de films britanniques en septembre 1940, aux films états-uniens en septembre 1942. Bien que l'importation de films allemands s'y substitue partiellement (un tiers des films projetés en 1941) ceux-ci ne concurrencent que faiblement l'exploitation en salle de la production nationale (Garçon, 2008, p. 44-45).

À partir des archives du Crédit national disponibles à la Cinémathèque Française, Laurent Creton (2004) a analysé en détail les différentes étapes concourant au financement. Il en ressort que l'octroi du crédit repose sur l'étude de dossiers comportant la description détaillée du scénario, des conditions de réalisation (lieu de tournage, composition des équipes, etc.), l'évaluation prévisionnelle des dépenses ainsi qu'un suivi des règlements effectués. À la suite de Creton, nous nous sommes donc penchés sur plusieurs de dossiers de films. Or, parmi les différentes pièces, il apparaît que le *devis détaillé* constitue, au point de vue de l'Etat, un support nouveau de connaissance du travail. La nouveauté tient ici dans l'intrusion du regard du Comité au sein de la relation entre l'employeur et la collectivité de travail.

2.3.2. *Le devis comme support de lisibilité économique*

Le devis détaillé, daté du 10 décembre 1941, d'un film qu'on a déjà évoqué, *La Nuit Fantastique* de Marcel L'Herbier³⁹⁹, offre un exemple de la lisibilité nouvelle sur la production, rendue possible par le financement public. Compte-tenu de l'importance qu'a ce devis dans la démonstration qui suit, nous en avons reproduit les huit pages en annexe 9 (malgré la lisibilité incertaine du document d'archive).

Un rapport interne du cabinet présente ce devis comme définitif. Le film est produit par l'Union Technique Cinématographique. Il prévoit quarante jours de tournage aux Studios Pathé Joinville et Saint-Maurice. Le rapport préconise un soutien aux dépenses à hauteur de 60% du devis (avec un plafond à 3 millions de francs). Cette aide, qui se situe au-dessous du taux maximum (65%), traduit une sanction visant à limiter les dépenses, compte tenu de la hausse du devis définitif, qui atteint un peu plus de cinq millions de francs⁴⁰⁰, par rapport à des prévisions antérieures. La sanction se fonde aussi sur le fait que certains postes budgétaires aient été laissés en blanc.

398 Jusqu'en 1965, c'est-à-dire jusqu'à la fin de l'activité du Crédit national dans les opérations cinématographiques, l'établissement a reçu plus de 900 demandes d'avances à la production sur presque 2300 longs métrages de production majoritairement française. Cela représente en moyenne 38 films par an, un peu moins de 40% de la production.

399 Cinémathèque française, CN7 B7.

400 Total exact : 5 135 720 francs.

Le devis proprement dit est composé en six grandes rubriques : manuscrit, musique, personnel technique, interprétation, prestation de studio et de laboratoire, enfin une dernière rubrique « divers »⁴⁰¹. On s'intéressera ici principalement à la manière dont ces rubriques dressent la liste des individus ou sociétés contribuant au film, suivis de leur salaire ou du prix de la prestation.

La rubrique « manuscrit » fait ainsi apparaître une rémunération pour le scénario, les dialogues et le découpage. Désignés au titre de dialoguistes, Henri Jeanson et Marcel L'Herbier, touchent chacun 50 000 francs. L'auteur du scénario, Louis Chavance, touche 45 000 francs. Suivent des intervenants secondaires, touchant entre 15 000 et 8 000 francs. Il s'agit dans tous les cas de forfaits, dits « droits d'auteurs » pour le scénario.

La rubrique musique est restée vierge. Celle du personnel technique englobe le directeur de production, le metteur en scène, puis les différents postes techniques, avec, dans l'ordre, vingt intitulés : assistants metteur en scène et stagiaires, régisseur général...⁴⁰². Pour chaque poste sont indiqués le nom du technicien, sa durée d'engagement en semaines, le montant de sa rémunération hebdomadaire et sa rémunération totale⁴⁰³.

Cette liste fait apparaître une hiérarchie économique au sein de l'équipe, conforme à celle de la convention collective de 1937. Le metteur en scène est situé très en surplomb, avec une rémunération forfaitaire de 300 000 francs. Cette solution du forfait évoque le « contrat particulier », mentionné dans la convention collective. Le forfait s'explique probablement par les modalités d'activité du metteur en scène, qui varient tout au long de la production (de la préparation au tournage et de celui-ci au montage, etc.) : la diversité de ses modalités de travail est peu propice au décompte des durées journalières travaillées. En plus de ce forfait, le metteur en scène bénéficie d'un pourcentage sur les recettes croissant 5 à 10% en fonction du succès du film⁴⁰⁴. Ces clauses s'ajoutent à la rémunération que touche déjà Marcel L'Herbier pour le dialogue, ce qui aboutit à une triple rémunération pour le même individu.

Vient ensuite le directeur de production, doté lui aussi d'un forfait, probablement pour les mêmes raisons. Il s'élève à 80 000 francs. Suit le chef opérateur avec un salaire de 56 000 francs (7 semaines à 8 000 francs) et le chef décorateur, dont le salaire, qui adopte une forme hybride, s'élève à 42 755 francs (forfait de 30 000 francs pour 7 semaines + 4 285 par semaine supplémentaire).

401 On laissera donc de côté le bloc « divers », qui n'intéresse par la visibilité de la main-d'œuvre, sinon sous la forme indirecte des défraiements, assurances, allocations familiales et congés spectacle ; ainsi que l'évaluation des frais généraux et imprévus.

402 Puis : opérateurs et assistants de prises de vue, régisseurs et accessoiristes, maquilleurs et coiffeurs, habilleuses, *scrip-girl*, secrétaire, monteurs et aides, décorateurs et aides, photographe, personnel divers, spécialiste trucages, organisation.

403 Manque le nom et le salaire du ou des administrateurs.

404 Limité à 5% pour les recettes à l'étranger.

Au-dessous de cette élite apparaît une série de postes dont le salaire se situe aux alentours de 20 000 francs : régisseur général (22 500 francs pour 9 semaines) ; opérateur : (21 000 francs pour 7 semaines et demi) ; premier assistant metteur en scène (20 000 francs pour 6 semaines). À un niveau de salaire assez proche on trouve certains salariés employés pour une durée relativement longue : le régisseur extérieur (19 800 francs pour 11 semaines) et surtout la chef monteuse et son aide (respectivement 30 000 et 24 750 francs pour 15 semaines).

Puis vient un groupe intermédiaire, doté d'un salaire aux environs de 10 000 francs : le photographe (14 000 francs, sans durée d'emploi indiquée), l'accessoiriste (11 700 francs pour 9 semaines), le coiffeur et maquilleur (11 200 francs pour sept semaines), la *script girl* (9 600 pour 8 semaines).

Enfin, en bas de l'échelle se trouvent des emplois subalternes ou de courte durée : secrétaire (4 900 francs, sans durée d'emploi indiquée), habilleuses (4 200 francs pour 7 semaines), colleuse (7 800 pour 13 semaines), cycliste (2 600 francs pour 7 semaines). Les stagiaires à la mise en scène ne font l'objet que de défraiements.

Une comparaison des salaires de *La Nuit fantastique*, production indépendante, avec ceux versés par la Continental, fait apparaître les premiers comme supérieurs. Dans l'entreprise allemande, Tourneur, metteur en scène, gagne 200 000 francs par film et Henri Decoin, 150 000 francs pour la mise en scène de *Premier rendez-vous* en 1941 (Leteux, 2017, p. 242-243). Le chef opérateur Hayer, qui dispose d'un contrat à l'année, touche 18 000 francs par semaine et a obtenu que l'entreprise embauche son équipe de prise de vues (*ibid.*, p. 286). Seule l'habilleuse semble comparativement mieux gagner sa vie : à la Continental, elle touche 900 francs par semaine, pour un lever 4h du matin et un coucher à minuit (*ibid.*, p. 305.). Reste que la masse salariale total du personnel technique de *La Nuit fantastique* se signale par un léger dépassement de la moyenne en 1941, atteignant 16,5% du budget du film (contre 14,5%).⁴⁰⁵ Production indépendante ne signifie donc pas production sans moyens financier, loin s'en faut. C'est plutôt une politique des « grands films » qu'illustre le cas de *La Nuit fantastique*.

La quatrième rubrique du devis désigne les vedettes, payées au forfait, puis les seconds rôles et les figurants payés au cachet. De même que pour les techniciens, une hiérarchie des salaires structure l'interprétation. Au sommet, Fernand Gravey touche un forfait de 420 000 francs (+ cachets), suivi de Micheline Presle, touchant 210 000 francs pour une durée d'engagement identique de 6 semaines. En troisième vient Saturnin Fabre, qui atteint 120 000 francs pour deux semaines et quelques cachets supplémentaires. Les autres artistes ont des niveaux de salaire beaucoup plus faibles : entre 22 500 et 5

405 Le budget moyen d'un film français en 1941 est de 3,5 millions de francs. Interprètes 18%, studios (plateaux et son) 17%, décors 16,5%, metteur en scène et personnel technique 14,5%, pellicule, développement tirage 9%, costumes et mobiliers 7%, frais généraux publicité divers 4%, assurances 4%, extérieurs 3%, musique moins de 1%, auteur, scénariste et découpage 6,5%. Cinémathèque française, Autré 14 B2.

000 francs, dépendant du nombre et du niveau des cachets (en général trois à dix). La masse salariale représentée par les petits rôles et la figuration est indiquée de manière globale (respectivement 50 000 et 100 000 francs). Au total, l'interprétation représente 19% du budget du film, à nouveau un petit peu plus que la moyenne en 1941 (18%).

2.3.3. Une lisibilité inégale d'un point à l'autre du devis

La référence à d'autres dossiers de films confirme cette intrusion du regard de l'Etat. Celui de *La Grande espérance*⁴⁰⁶ de Léon Poirier par exemple. On a déjà rencontré Poirier, président du syndicat des techniciens lors de la négociation de la convention collective de 1937. Le projet de film qu'il porte en 1941 est produit par la société *Lutèce Film*, filiale de la *Société Nouvelle des Etablissements Gaumont*⁴⁰⁷. Pour ce projet, dont l'action se situe en Rome antique, le cabinet fait état en juillet 1941 d'« un très grand film de reconstitution », dont la commission de censure cinématographique de Vichy a « appuyé chaudement la production »⁴⁰⁸. Il est remarquable que l'ancien président du syndicat des techniciens voie son projet ainsi plébiscité. Toutefois, cette production ne semble jamais avoir été menée (ce film ne figure pas dans la liste des productions établie par *Le Film* en 1944⁴⁰⁹).

Au demeurant, le devis prévisionnel présente le même découpage en six rubriques que le précédent, quoique leur contenu soit plus succinct : pour l'équipe technique par exemple, ne sont indiqués les noms que de cinq chefs de poste⁴¹⁰ suivis de leur rémunération, d'ailleurs légèrement inférieures à celle du film de L'Herbier. Les autres membres de l'équipe n'apparaissent que comme masse salariale totale (752 000 francs). Les autres composantes du devis sont aussi plus concises.

Il ressort toutefois de ces deux exemples que l'action du cabinet Chéret introduit, au service d'un contrôle de gestion centralisé, le regard de l'Etat dans le montage financier des films. Les modalités économiques de la production sortent de la discrétion des contractants, notamment touchant les rémunérations de la collectivité de travail. Les salaires pratiqués sont soumis à la validation du cabinet Chéret. L'ordination de la hiérarchie des salaires établie en 1937 en sort légitimée.

Toutefois, cette lisibilité n'est pas égale en tous points du devis. Pour *La Nuit Fantastique*, les frais de studios se distribuent une dizaine d'entrées distinctes⁴¹¹, parmi lesquelles la masse salariale de la « main-

406 Cinémathèque française, CN28 B21.

407 Cette société est fondée en 1938, suite à la faillite de l'ancienne maison *Gaumont*. Sous l'Occupation, sa gestion est marquée par un conflit entre administrateurs français et allemands (Bertin-Maghit, 1989, p. 184-186).

408 Cinémathèque française, CN28 B21, Crédit national, 1er examen, rapport complémentaire, p. 3.

409 *Le Film*, n°93, 22 juillet 1944.

410 Directeur de production, metteur en scène, administrateur, chef opérateur, chef décorateur.

411 Frais de location plateau, main-d'œuvre plateau, lumière électrique, équipement électrique des décors, décors, synchronisation, salle de montage et projection, frais divers prises de vues, frais divers décoration, camion sonore.

d'œuvre » est globalement évaluée à 157 847 francs. Pour les laboratoires, la main-d'œuvre n'est pas distinguée du service rendu (développement, tirage, etc.)⁴¹². Si dans le cas de l'équipe de tournage, la mention des rémunérations peut aller jusqu'au détail individuel, sur les autres segments de la filière, elle se dégrade en une masse salariale collective de figurants, d'ouvriers des studios, voire intègre un coût de prestation incluant à la fois moyens techniques et main-d'œuvre, au sein d'une relation de sous-traitance.

Cette indistinction de la collectivité de travail des industries techniques (studios et laboratoires) fait écho à son absence au sein des instances du COIC. Ainsi, l'ordre salarial formalisé dans les conventions collectives du Front populaire n'est que partiellement saisi par le COIC : son contrôle met en lumière l'équipe technico-artistique, tout en remettant la collectivité des industries techniques à la gestion des employeurs. Cette différence de lisibilité évoque, en retour, ce qu'aurait pu dire Robert Jarville, principal délégué du syndicat des travailleurs du Film en 1936, à la lecture de l'un de ces devis : qu'au sein de l'équipe technico-artistique, il consacre des écarts de rémunérations dépassant le simple au double entre l'opérateur et le chef opérateur, sans parler des extrémités représentées par le réalisateur d'un côté, le cycliste de l'autre (un écart qu'il faut pondérer toutefois par des durées d'engagement sans commune mesure). Qu'à l'échelle de l'industrie, le devis consacre la segmentation entre une élite technico-artistique et la collectivité des laboratoires et studio, se traduisant par l'illisibilité des conditions de rémunération de cette dernière. Le COIC manifeste en cela une limite dans l'exercice de son contrôle. Enfin, dans le ton si caractéristique des publications ouvrières du Front populaire, Jarville aurait pu faire valoir la confirmation, par l'octroi du crédit, de rapports de production capitalistes, entendus comme mise en valeur d'un capital engagé dans un procès de production, reposant sur l'extorsion de la plus-value produite par la collectivité de travail élargie aux industries techniques, au bénéfice de propriétaires et de fondés de pouvoir, s'achetant la collaboration d'une aristocratie technico-artistique par le biais de rémunération élevées.

Conclusion intermédiaire

Doté de la mission de relever « une industrie pourrie »⁴¹³, le COIC se constitue ainsi en lieu *de connaissance de l'activité économique*. Cette connaissance doit rendre possible l'exercice d'un « corporatisme sectoriel » (Jobert *et al.*, 1987) du cinéma, au sein duquel l'Etat garde la haute main. Cette démarche de rationalisation allie *d'un même mouvement* viabilisation des pratiques économiques et persécutions des opposants réels ou supposés au régime. La carte d'identité professionnelle, dont la délivrance dépend de critères professionnels et moraux (au sens du régime de Vichy), traduit cette

412 Il inclut aussi pellicule, travaux divers, photographie et licence sonore.

413 La formule est du producteur Pierre Guerlais. Cinémathèque française, Autré 2 B1, 6/10, Réunion du groupement des producteurs, 23 mars 1943.

double orientation. D'un côté, elle introduit une « licence exclusive d'exercer », devant répondre de la discontinuité des engagements auprès d'employeurs distincts. Dans le même temps, la carte participe d'une redéfinition du périmètre de la légalité, traduisant le fantasme d'une cité corporative retrouvant sa sérénité par l'épuration du « judéo-bolchévisme ». Ce fantasme conduit à la persécution de militants antifascistes et résistants avérés comme d'individus soumis pour une raison ou une autre à la suspicion. Inversement, la mise en œuvre de cette politique suscite une prise de distance de certains professionnels du cinéma vis-à-vis des autorités de tutelle, voire leur ralliement à la Résistance.

En complément, l'action du Crédit national positionne l'Etat en bailleurs de fonds supplétif aux banques privées. L'examen de différents devis de films a permis ainsi de faire apparaître la reproduction de la stratification des rémunérations établie dans la convention collective de 1937. Les deux dispositifs, carte professionnelle et crédit public, s'articulent l'un à l'autre : l'autofinancement national d'un nombre limité de sociétés fera travailler une quantité de main-d'œuvre elle-aussi limitée. Au point de vue économique, ce dispositif rend possible la reprise de la production, passant par la définition d'un ordre social qui accorde une attention particulière à une élite économique et artistique. Dans le même temps, un acteur majeur de la période antérieure, le salariat des industries techniques, est maintenu dans une quasi-invisibilité des pouvoirs publics.

3. Le travail vu par les collaborateurs de création

La genèse des termes « collaborateur de création » nous est inconnue. L'expression n'apparaît qu'une fois dans la thèse de Morgan Lefeuvre (2013, p. 618) sur le cinéma des années 1930, pour désigner l'état-major du metteur en scène (opérateur, chef décorateur, etc.), c'est-à-dire dans un sens proche de celui qui va nous intéresser. Mais l'expression apparaît dans le commentaire de l'historienne, pas dans un extrait d'archives.

Et pourtant, durant l'Occupation, le COIC accueille une sous-commission dédiée aux « collaborateurs de création », rassemblant des acteurs, auteurs, metteurs en scène, techniciens et compositeurs, invités à se réunir en différentes sections. La notion de « collaborateur de création » a donc un sens plus large ici que celui que lui donne la carte d'identité professionnelle, désignant techniciens et acteurs. Le COIC fait endosser à ces collaborateurs un rôle nouveau, en alternance avec leurs engagements sur les films : celui de discuter des pratiques productives de l'équipe, en parallèle de quatre autres commissions professionnelles composées exclusivement d'employeurs (industries techniques, production, distribution, exploitation). Remarquons au passage que désigner ces collaborateurs sous l'aspect de la « création » évoque un changement de statut du cinéma dans la conscience collective, c'est-à-dire son passage à l'art.

L'exercice du mandat des collaborateurs de création constituera un premier point de l'exposé qui suit. Les archives Autré donnent accès à trois comptes rendus de réunion. Ce nombre réduit ne permet de connaître ni la fréquence des réunions, ni la dynamique d'avancement des projets. En revanche, ils témoignent de la manière, dont les sections analysent le travail et les catégories qui permettent de le saisir. En outre, on peut supposer que la récurrence de certains traits dans les débats est d'autant plus significative que l'échantillon est limité (3.1). Ceci doit permettre de dégager, dans un deuxième point, les lignes de force de la réglementation voulue par les collaborateurs de création (3.2). Enfin, on interrogera les limites inhérentes d'un dispositif de représentation et de délibération fondé sur une représentation de la collectivité de travail exclusive du salariat des industries techniques et sous dépendance étroite d'un collège d'employeurs (3.3).

3.1. La sous-commission des collaborateurs de création

Le service de presse du COIC n'indique pas les conditions pour siéger dans la sous-commission des collaborateurs de création.⁴¹⁴ Il nous éclaire en revanche sur la fonction de cette instance : les acteurs, auteurs, metteurs en scène, techniciens et compositeurs qui y siègent doivent représenter l'ensemble de « tous les techniciens, artistes, auteurs, metteurs en scène, qui constituent les équipes artistiques

414 Il est possible que la définition de ces conditions ne soient pas fermement établies et soient déléguées à la sous-commission elle-même.

nécessaires à la réalisation d'un film ». Cela représente « Plus de 4 000 personnes »⁴¹⁵, ce qui correspond au nombre de titulaires de carte d'identité professionnelles (environ 1200 techniciens et 2500 comédiens dotés de carte en 1942)⁴¹⁶. En outre, plusieurs de ces collaborateurs siègent dans la commission consultative (le parlement) du COIC.⁴¹⁷ En revanche, aucun membre du personnel subalterne des équipes ne siège dans ces instances. Les industries techniques sont quant à elles dotées de leur propre sous-commission, exclusivement constituée d'employeurs.

C'est en effet la particularité de la sous-commission des collaborateurs de création de ne pas réunir d'employeurs (exception faite des metteurs en scène qui peuvent revêtir le rôle de producteur). La qualité professionnelle de chacune des fonctions représentées donne ainsi à cette commission l'allure d'une « élite artiste » (Heinich, 2005). La sociabilité, faisant de l'art le support d'expression du sacré et de l'artiste son officiant (d'autant plus si son œuvre concorde avec la doctrine de l'Etat), est légitimée par la composition de ce collège, alternativement à une appréhension du fait créatif dans une coordination collective de grande échelle. On peut y voir l'expression d'une « division morale du travail » (Hughes, 1996, p. 100), qui dote les collaborateurs de création de visibilité tandis que la collectivité des industries techniques est laissée dans l'ombre.

Mais cette légitimation est toute symbolique, et va de pair avec la limitation du rôle décisionnel de la sous-commission. Selon le COIC, les collaborateurs de création désignent en effet « une branche annexe de la production »⁴¹⁸ et le périmètre de leur débat s'arrête aux normes de travail au sein des équipes. S'ils sont sollicités sur ce registre professionnel, l'examen des archives Autré ne donne aucune trace d'une contribution des collaborateurs de création touchant par exemple l'organisation générale du secteur. Certains propos rapportés sur compte rendu signifient plutôt l'approbation de l'« autorité constituée » (Weber, 1995, p. 292) sous l'impulsion du COIC. Ainsi lorsque Léo Joannon, metteur en scène (aussi membre de la commission consultative) qui se distingue par son opportunisme (Leteux, 2017, p. 215 et suivantes), souhaite qu'« un “label” figurant au générique et sur la publicité des films soit attribué aux productions réalisées en application de tous les règlements professionnels en vigueur »⁴¹⁹. Ce propos, qui saisit les réglementations issues du COIC comme un ensemble vertueux,

415 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 23/29, « L'artisanat dans l'industrie cinématographique », 14 mars 1942.

416 *Idem*.

417 Ils sont quatre (sur vingt) à partir de fin 1940 : un auteur, un metteur en scène, un acteur et un chef opérateur pour les techniciens (respectivement Achard, Joannon, Galland et Bachelet). Source : Décret du 5 décembre 1940, portant nomination des membres de la commission consultative du COIC, Journal officiel du 7 décembre 1940, p. 6008. Ils passent à sept en 1941, intégrant encore un auteur, un metteur en scène et un compositeur de musique (respectivement, Boyer, Christian-Jaque et Van Parys. Décret du 12 novembre 1941).

418 Cinémathèque française, Autré 1 B1, 23/29, « L'artisanat dans l'industrie cinématographique » 14 mars 1942.

419 Cinémathèque française, Autré 11 B2, Compte rendu de la réunion des auteurs et réalisateurs du 17 juin 1942.

mène à envisager la sous-commission des collaborateurs de création comme possible support d'allégeance (Jobert *et al.*, 1987, p. 28).

Les comptes rendus des archives Autré témoignent ainsi des réunions de section de la sous-commission : celle des metteurs en scène, auteurs et réalisateurs ou celle des « représentants de maîtrise », qui rassemblent en fait des chefs de poste de diverses spécialités (décoration, prise de vues...) ⁴²⁰. Ces comptes rendus mentionnent généralement un peu plus d'une dizaine de collaborateurs présents, auxquels il faut ajouter quelques excusés. Comparativement un regard sur les comptes rendus des groupements d'employeurs permet de voir que ceux-ci viennent en nombre. La réunion des « constructeurs » (matériel de prise de vue, acoustique, etc.) du 6 décembre 1941 ⁴²¹ ne réunit pas moins de quarante et un représentants des employeurs, traitant de nombreux sujets ⁴²². Celle des distributeurs du 9 janvier 1942 ⁴²³ en rassemble quant à elle trente-cinq ⁴²⁴. Les collaborateurs de création semblent peu mobilisés pour leur part.

Ainsi, à la segmentation des sous-commissions, qui accorde aux employeurs le monopole consultatif sur les questions touchant la gestion des entreprises, s'ajoute leur participation plus forte à l'institution. On est loin d'une coopérative des studios et des salles, associant le gouvernement aux représentants de la CGT et aux organisations culturelles, autrefois défendue par le syndicat général des travailleurs de l'industrie du film ⁴²⁵. Mais c'est par le décret de mars 1944, qui supprime la sous-commission des collaborateurs de création, que la dissymétrie avec les employeurs apparaît en toute clarté. Nous avons déjà évoqué ce décret, qui prévoit la nomination d'un président responsable au sein du COIC, entouré de représentants des quatre branches patronales ⁴²⁶. La sous-commission des collaborateurs de création disparaît, tandis qu'en substitution doit être instauré un conseil tripartite (employeurs, cadre de maîtrise,

420 En partant de la liste des noms recensés sur le document, j'ai pu identifier un certain nombre de postes représentés dans cette réunion. Chefs décorateurs : Aguetand, Renoux ; directeurs de production : Guichard, Orain, Le Brument (aussi régisseur) ; chef opérateur : Million ; producteur-réalisateur-scénariste : Hayer.

421 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 1/10.

422 À l'ordre du jour des constructeurs figurent la répartition des matières premières, de la facturation du personnel en déplacement, de la visite des autorités d'occupation, des conditions de vente du « matériel amateur », de chiffre d'affaires, des industries nouvelles.

423 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 4/10.

424 Ces autres sujets sont l'homogénéisation du métrage des programmes en zone occupée et non occupée, les actualités filmées, le calendrier de passage des films, les films pour prisonniers travaillant en Allemagne, l'acheminement de la correspondance commerciale avec la zone non occupée les assurances, les films interdits aux mineurs.

425 Cinémathèque française, Dulac 292 B19.

426 Journal officiel du 9 juin 1944, p. 1469-1470.

employés et ouvriers) ayant pour objet de discuter des « questions sociales »⁴²⁷, dans le droit fil des comités mixtes de la Charte du Travail. S’y ajoute un Comité d’études artistiques et techniques comprenant six représentants de l’équipe de tournage⁴²⁸. Une note titrée « Précisions sur le décret de réorganisation du COIC » donne les raisons de la disparition des collaborateurs de création au sein de la commission consultative. Ils « n’auraient pas en effet trouvé la place qui leur convenait dans les groupes professionnels composés uniquement de Sociétés et d’Entreprises constituées »⁴²⁹. On peut voir dans cette évolution l’expression d’une concentration du pouvoir patronal au sein du COIC, visant l’optimisation des coordinations inter-entreprises dans un contexte de restriction des capacités de production.

3.2. Les questions débattues

Les comptes rendus de réunion des collaborateurs de création donnent à lire plusieurs points récurrents. Au premier chef, le décompte des cartes professionnelles, qui fait apparaître que la profession n’est pas complètement close : au 15 décembre 1941, on recense 1 146 techniciens dotés de carte⁴³⁰ ; ils sont 1281 au 14 avril 1942⁴³¹ (et 2541 artistes⁴³²). En droite ligne de la visibilité du travail produite par le COIC, les comptes rendus donnent aussi le nombre d’engagements en cours : « Sur 922 techniciens en zone occupée, 416 travaillaient au 15 décembre »⁴³³. Cette suite de chiffres décrit la visée d’atteindre le plein emploi de la main-d’œuvre agréée. Cette visée traduit une saisie du travail comme emploi. L’emploi devient l’objet d’une politique d’ajustement entre planification de la production et mobilisation de la main-d’œuvre.

A ce décompte formel succèdent en général des discussions touchant la définition de la profession sous différents aspects, faisant apparaître un effort de délimitation des attributions professionnelles comme enjeu récurrent, que ce soit sous l’angle de l’appariement entre personnel agréé et poste de travail, de la division du travail entre auteur et metteur en scène, ou du statut juridique du producteur. En parallèle, à

427 Ibid.,

428 Deux réalisateurs, un réalisateur de films documentaires, un chef opérateur, un chef décorateur, un ingénieur du son.

429 Cinémathèque française, Autré 2 B1, Précisions sur le décret de réorganisation du COIC.

430 Cinémathèque française, Autré 11 B2, PV de la Réunion des Représentants de la Maîtrise du 23 décembre 1941.

431 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 5/10, Réunion des collaborateurs de création du 14 avril 1942 (Section Metteurs en scène).

432 Dont « 1216 artistes de premier plan et 1325 artistes de complément ».

433 Cinémathèque française, Autré 11 B2, Procès-verbal de la Réunion des Représentants de la Maîtrise du 23 décembre 1941.

la marge de l'action du COIC, s'institue un dispositif fondamental dans la construction institutionnelle de la profession de technicien de cinéma, l'Institut des Hautes Etudes Cinématographiques (IDHEC).

3.2.1 *Quelle portée pour la carte d'identité professionnelle ? (réunion des représentants de la maîtrise)*

Une réunion des représentants de la maîtrise se déroule le 23 décembre 1941⁴³⁴, quelques mois après la reprise de la production. Elle rassemble dix chefs de poste (chef opérateur, chef décorateur, directeur de production), plus le chef du groupement d'exécution des collaborateurs de création (devant mettre en œuvre les décisions de la commission) et trois membres de la commission consultative (un technicien et deux metteurs en scène)⁴³⁵. La réunion commence par le rappel d'une décision du COIC portant sur la fermeture temporaire des studios et laboratoires (en lien avec le rationnement des ressources énergétiques)⁴³⁶ et, suite au recensement des cartes professionnelles, évoque la nécessité pour chaque catégorie de technicien d'établir « dans les grandes lignes les modalités de recrutement, qui leur paraissent désirables ». Chaque corps de métier est ainsi invité à définir les modalités pertinentes de formation, en lien avec le « problème des Cours et Ecoles préparatoires qui seront à l'ordre du jour pour 1942 ». Ce « problème » renvoie à la création du Centre artistique et technique des jeunes du cinéma depuis 1941, auquel succèdera l'IDHEC à partir de 1943 (on y reviendra).

Puis vient un point significatif des enjeux de réglementation de la période : « Plusieurs délégués se plaignent du nombre croissant de personnes étrangères à la corporation qu'ils rencontrent parmi le personnel de la production ». Les délégués rapportant ces faits d'embauche « y voient la preuve de l'inutilité de la carte professionnelle », introduite un trimestre plus tôt, en dépit du fait qu'un « contrôle devrait être à l'origine effectué par le Producteur, le Directeur de Production, le Réalisateur ». L'enjeu est donc le respect de l'appariement entre personnel professionnel (doté de carte) et postes disponibles. La discussion de ce point s'achève par la demande de « mesures de protection professionnelles » au directeur responsable du COIC. Enfin, le compte rendu évoque les dons effectués à une « caisse d'entr'aide des collaborateurs de création » avant de se conclure sur l'évocation de plusieurs cas de non-respect des salaires normaux. « Le Chef du Groupement [des collaborateurs de création] interviendra directement auprès des Producteurs intéressés pour obtenir des rectifications de salaires et la stricte observation des Conventions collectives et de la législation du Travail, trop souvent oubliée par certains employeurs. » La convention collective apparaît ainsi comme référence applicable pour les salaires des techniciens. Elle n'a pas disparue avec l'invasion nazie et le nouveau gouvernement.

434 Cinémathèque française, Autré 11 B2.

435 Deux techniciens sont absents et deux autres excusés.

436 Décision 19 du COIC relative à la fermeture des studios et des laboratoires pendant la période du 21 décembre au 4 janvier ; Cinémathèque française, *Le Film*, n°31, 3 janvier 1942, p. 18, <http://www.cinressources.net/consultationPdf/web/o001/1971.pdf>

3.2.2. *Quelle division du travail entre auteur et metteur en scène ? (réunion des réalisateurs)*

L'appariement entre personnel professionnel et emplois disponibles au sein d'une division du travail rigoureuse est à nouveau à l'ordre du jour le 14 avril 1942, lors d'une réunion des metteurs en scène⁴³⁷. La séance rassemble, en plus du chef du groupement exécutif correspondant, dix-sept metteurs en scène, dont les représentants de ces derniers en commission consultative⁴³⁸.

Est d'abord rappelé le programme de production annuel (60 films de long métrage), le nombre de metteurs en scène ayant demandé leur carte (129), ceux l'ayant obtenue (99), ceux en exercice (40) et d'autres chiffres de même nature. Puis vient une discussion touchant la division du travail. L'extrait qui suit nous semble synthétiser l'essentiel de cette préoccupation.

Louis Daquin [metteur en scène, n.d.a.] soulève une question d'importance : depuis quelques temps on voit des auteurs et des acteurs de renom qui annoncent leur intention de réaliser eux-mêmes des films dont ils sont les scénaristes ou les vedettes. Onze noms sont cités : Jean Anouilh, André Cayatte, J. P. Feydeau, Michel Duran, Georges Clouzot pour les auteurs ; René Dary, Pierre Blanchar, Pierre Fresnay, René Lefevre et Fernandel pour les artistes.

M. Daquin insiste sur la concurrence que cette nouvelle pratique apporte aux metteurs en scène de métier. Jean Boyer demande que le COIC refuse de délivrer la carte professionnelle de metteur en scène aux nouveaux venus qui ne sont pas passés par la filière normale d'assistant-metteur en scène ; il s'agit bien sûr d'une mesure provisoire, conséquence de l'état de faits actuels, où par suite du manque de pellicule, le nombre des films produits est limité. De même que personne ne peut plus devenir producteur. Pour le moment il serait normal que les auteurs et les vedettes qui ont déjà un métier ne viennent pas empiéter sur celui des réalisateurs. Un cumul acteur-metteur en scène est inadmissible dans les circonstances actuelles. Le cas de Sacha Guitry qui est antérieur à la guerre n'est pas en cause. Il s'agit uniquement des acteurs et auteurs qui veulent actuellement s'adjoindre le poste de réalisateur de film.

Louis Daquin est un nouveau metteur en scène⁴³⁹, dont le premier long métrage, *Nous les gosses*, sorti en 1941, fut reçu élogieusement, aussi bien par le public (Witta, 1980, p. 158) que par la critique, si l'on

437 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 5/10, Réunion des collaborateurs de création du 14 avril 1942 (Section Metteurs en scène).

438 Onze personnes sont excusées.

439 À la création du COIC, Louis Daquin est aussi nommé à la commission consultative pour la section des Actualités (au sein de la sous-commission des producteurs), non reconduite le décret du 12 novembre 1941.

en croit les extraits de recension accompagnant sa promotion dans *Le Film*⁴⁴⁰. Quant à Jean Boyer, c'est un metteur en scène confirmé⁴⁴¹. Leurs interventions respectives portent sur la normalisation d'une carrière menant d'assistant-metteur à metteur en scène, ce dernier se distinguant de l'auteur (scénariste). Le respect de cette carrière réglée est justifié par la limitation du nombre de films pouvant être mis en chantier, en lien avec la pénurie de matières premières. On voit ainsi une logique professionnelle, se référant à la qualification du travailleur, s'opposer à une logique auctoriale. La délimitation des attributions de l'un et de l'autre, rencontre ici la démarche industrielle et planificatrice du régime de Vichy.

Dans la suite du compte rendu, Raoul Ploquin, directeur du COIC, intervient pour dire « que l'on peut difficilement interdire à un producteur qui n'a pas trouvé le metteur en scène de [son] choix de donner sa chance à un acteur ou à un auteur qui connaît le métier et en qui il a confiance ». Finalement, les vœux suivants sont émis : 1°) Mise en garde des producteurs contre l' "amateurisme" dans la mise en scène et les expériences fâcheuses, 2°) Versement à la Caisse de Secours du Groupement de 50% des appointements de metteurs en scène pour les auteurs ou vedettes réalisant eux-mêmes leurs films, 3°) Obligation d'engager un collaborateur technique, 4°) Les producteurs seront tenus d'observer ces conditions par des restrictions dans la distribution de la pellicule. » Ces mesures ont ainsi pour objet de mieux garantir l'emploi des professionnels agréés. On parlerait aujourd'hui de mesures incitatives, sur fond de dénonciation de « l'amateurisme ».

Ce faisant, on peut supposer que les membres de la commission font l'expérience des limites de la réglementation « laissant hors du champ de la régulation tous les problèmes relatifs à la mise en œuvre même du contrat de travail » (Segrestin, 1985, p. 32). Le postulat d'une adéquation entre possession de la carte d'identité professionnelle et emploi vacant manque les contingences du recrutement (Tanguy, 1986), comme les effets de réseau favorisant l'embauche par interconnaissance plutôt que par l'application strictes des réglementations professionnelles (Granovetter, 1973). Ainsi la permanence de pratiques d'embauche non formalisées se révèle, en dépit de l'effort de fermeture du marché de l'emploi, dont la carte professionnelle constitue l'institution clé.

Dans l'extrait cité, l'évocation de la caisse de secours du groupement, outre qu'elle renvoie à diverses formes d'arrêt involontaire de travail (chômage, maladie), vise aussi à conforter monétairement la solidarité des pairs. Enfin, le compte rendu mentionne la nécessité d'établir un contrat-type des réalisateurs, et évoque la question de la qualité d'auteur du metteur en scène, qui reste encore mal définie

440 « [Louis Daquin] affirme dans la réalisation délicate de cet ouvrage un métier très sûr. Son film est de belle qualité ». Pierre Ramelot, *Aujourd'hui*, cité dans *Le Film*, n°30, 12 décembre 1941.

441 Dans les années trente, Jean Boyer adapte en français des films allemands, avant de passer à la mise en scène à partir de 1936. Il réalise principalement des comédies, à un rythme soutenu (jusqu'à quatre films en 1939, 1942, 1956) ; cf. Ciné-Ressources, Fiches personnalités.

: « Un long débat s’engage sur la question des Droits d’auteur et la définition d’auteur de films, sans résultat naturellement... »⁴⁴².

3.2.3. *Qu’appelle-t-on producteur ? (réunion des auteurs et réalisateurs)*

Le 17 juin 1942, « sont convoqués tous les Auteurs et réalisateurs ayant exercé leur activité professionnelle depuis 1941 »⁴⁴³. Hormis quatre représentants du COIC⁴⁴⁴, le nombre de présents n’est pas indiqué. Toutefois, la convocation des auteurs, en plus des réalisateurs, peut être mise en regard de l’atonie de l’association des auteurs de films durant l’Occupation (Jeancolas *et al.*, 1996).

À l’ordre du jour, on retrouve la question du contrat-type des réalisateurs, suivi d’autres sujets⁴⁴⁵, dont la promotion de la « qualité artistique ». Celle-ci « doit faire l’objet de tous les efforts du Comité ». Le gouvernement la soutient, par la promesse « de subventionner 6 à 7 grands films, particulièrement représentatifs du cinéma français ». La « qualité » apparaît ainsi explicitement comme objet de la politique publique et corporative.

Mais c’est surtout sur l’établissement d’un nouveau statut de « Producteur » que la discussion s’arrête. Léo Joannon propose d’en préciser le rôle, qui jusqu’à présent « n’a jamais été défini ». Or il s’agit selon lui du « véritable “Maître d’œuvre“ » du film, du « Chef de Collaboration » responsable sur le plan technique et artistique, distinct de « l’Entreprise de production » responsable sur le plan administratif et financier. Les questions posées à ce sujet par son auditoire⁴⁴⁶ suscitent une réponse de Robert Buron, secrétaire général du COIC, qui précise que le rôle du producteur ne se confond ni avec celui du réalisateur, ni avec celui du directeur de production, et que ses attributions contractuelles doivent découler du statut qu’une commission doit mettre sur pied. Une carte professionnelle est prévue.

Dans le fil de la discussion précédente touchant le départ entre auteur et metteur en scène, on voit donc apparaître ici l’effort de délimitation d’une autre figure. Qu’appelle-t-on producteur au juste ? La description qui en est donnée se distingue de la fonction de producteur intégré, endossée par Feuillade chez *Gaumont* autrefois, ou par Greven à la Continental durant l’Occupation, en passant par les producteurs des studios états-unien (Augros *et al.*, 2016, p. 75 et suivantes). En effet, la description

442 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 5/10, « Réunion des collaborateurs de création du 14 avril 1942 (Section Metteurs en scène) ».

443 Cinémathèque française, Autré 11 B2, Compte rendu de la réunion des auteurs et réalisateurs du 17 juin 1942.

444 Un membre du comité de direction, le secrétaire général, le président de la sous-commission, le chef du groupement.

445 Avancée d’un projet de tribunal arbitral, assiette des cotisations au COIC en faveur des collaborateurs de création, retour à Paris de la commission de censure, objectifs d’exportation, projet de banque du cinéma.

446 Les réalisateurs, Daniel-Norman, Jean Dréville, Willy Rozier (aussi producteur), Maurice Tourneur et l’interprète Noël-Noël.

donnée par Joannon évoque plutôt celle donnée par Raoul Ploquin (1949, p. 82) quelques années après la guerre, soit un « maître d'œuvre protéiforme », qui investit, en relation avec le réalisateur, toutes les dimensions du film : choix du sujet, du metteur en scène, des acteurs, préparation, tournage et après tournage, relations aux commanditaires, aux distributeurs et exploitants, livraison au public, etc.

3.2.4. Vers la formation professionnelle comme critère de qualification

L'effort de délimitation des attributions professionnelles, qui ressort des trois comptes rendus étudiés, peut être croisé avec la signification sociologique du contrat-type des techniciens, à jour du 15 septembre 1941, qu'on trouve aussi dans la documentation du COIC⁴⁴⁷. En visant à stipuler par écrit « l'emploi » occupé, la durée d'engagement, le salaire dû et le lieu des prises de vues, ce contrat traduit la normalisation du travail qualifié, comme cadre de l'exercice productif singulier.⁴⁴⁸ Par qualification, nous nous référons ici au sens que celle-ci revêt dans la convention collective de 1937 : la position du travailleur dans la collectivité de travail sous condition d'engagement par l'employeur.

À cette confirmation de la qualification comme norme d'engagement, on peut enfin adjoindre la perspective ouverte par l'élaboration d'un enseignement professionnel et artistique pour le cinéma. Ce sujet était évoqué dans la réunion des représentants de la maîtrise, mais une autre réunion, portant, le 29 avril 1942, sur la réorganisation de l'enseignement professionnel, témoigne mieux de cet enjeu⁴⁴⁹. Le secrétaire général du COIC et sept de ses responsables⁴⁵⁰ y conviennent qu'« Il est nécessaire de créer une Ecole purement "Cinéma", qui serait libre, distincte et indépendante ». La formation doit concerner plusieurs catégories : les opérateurs projectionnistes ; les « manuels », qui pourront effectuer un apprentissage complété de cours⁴⁵¹ ; enfin, les « techniciens » et les « ingénieurs », qui pourront suivre une formation de deux à trois ans à l'école et obtenir un diplôme⁴⁵². Les enseignants doivent être des professionnels et le directeur doit être associé à un comité d'étude de deux ou trois personnes. Enfin, il serait interdit à toute autre école d'employer le terme « cinéma » sans autorisation.

447 Cinémathèque française, Autré 11 B2. Le fonds comprend aussi un contrat-type pour les comédiens.

448 De plus, le contrat prévoit de préciser les « assurances » prises par la société de production, correspondant aux clauses inclus dans la convention collective de 1937, visant à prévenir les contingences de la production (l'arrêt temporaire ou définitif d'un tournage par exemple).

449 Cinémathèque française, Autré 2 B1, 8/10, Résumé de la réunion.

450 Notamment, Buron, secrétaire général ; Acoulon, son adjoint, Baldet, chef du groupement des collaborateurs de création et Wipff pour les industries techniques ; Vivié, qui participe de la fondation du Contrôle technique du cinéma en 1942. Nous n'avons pu identifier les trois restant.

451 À condition qu'ils aient reçu préalablement un enseignement primaire.

452 S'ils ont d'abord obtenu la première partie du baccalauréat.

Ce projet peut être situé dans le sillage du développement de la formation professionnelle en école mené par le régime de Vichy (Charlot *et al.*, 1985). Dans le cadre spécifique du cinéma, ce projet traduit l'objectif former la main-d'œuvre, tout en filtrant l'entrée dans la profession.

La discussion collective mène à considérer que l'école dite « de la Rue Vaugirard » ne peut assurer à elle seule la formation professionnelle envisagée. C'est pourquoi une discussion associant les professionnels au ministère de l'Éducation nationale et l'école Vaugirard est projetée.

Toutefois, la création effective de cette école semble plutôt avoir dépendu de l'initiative de la Direction du Cinéma et de Marcel L'Herbier. Un article de Jean A. Gili (2007, p. 297-311) nous donne une connaissance précise de cette démarche. À l'automne 1942, L'Herbier est à Nice pour un tournage (*La Vie de Bohème*). Sur place, il prend contact avec le CATJC, dans lequel il voit l'ébauche de l'école du cinéma qu'il concevait dès les années 1920, alors modestement incarnée alors par la société Cinégraphie. Son but est d'ouvrir un « conservatoire des arts nouveaux », incluant le cinématographe, la radiophonie (télévision, disque), le jazz et le *music hall*, soit une articulation de tous les arts du XX^{ème} siècle. L'Herbier envisage par avance d'assurer la direction de ce centre. Il adresse ce projet au directeur du cinéma, Louis-Emile Galey en juin 1942. En parallèle, une association, fondée avec plusieurs collègues, explicite le contenu de la section cinématographique du conservatoire.

Cette démarche aboutit dans la création de l'Institut des Hautes Etudes Cinématographiques (IDHEC), en remplacement du CATJC en septembre 1943. L'institut, soutenu par le directeur du cinéma, s'installe au 6 rue de Penthièvre à Paris en octobre. Marcel L'Herbier en est le président. Un concours d'entrée se déroule à la Sorbonne. Sur plus de cent candidats, vingt-cinq sont retenus, auxquels s'ajoutent cinq étudiants de l'École de Vaugirard et quatre stagiaires venus de Nice. Les cours commencent en janvier 1944 pour un cycle de deux à trois ans selon les sections : réalisation-production, opérateurs, ingénieurs du son, montage, décorateurs, créateurs de costumes. À cette fin, l'IDHEC se dote de trois services (formation artistique et technique des créateurs de films, recherches, expansion ; Légise, 1977, p. 74)⁴⁵³ et d'un comité d'orientation et de perfectionnement composée d'une cinquantaine de professionnels⁴⁵⁴.

Au cours de l'inauguration, qui se déroule en janvier 1944 en présence du ministre de l'Éducation nationale et du directeur de la Cinématographie, l'allocution de L'Herbier (1944, p. 323) évoque des « raisons professionnelles immanentes qui ont suscité notre école ». Il en définit la visée générale

453 En revanche, la Cinémathèque française est dissociée de l'IDHEC, malgré la tentative d'absorption menée par L'Herbier, qui en est président depuis 1941. Un long conflit avec Henri Langlois, secrétaire général, aboutit à écarter L'Herbier au profit de Jean Grémillon, entre avril et mai 1944 et finalement à maintenir la distinction des deux structures.

454 Ce comité rassemble, outre le président et le directeur général, trois réalisateurs, deux scénaristes, deux musiciens, deux dialoguistes, deux producteurs, deux acteurs, deux opérateurs, un décorateur, deux directeurs de production, deux représentants du documentaire, deux critiques plus quelques personnalités de la profession.

comme « une amélioration profonde de nos films futurs » (*ibid.*, p. 320) dès deux ans, « c'est-à-dire quand les premiers élèves de cette école (créateurs, techniciens, interprètes) auront achevé leurs études et pourront être introduits dans la profession » (*ibid.*, p. 321). Selon lui, l'hypothèse d'un retour à la paix mène à envisager la reprise d'un niveau d'activité équivalent à l'avant-guerre, ce qu'il évalue à cent cinquante films par an. Suit un développement sur la proportion d'entrants nécessaires, compte tenu du surcroît de production que suscitera « l'installation à un rythme accéléré, des *postes de télévision* » (L'Herbier, 1944, p. 321-322) :

Et combien de films faudra-t-il pour la consommation de ce nouvel ogre ? D'abord un sans doute par semaine. Mais, bientôt, un *par jour*.

Dès lors combien de créateurs, combien de techniciens supplémentaires exigera la profession pour préparer cette fabuleuse pâture ?

Seront-ils même suffisants pour assurer le surplus d'une production qui peut bien vite s'élever jusqu'à trois cents films annuellement, les quarante-cinq élèves que nous fournirons dans deux ans au Cinématographe ?

Et cela, qui répond aux craintes que l'on avait exprimé sur l'abondance prétendue de notre recrutement, montre que le problème cinématographique de l'avenir est immanquablement un problème de quantité.

Pour les mêmes raisons, il devient, mais sous un tout autre angle, un problème de *qualité*.

Ce renforcement obligatoire de la *qualité* spirituelle qui s'ajoute à l'augmentation fatale de la *quantité* physique, comment notre production répondrait-elle à leur impérieuse et nouvelle sommation, si notre école n'était pas là pour lui fournir, en nombre et en valeur, les hommes qu'il lui faudra.

Et voici justifié par des raisons permanentes, comme par des raisons adventices le premier but, le but essentiel de cet Institut :

Créer des créateurs de films, en nombre juste, et d'une indiscutable qualité humaine.

Ainsi, L'Herbier investit l'IDHEC de différentes missions, notamment de répondre à l'accroissement à venir de la demande de produits. Sur ce point, la référence à la télévision, qui n'en est qu'à un stade expérimental à l'époque (Sauvage *et al.*, 2012), traduit néanmoins l'attention continue de L'Herbier à l'innovation technologique, en prolongement de son parti pris pour un cinéma d'avant-garde depuis sa jeunesse. En effet, les innovations techniques au cinéma n'ont pas cessé depuis l'irruption du parlant (Augros *et al.*, 2016, p. 107), L'Herbier (1944, p. 322) évoquant d'ailleurs la couleur, le relief ou l'image virtuelle. Outre les objectifs quantitatifs et de recherche formelle, il attribue à l'école une mission de diffusion de la culture cinématographique, afin que l'élévation de la qualité des films s'accompagne de

celle du spectateur (*ibid.*, p. 323). L'allocution se termine enfin sur une interrogation sur « la signification profonde du spectacle cinématographique », dont la définition reste à donner dans son rapport au « grand système des Arts absolus » (*ibid.*, p. 324).

Mais la ferveur de L'Herbier, orientée vers l'avenir, en dit peu sur l'inscription de l'IDHEC dans le sillage de la professionnalisation que porte le cinéma depuis les années 1920. Celles-ci voient l'ouverture de l'école dite Vaugirard pour les opérateurs. L'IDHEC élargit le principe de formation professionnelle, comme condition d'accès à l'emploi qualifié. En ce sens, l'ouverture de l'institut s'inscrit dans une trajectoire de formalisation de l'équipe, passant par les conventions collectives du Front populaire et trouvant dans la volonté de la direction du Cinéma et l'initiative corporative sous Vichy l'occasion de son aboutissement.

3.3. Dans l'ombre des collaborateurs de création

Qu'en est-il des catégories non représentées par les « collaborateurs de création » ? Si les archives Autré ne présentent pas de compte rendu au sujet des acteurs⁴⁵⁵, ces derniers ne sont pas mis de côté par l'effort de normalisation. Un contrat type leur est aussi destiné, tandis qu'une circulaire émise par le directeur du COIC le 19 décembre 1941⁴⁵⁶ fait directement référence aux niveaux de rémunération indiqués dans leur convention collective, signée en 1937.

Il en va autrement des salariés des industries techniques (laboratoires et studios). C'est en recourant aux archives relatives aux industries techniques qu'on trouve deux documents les concernant⁴⁵⁷. Un courrier⁴⁵⁸ de J. Wipff, chef du groupement d'exécution correspondant, s'adresse ainsi à la section des industries techniques, réunissant exclusivement des employeurs, pour leur indiquer les règles applicables en matière de dépassement de la durée légale hebdomadaire de 48 heures de travail⁴⁵⁹.

Mais c'est dans un second courrier, daté du 28 mai 1942⁴⁶⁰, que le même Wipff aborde directement la constitution d'un comité mixte paritaire, dit « d'études sociales », engageant la représentation des salariés.

455 Du moins, l'inventaire du fonds ne comporte aucune entrée de ce type.

456 Cinémathèque française, Autré 11 B2.

457 Cinémathèque française, Autré 17 B2.

458 Cinémathèque française, Autré 17 B2. Non daté.

459 Ces modalités de dépassement rendent possible un surcroît de 75 heures par an, ce contingent pouvant être dépassé par tranches de 25 heures sur autorisation de l'inspecteur divisionnaire ou départemental ; ou par une durée de travail de 54 heures par semaine (et 10 heures par jour) sur simple préavis envoyé à l'inspecteur du Travail. Les majorations au-delà de la 48ème heures sont augmentées de 10%.

460 Cinémathèque française, Autré 17 B2.

Messieurs,

Actuellement, tous les autres Groupements du Comité ont créé, devant la disparition des Syndicats Ouvriers ou d'Employés des Commissions Mixtes d'Etudes Sociales, où patrons et salariés se rencontrent périodiquement pour résoudre les quelques difficultés qui peuvent s'élever entre patrons et salariés d'une même corporation, évitant ainsi que des frictions ne se produisent entre deux parties toujours de bonne foi mais qui méconnaissent quelques fois soit une législation actuellement très compliquée, soit un élément économique primordial.

Il est incontestable qu'il serait bon que de telles commissions soient créées au Groupement des Industries Techniques, en ce qui concerne les Studios et les Laboratoires car les plaintes particulières du personnel trouveraient ainsi un exutoire et amèneraient sûrement une meilleure compréhension entre les parties puisque le différend serait envisagé dans la même industrie, c'est-à-dire, ayant la même activité que le demandeur et n'ayant aucun intérêt particulier dans le litige existant.

Par ailleurs, sur un plan plus général, je crois qu'il serait bon que les litiges collectifs trouvent ainsi un moyen d'expression et de solution. Je sais que la loi en tous les cas doit être appliquée, encore faut-il que les clauses et les modalités d'application de cette Loi soient connues. Très souvent, par le truchement de la Commission Mixte d'Etudes Sociales, il y aura intérêt à faire connaître au personnel salarié l'avis de celle-ci dans un litige collectif qui peut être résolu par le simple examen des textes existants. En cas d'une impossibilité à remettre un avis, la Commission saisirait le Ministère du Travail. Je propose donc la nomination rapide d'une commission « Studio » et d'une commission « Laboratoires » qui seraient composées :

COTE PATRONAL - 2 personnes représentant les patrons

COTE CADRES - 2 personnes représentant les cadres

COTE OUVRIERS - 2 personnes représentant les « Ouvriers » et les « Employés »

Les Membres représentant les « Salariés » (Cadres - Ouvriers et Employés) seront nommés par élections et je suggère que dans chaque Etablissement les Ouvriers et Employés d'une part et les Cadres d'autre part, nomment respectivement deux personnes qui ainsi élues constitueront le COLLEGE ELECTORAL pour la nomination des membres et de leurs remplaçants à la Commission Mixte d'Etudes Sociales.

Une première réunion de la commission ainsi créée est fixée pour le mois suivant, afin d' « examiner la question des SALAIRES », considérant la possible nécessité de relever le « barème des prix de la Convention Collective si un accord intervient entre patrons et ouvriers à cet égard ».

Nous n'étudierons pas en détail les difficultés inhérentes à la mise en place des comités mixtes définis par la Charte du Travail (Le Crom, 1998a). Il nous suffit ici de considérer que l'extrait cité en donne la traduction directe dans les industries techniques du cinéma, tout en préfigurant le comité social tripartite que voudra instituer le décret du 17 mars 1944. En revanche, il convient de remarquer que le représentant patronal, s'inscrivant dans le sillage de la philosophie de la Charte, est favorable à une prise en considération des revendications de la collectivité de travail, qui ne bénéficie plus des relais syndicaux d'avant-guerre, cela dans l'intérêt même des employeurs et de la bonne marche des établissements.

De manière complémentaire, nous avons trouvé un autre document contribuant à donner une lisibilité au travail salarié dans les studios⁴⁶¹. Ce document manuscrit de cinq pages, daté du 16 mai 1944, porte en titre, « Définition des termes d'emploi de la main-d'œuvre dans les studios cinématographiques ». Il n'est pas issu du COIC, mais des équipes de décoration : son contenu montre qu'il est établi par le décorateur Hugues Laurent, que nous avons rencontré chez *Pathé* dans les années 1900. Le document lui-même, nous l'avons trouvé dans les archives de Lucien Aguetand, architecte décorateur chez *Pathé-Cinéma*⁴⁶², ce qui évoque la circulation de ce document. Il présente une liste de 38 emplois, répartis entre menuiserie, peinture, staff, tapisserie, machinerie et sécurité. Chacune de ces spécialités se décline en une hiérarchie, distinguant les catégories de « maîtrise technique » ou « artistique », d' « ouvrier qualifié », et plus rarement d' « ouvrier » ou d' « ouvrier spécialisé ». Ces intitulés témoignent de la conservation sous Vichy d'un lexique du travail stabilisé dans les années 1930. En outre, les activités désignées par chaque intitulé sont soigneusement définies, comme par exemple dans le cas suivant :

Menuisier de studios - ouvrier qualifié : soit menuisier, menuisier-ébéniste, ébéniste, charpentier, modeler mécanicien ou tout autre ouvrier de l'industrie du bois capable d'exécuter à l'établi et sur les machines à bois un travail quelconque d'après plan, capable de tracer une épure.

À travers la rigueur de la division du travail qu'il formalise, ce document témoigne d'un effort de structuration des équipes de décoration, mené par les architectes décorateurs, dans un contexte de promotion de « grands films » recourant à la construction de vastes décors en studios. Ici, ce sont les qualifications ouvrières (hors salaire) qui sont formalisées. Le croisement des courriers patronaux et du descriptif des qualifications dans la décoration permet d'affirmer que la rationalisation de la profession

461 Cinémathèque française, Aguetand 172 B10.

462 Lucien Aguetand (1901-1989) est architecte décorateur. Il travaille chez *Pathé-Natan* de 1930 à 1935, puis prend la direction du service décoration de *Pathé-Cinéma* de 1941 à 1948. Source : introduction du fonds de la Cinémathèque française.

ne peut se passer d'intégrer la collectivité de travail des industries techniques (cadres, ouvriers, employés) dans un espace de discussion, ni de formaliser ses conditions de travail des catégories tenues hors des instances du COIC.

Conclusion intermédiaire sur les collaborateurs de création

Au sein du COIC, les collaborateurs de création sont constitués en élite technico-artistique, consacrant un ordre à la fois symbolique et institutionnel, qui refoule la collectivité salariale dans son immense majorité du droit à la représentation directe. Cette élite, dont l'avis est reconnu comme légitime, est toutefois dans une position marginale à côté d'une collectivité des employeurs, qui accède à une solide coordination centralisée, et dont les prérogatives ne feront que se renforcer. Cette évolution prête à voir l'intégration des collaborateurs de création comme une caution portée à la représentation majoritaire des employeurs, fondés en principaux gestionnaires de l'industrie. Aussi les avis des collaborateurs de création se limite-t-elle à une réflexion sur les normes professionnelles, aux prises avec un contexte productif encastré dans l'Occupation. La carte d'identité professionnelle (sous dépendance allemande) en constitue un pilier, s'articulant sur la grammaire préalable du lien d'emploi. Dans le périmètre juridique défini par la carte, les collaborateurs de création investis dans les instances du COIC entendent faire valoir une carrière normale, allant de l'école au stage, du stage à l'assistantat, enfin de l'assistantat à la qualification de chef de poste, au sein d'une division du travail précisément définie. La fondation de l'IDHEC, instituant la formation professionnelle comme condition de qualification, aussi bien que la définition de la hiérarchie des qualifications au sein de l'équipe de décoration en studio, traduit cet effort de formalisation de l'équipe. Celle-ci se manifeste comme expression de normes professionnelles, organisées à l'occasion du projet de film. La reconnaissance patronale de la nécessité d'une représentation des collectivités de travail sur les questions dites sociales conserve, quant à elle, un statut ambigu : elle oppose à l'affirmation de la parole ouvrière engagée par le Front populaire la discipline d'un dispositif de débat visant à refouler l'expression des conflits de travail en termes de lutte de classes.

Conclusion du chapitre

La trajectoire partant des travaux parlementaires des années 1930 ne constitue pas la seule filiation aboutissant à la fondation du COIC sous l'Occupation. En fait, c'est un ensemble de revendications tant patronales que salariales qui aboutissent, parmi lesquelles celles portées par le syndicat des techniciens : contrôle des entrées dans la profession et formalisation de la carrière. La carte d'identité professionnelle en est le principal support, en dotant ses titulaires d'un monopole d'accès aux emplois disponibles et d'un droit d'avis touchant les conditions d'accès à la profession. Les engagements s'inscrivent dans une planification de la production au sein de laquelle les postes à pourvoir sont prévisibles. Cette lisibilité démographique nouvelle s'accompagne toutefois, de plusieurs revendications complémentaires, qui traduisent une certaine hétérogénéité des pratiques. La demande du respect des barèmes conventionnels exprime ainsi une discontinuité des niveaux de rémunération pour le même poste, d'un engagement à l'autre. Cette irrégularité se double d'une illisibilité des rémunérations des salariés subalternes (assistants, petit personnel), amalgamés en une masse indistincte dans les devis soumis au Crédit national. En outre, sans rien changer d'une organisation (fayolienne) du travail par départements sur les productions, Vichy exclut, voire persécute une partie des anciennes équipes, satisfaisant par là un objectif moral et professionnel, celui de réduire l'aléa des engagements des équipes « françaises ».

L'institution professionnelle des équipes s'adosse au rôle central dévolu à la bureaucratie du COIC. Le pouvoir du directeur, dépositaire de la « domination légale » (Weber, 2016), s'articule à une sorte de nationalisation du débat, dominée par les employeurs, sur les normes du secteur. Le COIC est ainsi fondé en instance d'énonciation de décisions qui constituent un *droit spécifique* au cinéma, redéfinissant le lisible et le légal, dans le sens déterminé par la révolution nationale. Ce droit vise la continuité de l'activité économique et la satisfaction d'intérêts moraux : éviction des juifs de la profession, contenu des films, interdiction des syndicats dits politiques, représentation archi-minoritaire des salariés. À cette fin, les services du COIC mettent en œuvre des techniques de visibilité et de contrôle, qui le constituent en garant des règles professionnelles dans leurs différents aspects. Le COIC procède ainsi à l'intégration *nationale* des entreprises d'un même secteur. Cette intégration, qui supporte la reprise de l'activité, explique les diagnostics de succès économiques, que nous lisons dans Léglise (1977) ou Creton (2004).

Cette reprise est toutefois entravée par la tutelle nazie : en même temps qu'elle rend possible l'instauration de la politique corporative de Vichy, cette tutelle détermine étroitement la marche des entreprises. « La part de Vichy moderniste n'est pas à dédaigner mais à replacer dans ce cadre » (Woronoff, 1998, p. 473). Or ce cadre désigne les conditions empiriques dans lesquelles la rationalisation organisationnelle opère. Cette rationalisation est alternative au contrôle ouvrier, qui, sous le Front populaire, visait à intégrer toute la collectivité de travail sous l'égide d'une même convention collective. La convention se manifestait ainsi comme vecteur d'une mise en visibilité du travail et de

conquête de droits applicables à toutes les catégories de travailleurs, des ouvriers spécialisés aux ingénieurs. À l'époque, les premiers articles des conventions signées définissaient les modalités de représentation des travailleurs dans l'établissement, signalant l'enjeu de l'accès à une parole légitime. Le COIC porte au contraire l'invisibilisation de la collectivité de travail dans son immense majorité, hormis une poignée de « collaborateurs de création ». Ce n'est que dans un second temps qu'une représentation élargie de la collectivité de travail, incluant les industries techniques, fait retour, à travers les comités mixtes sociaux préconisés par la Charte du Travail.

La thèse de ce chapitre est donc qu'il faut considérer la rationalisation du travail entreprise sous Vichy comme un tout. Entamée avant-guerre, elle se poursuit pendant l'Occupation dans la mesure où le régime, dirigiste, promeut l'activité industrielle capitaliste, qu'il entend insérer dans une perspective de moralisation spécifique. Notre approche du fait professionnel vise ainsi à écarter une problématique du partage entre ce qui est vichyste, et ce qui naît sous Vichy sans être de Vichy, problématique qui entraînerait deux biais dans les conclusions à tirer de la période. Premièrement, isoler « ce qui est de Vichy », comme n'ayant pas de genèse, alors même que la revendication d'assainissement antisémite et xénophobe précède largement l'Occupation. Dans cette perspective illusoire, le régime de Vichy serait une parenthèse dans la trajectoire d'un juste rationnement des équipes, ce qui nous introduit au deuxième biais. Celui-ci consiste à saisir les institutions qui se maintiennent après Vichy comme une nécessité qui se serait imposée, quels qu'eurent été les aléas de l'histoire. Au contraire, en tentant de nous situer dans l'immanence des problèmes tels qu'ils se sont présentés aux acteurs (et non tels qu'ils sont saisis rétrospectivement), ce chapitre a voulu envisager la période de l'Occupation comme récipiendaire d'un héritage revendicatif, qu'un certain rapport de forces conjoncturel a abouti à transformer en une instance d'employeurs et une élite de salariés. La Libération hérite de ce produit institutionnel.

Le caractère contingent (et non pas nécessaire) de ce construit institutionnel est prouvé par les pratiques déviantes, dont il est la cause immédiate : producteurs employant des stagiaires en lieu et place de professionnels, contournement des interdictions de travail dans la constitution des équipes, participation à des actions clandestines. Aussi, on ne peut pas dire que l'action du COIC soit vécue comme « juste et équitable », comme le suggère l'idéal-type de l'ordre corporatif conçu par Jobert *et al.* (1987, p. 24), mais qu'au contraire, elle porte de multiples lignes de division : producteurs inclus dans les programmes de production vs producteurs non inclus ; techniciens dotés de carte vs non dotés de carte ; salariés ayant voix au chapitre professionnel vs salariés privés de légitimité ; adhésion à une lecture raciale des faits sociaux vs indifférence à cette lecture (au sens où la race n'est pas saisie comme catégorie d'analyse).

Conclusion de la première partie : la constitution d'un héritage institutionnel

On a choisi de marquer une étape avec la ré-intégration nationale du secteur cinématographique durant l'Occupation, succédant à son intégration verticale dans les compagnies pionnières dans son industrialisation. En effet, cette trajectoire organisationnelle, de désintégration-réintégration, est traversée d'une histoire du travail, au cours de laquelle la collectivité ouvrière d'une part, technico-artistique d'autre part, affirment leurs contours. Sous le Front populaire, le studio fut pour les salariés en grève, ce que l'usine fut ailleurs : l'établissement de référence, saisi par la revendication du contrôle ouvrier et lieu de mise en œuvre du contrat collectif. L'ampleur des réformes institutionnelles engagées à cette occasion a entraîné les techniciens dans son sillage, situant le débat professionnel sur le terrain des institutions du salariat, marginalisant la référence des équipes à l'artisanat et incluant les réalisateurs, en dépit de leur ambivalence statutaire (à la fois et salarié et éventuellement auteurs et producteurs).

Les conventions collectives étendues décrivent de grandes collectivités de travailleurs, dont elles codifient les modalités d'engagement, les durées de travail et la hiérarchie salariale, instituant une lisibilité nouvelle du travail. Ces conventions sont elles-mêmes inscrites au sein d'une pluralité d'institutions relatives au travail (comme les bureaux de placement ou les commissions de conciliation) et d'arènes de négociations (comme la section professionnelle du Conseil national économique). Dans ces institutions du travail, les groupes salariés, quels que soient les conflits qui les opposent entre eux ou aux employeurs, partagent l'objectif de faire reconnaître leur qualité professionnelle et de participer de la décision sur la production.

Le régime de Vichy s'inscrit en faux par rapport à cette revendication, en déléguant l'organisation économique à l'Etat et aux employeurs. Seules l'établissement des normes de travail tolère l'avis des salariés. Dans le même temps, la profession est « assainie » par la persécution des juifs et des communistes (ou supposés tels), notamment par l'introduction d'une carte professionnelle destinée aux dirigeants et responsables d'entreprises, ainsi qu'aux équipes. Toutefois, Vichy ne fait pas table rase du passé : l'idée d'une définition centralisée de protocoles de production de portée nationale est née avant-guerre. Elle se traduit notamment par le contrôle de la répartition des matières premières (dans le cinéma comme ailleurs) et l'introduction d'un crédit public, instituant un regard de l'Etat sur la production. Enfin, les conventions collectives demeurent en vigueur. Ainsi, c'est d'un construit institutionnel sans précédent dont héritent les forces résistantes à la Libération.

Deuxième partie :
De l'équipe de studio aux nouveaux techniciens
(1945-1990)

En 1949, le contenu de la conscience professionnelle annoncée par L'Herbier au début des années vingt s'est généralisé à l'équipe : ses membres revendiquent sans ambages la qualité d'art du cinéma. En retour, cette qualité d'art leur confère un caractère élitaire et distinctif. Ce caractère se renforce par le maintien de la fermeture du marché de l'emploi et la consolidation de l'ordre interne des techniciens. L'équipe de cinéma se manifeste comme paradigme professionnel : à la fois résultat de l'action syndicale et professionnelle, et support de la qualité filmique. Elle est l'expression située d'une expérience du travail, dont dépend la réussite technico-artistique du produit et qui s'étend à la recherche et au développement de techniques nouvelles. Cet ordre technicien s'inscrit lui-même dans un secteur doté d'une sorte de ministère spécifique, le Centre national de la Cinématographie, ainsi que d'une pluralité de dispositifs institutionnels et financiers, qui en délimitent les frontières et le fonctionnement économique (chapitre 4).

Cette belle construction va toutefois se constituer en champ d'affrontement. En référence au produit vont se constituer des orientations antagoniques en matière esthétique, mais aussi organisationnelle. Dans le courant des années 1950, la Politique des auteurs donne lieu à un conflit de cette sorte : à travers les arguments esthétiques se jouent la légitimité de pratiques de production, opposant finalement un académisme de studio aux pratiques en extérieur de la Nouvelle Vague. La qualité du produit se fonde ainsi en enjeu professionnel, à travers lequel se dit la position des acteurs dans le temps et l'espace, l'histoire et l'activité économique. À l'équipe de métier doit se substituer une nouvelle équipe, plus libre dans ses modalités de constitution. Ce conflit aboutit dans un compromis tacite, se tissant autour d'une diversification des pratiques productives et des modalités de soutien financier par la puissance publique (chapitre 5).

Mais cette résolution recouvre un autre conflit, plus silencieux et lancinant, entre télévision et cinéma. En dépit de l'ambition de produire un art nouveau, la télévision connaît une trajectoire de libéralisation, qui confronte les équipes de cinéma à une sorte d'*alter ego*, qu'elles dévaluent : les équipes de la production pour la télévision. Ces équipes, stigmatisées en tant que segment distinct du cinéma, amorcent pourtant un effort d'unification salariale. L'équipe de cinéma doit devenir réversible dans l'équipe de production audiovisuelle, au nom du fait qu'il s'agit des mêmes métiers. La résistance du cinéma à cette orientation aboutit à scinder le fait syndical technicien et ouvrier, pour partie restant au sein de la Fédération nationale du Spectacle, pour partie la quittant (chapitre 6).

Ces différents épisodes interrogent la notion même de qualification professionnelle : traduit-elle la conformité d'une carrière définie par la profession, ou dépend-t-elle du libre choix d'affectation des emplois, par les réalisateurs et producteurs de la Nouvelle Vague lors de la constitution d'une équipe ? Est-elle liée à la spécificité d'un produit (le film de fiction) ou peut-elle s'élargir à des établissements nouveaux (les sociétés de production audiovisuelle), au sein d'un dispositif national de production tendant à rassembler, au sein de dispositions économiques complémentaires ou similaires, les diverses filières de production et d'exploitation d'image animée ? Ce faisant, l'équipe, tantôt érigée en pierre de

touche du secteur, tantôt constituée en repoussoir, voit sa nature se redéfinir, ce à quoi entend se consacrer cette deuxième partie.

Chapitre 4. L'avènement de l'équipe de cinéma (de l'après-guerre aux années 1970)

En première approche, la décennie suivant la Libération se présente comme celle de la construction d'un *édifice classique du cinéma français*, trouvant son emblème dans la création du Centre national de la Cinématographie (CNC, en substitution du COIC). Pourtant, l'après-guerre hérite aussi de conflits larvés ou déclarés entre les acteurs légitimés par la Résistance, touchant les conditions de ré-institutionnalisation de l'activité économique. Confirmée dans sa licence (Hughes, 1996), la collectivité de travail connaît alors un déni de mandat, connaissant de ce fait un destin paradoxal, que ce chapitre se donne pour objet de restituer.

D'un côté, la collectivité de travail est progressivement marginalisée des instances de décision au sein des institutions nouvelles. La mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes, se déployant hors des arènes institutionnelles de négociation, témoigne de cette marginalisation. À la recherche d'une légitimité verticale, politique, en permettant de participer aux grandes décisions sectorielles, les travailleurs organisés n'obtiennent qu'une légitimité horizontale, touchant l'exercice du travail (1).

D'un autre côté, à la faveur de la pérennisation du secteur cinématographique comme industrie de projet, cette collectivité se voit confirmée sous la modalité de la qualification du travail. Que ce soit par la réintroduction de la carte d'identité professionnelle ou par l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, la qualification acquiert un sens défini en référence à une équipe-type. Ce dispositif traduit l'aboutissement d'un demi-siècle d'efforts pour contenir les forces centrifuges tendant à livrer l'équipe aux fluctuations de la production, à l'ouverture du marché du travail et aux exigences des bailleurs de fonds. Enfin, le projet est confirmé comme modalité normale d'organisation du travail, à la suite d'une seconde désintégration des studios, passant de prestataires techniques à prestataires de service (Benghozi *et al.*, 1995) (2).

Dans son discours sur soi, l'équipe désigne dès lors à la fois une expérience éthique et la dépositaire exclusive des normes technico-artistique de production d'un produit artistique à vocation d'exploitation internationale (3).

1. Une intégration nationale en tension

L'insurrection du cinéma, initiée le 19 août 1944 par le Comité de libération du cinéma français (CLCF), rassemble différents courants de la résistance intérieure (Léglise, 1977, p. 112). Cette insurrection, marquée par l'occupation du COIC, inaugure un retour de la parole ouvrière et technicienne, conjointement à une parole patronale qui elle n'a jamais cessé. La réalisation et la diffusion immédiate d'actualités alternatives à la propagande de « France-Actualités »⁴⁶³, la nomination d'un résistant communiste à la Direction du Cinéma⁴⁶⁴ et l'épuration d'éléments manifestement collaborationnistes⁴⁶⁵ constituent des expressions significatives d'une période où la légitimité politique se fonde sur le comportement devant l'occupant. Mais la volonté de rupture avec l'expérience institutionnelle récente n'entend pas faire table d'une organisation rationnelle du cinéma : pour les groupes résistants, il s'agit de doter les représentants de la profession, et plus particulièrement du travail, de responsabilités décisionnelles touchant l'organisation économique du secteur, tout en rendant ce dernier capable d'affronter le retour à la concurrence internationale.

Dans cette première section, on étudiera les modalités de cette candidature de la collectivité de travail à l'exercice d'un pouvoir économique. Pour ce faire, on reviendra sur la façon dont la Libération rend possibles différentes modalités de participation professionnelle à la délibération productive (1.1). Face à ces projets, on verra comment le retour à la concurrence internationale détermine l'élaboration pragmatique d'institutions de compromis entre l'État et les syndicats de salariés. En dépit d'une évolution administrative qui s'accroît au fil des ans, ces institutions ne sont pas sans portée : la création du Centre national de la Cinématographie et du fonds de soutien à l'industrie cinématographique instituent une « sécurité sociale industrielle », qui structurera le secteur sur plusieurs décennies (1.2).

1.1. La revendication au mandat professionnel

Les bulletins et journaux professionnels de l'époque de la Libération témoignent de la candidature de la communauté professionnelle constituée dans la Résistance, à participer de la gestion de nouvelles institutions sectorielles. On peut voir dans la nature de cette communauté professionnelle l'expression

463 Bibliothèque nationale de France, *Bulletin officiel du CLCF* (Comité de libération du cinéma français), 23 octobre 1944 ; et Léglise, 1977, p. 117.

464 Jean Painlevé, initialement documentariste scientifique.

465 Le metteur en scène André Berthomieu est nommé à la tête de la commission d'épuration parmi les techniciens et producteurs. Celle-ci est particulièrement rigoureuse (Leteux, 2017, p. 345). Le même personnage avait eu, durant les années 1930, un rôle central de promotion d'une fermeture du marché du travail sur une base xénophobe. Ce cas mène le chercheur à s'interdire de voir dans l'expression d'opinions xénophobes ou xénophiles avant-guerre un critère suffisant de tri entre résistants et collaborationnistes.

« de représentations d'interdépendances entre tous les partenaires de l'activité productive » (Segrestin, 1985, p. 190). Cette communauté conçoit différentes modalités de participation à la délibération productive, traduisant, pour le cinéma, l'esprit des « grandes réformes de structure » envisagées dans le programme du Comité national de la Résistance (Margairaz *et al.*, 2018, p. 19 et suivantes). Toutefois, la diversité des revendications évoque une pluralité d'orientations au sein de la communauté. On le montrera en revenant tout d'abord sur le souhait d'une gestion paritaire du cinéma au niveau national (1.1.1), complétée de différentes options de comité de gestion : coopérative et nationalisation (1.1.2).

1.1.1. De l'intégration nationale au paritarisme

« Ce que nous voulons », l'éditorial du bulletin officiel du Comité de libération du cinéma français en octobre 1944⁴⁶⁶, est signé par son secrétaire général, Louis Daquin, membre du Parti communiste français. Il s'adresse à « ceux qui luttent avec le général de Gaulle » et plus généralement à « ceux qui veulent que la France reprenne sa place et sa souveraineté », par opposition à « ceux qui se sont enfermés pendant quatre ans dans leurs coffres-forts pour ne pas entendre les cris de douleur de la France ». Suit la volonté d'inscrire des « ouvriers, auteurs, techniciens et producteurs dignes de ce nom », « dans le monde de demain ».

En vis-à-vis, un article intitulé « L'activité et les buts du CLCF » entend affirmer l'ancrage des différents groupes qui le constituent dans le Conseil national de la résistance. La majorité absolue des sièges du comité directeur du CLCF (13 sur 24) est occupée par des salariés. Parmi eux, ceux de la production sont eux-mêmes majoritaires⁴⁶⁷. Les employeurs sont minoritaires : on en compte dix, dont cinq producteurs⁴⁶⁸. En outre, le comité directeur accueille un auteur⁴⁶⁹ et un représentant des ciné-clubs, qui vont connaître un essor dans les années qui suivent la Libération (Léglise, 1977, p. 185-187 ; Jeancolas, 1996, p. 142 et suivantes). La composition du comité signale donc une domination mixte : à la fois celle des *travailleurs* répartis dans l'ensemble de la filière et celle de la communauté professionnelle *de la production*, incluant employeurs et employés. La domination mixte d'un axe travail-production est encore sensible à travers la présidence du comité assurée par le comédien Pierre Blanchard et le secrétariat général par le metteur en scène Daquin.

Deux registres discursifs inégaux traversent le bulletin : les démarches en cours et les revendications.

466 Bibliothèque nationale de France, *Bulletin officiel du Comité de libération du cinéma français* (CLCF), 23 octobre 1944, brochure de quatre pages.

467 Parmi les treize représentants des salariés : un metteur en scène, un assistant metteur en scène, un auteur, un opérateur, un assistant opérateur, un chef monteur, deux électriciens, un machiniste, deux ouvriers, un employé de laboratoire, un projectionniste.

468 Parmi les autres membres : un directeur de laboratoire, deux distributeurs, deux exploitants.

469 Donc ni employé, ni employeur.

Les démarches en cours font l'objet d'un exposé sommaire. Une commission mixte de seize représentants de la production, dont une majorité de travailleurs⁴⁷⁰, nommés par le directeur du cinéma, étudie une série de dispositifs règlementaires au moment de la publication : convention collective des techniciens, carte professionnelle, contrat-type entre producteurs et réalisateurs, statut des producteurs⁴⁷¹. S'ajoutent à ces sujets plusieurs questions relatives à l'activité : formation des comédiens, plan de production, innovation technico-artistique (le film en couleur).⁴⁷²

Le deuxième registre développé dans le bulletin touche les perspectives de refondation organisationnelle. À ce sujet, le CLCF se pose en organisme provisoire, annonçant d'emblée son renoncement à assurer directement la gestion ou la direction du cinéma. En revanche, il entend établir des enjeux d'organisation pour l'avenir, qu'il décline en différents points⁴⁷³.

Parmi ceux-ci, il appelle à la formation d'une politique « économique et surtout financière », devant rompre avec les subventions accordées exclusivement à des « films dits de prestige »⁴⁷⁴. Contre les « trusts », et en dépit de l'inflation des devis de films entamée durant l'Occupation⁴⁷⁵, il s'agit donc de promouvoir la dissémination de la production indépendante dans le périmètre national. En outre, le bulletin traduit la prise en compte d'une situation internationale d'affrontement économique et culturel, en visant à assurer une « propagande efficace pour le film français »⁴⁷⁶.

En outre, la légitimité des représentants des travailleurs dans la définition des protocoles sectoriels de production se manifeste comme motif récurrent du bulletin. Il est question de revenir sur la direction

470 4 producteurs, 3 metteurs en scène, 2 directeurs de production, 3 techniciens, 2 ouvriers de production, 1 auteur, 1 secrétaire administratif.

471 Et pour l'exploitation : création d'un organisme unique de perception dans les salles, doublage de films. Les autres segments de la filière ne sont pas abordés.

472 Au titre des démarches en cours, il faut aussi mentionner l'épuration et la mise en place d'actualités filmées libres de la propagande vichyste ou nazie, évoquées en dernière page du bulletin.

473 Les points abordés sont 1° Dissolution du COIC et constitution d'un organisme professionnel ; 2° Organisation de la profession ; 3° Plan de production ; 4° Budget d'Etat ; 5° Confiscation des biens ennemis ; 6° Exploitation (nationale et internationale) ; 7° Institut technique.

474 Bibliothèque nationale, *Bulletin officiel du CLCF, op. cit.*, « Le Comité de libération du cinéma français... », p. 2.

475 Le prix de revient moyen des films progresse régulièrement de 1,6 millions de francs en 1935 à 12,7 millions en 1944 ; CGCF, 1954, p. 27. Les techniques financières envisagées par le CLFC incluent « les bénéfices des capitaux investis dans les films » et des « dégrèvements pour les salles passant des films de prestige » ; *Bulletin officiel du CLCF, ibid.*

476 Bibliothèque nationale, *Bulletin officiel du CLCF, op. cit.*, « Le Comité de libération du cinéma français... », p. 2. Le bulletin envisage ainsi la création d'un service de propagande pour le Cinéma Français et la diffusion du cinéma dans les campagnes ; *ibid.*, « L'activité... », p. 2.

corporative en vigueur durant l'Occupation, « représentant uniquement le point de vue patronal et capitaliste »⁴⁷⁷ (ce qui renvoie à la domination des employeurs en commission consultative). À cette fin, il s'agit de redéfinir la distribution des responsabilités au sein d'un nouvel organisme central de coordination appelé à se substituer au COIC, en le dotant notamment d'une commission professionnelle bipartite travailleurs/employeurs, constituée sur une base purement syndicale⁴⁷⁸. Cette commission doit discuter de « tous les conflits d'ordre professionnel où peuvent être mises en question l'honnêteté ou les connaissances techniques ou artistiques d'un membre de la profession »⁴⁷⁹. Cette commission doit élire le directeur du futur organisme. Un appareil de sous-commissions pour les questions techniques, les auteurs, l'exportation, l'importation et la carte professionnelle doit compléter l'édifice⁴⁸⁰, ce à quoi doit s'ajouter la présence de la profession à la commission gouvernementale de censure⁴⁸¹.

Le CLFC envisage ainsi la continuité institutionnelle à travers une répartition paritaire des mandats, bousculant la portion congrue autrefois dévolue à la commission des collaborateurs de création. Il entend élargir le droit de négocier au-delà des conventions collectives ou des questions dites sociales.

Toutefois, en conférant la moitié des mandats aux employeurs, le paritarisme porte une limite considérable à l'exercice mandataire salarié. Cette concession du comité insurrectionnel, dirigé qui plus est par un communiste, peut être saisie en référence à la position ambiguë du producteur de cinéma, tel que le promeut le CLCF en creux : celle d'entrepreneur, partageant avec les équipes les aléas d'une industrie de projet. La logique de projet favoriserait ainsi une relation « compréhensive » des équipes techniques à l'égard des producteurs, comme on peut le voir aussi dans le secteur du théâtre (Grégoire, 2013, p. 81). Cette figure de l'entrepreneur ne correspond pas à celle d'un directeur d'établissement industriel, ni au gestionnaire de capitaux, figures contre lesquelles s'était construite la revendication de contrôle ouvrier dans les années trente. Comme en prolongement du souhait de la Fédération des artisans français du film, le paritarisme traduit plutôt la volonté d'une évolution des mandats favorable à la partie salariée dans les institutions du cinéma français en 1944, tout en reconnaissant les producteurs comme partenaires.

Pour autant, le propos du CLCF n'est pas de réconcilier les intérêts de salariés et patrons (à la manière de la Charte du Travail), mais au contraire de gérer des « conflits d'ordre professionnel » évoqués d'emblée. La divergence d'intérêts entre travail et capital est sous-jacente aussi à l'évocation d'une série de dispositifs devant être élaborés et soutenus par le nouvel organisme central, comme l'encadrement

477 *Ibid.*, « L'activité... », p. 2.

478 *Ibid.*, « Le Comité de libération du cinéma français... », p. 2.

479 *Ibid.*, « L'activité... », p. 2.

480 *Ibid.*, « Les commissions », p. 2.

481 *Ibid.*, « L'activité... », p. 2. La commission de censure est créée par ordonnance le 3 juillet 1945. Les visas délivrés dès lors par le Ministre de l'information concernent la représentation et l'exportation.

des rémunérations particulières (droit d'auteur, intéressement des équipes aux bénéfices)⁴⁸² ou l'interdiction des contrats d'exclusivité des auteurs, des techniciens et des artistes « dans le souci de protéger le cinéma français contre l'emprise des trusts »⁴⁸³.

Enfin, le bulletin mentionne l'objectif d'assurer la formation de la main-d'œuvre, à travers l'ouverture d'une école du cinéma « démocratique » (en référence au recrutement des étudiants de l'IDHEC, accessible aux seuls bacheliers) et d'une Cinémathèque nationale (mais aussi d'un Centre du dessin animé et d'un Centre du film comique). S'ajoute à la formation, le souhait d'un soutien à la progression qualitative du produit, reprenant le contenu du décret non appliqué du 17 mars 1944, qui créait un Comité d'études artistiques et techniques. Le CLCF entend ainsi instituer une commission technique, elle-même dotée de sous-commissions pour les décors en studio, la prise de vues, le son...⁴⁸⁴. Cette commission technique, sur laquelle on reviendra du fait de son caractère d'emblème de la qualité de technicien, est créée à l'initiative du directeur du cinéma dès septembre 1944 (Léglise, 1977, p. 130).

Finalement, la lecture du bulletin du CLCF permet de dégager la formation d'une problématique organisationnelle, allant bien au-delà de contraintes matérielles immédiates (vétusté ou destructions d'équipements, pénuries multiples). Cette problématique poursuit la réflexion syndicale et parlementaire entamée dans les années trente, embrassant, non l'établissement, mais une organisation économique d'échelle nationale. Vichy confirmait la pertinence de ce regard sur l'industrie, en initiant le principe d'un soutien public à la production. Dans l'immédiat après-guerre, le CLCF entend préciser les modalités de cette action publique, témoignant en cela d'un *état du débat*, rendu possible par le préalable de l'expérience institutionnelle du COIC et aboutissant dans la fondation du Centre national de la Cinématographie en 1946.

1.1.2. Dans le fil des comités de gestion : coopérative et nationalisation

Outre le paritarisme revendiqué par le CLCF, la candidature du mandat fait retour dans l'annonce de la naissance de la Coopérative générale du cinéma français (CGCF). Il s'agit d'une société autogérée par ses salariés, dont Louis Daquin est le premier président directeur général. « Un plan est en préparation, qui prévoit la réalisation d'une quinzaine de films »⁴⁸⁵. On peut voir dans la création de cette entreprise une modalité du contrôle ouvrier, s'exerçant directement dans l'établissement, dans le fil des comités de gestion expérimentés, au moment de l'éviction d'employeurs collaborationnistes (Le Crom, 1998b).

482 *Ibid.*, « L'activité... », p. 2.

483 *Idem.*

484 Mais encore : laboratoires, projection sonore, mais aussi couleur, télé-cinéma, dessin animé. De plus, le projet envisage des sous-sections pour le truchage, le 16mm, le doublage ; *ibid.*, « Les travaux de la commission technique », p. 3.

485 Bibliothèque nationale, Bulletin officiel du CLCF, op. cit.

Mais l'idée de comités de gestion est surtout développée dans un autre document, diffusé conjointement par le syndicat des travailleurs du Film et le syndicat des techniciens de la production⁴⁸⁶, tous deux reconstitués. Ce plan vise la transformation de la Continental, suite à sa réquisition. Doit voir le jour un conseil d'administration composé de représentants des organisations d'ouvriers et de techniciens de toutes les branches du secteur, ainsi que de représentants de l'Etat et de la Direction générale de la Cinématographie. Ce comité effectuerait un tri des scénarios, proposés à des metteurs en scène qui dirigeraient, au sein des studios de Billancourt, le tournage de cinq grands films et quatre films moyens par an. À cette fin, seraient recrutées cinq équipes⁴⁸⁷, entre lesquelles serait réparti le programme de production. Ces équipes participeraient de la définition des devis, validé par le comité de gestion. Le personnel auxiliaire (secrétaires de production, accessoires, etc.) bénéficierait d'engagement à l'année, pouvant ainsi intervenir sur plusieurs productions. Une supervision unique serait assurée par un administrateur, désigné par le comité de gestion. Le budget de la société serait alloué par la puissance publique.

Ce projet de nationalisation, qui évoque la reprise de GFFA envisagée par le SGTIF à la fin des années trente, se distingue donc de la refondation du COIC, qui, si elle doit permettre de définir des coordinations au niveau national, n'engage pas l'acte de production proprement dit. Ce projet se présente aussi comme une alternative à l'opportunisme économique des grandes entreprises privées⁴⁸⁸ et comme une réponse à la production des studios états-uniens. En ce sens, on peut y voir la volonté d'« éliminer les capitalistes tout en conservant les techniques qui assuraient la rentabilité de leurs entreprises » (Rivero, 1951, p. 17). Dans les faits, la Continental est transformée en Union Générale Cinématographique (UGC) en 1945-1947 : un ensemble de sociétés d'économie mixte actives dans la production, la distribution et l'exploitation (Bertin-Maghit, 1989, p. 264-265)⁴⁸⁹. À défaut d'enquête plus poussée, nous sommes tentés d'y voir l'expression d'un arbitrage du gouvernement provisoire, visant à affirmer une industrie nationale sans en laisser la gestion aux syndicats communistes.

En somme, les bulletins consultés disent la candidature à la décision économique portée par les groupes résistants et notamment par les salariés. Ils décrivent deux pôles revendicatifs touchant l'industrie : d'un

486 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244, *Le syndicat des travailleurs de l'industrie du film et le syndicat des techniciens de la production*. Brochure de 16 pages. Non daté. Le contenu de la brochure suggère une publication dans l'immédiat après-guerre.

487 Chaque équipe incluant un metteur en scène, un auteur, un scénariste, un dialoguiste, un adaptateur, un directeur de production, un assistant-metteur en scène, un chef opérateur, deux assistants-opérateurs, un décorateur, un assistant-décorateur.

488 Par exemple, en 1945, *Pathé* s'associe à la société états-unienne *RKO* et *Gaumont* à l'anglais *Eagle Lion* (Léglise, 1977, p. 167).

489 Les studios de Billancourt et les laboratoires CTM (dépendant de la Continental pendant la guerre) restent au secteur privé.

côté, le souhait d'instituer un dispositif national de coordination centralisée associant de manière paritaire des producteurs entrepreneurs et des représentants des salariés ; d'un autre côté, la volonté d'exercer un contrôle direct sur la production, à partir d'une coopérative ou d'une grande entreprise nationale gérée par les salariés et les représentants de l'Etat. Si ces deux orientations ne sont pas antagonistes, on peut toutefois considérer qu'elles témoignent d'une dualité des ancrages sociaux (production vs ouvriers) dans les organisations professionnelles dans l'après-guerre et de la fidélité à deux histoires qui s'entrecroisent sans se confondre.

1.2. La profession dans la concurrence internationale : vers une sécurité sociale industrielle

Après-guerre, la question de l'ouverture du territoire à la concurrence internationale traverse toutes les instances de discussion relatives au cinéma⁴⁹⁰. La réception de la signature de l'arrangement Blum-Byrnes en 1946, ouvrant le territoire français aux films états-uniens, prend sens dans ce contexte, en engageant la formation d'une action collective de très grande ampleur, durant laquelle la communauté professionnelle entend affirmer sa légitimité dans les orientations productives de la nation. On restitue ce processus en partant du renforcement du fait syndical après-guerre et de la création du Centre national de la Cinématographie (1.2.1). Ce préalable permettra d'appréhender la signification latente (Merton, 1965, p. 112) de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes (1.2.2) et sa contribution à l'élaboration de ce qui se manifeste au patronat comme une « sécurité sociale industrielle », assurant le soutien financier à une industrie de projet (1.2.3).

1.2.1. Du renforcement du fait syndical à la création du Centre national de la Cinématographie

La structuration du fait syndical après-guerre se vérifie dans sa presse. Le syndicat des techniciens, présidé par le réalisateur Jean Grémillon, compte plus de vingt sections dans les années 1946-1948⁴⁹¹. D'après le directeur de production Charles-Félix Tavano⁴⁹² (1949, p. 87), la seule section des directeurs

490 Organisations patronales, commission interministérielle du cinéma, etc.

491 Le bulletin du syndicat des techniciens de décembre 1946 fait état de 27 sections ; cf. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 237, *Le Technicien et l'ouvrier du film*, 2ème année, n°10, décembre 1946. Cet ordre de grandeur est confirmé en 1948, dans une allocution en assemblée générale du président Jean Grémillon, qui évoque lui 22 sections ; Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°10, avril 1948, « Allocution du président Jean Grémillon à l'assemblée générale du syndicat des techniciens de la production cinématographique », p. 10.

492 Charles Félix Tavano (1887-1963), occupe plusieurs emplois de direction au théâtre puis au cinéma, et intervient occasionnellement comme producteur et metteur en scène. Il débute comme directeur de production sous l'Occupation. En 1949, il est membre de la Société des gens de lettres (pour des romans et scénarios) et de la

de production compterait 70 membres en 1949. Louis Daquin, devenu secrétaire général du syndicat, évoque 800 membres présents en assemblée générale en novembre 1947⁴⁹³. Le temps paraît lointain de la réunion des six premiers syndicats de techniciens en une Fédération Nationale des Artisans Français du Film, qui atteignit au plus haut 320 membres. Ce développement du fait syndical technicien doit à l'épisode vichyste : à partir de 1941, le COIC a institué une forme de syndicalisme obligatoire, en délimitant le périmètre professionnel par l'attribution de la carte professionnelle. Contre toute intention préalable, le régime a ainsi contribué à implanter un syndicalisme catégoriel unifié, dont la prétention au mandat s'affirme à la Libération.

Du côté des industries techniques, le fait syndical n'est pas moins manifeste. Un document interne du syndicat des travailleurs du film fait formellement état de 4 000 adhérents en septembre 1947 (ouvriers, ouvrières, employés, employées, cadres et maîtrise), rassemblant manifestement ouvriers des studios et des laboratoires, en dépit de la scission évoquée en 1938⁴⁹⁴. Ces effectifs sont partie prenante d'une Fédération du spectacle désormais nationale (Perron, 2001) et comptant dix-huit syndicats, 40 000 adhérents, un taux de syndicalisation de 75% (Hubert-Lacombe, 1996, p. 91). Dans le cinéma, « ...les auteurs et scénaristes, les réalisateurs et techniciens de la production, les acteurs, les cadres et les employés de la distribution, les techniciens des laboratoires et des studios, la CGT est partout et partout en position dominante » (*idem*).

La Fédération ne connaît pas de scission avec Force ouvrière en 1947, ce qui peut être lié au fait que son secrétaire général de 1945 à 1949, l'artiste musicien Jacques Marion, est anti-communiste⁴⁹⁵ (Perron, 2001). Toutefois, l'année 1948 voit la formation de toute pièce d'une fédération CGT-FO rivale, minoritaire mais non sans influence dans différentes instances institutionnelles. En vis-à-vis, l'ancrage des travailleurs du cinéma dans la CGT trouve des relais dans les autres fédérations : celle du bâtiment, qui participe de la construction d'un premier palais du Festival international du film à Cannes, ou celle des cheminots, qui participe au tournage de *La Bataille du Rail* de René Clément, film consacré lors de la première édition du festival en septembre 1946.

Société des auteurs et compositeurs (pièces et musiques). Il est membre de l'Association des écrivains combattants (Tavano, 1949, p. 87).

493 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°10, avril 1948, Rapport moral de Louis Daquin, p. 11.

494 Les effectifs du syndicat sont répartis comme suit : ouvriers : 2 583 ; ouvrières : 641 ; employés : 101 ; employées : 178 ; cadres et maîtrise M. et F. : 479 ; total : 3 982 ; Cf. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244, Lettre de G. Pignault, Secrétaire administratif trésorier du SGTIF à M. Marion, Secrétaire Général de la Fédération du spectacle, 18 septembre 1947.

495 Jacques Marion succède à François Cébron, exclu de la CGT à la Libération (notice François CEBRON, *Le Maitron en ligne*).

La formation d'organisations syndicales puissantes se vérifie aussi du côté patronal, à travers la création une Confédération générale du cinéma français, concrétisant en juillet 1946 un projet conçu depuis les années trente (Léglise, 1977, p. 141). Cette confédération rassemble un syndicat d'employeurs unique pour chaque branche d'activité. Malgré des conflits endémiques entre les exploitants et les autres segments de la filière, cette confédération se construit sur la volonté partagée d'un retour au libéralisme, articulée à une délibération sectorielle réservée aux seuls employeurs et cantonnant les relations professionnelles à la sphère du travail (Bertin-Maghit, 1989, p. 261-262, 267-268), bref, une configuration décisionnelle proche de celle en vigueur durant l'Occupation.

Compte tenu de la nature des acteurs syndicaux d'après-guerre, il va de soi que c'est du côté des organisations de salariés que la volonté de rénover les institutions de Vichy est la plus affirmée, croisant de ce fait l'orientation prise par les forces gaullistes. La création du Centre national de la Cinématographie le 25 octobre 1946⁴⁹⁶, traduit cette convergence. Le CNC succède à l'Office professionnel du cinéma (OPC) provisoire, créé le 28 août 1945 et dont le principal apport fut d'avoir fait disparaître les groupements d'exécution et introduit un conseil paritaire (Léglise, 1977, p. 139-140). Entrant en activité début 1947 (Jeancolas, 1993), le CNC acte la reconstitution d'une instance centrale de réglementation sectorielle.

C'est un établissement public à caractère administratif. Ses missions consistent à étudier les projets de loi, décrets, arrêtés relatifs à l'industrie cinématographique ; définir les coordinations productives ; procéder à l'observation statistique de l'activité économique ; contrôler le financement et les recettes des films ; délivrer des subventions et avances aux producteurs ; organiser la formation professionnelle et technique et s'assurer du fonctionnement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprises ou interentreprises (art. 2). Le centre est doté de l'autonomie financière⁴⁹⁷.

Au point de vue de l'organisation interne⁴⁹⁸, le directeur général est assisté d'un conseil paritaire de huit représentants patronaux et huit représentants salariés, choisis dans les syndicats (art. 4). Le conseil a voix consultative sur toute question relative au cinéma, au budget et à la nomination du directeur⁴⁹⁹, mais pas sur les conflits du travail, qui se situent hors de ses attributions (art. 2). Par sa composition, le conseil paritaire revient sur l'hégémonie du patronat en commission consultative du temps du COIC et

496 Loi du 25 octobre 1946 portant Création du Centre national de la Cinématographie, Journal officiel du 26 octobre 1946, p. 9070.

497 Ses recettes comprennent subventions de l'Etat, cotisation professionnelles, produit d'exploitation des films réalisés pour le compte du centre national (art. 12.).

498 Cette organisation interne prolonge celle de l'office professionnel du cinéma, qui comprenait déjà un conseil de paritaire de huit membres (Léglise, 1977, p. 140).

499 Le directeur du CNC est nommé par arrêté du ministre chargé de l'Information, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

concrétise le souhait du CLCF. En revanche, il ne peut émettre que des avis, le directeur restant prépondérant : il représente une personne morale, engage le centre par sa signature, règle l'industrie, surveille l'application des règlements, détient un pouvoir financier (art. 6). En outre, un comité administratif, composé de représentants de différents ministères⁵⁰⁰, se substitue à l'ancienne Direction ministérielle du cinéma, pour veiller à la sauvegarde des intérêts généraux du CNC et donner son avis sur le projet de budget (art. 5 et 9).

Par son droit de regard sur les questions économiques et sociales, le CNC assume l'une des fonctions attribuées aux comités d'entreprise, tel que le définit l'ordonnance du 22 février 1945⁵⁰¹. En revanche, comme dans le cas des comités d'entreprise, son conseil a voix consultative, non délibérative. De plus, la nomination du haut fonctionnaire gaulliste, Fourré-Cormeray, à la tête du CNC⁵⁰², après qu'il ait remplacé Painlevé en mai 1945 à la Direction du Cinéma (Léglise, 1977, p. 132), prolonge la tenue à distance d'un exercice direct du pouvoir par les représentants professionnels, côté employeurs comme salariés⁵⁰³. Pour autant, en décembre 1946, le bulletin des techniciens et travailleurs du film se félicite de la création du CNC, qu'il présente comme le « fruit d'une longue et opiniâtre lutte menée par [le] syndicat »⁵⁰⁴. La presse syndicale appelle ainsi à se saisir du comité paritaire pour agir : en dépit des « énergiques protestations » des employeurs, opposés à l'intervention du CNC dans leurs affaires, « le succès dépendra de notre action à nous, techniciens et ouvriers, et notamment notre action au sein du Conseil Paritaire qui siègera auprès du Directeur du Centre ».

1.2.2. De la création du fonds de soutien au sens latent de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes

Dans l'immédiat après-guerre, la question de l'inscription du film français dans la concurrence internationale s'exprime dans plusieurs dispositions légales. Le 26 octobre 1946 sont signés de premiers accords de co-production franco-italienne, visant la réalisation de films à devis élevés (Léglise, 1977, p. 173-174). Ces accords seront suivis les années suivantes de plusieurs accords de même type avec l'Italie ou d'autres pays. En parallèle, une prime à l'exportation est instituée le 3 août 1947, attribuant un

500 Finances, information, affaires étrangères, éducation nationale, production industrielle, économie nationale, colonies, agriculture.

501 Ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, Journal officiel du 23 février 1945, p. 954.

502 Michel Fourré-Cormeray reste à la tête du centre jusqu'à 1952 ; lui succède Jacques Flaud en 1952-1959 ; puis de nouveau Fourré-Cormeray en 1959-1965.

503 Cette interprétation est aussi celle de Bertin-Maghit (1989, p. 285), mais fait écho à d'autres expériences d'innovations sociales durant l'après-guerre (ex. Le Crom, 1998b, p. 172).

504 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 237, *Le Technicien et l'ouvrier du film*. 2e année, n°10, décembre 1946, p. 2.

minimum garanti par l'Etat aux producteurs des films les plus performants sur le marché international (Gimello-Mesplomb 2014, p. 17-18 ; Vernet, 2014, p. 80-81). Cette prime prend sens dans un débat sur le soutien à la qualité cinématographique, qui est ici sanctionnée par le seul marché, non par l'élection des films soutenus.

Mais c'est la signature de l'arrangement Blum-Byrnes⁵⁰⁵ qui va consolider la production nationale en enjeu professionnel majeur. La signature de l'arrangement a lieu le 26 mai 1946, entre Léon Blum, représentant plénipotentiaire du gouvernement provisoire et James Francis Byrnes, secrétaire d'Etat dans l'administration Truman. Ce texte technique porte principalement sur le règlement des dettes de guerres dues par la France aux Etats-Unis. Il comporte une annexe ouvrant les salles françaises au stock de films états-uniens, bloqués par les Allemands pendant la guerre. L'exposition en salle des films français y est contingentée à quatre semaines sur treize par trimestre. En contrepartie, la France obtient l'effacement de sa dette à l'égard des Etats-Unis, ainsi qu'un nouveau prêt (Darré, 2000, p. 72). Aux yeux des Etats-Unis, ces dispositions, qui favorisent l'exposition des films hollywoodiens, revêtent un caractère stratégique commercialement et idéologiquement (Stonor Saunders, 2003). Pour les négociateurs français en revanche, le cinéma ne représente pas une activité dont le redressement soit considéré comme prioritaire (contrairement au charbon, à l'électricité ou à l'acier par exemple) (Margairaz *et al.*, 2018, p. 20).

En France, alors que la production et l'exploitation cinématographique ont repris⁵⁰⁶, malgré un contexte économique dégradé, les dispositions de l'arrangement sont accueillies de manière contradictoire. Les exploitants y sont favorables, mais aussi le public, demandeurs de films états-uniens (Jeancolas, 1993). En revanche, les producteurs y voient la réduction d'un quota de films de production française à l'écran, envisagé par eux les mois précédents (en substitution de l'ancien contingentement à l'importation)⁵⁰⁷. À leurs yeux, cet affaiblissement de l'exposition des films français, qui engage le renflouement de toute la filière, aggravera la situation économique du cinéma, déjà tenue à l'écart du « plan Monnet » de reconstruction de l'économie nationale sur cinq ans, adopté par le général de Gaulle début 1946 (Hubert-Lacombe, 1996, p. 89). Pour cette raison, on peut comprendre que les producteurs initient la création d'un comité de défense du cinéma français (CDCF) en juin 1946, visant à obtenir des compensations financières (Hubert-Lacombe, 1996, p. 92 et suivantes ; Bertin-Maghit, 1989, p. 273).

505 Selon la terminologie originale de ce qui fut ensuite couramment appelé accords Blum-Byrnes (Jeancolas, 1993).

506 Voir tableau *infra* : production française de 1938 à 1950. Du côté de l'exploitation, 1947 est une année record avec plus de 420 millions de billets vendus, ouvrant une décennie de forte fréquentation (Creton, 2014, p. 43 ; Marie, 2007, p. 19).

507 Le quota à l'écran doit se substituer au contingentement à l'importation, mis en œuvre sans résultats probants durant les années 1930 (Bertin-Maghit, 1989 p. 271-272 ; Jeancolas, 1993).

Toutefois, c'est à travers la mobilisation des organisations de salariés que l'opposition à l'arrangement va prendre sa véritable ampleur. La création effective du Comité de défense du cinéma français revient en effet au syndicat des techniciens, lors d'une assemblée générale de novembre 1947. Le CDCF, présidé par le metteur en scène Claude Autant-Lara, rassemble alors producteurs, metteurs en scène et équipes. Il est soutenu par l'IDHEC, la revue *L'Ecran français*, la Fédération du spectacle⁵⁰⁸ et plus largement par « la mouvance communiste, alors très importante dans les milieux intellectuels et artistiques » (Sellier, 1993). Le CDCF et ses alliés entendent obtenir la révision de l'arrangement, c'est-à-dire la sanctuarisation d'une exposition élargie aux films de production française et la préservation de capacité de production conséquentes. À cette fin, ils mènent une action de sensibilisation du public par la presse et la diffusion de courts métrages et reportages dans les salles.

Un *Manifeste du comité de défense du cinéma français*⁵⁰⁹ est rédigé et signé par les représentants des organisations patronales et salariés, ainsi que par des représentants des sociétés d'auteurs (SACEM, SACD) et plusieurs personnalités du cinéma. Ce texte entend expliciter la portée de la lutte :

Toute grande nation trouve en lui [le cinéma] un moyen d'expression et une forme d'expansion propre à notre époque. Produire des films de qualité, en assurer la diffusion : c'est, pour un peuple moderne, un des aspects de sa grandeur et de sa qualité.

Dans le droit fil d'une rhétorique issue de la fin des années vingt, le film est posé en enjeu national (à la manière dont peut l'être la Défense par exemple). Dès lors, la mobilisation doit être unitaire :

Pour la première fois, toutes les branches patronales de la profession, des producteurs aux exploitants, se trouvent, malgré des intérêts parfois divergents, intimement associés avec tous les groupements de créateurs, de techniciens, d'acteurs, de critiques et de travailleurs du film, dans une volonté commune, vers un but commun.

À l'affirmation de cette unité interclassiste fait suite un programme en trois points, traduisant une représentation du fait productif sécurisé au niveau national, dans le droit fil du bulletin du CLCF de 1944 :

1) Que la programmation nationale soit largement réservée à la production nationale et que la place laissée sur nos écrans aux films étrangers soit avant tout fonction de leur qualité.

508 Voir par ex. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle* n°10, avril 1948, Rapport moral de Louis Daquin à l'assemblée générale des techniciens, p. 10.

509 Le manifeste est reproduit dans Douy *et al.*, 2003, p. 170.

2) Que, sur le plan national, les conditions faites à la production et à l'exploitation cinématographiques soient, dans leur ensemble, aménagées rapidement pour que puisse survivre l'une de nos plus importantes industries dont la paralysie actuelle a déjà provoqué un chômage massif et a menacé gravement l'équilibre des entreprises.

3) Que, sur le plan international, tout soit mis en œuvre pour faciliter la diffusion du film français et accroître son rayonnement à l'étranger.

Toutefois, le débat sur l'arrangement est traversé par la guerre froide. Une campagne anti-communiste, initiée par un parlementaire SFIO, puis menée sans discontinuer dans la presse généraliste et les syndicats FO, dénonce un « noyau de saboteurs et agents de l'étranger » dans le cinéma, l'IDHEC⁵¹⁰, les ciné-clubs ainsi qu'au Centre national de la Cinématographie (Jeancolas, 1993 ; Hubert-Lacombe, 1996, p. 95). À l'inverse, le PCF dénonce un « complot contre l'indépendance française »⁵¹¹.

Cette politisation du débat escamote l'agrégation, au sein des opposants à l'arrangement, d'acteurs salariés et patronaux divers dans leurs opinions politiques, autour de la référence commune au *film français*. Une photographie, reproduite en annexe 9, de la première réunion du CDCF, prise à l'IDHEC le 11 février 1948, permet de l'illustrer. Y apparaissent trois personnalités, dont l'union circonstancielle suggère leur indifférence relative aux orientations politiques privées : Charles Chézeau, Claude Autant-Lara et Marcel L'Herbier.

Charles Chézeau, né en 1905, est d'abord peintre de studio, avant de devenir secrétaire adjoint syndicat des travailleurs du film durant le Front populaire. Communiste, résistant, il devient secrétaire général du SGTIF en 1945, en succession de Robert Jarville (mort en déportation). En 1949, il succède à Jacques Marion à la tête de la Fédération nationale du Spectacle, jusqu'alors dominée par les musiciens. Il occupe cette fonction jusqu'à sa mort en 1955⁵¹².

Concernant Claude Autant-Lara, quelques points de repères sont nécessaires là aussi, avant de revenir de manière plus détaillée sur son cas au chapitre 5. Né en 1901, il est passé par la décoration (notamment auprès de L'Herbier) et l'assistantat de mise en scène, avant d'entamer une carrière de réalisateur dans les années 1930 (passant quelques années aux Etats-Unis). Poursuivant cette activité durant l'Occupation, il rejoint parallèlement l'organisation clandestine Front National (Bertin-Maghit, 1989, p. 176). Membre du syndicat des techniciens, dont il devient président en mars 1948⁵¹³, il est l'un des principaux animateurs du Comité de défense du cinéma français, se voyant conférer à cette occasion

510 Présidé par le critique cinématographique communiste Léon Moussinac de 1948 à 1950. L'Herbier lui succède.

511 *La Vie ouvrière*, cité par Hubert-Lacombe, 1996, p. 92.

512 Pour la biographie de Charles Chézeau : notice Charles CHEZEAU, *Le Maitron en ligne* ; Perron, 2018b.

513 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, avril 1948, « Bureau syndical », p. 11.

une stature « citoyenne » (Jeancolas, 1996, p. 144). Il défend l'idée, dominante à la CGT, selon laquelle l'émergence de la qualité cinématographique dépend directement de la quantité de films produits (Vernet, 2014), croisant ainsi défense du produit et celle d'un certain volume d'emploi.

Quant à Marcel L'Herbier, né en 1888, esthète qu'on peut rapprocher d'un apolitisme artiste, il apparaît ici en tant que président d'honneur du CDCF. Il est en cela fidèle à son militantisme professionnel.

Cette photographie ne fait pas apparaître de représentants patronaux, signataires du *Manifeste du comité de défense*. Toutefois, on peut y voir une représentation de la fraction de la profession la plus investie dans le comité.

Plusieurs autres photographies en annexe 9 montrent la manifestation des professionnels du cinéma le 4 janvier 1948 sur les Grands Boulevards à Paris. Cette manifestation aurait rassemblé 10 000 personnes (Jeancolas, 1993). Sur l'une des photos, une pancarte accrochée sur un camion donne une citation du metteur en scène Jean Delannoy : « Le cinéma français vivra, parce qu'il est libre, libre d'esprit et libre de crever de faim ! Mais libre ». Ce « cinéma libre », qui plus est « libre d'esprit », réfère à la dimension culturelle du produit, et incidemment à sa dimension nationale. S'y ajoute la prise à partie du public : « Spectateurs, vous devez l'aider à se défendre », ce qu'on peut comprendre comme médiation dans l'adresse au gouvernement, pour asseoir la légitimité de la revendication au-delà de la profession. En toile de fonds apparaît le motif de la guerre économique et culturelle : « Bientôt, le bourgogne sera remplacé par le Coca-cola ». Dans son exhortation à « sauver le cinéma français », ce défilé évoque celui des Artisans français du film en 1934. Mais ce n'est plus une collection d'artisans supposément menacés par les travailleurs étrangers qui s'exprime, ce sont les représentants d'une industrie, associant la défense du travailleur à la défense de l'industrie et du produit (Segrestin, 1985, p. 148), de façon analogue aux mobilisations se déroulant à même époque dans les mines par exemple.

La corrélation entre la mobilisation et la révision des accords le 27 janvier 1948, est établie dans plusieurs travaux historiques (Portes, 1986 ; Jeancolas, 1993). Après sept mois de négociations, un nouvel accord est entériné le 16 septembre 1948, élargissant l'exposition des films français à cinq semaines par trimestre (donc une semaine de plus que dans le premier accord).

Ce n'est pas tout : dans les jours qui suivent, le 23 septembre 1948, est instituée une aide temporaire à l'industrie cinématographique⁵¹⁴ par un vote parlementaire unanime (sauf trois voix). Cette loi inaugure une méthode inédite de financement de l'industrie, le soutien automatique à destination « des producteurs, exportateurs de films français, aux éditeurs de journaux filmés et aux commerçants exploitants » (art. 3). Ce fonds inaugure un autofinancement sectoriel, visant à compenser la pénurie de capitaux et à préserver les capacités de production nationales. Sa ressource principale est la taxe spéciale

514 Loi du 23 septembre 1948 instituant une aide temporaire à l'industrie cinématographique, Journal Officiel du 24 septembre 1948, p. 9401.

additionnelle (TSA) sur le prix des billets de cinéma, instituant un prélèvement obligatoire sur la recette d'exploitation de tous les films (états-uniens inclus).⁵¹⁵ Une part égale de l'aide est attribuée à l'exploitation et à la production. Pour cette dernière, tout film français produit ou coproduit dans des conditions fixées par des accords internationaux, bénéficie d'une subvention automatique, fonction des recettes d'exploitation réalisées en France par la société qui le produit⁵¹⁶. La taxe s'articule elle-même au contrôle des recettes, à partir de « la déclaration obligatoire des recettes »⁵¹⁷, service qui constitue « le système nerveux central de la gestion du Fonds de soutien » (Bonnell, 1978, p. 314). Le fonds est géré à l'extérieur du CNC, son conseil d'administration déclinant une variante du paritarisme, puisqu'il intègre trois représentants des employeurs et des salariés, plus six représentants de l'Etat⁵¹⁸.

Des analyses rétrospectives ont relativisé le danger représenté par l'arrangement Blum-Byrnes. Jeancolas (1993) fait état des limites quantitatives de la production française à l'époque, par conséquent hors de capacité d'occuper les écrans au-delà de quelques semaines. Allant au bout de son raisonnement (*ibid.*, p. 32), il envisage l'arrangement Blum-Byrnes comme cadre sans lequel l'envahissement des films états-uniens aurait été incontrôlable : ces films « auraient déferlé en rangs encore plus serrés si le quota n'avait maintenu un espace de sûreté qui lui [le cinéma français] a permis de respirer, donc de survivre ». En ce sens, l'arrangement Blum-Byrnes aurait sauvé le cinéma français. Hubert-Lacombe (1996, p. 89) reprend cette idée en parlant de « disproportion » entre la lettre des accords et le mouvement de rejet qu'il a fait naître. Toutefois, elle relève aussitôt que la signification de ce rejet est irréductible à un motif purement économique et y voit une réaction au « non-aboutissement des espoirs portés à la Libération ».

Approfondissant cette intuition, on peut supposer que la mobilisation, qui suivit la signature de l'arrangement, a revêtu un sens *latent* (Merton, 1965, p. 112), c'est-à-dire immanent à l'action collective sans avoir jamais fait l'objet d'une prévision consciente : la consolidation de la communauté professionnelle autour du produit et l'objectivation du cinéma français comme cause nationale irréductible à une orientation partidulaire. En effet, depuis la Libération, c'est sans doute la lutte contre l'arrangement qui a engagé le plus manifestement la communauté professionnelle dans son affirmation

515 Ce prélèvement s'élève à 7% du prix du billet (Sellier, 1993).

516 L'aide est attribuée aux producteurs de films réalisés par des équipes exclusivement françaises, montés et tirés dans des laboratoires français. L'aide est proratisée en cas de coproduction. Le niveau de l'aide est proportionnel aux recettes brutes d'exploitation en France, auxquelles s'ajoutent les recettes nettes d'exploitation en France et à l'étranger (Titre II). D'autres clauses de calcul sont prises en compte, notamment pour les courts métrages. Le fonds de soutien contribue à la disparition progressive des avances du Trésor instaurée du temps du COIC.

517 Ce contrôle de la billetterie est complété ultérieurement par un « système informatique de comptabilisation et de ventilation des résultats des salles » (Bonnell, 1978, p. 314).

518 Quatre représentants des ministères, le directeur du CNC, un représentant du Crédit national.

comme sujet collectif, se posant en représentant légitime du cinéma français comme intérêt économique et moral de la nation.

1.2.3. De l'institution d'une sécurité sociale industrielle à la mise en cause des mandats salariaux

Le CNC et le fonds de soutien sont créés entre 1946 et 1948. Ce dispositif productif ne peut être réduit à la continuation des institutions de Vichy une fois ôtée leur dimension raciste et presque exclusive des mandats salariés. La portée de ce dispositif doit être envisagée dans le contexte de l'après-guerre. Au sujet du fonds de soutien, une monographie industrielle d'origine patronale évoque ainsi un « système, assez subtil mais complexe, de recette différée, détaxée, et grevée d'une certitude d'emploi ». Puis vient une caractérisation tout à fait significative : « C'est en somme, pour employer une image, une sorte de "Sécurité Sociale du Cinéma" » (CNCF, 1954, p. 221).

On sait que l'idée de « sécurité sociale » se déploie sous différentes modalités et dans différents pays depuis 1941 (Margairaz *et al.*, 2018), désignant généralement l'institution de mécanismes de sécurisation économique de situations de non emploi. S'agissant d'une industrie, on peut y voir, selon une formulation de Didry (2016, p. 237), un « droit de tirage économique » visant à préserver les sociétés de production de l'aléas d'une logique de projet. De fait, en dépit de la hausse continue des budgets de film (CNCF, 1954, p. 27) comme de la vétusté de l'équipement, le fonds de soutien participe d'une relance de la production à un niveau proche de l'avant-guerre, tout en sortant le financement de la mainmise de la distribution.

Le tableau ci-dessous traduit ainsi les variations de l'activité économique en nombre de films produits.

Production française de 1938 à 1950⁵¹⁹

Années	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Total	123	72	28	60	78	60	21	72	94	72	92	104	106

Cependant, l'institution du fonds de soutien n'est pas non plus réductible à une intention émanant du gouvernement. En effet, le retour sur la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes montre qu'il n'y a pas de sens à considérer la création du fonds indépendamment d'une mobilisation collective continue depuis la Libération, animée par les groupements issus de la Résistance. En affirmant le lien profession-nation ou industrie-nation, ces groupements ont investi le champ de la politique industrielle, visant l'« élaboration rationnelle d'une véritable politique du Cinéma » (Charles Chézeau)⁵²⁰. Ainsi, le

519 Cinémathèque française, bulletin du CNC, n°17, jan. fév. mar., avr. 1950, p. 6.

520 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°10, avril 1948, Charles Chézeau, « Soyons vigilants et actifs », p. 10.

fonds de soutien est aussi susceptible d'une lecture salariale, comme dispositif permettant la préservation des collectivités de travail (Didry, *ibid.*, p. 238-242), compte tenu de la discontinuité des engagements.

En outre, le renforcement de l'industrie nationale liée à la préservation des collectivités de travail répond à l'orientation convergente des organisations patronales et syndicales en faveur de la quantité produite. Portes (1986) et Vernet (2014), présentent cette convergence, comme alliance paradoxale de la CGT et des patrons. À nos yeux, il ne s'agit pas d'une alliance, mais du croisement de problématiques distinctes : les préoccupations commerciales des producteurs et distributeurs, et le soutien à l'emploi visé par les syndicats de salariés. Le primat de la quantité exprime les ancrages fondamentaux de la collectivité des employeurs d'une part, menacée sur son marché domestique, et des salariés d'autres part, pour lesquels la sous-activité industrielle se présente comme principale menace à la pérennité de l'activité professionnelle.

Dans les années d'après-guerre, le chômage se manifeste à nouveau comme une préoccupation prioritaire de la collectivité des salariés, qui nous intéresse principalement ici. En 1949, Claude Andren, assistant réalisateur et secrétaire général de section au syndicat des techniciens, fait état de la « concurrence redoutable » des entrants sur le marché de l'emploi, le « surencombrement de la profession et particulièrement de la branche assistant-réalisateurs, avec ses 80% de chômeurs quasi permanents » (Andren, 1949, p. 130). De même, la documentation syndicale évoque en 1952, « Le chômage partiel ou total [qui] atteint cette année chacun d'entre nous » et l'inscrit dans une problématique plus vaste, celle des 300 000 chômeurs (secourus et non secourus) dans différents secteurs (papier, textile, métallurgie...), en conséquence d'une « politique économique désastreuse »⁵²¹. Suit la revendication de « retrouver un plein emploi dans une économie saine », en phase avec un horizon d'émancipation partagé par l'ensemble des professionnels intermittents du spectacle mobilisés à l'époque (Grégoire, 2013, p. 61 et suivantes). C'est à l'aune de cet objectif de plein emploi que le primat de la quantité de films produits trouve sa raison.

L'investissement professionnel et syndical des salariés dans les enjeux industriels se poursuivra (on le verra), en dépit de la marginalisation progressive des communistes et de la CGT au sein des institutions du cinéma, notamment du fait de la guerre froide. Témoigne de cette marginalisation sur fondement politique l'intégration au CNC en 1947 de Raymond Le Bourre, syndicaliste du spectacle au sein de FO et adversaire résolu de la CGT⁵²² ; mais aussi la révocation de deux fonctionnaires communistes en

521 Cinémathèque française, Aguetand 60 B6, « Le problème du chômage ».

522 Raymond Le Bourre (ou Lebourre), anciennement cégétiste, quitte la Confédération pour rejoindre Force ouvrière en 1947. La même année, il entre au CNC en tant que sous-directeur chargé de la réglementation professionnelle et des questions sociales (Hubert-Lacombe, 1996, p. 99 ; notice Raymond LE BOURRE, *Le Maitron en ligne*.

janvier 1950⁵²³ (comme en écho à l'éviction des ministres communistes du gouvernement le 5 mai 1947⁵²⁴).

Le juriste Gérard Valter⁵²⁵ (1969) voit dans cette évolution un tournant administratif des instances du cinéma, mettant en cause leur composante corporative. Ce tournant s'exprime dans le décret du 2 septembre 1953, instituant un Conseil supérieur de la Cinématographie (actif jusqu'en 1959). Attaché au ministre chargé du cinéma, ce conseil doit donner son avis sur les questions relatives à la politique générale du cinéma, les projets de loi, décrets et règlements⁵²⁶, se substituant ainsi directement aux attributions originales du conseil paritaire du CNC. Or ce Conseil supérieur accueille une minorité de professionnels (douze sur trente membres). En parallèle, les avis du conseil paritaire du CNC ne portent plus que sur le budget du Centre, les décisions réglementaires relatives aux cotisations professionnelles, les problèmes relatifs aux œuvres sociales et les questions que l'administration juge opportun de lui soumettre. Il ne siège plus une fois par mois, comme il devrait le faire statutairement, mais seize fois entre 1954 et 1960 (Bertin-Maghit, 1989, p. 285). Enfin, depuis 1948, la parité est abandonnée dans la commission de censure des films.

Malgré cette marginalisation des mandats professionnels, qui reflète des luttes de pouvoir, les institutions du cinéma prolongent l'activité économique initiée sous Vichy. Ces institutions font apparaître l'Etat dans la figure du régulateur (Margairaz *et al.*, 2018, p. 5), accompagnant le développement sectoriel à travers des réglementations nouvelles. Celles-ci sont rassemblées en 1956 dans un Code de l'industrie cinématographique⁵²⁷, définissant l'industrie du cinéma comme espace juridique spécifique. Les quatre parties du Code (CNC, profession, registre public de la cinématographie⁵²⁸ et financement) ne cesseront de s'enrichir, suggérant le développement de la « solidarité organique » identifiée par Durkheim (1978), sous l'aspect de l'élaboration continue de nouvelles coordinations réglementaires entre les instances de la production (entreprises et collectifs de

523 Claude Jaeger et Pierre Bloch-Delahaie.

524 Bibliothèque nationale de France, *L'Humanité*, 6 mai 1947.

525 Gérard Valter entre au CNC en 1947, où il occupe successivement différentes responsabilités (chef du service des contentieux, sous-directeur, directeur adjoint) (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 86).

526 En 1954, le descriptif du Conseil supérieur de la cinématographie fait apparaître différentes sous-commissions, relatives au contrôle des films, aux autorisations d'exercer des sociétés de production, l'administration du Fonds spécial d'aide temporaire, et l'étude des scénarii (en lien avec la loi d'aide de 1953, voir plus loin). Cf. Centre de documentation du CNC, *Bulletin d'information du CNC*, n°26, février 1954.

527 Décret n°56-158 du 27 janvier 1956 portant codification des textes législatifs concernant l'industrie cinématographique, Journal officiel du 31 janvier 1956, p. 1267.

528 Ce registre vise à assurer la publicité des conventions économiques commerciales relatives à la production et à la distribution d'un film.

travail). Enfin, bien que diminué dans ses attributions, le CNC demeure un espace de rencontre et de discussion professionnelle de portée nationale, touchant l'organisation économique du secteur.

Conclusion intermédiaire

La lecture des bulletins résistants et syndicaux de l'immédiat après-guerre met en relief l'enjeu d'un relèvement industriel et moral, investissant d'un sens nouveau les institutions expérimentées durant l'Occupation. Face à des employeurs rassemblés en une Confédération nationale du cinéma français, des organisations professionnelles dominées par les équipes de production envisagent un financement public du cinéma, mais aussi un pilotage socio-économique à deux volets : une gestion paritaire de l'organisme central de coordination de l'activité économique, poursuivant la réintégration nationale initiée du temps du COIC, et le contrôle bipartite (salariés-Etat) ou total (en coopérative) de la production. Ces deux volets se présentent ainsi comme supports d'un exercice juridique, dont la rationalité est mesurée à l'étalon des mandats décisionnels conférés aux salariés. Ces orientations revendicatives s'accompagnent d'une volonté de réglementation opposable aux actionnaires et/ou employeurs, afin de consacrer un pouvoir des travailleurs sur le travail et la production dans son ensemble.

Ces orientations trouvent une réalisation partielle dans la création du Centre national de la Cinématographie, qui centralise la définition des protocoles productifs, tout en déléguant l'initiative de la production à un essaim de sociétés de taille variée. Toutefois, la signature de l'arrangement Blum-Byrnes traduit la distance, voir l'abîme entre négociateurs gouvernementaux et la communauté professionnelle, dans le cadre des négociations internationales d'après-guerre. La mobilisation de masse, aboutissant à la révision de l'arrangement, manifeste alors un contenu latent, la consolidation de la communauté professionnelle autour de la production nationale, transcendant à cette occasion l'opposition de classe entre employeurs et salariés. La création du fonds de soutien donne un débouché opérationnel à cette mobilisation. Son fonctionnement évoque une « sécurité sociale industrielle », embrassant d'un même mouvement la précarité des entreprises, compte-tenu des performances économiques incertaines des produits et la discontinuité de l'emploi des équipes. Pris ensemble, CNC et fonds de soutien satisfont les revendications cégétistes touchant la limitation des forces centrifuges tendant, depuis plusieurs décennies, à livrer l'économie du cinéma à la domination des bailleurs de fonds et aux fluctuations de la production.

Mais d'un autre côté, le fait syndical et professionnel salarié est confronté au déni de mandat : au lieu d'être durablement confirmé dans la participation aux décisions sectorielles, il est tenu à la marge et contraint à s'affirmer au-dehors des arènes de décision constituées. Les instances du cinéma, d'abord inclusives des forces résistantes dans leur ensemble, évoluent vers la bureaucratisation administrative. La trajectoire institutionnelle de l'après-guerre revêt ainsi des traits contradictoires. L'image nette d'une

intégration nationale du cinéma français cède la place à une construction en tension, à une intégration *paradoxe*, qui marginalise l'un des acteurs clés de son édification.

2. De la désintégration du studio à la norme technicienne

Dans l'après-guerre, la nécessité de moderniser les studios constitue un enjeu récurrent de la presse professionnelle. Leur vétusté (et celle des laboratoires) se présente comme une entrave à la reprise des tournages, mais aussi à la production de films capables d'assumer le retour à la concurrence internationale (Bonnell, 1978, p. 311 ; Touati, 1988, p. 26 ; Jeancolas, 1993, p. 13). Or, dans les mêmes années, les studios connaissent une nouvelle évolution organisationnelle majeure : licenciant l'ensemble de leur personnel ouvrier, ils se positionnent dorénavant en prestataires de service, limitant leur activité à la location de plateaux nus, d'ateliers et de bureaux et à l'entretien de ces installations (Benghozi *et al.*, 1995). Cette externalisation de la main-d'œuvre ouvrière a pour conséquence de déléguer l'emploi du personnel ouvrier aux sociétés de production. La condition des ouvriers du tournage se rapproche ainsi de celle des techniciens embauchés au projet. En outre, cette évolution détermine une inquiétude nouvelle parmi les équipes sur la pérennité du studio comme outil et lieu de travail, inquiétude qui s'exprime dans la formation d'une expertise industrielle et d'une promotion de l'outil. Après en avoir parcouru les enjeux, on mettra en perspective les principaux déplacements fonctionnels occasionnés par cette évolution, synthétisés dans un tableau donné plus loin.

Dans un premier temps, nous restituons la genèse de cette inquiétude, en ce qu'elle engage un déplacement des modalités de cohésion professionnelle autrefois médiatisées par le studio (2.1). Dans un deuxième temps, on décrit la manière dont la qualification professionnelle des équipes technico-artistiques, qui s'affirme en toute clarté dans une nouvelle convention collective, est aussi affectée par cette évolution du travail (2.2). Cela nous amènera à observer l'effet de ces évolutions sur des collectifs ouvriers externalisés, en contraste avec leurs homologues des laboratoires (2.3), avant de proposer un tour d'horizon des évolutions ultérieures des institutions de travail dans le cinéma français (2.4).

L'analyse est menée à partir des bulletins du CNC⁵²⁹, ainsi que de sources règlementaires et conventionnelles⁵³⁰. Du côté de la documentation syndicale, on dispose de la série complète des bulletins d'information *Le Film* (mensuel de 4 pages) et de son supplément mensuel *CoqàColor (sic)* pour l'année 1955⁵³¹, entre autres courriers d'information datant de la même période⁵³². Tout ceci est complété de sources de seconde main.

529 On a pu consulter ces bulletins au Centre de documentation du CNC pour les plus anciens, puis à la Cinémathèque française.

530 Cette documentation est disponible sur le site *Légifrance* ou dans des publications officielles.

531 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, Syndicat général des travailleurs du film (suite) : bulletins d'information, 1939-1976.

532 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244.

2.1. La désintégration du studio : grammaire d'une inquiétude

Les archives du syndicat des travailleurs du film font apparaître le licenciement général des ouvriers des studios à partir de 1950. Un document de la CGT, daté du 16 septembre, définit sur trois pages un projet visant à « éviter la liquidation totale de la main-d'œuvre qualifiée », en réponse à une « méthode de gestion des studios innovée en 1950 par la société Franstudio et copiée par d'autres sociétés »⁵³³. Ce document définit les conditions selon lesquelles une main-d'œuvre temporaire peut être engagée, fait état d'un bureau de placement géré de manière paritaire, précise les conditions de reconnaissance des travailleurs sans emploi comme chômeurs ainsi que les priorités de placement (par ex. en fonction de la durée du chômage).

L'architecte décorateur Max Douy (1914-2007), qui a commencé sa carrière dans les années 1930 et devient vice-président du syndicat des techniciens en 1948⁵³⁴, revient en plusieurs occasions sur le licenciement massif des ouvriers. Dans un ouvrage rédigé avec son frère Jacques Douy, lui aussi décorateur, il évoque rétrospectivement des difficultés que connaissaient les studios pour conserver un personnel à temps plein à la fin des années quarante (Douy *et al.*, 2003, p. 136) :

La durée de fabrication d'un film étant de quelques mois, il peut y avoir des périodes creuses plus ou moins prolongées. Les gestionnaires des studios décident à peu près simultanément de se séparer de leur personnel, à l'exception des administratifs, et de ne garder que quelques responsables de l'entretien du matériel et des stocks.

Vingt ans avant de publier cette analyse, Max Douy, qui est alors encore membre du conseil syndical des techniciens, donne une recension plus précise des événements pour la revue *Positif*⁵³⁵.

La chambre syndicale a décidé qu'ils [les propriétaires de studios] n'avaient plus besoin d'équipes, que les producteurs engageraient leurs techniciens et leurs ouvriers. Il y avait essentiellement deux raisons. La première était syndicale : les syndicats étaient forts et les directeurs ne voulaient pas partager la gestion avec les comités d'entreprise ni risquer des grèves. La deuxième raison a été l'institution des caisses de retraite des cadres. Les cotisations étaient à trois taux : 8, 12 ou 16%, et ces messieurs, téléguidés par quelques conseillers fiscaux, ont décidé qu'eux, comités de direction et de gestion, allaient cotiser à 16% et que, puisque la loi les obligeait à cotiser à 16% pour tout le personnel cadre, ils allaient se séparer de ce personnel. C'est une des raisons pour lesquelles les studios sont

533 À partir de 1947, Franstudio regroupe sous la même enseigne les studios de Joinville, Saint-Maurice, Francœur (Paris 18e) et les studios de Marcel Pagnol à Marseille.

534 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, avril 1948, « Bureau syndical », p. 11.

535 *Positif* n°241-242, juillet-août 1981 (cité dans Touati, 1988, p. 26).

tombés en décrépitude ; il fallait du personnel pour entretenir les studios et les stocks de décors qui maintenant n'existent plus.

Cette analyse identifie ainsi deux segments professionnels, les ouvriers et les cadres chacun licenciés pour une raison propre. Au passage, Jean-Pierre Touati, théoricien du cinéma qui cite cet entretien, date le débauchage du personnel des studios à l'année 1948 (Touati, 1988, p. 26).

Au licenciement du personnel s'ajoute la réduction du nombre de studios. Selon Touati (*idem*), à la Libération, les studios de cinéma les plus importants de la région parisienne étaient ceux des Buttes-Chaumont (neuf plateaux) et ceux plus récents d'Épinay, auxquels s'ajoutent les studios François 1^{er} et Francœur à Paris, ceux de Billancourt, de Joinville pour la production des films en couleur, enfin ceux de Boulogne, Neuilly et Saint-Maurice. Or Touati (1988, p. 28) nous apprend qu'entre 1950 et 1956, cinq studios de cinéma sur douze disparaissent en région parisienne⁵³⁶, pour être parfois soit changés en auditorium (pour le mixage) ou employés pour la télévision ou la radio.

La diminution du nombre de studios et l'accroissement du nombre de tournages hors studio, s'accompagne de plaintes et apitoiements au sujet de la qualité de l'équipement. On en trouve, par exemple, la trace dans la presse ouvrière⁵³⁷, aussi bien que sous la plume du producteur Ploquin (1949, p. 74). Dès 1949, il évoque les « huit studios misérablement équipés dont s'enorgueillit notre Système D cinématographique », alors que le parc de studios de cinéma n'a pas fini de s'affaiblir. En outre, l'année 1956 voit le montant de l'aide aux studios issu du fonds de développement de l'industrie cinématographique diminuer à la faveur de son élargissement aux autres industries techniques (laboratoires et fabricants de matériel). En outre, le désinvestissement des studios favorise la création d'entreprises spécialisées dans la location d'équipement (caméras, lumières, meubles, etc.). En contrepoint, le discours patronal met en valeur la mise en à niveau de l'équipement subsistant :

(...) nous avons tout de même réussi à nous équiper pour faire face aux exigences nouvelles, notamment dans l'emploi de la couleur. (...) L'effort a aussi porté sur le matériel d'éclairage, sur l'adaptation du matériel sonore aux besoins de la stéréophonie et des inventions récentes, sur l'acquisition de caméras, sur l'installation de nombreuses salles de montage, de projection et d'auditoria⁵³⁸.

En dépit de cette relativisation, la mise en question de la pérennité d'un outil s'approfondit avec le développement de tournages bénéficiant de tournages en « décors réels »⁵³⁹. Nous n'en connaissons pas la

536 Touati (1988, p. 28) : « le studio de la rue Forest devient un auditorium, la télévision française s'installe aux Buttes-Chaumont, Télé Luxembourg et Europe n°1 viennent occuper les studios de Billancourt-Fief et de la rue François-1er. Enfin, 1956 voit l'expulsion définitive des studios de Neuilly ».

537 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, « La grande pitié des studios », *Le Film*, n°36, novembre 1955.

538 Marcel Brochard, président de la Chambre syndicale des studios, cité par Touati, 1988, p. 28.

539 Cinémathèque française, Aguetand 113 B7.

proportion, plusieurs publications évoquant le fait qu'au début des années 1950, c'est encore dans les studios que sont tournés la plupart des films français (CLCF, 1954, p. 30 ; Touati, 1988). Toutefois, en juillet 1958, le vent semble avoir tourné : la revue professionnelle le *Film français* annonce : « sur les dix-neuf films en cours de réalisation, six seulement sont tournés en studio. Douze films sont donc réalisés en décors naturels, et la plupart de ceux qui sont annoncés pour l'été le sont également »⁵⁴⁰. Confirmant ce mouvement, Max Douy (cité dans Rot, 2019, p. 86-87) date du début des années soixante les effets de la pression foncière sur des équipements mobilisant de vastes espaces pour le stockage.

Chez les décorateurs une inquiétude se fait jour dès le début des années 1950, déterminant la revendication d'une défense du studio. En témoigne un court rapport, daté du 15 août 1952, rédigé par l'architecte décorateur Lucien Aguetand, visant à « examiner les raisons qui amènent les Producteurs à délaisser peu à peu le travail en studio » au bénéfice des tournages en « décors réels »⁵⁴¹. Cette analyse est produite au nom d'une Commission d'étude du syndicat CGT des techniciens. Son propos aboutit à dénier la motivation alléguée par les producteurs, soi-disant en « recherche de nouvelles formes d'expression ». Au contraire, selon le rapporteur, les membres de la commission purent :

apercevoir que la désertion des studios provenait de causes bien différentes où se distinguait de la part des Industries Techniques (groupe Studios)⁵⁴², une absence totale d'effort coordonné, et du côté de certains producteurs une volonté systématique de s'éloigner de toute organisation rationnelle pour s'engager dans un travail où règne le bricolage, l'improvisation et l'amateurisme.

(...) il leur [les membres de la commission] est apparu que l'influence de personnalités ayant une absence totale de culture cinématographique et appartenant plus particulièrement aux milieux de la Distribution, de la Publicité et de la Finance, a été assez néfaste. Intervenant au nom des Spectateurs dont ils ne sentaient, ni ne comprenaient les besoins, impressionnés par les déclarations plus ou moins fantaisistes de quelques dirigeants officiels et par une campagne de presse inexcusable menée contre ceux qui avaient créé le Cinéma Français, ces hommes voulurent réformer, régenter une profession, que non seulement ils méprisaient mais ne connaissaient absolument pas.

Il s'en suit qu'il ne s'agit pas de condamner « l'emploi du décor réel correspondant aux exigences d'un scénario mais une utilisation abusive et sans discernement ». Aussi, le texte exhorte le syndicat des

540 *Le Film français*, 18 juillet 1958, cité dans Touati, 1988, p. 28.

541 Cinémathèque française, Aguetand 113 B7. Le rapport date du 15 août 1952. Il comporte huit pages manuscrites, avec une ponctuation parfois aléatoire, ce qui est corrigé dans les extraits cités ici.

542 Ici, le manuscrit insère en marge : « au nom d'un "ordre des choses établies" aujourd'hui largement dépassé ».

techniciens à « alerter tous les Auteurs, Acteurs et Techniciens sur le danger que fait courir au Cinéma Français la fermeture partielle ou totale de nos Studios, instruments sérieux de travail ».

Ce discours s'inscrit clairement dans une défense du studio, qui désigne un ancrage fondateur pour la collectivité de travail. Depuis plusieurs décennies, dans cette grande maison s'est expérimentée jour à après jour (et parfois la nuit) la coordination collective des différents métiers. L'équipe, dont la cohésion est frappée par l'éphémère du projet, y trouve un repère à la fois physique et professionnel. Le studio n'est pas seulement le lieu où l'on travaille, mais la condition de possibilité d'un *certain type* de travail, dont le grand film de reconstitution constitue le produit type. La mise en cause du studio a ainsi une portée pluridimensionnelle, où se joue la qualité du travail, du travailleur et du produit. Le rapport se termine enfin sur la proposition d'organiser une « rencontre entre Techniciens, Producteurs et dirigeants de Studios pour envisager les mesures permettant de lutter contre tout esprit de routine et d'anarchie »⁵⁴³. On peut y reconnaître la référence à la communauté professionnelle, associant équipes et employeurs dans une visée commune, comme cela fut le cas contre l'arrangement Blum-Byrnes.

Il convient enfin de situer la genèse de cette inquiétude en relation à la promotion des tournages en extérieur spécifique à la Nouvelle Vague. Le court métrage réputé initial de ce courant, *Le Coup du berger*, n'est projeté en salle qu'en 1956 et ses premiers longs métrages ne sortent pas avant les années suivantes : *Le Beau Serge* et *Les 400 Coups* en 1959, *À Bout de souffle* en 1960. Les déclarations de François Truffaut, contre les méthodes de ce qu'il appelle la « tradition de la qualité » sont contemporaines de ces films.

Il faut filmer autre chose, avec un autre esprit. Il faut abandonner les studios trop coûteux (...). Le soleil coûte moins cher que les projecteurs et les groupes électrogènes. Il faut tourner dans les rues et même dans les vrais appartements ; au lieu, comme Clouzot, détalier de la crasse artificielle sur les décors (...), il faut filmer devant de vrais murs crasseux des histoires plus consistantes.⁵⁴⁴

Cependant, la postériorité de ce discours par rapport à l'analyse d'Aguettand interdit de voir dans la Nouvelle Vague l'amorce d'un abandon des studios. Au contraire, il semble que la Nouvelle Vague promeuve une pratique tendant déjà à se normaliser.

543 À la suite de cet appel, le texte détaille huit revendications, touchant au soutien financier des films tournés en studio, la préservation des stocks de décors, etc.

544 François Truffaut dans *Arts*, janvier 1958, cité par Touati, 1988, p. 28.

Du studio prestataire technique au studio prestataire de service

Principaux déplacements fonctionnels (fin des années 1940)

	Studio prestataire technique	Studio prestataire de service
Lieu du travail	Studio, terrains attenants, extérieurs	Studio, terrains attenants, extérieurs
Financement des films	Montage financier de contributeurs privés. Exemple : fonds propres de la société de production + distributeur + avance des industries techniques + prêt bancaire	Montage financier mixte : fonds de soutiens + contributeurs privés.
Employeur de la collectivité de travail	Le studio emploie l'équipe ouvrière La société de production emploie l'équipe technico-artistique	La société de production emploie la totalité de l'équipe
Esthétique du produit	De la syntaxe filmique à un cinéma de qualité	Cinéma de qualité (vers la Nouvelle Vague)

2.2. L'affermissement de la norme technique : carte professionnelle et convention collective

Parallèlement à la seconde désintégration des studios, les normes professionnelles relatives aux techniciens, élaborées depuis le Front populaire, se renouvellent. La carte d'identité est réintroduite en 1947, dans l'objectif de clôturer l'espace professionnel (2.2.1). Ce dispositif est complété par la désignation explicite de qualifications professionnelles, référencées dans une nouvelle convention collective, signée en 1950 (2.2.2). Carte d'identité et qualification décrivent ainsi une articulation (2.2.3), devant permettre d'atteindre un objectif de plein emploi, lui-même médiatisé par la notion d'« équipe minimum » (2.2.4). On reviendra enfin sur la manière dont cette convention confirme la souplesse du temps de travail (2.2.5) et sur sa non extension (2.2.6).

2.2.1. Le retour de la carte d'identité professionnelle

Après-guerre, les articles 1^{er} et 2 de la loi du 26 octobre 1940, codifiant l'autorisation d'exercer des sociétés de production et la carte professionnelle pour leurs gestionnaires et les chefs de poste au sein des équipes, ne sont pas abrogés (Bertin-Maghit, 1987, p. 280). En outre, dans ces années, l'appel à une réélaboration de la carte professionnelle est récurrent du côté du syndicat des techniciens. Le rapport moral de Louis Daquin en assemblée générale, publié dans *Spectacle* en avril 1948 (p. 9), en décrit l'enjeu :

Tant que le régime de la carte professionnelle ne sera pas établi, le système actuel — autorisation provisoire délivrée par le Centre national à toute personne désirant entrer dans la profession — fonctionnera.

Quoi qu'il en soit, nous sommes parvenus après bien des difficultés, à obtenir du directeur du Centre qu'aucune autorisation de tourner ne serait, désormais, accordée à une personne étrangère à la profession sans que notre syndicat ait été consulté. De même (...) nous signalons au Centre les personnes non qualifiées ou les techniciens qui occupent un emploi qu'ils ne peuvent tenir.

Comme dans les années trente, le monopole de l'emploi aux travailleurs encartés se fonde sur la différenciation entre les professionnels et les personnes « étrangères à la profession », « non qualifiées ». La suite du rapport concède qu'à terme, la délivrance des cartes ne sera pas purement syndicale, mais dépendra d'une commission paritaire, « formée de représentants des producteurs et des techniciens, représentants désignés par les syndicats les plus représentatifs, assistés d'un représentant du Centre et d'un représentant de l'Éducation nationale ».

Dans les faits, la carte est réintroduite dès 1947, par la décision n°1 du CNC, ce qui signale son urgence, et va connaître plusieurs modifications dans les années qui suivent. Elle concerne d'abord 27 emplois, qui correspondent à la liste établie dans la convention collective de 1937 (Rannou, 1992, p. 28). En

1951, le nombre de cartes passe à 33, par la décision n°26⁵⁴⁵, peu après la signature d'une nouvelle convention collective, qui augmente le nombre d'emplois recensés dans la barème de salaires. Mais dès 1952, par la décision n°27, les cartes se réduisent à neuf, désignant en général les chefs d'équipe⁵⁴⁶. Autrement dit, le nombre de cartes s'autonomise par rapport à la référence conventionnelle.

Pour en décrire les enjeux au point de vue technicien, on se référera toutefois et prioritairement à la carte de 1951, qui se signale par le nombre de postes concernés. La carte n'a plus de caractère antisémite. Ses conditions d'attribution sont purement professionnelles. Les chefs de poste (réalisateur, chef opérateur, architecte décorateur, etc.) et leurs assistants doivent être en sa possession (art. 1). Elle est délivrée par le directeur du Centre national de la Cinématographie, après avis d'une commission paritaire réunissant producteurs et techniciens (art. 3). La valeur de la carte est illimitée dans le temps, sauf avis contraire du directeur du CNC (art. 6). Un salarié peut être titulaire de plusieurs cartes (art. 4). Un principe dérogatoire est introduit : des « autorisations exceptionnelles d'emploi » peuvent être délivrées, sous condition de justifier « par tous les moyens » de l'aptitude à remplir les fonctions envisagées (art. 8).

Suivent les modalités de délivrance de chaque carte (art. 9). Elles sont décrites pour huit « branches » : réalisation, administration et régie, prise de vues et photographie, décoration, son, montage, maquillage, costume. Ces cartes s'appliquent majoritairement au long métrage.

Seules deux cartes font l'objet d'une déclinaison spécifique pour le court métrage (réalisateur et assistant réalisateur). L'accès aux autres fonctions peut y être réglementé (pour la prise de vues ou l'administration notamment), mais sans référence à une carte. Cette souplesse relative dans l'accès à l'emploi⁵⁴⁷, fait du court métrage une voie d'accès à la profession.

Contrairement à la carte de 1941, celle de 1951 ne s'applique pas aux stagiaires, traduisant là aussi une volonté d'ouverture principielle au premier niveau de la hiérarchie professionnelle. En outre, si la carte de 1941 ne définissait que des conditions d'octroi (l'effectuation préalable de trois films pour chacun des quatorze emplois concernés), la nouvelle carte définit des conditions précises de mobilité dans l'espace de qualification.

545 Centre de documentation du CNC, *Bulletin d'information du CNC*, n°19, juillet-octobre 1951, « Décision réglementaire n°26 du 10 juillet 1951, fixant les conditions de délivrance de la carte et de retrait de la carte d'identité professionnelle et abrogeant la décision du 4 juillet 1941 en ce qui concerne les collaborateurs de création du film (techniciens) ».

546 Réalisateur, directeur de production, régisseur général, caméraman, directeur de la photographie, opérateur de prise de vues de court métrage, chef décorateur, chef opérateur du son, chef monteur.

547 Dans ce cas, les critères d'accès dépendent du suivi d'une formation professionnelle et/ou de la possession d'une carte valable sur les longs métrages et d'un niveau immédiatement inférieur à la fonction envisagée en court métrage.

Pour rendre compte de ces évolutions, on présente ci-dessous les modalités de délivrance de la carte à l'un des points d'entrée dans la profession : le poste de deuxième assistant-réalisateur, chargé d'aider le premier assistant, aidant lui-même le réalisateur dans la préparation et le tournage.

Branche de la réalisation

Titre I. Long métrage

La carte de 2^e assistant-réalisateur est accordée :

- 1) aux élèves de l'Institut des Hautes Etudes Cinématographiques ou de tout autre établissement comparable agréé par le Centre national de la Cinématographie, ayant satisfait à l'examen de fin d'étude de la section « Réalisation »
- 2) aux assistants-réalisateurs stagiaires, assistants-monteurs, régisseurs généraux adjoints ou secrétaires de plateau ayant participé en l'une de ces qualités à la production de trois films français de long métrage ;
- 3) aux assistants-réalisateurs de six films français de court métrage dont trois réalisés en qualité d'assistant titulaire à condition d'avoir accompli, en outre, un stage dans un film français de long métrage, en tant qu'assistant-réalisateur
- 4) aux assistants-réalisateurs stagiaires ayant participé, en cette qualité, à la réalisation de trois films français de court métrage, à condition d'avoir accompli, en outre, deux autres stages dans la production de deux films français de long métrage ;
- 5) aux premiers assistants-opérateurs de prise de vues, aux accessoiristes ainsi qu'aux assistants-opérateurs du son ayant participé, en l'une de ces qualités, à la production de cinq films français de long métrage.

Plusieurs cas de figure sont décrits : la carte de deuxième assistant réalisateur peut être délivrée sous condition de formation professionnelle à l'IDHEC (qu'on va retrouver pour plusieurs autres cartes : administrateur de production, décoration, montage)⁵⁴⁸ ; de participation à un nombre défini de courts ou long métrages à titre de stagiaire ou d'assistant (un principe qui se répète pour toutes les branches) ; ou enfin, par le passage transversal de l'une des sept autres branches vers la réalisation. Cette mobilité d'une branche à l'autre n'est possible qu'à ce niveau initial. Par la suite, la progression dans la branche est réservée aux techniciens passés par les différents niveaux au sein de la même branche (second assistant ou réalisateur de court métrage). Le passage d'un niveau à l'autre conserve la référence à trois films effectués à un niveau déterminé. Ce principe de progression, commun à toutes les branches,

548 Pour les opérateurs, la formation doit passer par l'Ecole technique de photographie et de cinématographie (école Vaugirard).

formalise la carrière, dont l'aboutissement est l'accès à la qualité de chef de poste. Cette formalisation de la carrière est complétée par la convention collective de 1950.

2.2.2. La qualification du travail au cœur de la convention collective de 1950

Peu de temps avant la redéfinition de la carte professionnelle, tel qu'exposé ci-dessus, une *Convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique*⁵⁴⁹ est signée le 30 avril 1950. Cette convention désigne en quelque sorte un monument, puisqu'elle restera le texte de référence des techniciens jusqu'en 2012, bien qu'elle n'ait jamais été étendue. Il convient donc d'y accorder une attention particulière.

Cette convention est signée par le syndicat des techniciens de la production cinématographique côté salariés, par la chambre syndicale de producteurs existant depuis l'avant-guerre. Cette signature se situe dans la foulée de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail. Cette loi satisfait la volonté des syndicats d'employeurs et de salariés d'un « retour à la négociation des salaires au niveau des professions » (Saglio, 1986, p. 18), après la période d'administration centralisée qui suivit la Libération⁵⁵⁰. En outre, cette loi reconduit le principe de l'extension issu de 1936, mais augmente le nombre de dispositions obligatoires pour y procéder⁵⁵¹. Elle mentionne de nouveaux objets de négociation possibles⁵⁵² et confirme le monopole de signature des organisations syndicales, sous réserve de représentativité (Morin, 1998).

549 Cette convention collective est disponible sur le site *Legifrance.fr* ; pour le barème de salaires, nous référons à CGCF, 1954, p. 60-61.

550 Cette administration centralisée mettait la négociation collective sous contrôle de l'Etat, en vertu de la loi du 23 décembre 1946, relative aux conventions collectives de travail (*Journal officiel* du 25 décembre 1946, p. 10932). Ce régime de négociation eut pour effet d'éteindre presque complètement la conclusion de conventions collectives ; cf. Rapport au Sénat n° 179 (2003-2004) de M. Jean Chérioux, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 28 janvier 2004, p. 14.

551 Cette liste inclut les éléments du salaire applicable par catégorie professionnelle (le salaire minimum national de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification et les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ; les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres) ; les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes ; les conditions d'embauchage et de licenciement et des clauses sur les comités d'entreprise, le financement des œuvres sociales ; la conciliation, etc. Enfin, le texte ouvre la possibilité de signer des accords collectifs d'établissement (31n).

552 La convention peut ainsi prévoir des dispositions sur l'organisation du temps de travail (heures supplémentaires, travaux par roulement, travaux de nuit, travaux du dimanche, travaux des jours fériés) ; des conditions de rémunération au rendement, etc. (art. 31 g).

La connaissance des conditions de négociation de la convention collective de 1950 est entravée par la rareté des sources. La presse syndicale aurait disparu⁵⁵³ tandis que le principal périodique patronal se contente d'une mention factuelle de la signature⁵⁵⁴. Par ailleurs, comme on l'a vu, à la fin des années 1940, la mobilisation collective est principalement orientée vers la lutte contre l'arrangement Blum-Byrnes. Toutefois, la lecture de ce texte traduit la reprise des normes salariales définies une première fois dans la convention des techniciens de 1937, mais aussi dans la convention concurrente émise à l'époque par le syndicat des travailleurs du film, reprise s'articulant à la carte d'identité professionnelle.

Le champ d'application de la convention ne change pas par rapport à 1937⁵⁵⁵ : les sociétés de production de cinéma situées en France demeurent les employeurs de référence de la collectivité de travail. Suivent les modalités de reconduction automatique de la convention d'année en année, sauf dénonciation, ainsi que les conditions de révision. Le texte reproduit aussi, en les aménageant, les dispositions de 1937 sur les délégués du personnel⁵⁵⁶, les modalités d'engagement⁵⁵⁷ et le congédiement⁵⁵⁸.

La liste des « Qualifications » apparaît au Titre II (art. 5-7). Le terme était réservé à certains ouvriers dans le contrat collectif des travailleurs du film de 1936 et n'était pas employé dans la convention des techniciens de 1937. Ici, il acquiert une portée nouvelle, englobant tous les membres de l'équipe salariée de production.

Six « cadres de production » (art. 5) sont d'abord désignés : le réalisateur ; le directeur de production ; le directeur de la photographie ; l'architecte décorateur chef ; le chef monteur et le chef opérateur du son.

Suit un article intitulé « définition des qualifications » (art. 6). Trente-huit qualifications sont recensées, intégrant les vingt-sept emplois de 1937, à quelques aménagements près : des dénominations évoluent, certaines apparaissent, d'autres disparaissent. Le recensement suit globalement une logique chef/assistant, à l'image du classement des emplois par départements techniques ou technico-artistiques dans le barème de 1937. Chaque qualification fait l'objet d'une description, faisant de l'article concerné

553 C'est ce qu'indique Feigelson (2011, p. 50 note 2). En fait, quelques numéros de *Spectacle* (parmi les archives de la Fédération nationale du Spectacle) sont disponibles à partir de 1948, mais on n'y trouve pas d'échos de la négociation de la convention collective.

554 Cinémathèque française, *La Cinématographie française*, n°1360, 6 mai 1950, p. 5.

555 La convention règle les rapports entre « les entreprises de production de films (les Producteurs) ayant leur siège social en France et tous les techniciens spécialistes et les membres du personnel de la production employés par eux, quel que soit le lieu de la réalisation de la production » (art.1).

556 Un délégué doit être désigné pour chaque film ou pour l'entreprise pour ce qui regarderait des techniciens embauchés à l'année par un studio (Titre IV).

557 Titre V, art. 19-29.

558 Les aménagements sont fonction de la durée du contrat de travail (art. 30-40).

le plus long de la convention. Pour le directeur de la photographie et son adjoint, le texte dit par exemple :

Le directeur de la photographie : a la responsabilité de la technique photographique des vues et de la qualité artistique de la photographie du film, tant en studio qu'en extérieur : a) Eclairage des décors ; b) Cadrage et composition des images suivant les directives du réalisateur et conformément au découpage technique ; c) Surveillance du développement et du tirage, y compris la copie standard de présentation.

L'opérateur adjoint ou cameraman a la responsabilité du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues, suivant les directives du réalisateur, sous le contrôle du directeur de la photographie dont il est le collaborateur direct.

Les modifications et ajouts, comparés à 1937, ne manquent pas de sens. Ainsi, le metteur en scène de 1937 devient le réalisateur en 1950, rompant les amarres avec le théâtre. Le premier opérateur de prise de vues devient le directeur de la photographie, traduisant l'évolution de la fonction visée, son rôle dans la « fabrique de la lumière » (Vernet, 2013). Son équipe distingue un caméraman, un premier et un second assistants, établissant donc clairement une hiérarchie, quand la convention de 1937 désignait de manière moins définie un second opérateur et deux assistants. L'opérateur de documentaire et de voyage a disparu.

Le décorateur devient chef architecte décorateur, traduisant la référence à la construction de studio. Il est assisté d'un adjoint et d'un assistant, tandis que le décorateur de construction disparaît. À l'unique accessoiriste de 1937 se substituent maintenant l'accessoiriste de plateau, qui veille à l'usage des accessoires, et l'accessoiriste de décor, qui contrôle les allers et venues du mobilier et des accessoires sur et hors plateau. Le tapissier décorateur et son aide, chargés de dessiner les ensembles décoratifs, font leur apparition. De même, apparaît le créateur de costume, situé au-dessus du chef costumier, de l'aide costumier et de l'habilleuse, qui complètent son équipe. Le coiffeur aussi est intégré dans les qualifications.

L'équipe de montage s'étoffe d'un assistant monteur adjoint. Un agent technique de la production fait aussi son apparition, désignant un « spécialiste de la sensitométrie », chargé d'assurer la « liaison entre le chef opérateur, l'ingénieur du son et le laboratoire », afin de contrôler « les conditions de développement et de tirage des négatifs et positifs ».

Pour les salaires, nous nous référons, à défaut d'autre source, au barème publié par les employeurs en 1951 (CGCF, 1954, p. 60-61). Il est reproduit ci-après. Par rapport aux qualifications définies à l'article 6 de la convention collective, ce barème intègre le chef opérateur du son, son assistant et le dessinateur. Au couple tapissier décorateur/tapissier se substitue la division genrée tapissier/tapissière. Manquent le

coiffeur perruquier, l'agent technique de la production, la division accessoiriste de plateau/de décor (auquel est substitué le seul intitulé d'accessoiriste) et l'assistant monteur adjoint.⁵⁵⁹

Au barème de 1937, au sein duquel on distinguait neuf niveaux de salaire, s'en substituent douze ici (hors techniciens embauchés en extra). La référence au salaire hebdomadaire se généralise, marginalisant le salaire à la journée ou au mois. Les « contrats particuliers » ont disparu, mais le réalisateur reste au sommet de la grille, doté d'une rémunération forfaitaire du film. Pour le collège de chef de postes, la rémunération hebdomadaire est égale : directeur de la photographie, directeur de production, créateur de costume et architecte décorateur. On peut voir dans cette égalité l'expression d'une orientation syndicale visant la solidarisation de l'équipe. Rappelons en outre que le barème indique des minima, les salaires effectifs pouvant présenter des différences entre eux. Toutefois, la disparition des contrats particuliers évoque aussi un effort d'homogénéisation de l'équipe dans une condition salariale commune.

Ce barème indique les salaires applicables pour 48 heures hebdomadaires, signalant le caractère de norme de cette durée de travail dans l'après-guerre. En effet, depuis 1946, la semaine de 48 heures est réintroduite afin de favoriser la reconstruction (Margairaz *et al.*, 2018, p. 20), la loi du 25 février de la même année précisant les majorations des heures supplémentaires⁵⁶⁰. Enfin, le barème est accompagnée d'un commentaire patronal indiquant que l'« instabilité permanente d'emploi » et la « précarité de l'embauche », expliquant que « le montant souvent élevé des salaires hebdomadaires » est une « compensation inévitable du chômage individuel périodique » (CGCF, 1954, p. 60).

559 D'autres changements sont plus anecdotiques à nos yeux : la place du mot « chef » ou l'emploi du mot « second » au lieu du mot « aide », par exemple.

560 Loi du 25 février 1946 sur la rémunération des heures supplémentaires, Journal Officiel du 26 février 1946, p. 1663. Les huit premières heures supplémentaires sont majorées à +25%, au-delà à +50%, dans la limite de 20 heures par semaine, avec avis des organisations ouvrières et accord de l'inspection du Travail.

Barème des salaires hebdomadaires pour les techniciens

pour engagement au film applicable à compter du 7 mai 1951 (CNCF, 1954, p. 60-61)

pour 48 heures

Réalisateur (au film)	825 000 fr.
Premier assistant réalisateur	18 260
Script-girl	14 630
Direction de production	36 300
Deuxième assistant réalisateur	12 760
Régisseur général	18 260
Régisseur adjoint	13 640
Secrétaire de production	12 760
Directeur de la photographie	36 300
Cameraman	22 000
Premier assistant opérateur	17 270
Deuxième assistant opérateur	13 640
Photographe	17 270
Architecte décorateur chef	36 300
Architecte décorateur adjoint	20 130
Dessinateur	14 630
Régisseur ensemblier	20 130
Régisseur extérieur	17 270
Régisseur extérieur adjoint	17 270
Tapissier	13 640
Tapissière	11 000
Accessoiriste	13 640
Chef opérateur du son indépendant	28 820
Assistant son indépendant	18 260
Chef monteur	20 130
Monteur adjoint	13 640
Maquilleur chef	17 270
Maquilleur adjoint	12 760
Chef costumier	16 500
Costumier	12 760
Habilleuse	11 000
Créateur de costumes	36 300
Administrateur de production	18 260
Techniciens engagés en extra à la journée	¼ du tarif hebdomadaire
Techniciens engagés à l'année et payés au mois : même tarif qu'à la semaine -30% d'abattement	

Salaires hebdomadaires des techniciens

classés par ordre décroissant.

	<i>pour 48 heures</i>
Réalisateur (au film)	825 000 fr.
Créateur de costumes	36 300
Direction de production	36 300
Architecte décorateur chef	36 300
Directeur de la photographie	36 300
Chef opérateur du son	28 820
Cameraman	22 000
Régisseur d'extérieur ensemblier	20 130
Architecte décorateur adjoint	20 130
Chef monteur	20 130
Assistant son	18 260
Administrateur de production	18 260
Régisseur général	18 260
Premier assistant réalisateur	18 260
Maquilleur chef	17 270
Premier assistant opérateur	17 270
Régisseur extérieur adjoint	17 270
Régisseur d'extérieurs	17 270
Photographe	17 270
Chef costumier	16 500
Script-girl	14 630
Dessinateur	14 630
Deuxième assistant opérateur	13 640
Accessoiriste	13 640
Tapissier	13 640
Monteur adjoint	13 640
Régisseur adjoint	13 640
Secrétaire de production	12 760
Costumier	12 760
Maquilleur adjoint	12 760
Deuxième assistant réalisateur	12 760
Habilleuse	11 000
Tapissière	11 000

2.2.3. La carte professionnelle au prisme de la qualification

Il nous faut marquer un arrêt dans la lecture de la convention collective. En effet, la place qu'elle accorde à la qualification nous porte à analyser son articulation à la carte professionnelle.

Au cours de notre recherche, on a pu constater les emprunts que les techniciens de cinéma avaient pu faire à une imagerie de l'artisanat. Il en va de même dans plusieurs des entretiens menés avec des techniciens actifs actuellement, qui évoquent volontiers une logique de compagnonnage au sein de chaque branche. En référence aux écrits de Friedmann (1956), Françoise Piotet (2002) entend dans ce type de lexique une conception « patrimoniale » de la qualification : elle désigne par là le « métier », qui se caractériserait par « une définition autonome de son objet » et par l'exercice d'un « acte éduqué », supposant généralement une formation professionnelle et l'apprentissage des règles de l'art. On retrouve dans cet idéal-type la focalisation sur les caractères intrinsèque de l'activité de travail, sur l'identité de métier. La délivrance et la possession de la carte professionnelle ne vont pas sans évoquer cette conception de la qualification.

Toutefois, nous avons déjà montré l'effet occultant de cette référence au métier. L'occultation porte sur l'inscription du travailleur dans l'équipe, ce qui justifie à nos yeux de parler de fonction plutôt que de métier. Elle porte ensuite sur la position relative de la fonction dans cette équipe, position qui rend possible une mobilité professionnelle, exclue par principe de l'idéal-type de la qualification patrimoniale. Elle porte enfin sur le lien d'emploi rendant possible l'exercice du métier. On ne conteste pas que le technicien professionnel dispose d'autonomie dans l'exercice de sa fonction, encore que cela se vérifie probablement davantage pour les chefs de poste, que pour les assistants. Toutefois, cette autonomie des chefs de poste a de nombreuses limites, devant tenir compte des orientations du metteur en scène, du cadre budgétaire contrôlé par le directeur de production et de la contribution des autres départements technico-artistiques au produit total. Mais admettons. Reste qu'une conception patrimoniale ne peut suffire à cerner la qualification à l'œuvre dans l'équipe de cinéma.

En effet, si la carte désigne bien l'une des qualifications recensées dans la convention collective, on ne voit pas en quoi elle peut tenir lieu de patrimoine, c'est-à-dire d'une propriété dont on tire un revenu (comme d'un patrimoine immobilier ou mobilier) (Friot, 2012), sauf à faire référer ce patrimoine à la possession d'un métier, dont l'exercice rémunéré relève d'une relation commerciale avec un client.

Or c'est précisément cette inscription du travail dans la relation à un client qui est niée par le contrat de travail, dont l'exercice de la qualification est un prolongement : le lien du salarié à l'employeur engage ce dernier à pratiquer des rémunérations minimales correspondant, non à des produits, mais à des statuts dans le collectif de travail. Ce faisant, la carte, en désignant un salaire exigible dès lors que son possesseur est en emploi, s'inscrit elle-même dans une grammaire du travail salarié, dont la convention collective est l'autre support. Ce faisant, l'exercice de la qualification reste contractuel (Lyon-Caen *et al.*, 1988 p. 90), au sens où cet exercice dépend de l'exécution du contrat de travail, ce qui autorise à

parler de qualification de l'emploi (Didry, 2016) ou du poste (Friot, *ibid.*), non de la personne. La qualité professionnelle, conventionnellement garantie par la carte, n'a pas de sens hors de l'engagement contractuel.

Enfin, comme évoqué précédemment, le nombre de carte est variable, passant de trente-trois à neuf en 1952, ce qui interdit de voir dans la carte une propriété inaliénable de son détenteur. Rannou (1992, p. 27) impute cette réduction du nombre de cartes à l'initiative des employeurs, ce qui évoque la volonté d'ouvrir la profession et de substituer à la clôture professionnelle le libre engagement des travailleurs. Ce faisant, cette réduction traduit le caractère conventionnel des conditions de reconnaissance du travail qualifié.

En droit, la pratique du patrimoine apparaît dans la convention collective de 1950, mais à un tout autre titre que le salaire : ce patrimoine concerne les « Brevets d'invention », la clause concernée prévoyant l'octroi d'un revenu lié à l'exploitation ou à la vente d'une « invention » réalisée par un technicien dans le cadre de son contrat de travail, à la demande de l'employeur et dès lors qu'elle a fait l'objet d'un brevet (art. 97). Cette clause institue ainsi une modalité de reconnaissance de ce qui se conçoit comme « propriété intellectuelle » (Gadille *et al.*, 2012), non comme qualification de l'emploi.

L'apport spécifique de la carte tient en fait en deux aspects. Premièrement, dans le droit fil de la citation de Daquin donnée plus haut, la carte tient à distance les non professionnels (c'est-à-dire les travailleurs ne s'étant pas acquittés des critères d'obtention), réservant l'emploi à ses possesseurs, reconnus aptes à l'emploi. Ainsi, la carte n'instaure pas la jouissance d'un patrimoine, même collectif, mais un droit à l'emploi. La profession désigne alors le principe d'une frontière distinguant la communauté des travailleurs agréés. La délivrance d'une formation professionnelle et l'octroi de la carte via la commission du CNC sont les conditions d'entrée dans la profession. La carte fonctionne ainsi comme un sésame et acquiert une fonction d'intégration culturelle : ses possesseurs peuvent légitimement prétendre participer de la fabrication des films et bénéficier en retour du prestige conféré par le produit au producteur.

Deuxièmement, la carte clarifie l'ordre interne à la profession, en articulant explicitement les critères d'accès à un niveau de qualification déterminé. En ce sens, la qualification constitue le complément indispensable de la carte, en désignant la position relative de son possesseur dans l'équipe, tout en engageant son niveau de salaire (en référence à la convention collective). De ce point de vue, la carte met en œuvre une « logique procédurale ». Selon Piotet (2002), qui s'inspire ici de Naville (2012), cette logique vise à classer hiérarchiquement les postes de travail, en référence à un niveau de formation, à l'expérience des salariés et au degré de complexité de la tâche à effectuer. Cette hiérarchie induit « la possibilité d'une carrière » (*idem*), qui s'exprime ici à travers le motif des trois films effectués à un niveau de qualification déterminé, comme étalon de mesure de l'expérience acquise.

Bien que l'idée de qualification procédurale évoque la grande entreprise et son marché interne, c'est bien cette même logique qui s'applique dans le cinéma, le marché interne prenant la dimension de la profession au sein du dispositif productif national. On peut y voir une déclinaison située du « modèle de la qualification » (Lichtenberger *et al.*, 2001, p. 35), visant à associer « les capacités individuelles, conventionnellement identifiées par le titre (...) et/ou l'ancienneté » avec « le poste (décrit par le contenu présumé exhaustif des tâches prescrites) ».

Finalement, c'est avant tout la référence aux « branches » (mise en scène, prise de vues, décoration, etc.) qui semble faire persister une *représentation du métier* dans ce dispositif procédural de qualification. Chacune de ces branches désigne un segment dans la fabrication du produit total, segment où le travail est relativement autonome, comme on l'a dit. Leur genèse remonte au rassemblement des travailleurs par métier, à l'issue de la désintégration des grandes compagnies intégrées. En l'absence d'attache fixe à un établissement, c'est le métier qui a constitué le point de rassemblement de collectifs de travailleurs, donnant lieu à la formation de différents syndicats puis à la Fédération des artisans du film, dont l'un des axes revendicatifs principaux visait à pallier la discontinuité de l'emploi.

Toutefois, on peut considérer que la nature du fait syndical change avec la signature des premières conventions collectives : l'ensemble des métiers appartiennent dorénavant à une organisation syndicale unique, agrégeant des techniciens de la production. Les anciens métiers font eux-mêmes l'objet d'une formalisation dans la convention collective, jusqu'à devenir, en 1950, des branches de l'équipe : ces branches désignent des espaces de mobilité cloisonnés, où la hiérarchie se distribue entre chef et assistants (ce qui ne manque pas, en effet, d'évoquer le rapport maître/compagnon). Enfin, le recrutement de chaque chef par le metteur en scène et/ou le producteur, et des assistants par chaque chef, fait jouer réputations et fidélités, reconduisant les pratiques d'un « monde du travail marchand » (Salais *et al.*, 1993) typique de la logique de métier.

Mais dans le même temps, cette logique doit intégrer la coordination générale de l'équipe, au service du produit commun que constitue le long métrage, réalisé dans le cadre d'une relation d'emploi. Comme on l'a vu au chapitre 2, depuis les années 1930, la profession se conçoit comme communauté professionnelle liée à un certain produit : un décorateur de cinéma n'est pas un décorateur de théâtre et ne sera pas un décorateur de télévision. Cette dimension référentielle du produit apparaît dans l'article 96 de la convention de 1950, évoquant la télévision justement : cet article affirme en effet que « la télévision constitue uniquement un mode de distribution du film », confirmant incidemment qu'il revient à l'équipe de cinéma de fabriquer les films, dont la destination principale reste la salle. La qualification des techniciens traduit ainsi un entre-deux, ou la représentation du métier, favorisée par les branches et la référence au produit, est sous-tendue par le salariat, la qualification, les règles d'appariement poste-salaire et les règles de carrière.

2.2.4. La notion d' « équipes minima »

Revenons à la convention collective. Le recensement des qualifications y est lié à la « Spécification des “Equipes minima“ » (Titre VII, art. 47-50), portant obligation de pourvoir un certain nombre de postes pour les longs métrages (art. 48). Cette équipe comprend 31 postes, soit dix de plus que dans la proposition formalisée par les travailleurs du film en 1937. Même si des dérogations sont possibles « en raison de la nature particulière du sujet et selon les exigences du scénario et du plan de travail »⁵⁶¹ (art. 47), l'ensemble formé par la liste des qualifications et la clause d'équipe minimum orientent le texte vers l'imposition d'un certain volume d'emploi par film.

Il est significatif que la notion d' « équipes minima » soit mentionnée dans la convention au pluriel, comme s'il s'agissait de désigner une diversité de collectifs de travail exerçant simultanément. Cette clause vise en effet à garantir la fréquence de l'emploi des professionnels agréés. En cela, elle s'inscrit nettement dans la visée de plein emploi, comme remède à la discontinuité des engagements des artistes et techniciens du spectacle entre 1936 et 1979 (Grégoire, 2013). À une réserve près : dans le cinéma, cet horizon ne se substitue pas à la logique de clôture professionnelle, comme ce put l'être pour les artistes, mais s'y ajoute.

Cependant, de même que le nombre de carte diminuera, il semble que la pression patronale ait fait tomber cette clause⁵⁶², bien que celle-ci revienne comme un *leitmotiv* dans les témoignages des contemporains, cerclant d'incertitude les conditions précises de son application.

Dans la convention, la défense de l'emploi se poursuit dans la limitation de l'embauche de travailleurs étrangers (Titre III – Etrangers), le texte renvoyant aux quotas réglementaires (élaborés dans les années 1930), en ajoutant qu'il ne pourra « être engagé qu'un seul technicien étranger parmi le cadre de production » (art. 10). Par ailleurs, figure une clause relative aux sociétés étrangères venant tourner en France, qui « ne pourront utiliser des techniciens étrangers qu'à la condition que ces derniers soient doublés par des techniciens équivalents » (art. 8). La préservation d'un volume d'emploi s'articule ainsi à différentes modalités de contrôle de l'embauche de techniciens nationaux, typique de marchés du travail constitués « à l'abri de toute irruption de travailleurs étrangers », comme dans le cas de la marine (Segrestin, 1985, p. 212).

561 Avec accord du syndicat des producteurs et du syndicat des techniciens.

562 Une monographie patronale évoque ainsi la dénonciation de la convention des techniciens par les employeurs fin 1951, faisant tomber la clause d'équipe minimum (CGCF, 1954, p. 60).

Equipes minima

Convention collective des techniciens, 1950, art. 47.

- 1 réalisateur de film ;
- 1 directeur de production ;
- 1 premier assistant réalisateur ;
- 1 script-girl ;
- 1 directeur de la photographie ;
- 1 caméraman ;
- 1 premier assistant opérateur adjoint ;
- 1 deuxième assistant opérateur adjoint ;
- 1 photographe
- 1 architecte décorateur chef ;
- 1 architecte décorateur adjoint ;
- 1 assistant décorateur ;
- 1 ensemblier (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du décorateur chef) ;
- 1 tapissier décorateur (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du décorateur chef) ;
- 1 chef opérateur du son (si indépendants)
- 2 assistants son (si indépendants)
- 1 régisseur général ;
- 1 secrétaire de production ;
- 1 régisseur adjoint (s'il y a lieu) ;
- 1 régisseur d'extérieur ;
- 1 accessoiriste de plateau ;
- 1 accessoiriste de décor (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du décorateur chef) ;
- 1 créateur de costumes (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du réalisateur) ;
- 1 chef costumier (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du réalisateur) ;
- 1 habilleuse ;
- 1 chef maquilleur ;
- 1 maquilleur adjoint (s'il y a lieu) ;
- 1 coiffeur perruquier (s'il y a lieu suivant le scénario et après avis du réalisateur) ;
- 1 chef monteur ;
- 1 monteur adjoint.

2.2.5. La confirmation de la souplesse du temps de travail

Outre l'enjeu de qualification, de l'emploi et de mise en visibilité du travail, la durée du travail apparaît comme l'une des principales matières de la convention collective. Les modalités en sont détaillées, ainsi que les majorations des heures supplémentaires pour le studio comme pour les extérieurs. Pour le studio, la convention collective reproduit l'essentiel du texte ouvrier de 1936, complété d'une majoration précise des heures supplémentaires : après avoir rappelé la durée légale du travail (40 heures, art. 51), il précise que deux heures supplémentaires par semaine sont possibles payées double (art. 66). Le travail de nuit et le travail en roulement sont interdits. Pour les extérieurs, les dispositions de 1937 sont reprises et détaillées. La période de travail peut toujours être « étendue à douze jours consécutifs ». « Au-delà du sixième jour ininterrompu », l'allongement de la période de travail fait l'objet d'une indemnité au titre de la « fatigue » (art. 74). On voit donc se confirmer une pratique extensive du temps de travail en extérieur.

De plus, la durée *quotidienne* de huit heures de travail en extérieur offre la possibilité d'un dépassement de deux heures par jour, avec des majorations inférieures à ce que dit la loi : les six premières heures supplémentaires sont payées au tarif simple, les suivantes au tarif double (art. 67). La convention prend donc de franches libertés avec les majorations définies en 1946 (huit premières heures supplémentaires à +25%, +50% au-delà), ce qui, là encore, la situe dans le sillage de la convention de 1937 : le caractère permissif de ces majorations avalise les dépassements des durées de travail légales comme étant une norme. Cette permissivité concerne aussi le travail nocturne qui peut durer cinq nuits consécutives, avec une pondération par des majorations conséquentes, jusqu'au tarif double (art. 68 et 71).

Malgré la souplesse du temps de travail, la convention intègre une série d'articles visant à fixer des durées minimales de « préparation » et d' « études préparatoires » et établir les salaires minima pour une douzaine de qualifications (art. 41-46). La préparation désigne la phase initiale de la production, durant laquelle le producteur, le réalisateur et les chefs de poste choisissant les lieux de tournage, établissent le plan de travail, définissent les équipes (comédiens et techniciens), préparent toute la logistique nécessaire, entament les travaux de décor, etc. Préalable au tournage proprement dit, la préparation est susceptible de subir la pression du producteur, par exemple à travers des durées considérées comme trop courtes par les techniciens ou du temps de travail non reconnu. Ainsi, on avait vu, dans les années trente, le respect de temps de préparation réclamé par les décorateurs. La convention collective de 1950 voit l'aboutissement de cette revendication à l'échelle de l'équipe, ce qui participe d'une mise en visibilité du travail déjà sensible dans l'allongement de la liste de qualifications.

2.2.6. Une convention non étendue confirmant un cadre juridique en exception du droit commun

La fin du texte engage les parties à présenter la convention en commission d'extension (art. 101). Toutefois, comparée aux dispositions obligatoires prévues par la loi de 1950 sur les conventions collectives, on constate plusieurs omissions dans la convention des techniciens. Certaines de ces

dispositions obligatoires manquent d'objet : le salaire minimum national de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification ou les comités d'entreprise. D'autres sont simplement escamotées, comme les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes ou l'apprentissage et la formation professionnelle. Ces manques peuvent être compris comme l'expression du caractère atypique de l'activité visée par la convention par rapport au « monde de production industriel » (Salais *et al.*, 1993), dont dérive depuis 1936 le standard conventionnel défini par la loi.

En outre, la convention collective de 1950 n'est pas étendue, malgré l'engagement des parties contractantes à ce sujet figurant dans l'article final. Cette non extension limite sa portée aux sociétés adhérentes à la Chambre syndicale des producteurs. Compte tenu du manque de sources sur cette question, différentes hypothèses, non exclusives les unes des autres, sont apparues dans les entretiens avec des représentants syndicaux en exercice courant 2014-2015 pour expliquer cette non extension. Première explication : pratiquement toutes les sociétés de production étaient adhérentes à la chambre syndicale patronale signataire, rendant l'extension inutile, ce qui s'est déjà vu pour d'autres conventions collectives (Machu, 2011, p. 542). En ce sens, la convention collective de branche cristalliserait un état des relations professionnelles stabilisé dans l'activité visée (Jobert, 2000). Deuxième explication : les dispositions relatives aux heures supplémentaires, si elles correspondaient aux pratiques de tournage, étaient exorbitantes au regard du droit commun et rendaient l'extension impossible (exemple : les six premières heures supplémentaires payées au tarif simple pour les techniciens ?). Troisième explication, plus simple : « *les producteurs refusaient l'extension* », ce qui peut être mis en rapport avec les tensions accompagnant l'application de la clause d'équipe minimum.

Quelle qu'en soit la raison, on peut aussi voir l'extension comme superflue, compte tenu de la limitation par avance des emplois disponibles aux détenteurs de carte d'identité professionnelle, garantissant en principe la qualification professionnelle et le salaire correspondant. En outre, l'absence d'extension a permis d'avaliser la dérogation en matière de temps de travail par la voie contractuelle. Cette souplesse, s'inscrivant dans un secteur se dotant par ailleurs d'institutions professionnelles touchant la maîtrise du marché du travail et l'investissement, fait apparaître le travail dans le cinéma comme relevant de normes spécifiques, en exception du droit commun.

2.3. La problématique ouvrière dans les années 1950 : quelles « conditions normales de travail » ?

Licencié par les studios à la fin des années 1940, le personnel ouvrier est dorénavant embauché par les productions. Ses modalités d'emploi se rapprochent ainsi de celles des techniciens : au projet. Toutefois, il ne faut pas induire de cette évolution la dislocation de la collectivité ouvrière. Si l'établissement n'est plus fixe, le mode de constitution des équipes se maintient : un chef de poste, comme le chef machiniste, choisi par la production ou plus généralement par le chef opérateur, compose lui-même son équipe d'ouvriers. Le fonctionnement est le même pour l'équipe de décoration (Douy, 2003, p. 136). On peut même supposer que le déracinement des travailleurs du studio a eu pour contrepartie de renforcer la reconstitution à l'identique des équipes ouvrières (Nicolas, 1997). Ce faisant, les pratiques d'engagement et de travail de ces équipes vont s'aligner sur le modèle technicien, non sans segmenter leur revendication par rapport à leurs homologues des laboratoires.

Cette recomposition du fait ouvrier s'exprime dans une presse syndicale, dont les archives après-guerre ne deviennent régulières qu'à partir de 1955, donc dix ans après la Libération. Entre différents documents syndicaux internes ou courriers d'information adressés aux adhérents⁵⁶³, nous disposons notamment de la série complète des bulletins d'information *Le Film* (mensuel de 4 pages) et de son supplément mensuel *CoqàColor (sic)* pour l'année 1955⁵⁶⁴. Ce matériau est complété par la référence aux conventions collectives pouvant être consultées dans les archives administratives de la société Pathé⁵⁶⁵. Cette fenêtre d'observation par les archives syndicales et conventionnelles, en donnant une vue sur l'actualité sociale des ouvriers des studios et laboratoires, permet de saisir les évolutions souhaitées ou effectives du travail. À partir d'une référence forte au Front populaire, on étudiera la singularisation de la problématique des ouvriers de production (2.3.1), lisible dans la convention collective de 1960 (2.3.2) et par rapport à la problématique propre aux ouvriers des laboratoires (2.3.3).

563 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244.

564 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, Syndicat général des travailleurs du film (suite) : bulletins d'information, 1939-1976.

565 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, HIST-P-00000269, Dossiers administratifs et juridiques, Convention collective personnel.

2.3.1. De la référence au Front populaire à la singularisation de la revendication des studios

La presse syndicale ouvrière est traversée par une revendication constante, le « retour à des conditions normales de travail », dans une référence à 1936. Un article du *Film* de mai 1955 en donne un condensé⁵⁶⁶ :

Les anciens et les anciennes des studios et des laboratoires ont encore en mémoire les luttes importantes qui ont été menées en 1936 par l'ensemble de la classe ouvrière française pour obtenir la loi des 40 heures. Ils se souviennent également que, de 1936 à 1939, ils ont travaillé dans des conditions normales, avec le respect strict des 40 heures et que c'est pendant cette période qu'a été produit le plus grand nombre de films français dans les meilleures conditions, tant au point de vue travail qu'au point de vue prix de revient.

S'il est vrai qu'à la Libération, les syndicats ont dérogé aux conventions collectives en acceptant de travailler 48 heures par semaine, cette dérogation n'était accordée qu'en vue d'une production croissante des films français.

Aujourd'hui la situation est totalement différente ; le nombre de films produits dans nos studios, coproductions comprises, diminue chaque année et nos camarades connaissent un chômage de plus en plus grand. En outre, la majorité des films se trouve être réalisée entre les mois de mai et de septembre, ce qui donne à notre industrie un caractère saisonnier qu'elle ne devrait pas avoir si la production était organisée dans le cadre d'un plan annuel.

Cette situation conduit nos camarades à effectuer un nombre inconsideré d'heures supplémentaires. Il est devenu courant de voir des travailleurs assurer de 10 à 12 heures de travail par jour, cela au détriment de leur santé, pour ensuite être au chômage. Les films sont réalisés dans un minimum de temps avec un maximum d'effort exigés des ouvriers, efforts que ne peuvent produire bien souvent que les jeunes, ce qui aboutit à éliminer les camarades d'un certain âge.

Les travailleurs en ont assez de passer en quelque sorte à la douche écossaise, de connaître aujourd'hui la fatigue d'un travail harassant et demain le déprimant chômage. Ils ont raison de revendiquer le retour aux conditions normales de travail qu'ils ont arrachées en 1936 et que les patrons leur ont reprises. Le retour à la semaine de 40 heures s'impose ; cela permettra à un plus grand nombre de camarades de travailler et obligera la production à s'organiser comme elle l'a fait de 1936 à 1939.

566 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mai 1955, n°33 « Vers un retour à des conditions normales de travail ».

Et comme les salaires sont insuffisants, l'objectif à atteindre et que nous devons imposer, ce sont les 40 heures avec le maintien du salaire de 48 heures.

1936 fait ainsi figure de référence bien présente pour les contemporains. Les mots d'ordre de l'époque sont remobilisés, en lien avec des problèmes envisagés au filtre des catégories juridiques ou organisationnelles expérimentées depuis : le respect des 40 heures payées 48, l'opposition aux heures supplémentaires, la planification de la production comme remède au chômage saisonnier. Cependant, il convient de remarquer que cet extrait, après avoir évoqué « les anciens et les anciennes des studios et des laboratoires », oriente plus directement son propos vers les questions spécifiques aux studios, témoignant en cela d'un domaine revendicatif spécifique, lié à une nouvelle situation d'emploi⁵⁶⁷, à savoir, « Depuis que les travailleurs des studios ont été engagés par les producteurs ». En outre, la population désignée est toujours une population ouvrière. Dans les différents bulletins, la référence aux catégories d'employés et de cadres est épisodique, évoquant l'ancrage du syndicat dans les catégories d'ouvriers et de chefs ouvriers. En revanche, la revendication s'étend aux ouvriers et à la maîtrise dans les studios de télévision⁵⁶⁸.

Au fil des bulletins, d'autres thèmes clés du Front populaire sont mobilisés, comme l'hygiène et la sécurité⁵⁶⁹ ou le respect de la loi sur la médecine du travail⁵⁷⁰. On trouvera aussi des innovations revendicatives, comme « les trois semaines de congé pour tous » ou « l'amélioration de la Sécurité sociale et des Allocations familiales »⁵⁷¹. Surtout, l'articulation entre salaire et durée du travail s'y manifeste comme enjeu immédiat. Un compte rendu d'une réunion des chefs d'équipe et des délégués de production, à la Bourse du travail le 6 novembre 1955, en rend compte. La réunion vise à « apporter des précisions en ce qui concerne les majorations pour heures supplémentaires de nuit ».

Après qu'il eût été rappelé que les heures supplémentaires au-delà de la 8^{ème} heure devaient, suivant les accords en vigueur, être majorées de 100%, et aucune réserve n'ayant été faite pour les heures normales de nuit déjà majorées de 100%, il a été décidé de ne plus effectuer d'heures supplémentaires à partir de 20 heures si les producteurs refusaient de payer ces heures le double des heures simples de nuit.

567 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mars 1956, n°92, « L'hygiène dans les studios » ; *Le Film*, mai 1956 n°94, « Enfin la médecine du travail pour nos camarades des studios ».

568 « Notre syndicat a obtenu de la direction des Studios parisiens, devenus propriété d'une société de télévision privée, la signature d'un accord concernant les salaires et les conditions de travail des ouvriers et des chefs » ; Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mars 1955, n°31.

569 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245,

570 Loi rendant obligatoire une visite médicale systématique annuelle.

571 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, décembre 1955, n°39.

Il a été également précisé que toutes les équipes devaient s'orienter de plus en plus vers le retour à des conditions de travail normales et de ne plus effectuer d'heures supplémentaires tant que des camarades seraient au chômage. Cet objectif ne pourra être atteint que par l'application des décisions prises, grâce à une stricte discipline de tous.

Par ailleurs, compte tenu de l'apport considérable de main d'œuvre nouvelle au moment de la pointe de travail sur les plateaux, il a été décidé que les anciens auraient la priorité de maintien ou d'embauche dans les équipes.⁵⁷²

Cet extrait traduit la définition par le syndicat d'une pratique des heures supplémentaires, qui doit s'appliquer sur tous les tournages. Les chefs d'équipes et délégués apparaissent comme relais de la discipline syndicale. Une ambiguïté demeure, entre la volonté d'une meilleure valorisation des heures supplémentaires de nuit et la position programmatique d'un respect des 40h sur 5 jours et payées 48 heures, le temps de travail libéré devant profiter aux (anciens) ouvriers sans emploi. Au demeurant, le compte rendu de la négociation de différents accords salaires donne une traduction opérationnelle à ce registre revendicatif.

La statistique devient d'un usage courant, permettant par exemple d'exposer le différentiel entre hausse des salaires et inflation⁵⁷³, d'établir des comparaisons de salaire avec les industries anglaise et états-unienne⁵⁷⁴, ou encore d'envisager les conditions de préservation de l'industrie nationale, cadrage socioéconomique à l'appui⁵⁷⁵. Ce faisant, la rhétorique syndicale investit, dans le sillage du Front populaire comme de la Libération, le champ de la politique industrielle, en évoquant un plan annuel centré sur le studio, contrevenant aux insuffisances du soutien aux studios par la loi d'aide⁵⁷⁶. Cette revendication se prolonge dans l'opposition à la mise en place d'un marché du cinéma ouvert à l'échelle européenne⁵⁷⁷, dont la perspective commence de se dessiner (Mias, 2005). Plus largement, la revendication syndicale s'ouvre à des questions de politique internationale (notamment l'appel à fin du conflit en Algérie), ce qui évoque une relation étroite avec le Parti communiste français.

572 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, novembre 1955, n°36.

573 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, février 1955, n°30.

574 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Coq à Color*, Février 1955, n°4, « Comparaisons éloquentes ».

575 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, n°36, novembre 1955, « Quelques chiffres concluants » *Le Film*, n°31, mars 1955 et « Situation de la production française ».

576 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, n°36, novembre 1955, « La grande pitié des studios ».

577 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mars 1955, n°31, « Opposons-nous à la création d'une communauté européenne du cinéma » ; et *Le Film*, mai 1955, n°33, « Ceux qui trahissent les intérêts du cinéma français ».

2.3.2. *L'alignement de la convention des ouvriers indépendants de studios sur la norme technicienne*

La convention collective des ouvriers « indépendants des studios » (agents de maîtrise et ouvriers), c'est-à-dire embauchés directement par les producteurs, est signée le 1^{er} août 1960. Le studio devient ainsi une référence négative, la population ciblée se définissant par le fait de ne pas y être attachée.

C'est pourquoi nous parlerons aussi bien d'ouvriers de production. La convention compte quatorze titres et cinquante-cinq articles⁵⁷⁸, elle est donc de dimension plus réduite que celle des techniciens, qui comptait 101 articles. Les deux principales matières de la convention ouvrière sont les salaires et la durée du travail.

L'alignement sur la norme technicienne est particulièrement lisible concernant le temps de travail. Le texte de 1960 énonce des dispositions presque identiques à la convention des techniciens : en studio, deux heures supplémentaires par semaine sont possibles, plus une demi-heure par jour pour la « mise en place du matériel le matin » et le « rangement le soir » (tarif simple) (art. 24). Mais c'est le travail en extérieur qui occupe la plus large place dans la convention, avec pratiquement un article sur trois⁵⁷⁹. Sa codification recouvre divers aspects (temps de travail, majorations, indemnités pour les voyages), traduisant la banalisation de ce type de situation, à contre-pied de l'ancrage ouvrier dans le studio. La subordination aux techniciens est claire : « il pourra être fait un nombre d'heures supplémentaires suffisant pour permettre à l'équipe technique de réaliser le tournage prévu au plan de travail ». Les huit premières heures supplémentaires font l'objet d'une « dérogation générale » (art. 24). C'est seulement après 48 heures de travail que la prolongation doit faire l'objet d'un « accord entre le producteur et les délégués de production ». De plus, la semaine de travail peut être allongée jusqu'à douze jours consécutifs pour les extérieurs éloignés⁵⁸⁰ et celle de travailler le dimanche si le scénario l'exige. Les limites de ces dispositions sont les suivantes : ne pas « porter le total des heures effectives à plus de douze par jour » (y compris installation du matériel) ; et ne pas « porter le total de la durée hebdomadaire du travail à plus de soixante heures ».

Au point de vue des salaires (art. 34-36), l'apport le plus important du texte concerne probablement les majorations : les heures supplémentaires au-delà de la huitième sont payées le double des heures normales (+100% contre +50% dans le Code du travail) ; de même pour les heures de nuit et autres cas particuliers. Le tarif est triple (ce qui constitue son plafond) pour les heures supplémentaires de nuit et autres cas particuliers.

578 Moins que celle des techniciens, avec vingt-et-un titres et cent-un articles.

579 Art. 25-29 ; art. 39-52 ; soit au total 18 articles sur 55.

580 Les extérieurs sont en effet découpés en quatre zones : Paris (A), près de Paris (B), Loin de Paris (C) et étranger (D).

Le barème de salaire dont nous disposons est issu d'un accord signé en 1978⁵⁸¹, mettant lui-même à jour un accord signé le 29 mars 1973. Nous ne pouvons dire si ce barème reprend à l'identique un barème hypothétiquement établi en 1960. À tout le moins, il présente de fortes similitudes avec les barèmes présents dans les bulletins des années cinquante. On trouve ainsi recensés 19 postes, classés en deux grands groupes : les « ouvriers indépendants », c'est-à-dire les machinistes et électriciens de l'équipe de prise de vues ; et l' « équipe de construction », c'est-à-dire les peintres, maçons, menuisiers, etc., « engagés à titre permanent pour la construction des décors », ce qui laisse entendre que l'embauche par le studio est encore possible (sans rien dire de sa généralité). De manière analogue aux techniciens, la hiérarchie distingue « chef d'équipe » et « sous-chefs ». Pour chaque poste, le salaire minimum est indiqué pour 40 heures, et comprend une prime d'outillage et une prime de transport. Ces rémunérations sont complétées de dispositions détaillées sur la prise en charge par l'employeur des frais de repas, de déplacement, de voyage, etc. (art. 37-52).

581 Barème applicable à compter du 3 juillet 1978 ; cf. *Convention collective nationale production cinématographique*, Ministère du Travail et de la participation, Journal officiel de la République française, n°3048, 1978, p. 144-146.

Accord salaire du 25 juillet 1978⁵⁸² (ouvriers)

SALAIRE DES OUVRIERS INDEPENDANTS

	<i>Semaine de 40 heures</i>
Machiniste électricien	1 441
Conducteur de groupe	1 682
Sous-chef machiniste électricien	1 652
Chef d'équipe machiniste électricien	1 890
EQUIPE DE CONSTRUCTION	
Machiniste électricien	1 525
Peintre	1 604
Maçon	1 613
Menuisier	1 692
Peintre lettres, faux bois, mécanicien, serrurier, menuisier, traceur-staffeur, conducteur de groupe	1 781
Toupilleur, maquettiste	1 903
Sculpteur, décorateur	1 952
SOUS-CHEFS	
Machiniste électricien	1 728
Peintre	1 758
Menuisier staffeur	1 895
CHEFS	
Machiniste électricien	1 992
Peintre	2 008
Menuisier staffeur	2 085
Sculpteur	2 086
Constructeur	2 402

582 Le montant de la prime d'outillage et la prime de transport sont inclus dans le salaire, mais le détail n'en est pas présenté ci-dessous. Les salaires sont arrondis à l'unité.

Pas plus que le texte des techniciens, le texte ouvrier ne sera étendu⁵⁸³. Ce fait contribue à avaliser la dérogation en matière de temps de travail par la voie contractuelle (que nous supposons incompatible avec l'extension), loin d'un retour aux « conditions normales de travail ». Cette souplesse, s'inscrivant dans un secteur se dotant par ailleurs d'institutions spécifiques touchant la maîtrise du marché du travail et l'investissement, fait apparaître l'adaptation des catégories du travail à des pratiques situées.

On peut voir dans cet alignement des normes conventionnelles des ouvriers sur celles des techniciens la résolution du conflit sur l'extension des conventions collectives qui se posait en 1936-1937. La branche de la production cinématographique absorbe les ouvriers de tournage dans son monde de production, se distinguant de celui des usines de tirage.

2.3.3. La segmentation de la revendication : le cas des laboratoires

Pour les laboratoires, les bulletins de 1955 appellent continument à la hausse des salaires, compte tenu de l'inaboutissement des négociations sur ce thème. Ils font ainsi apparaître plusieurs refus : refus d'une proposition des patrons des laboratoires relative aux conditions de rémunérations des heures supplémentaires et du travail de nuit⁵⁸⁴ ; refus portant sur « la classification et les salaires minima » des « employés administratifs » ; enfin refus d'un accord relatif à la revalorisation des salaires, jugé trop faible⁵⁸⁵. La revendication sur les salaires est située dans une problématique de classe : « Le problème des salaires n'intéresse pas seulement nos camarades des laboratoires, mais l'ensemble de la classe ouvrière. La politique des bas salaires pratiquée par le patronat français et les gouvernements anti-ouvriers qui se sont succédé depuis 1947 a abouti à une baisse importante du pouvoir d'achat »⁵⁸⁶.

La négociation d'une convention collective des laboratoires apparaît comme horizon de la revendication. Cette négociation prend fin le 10 mars 1955. Reste alors « maintenant aux ouvrières et aux ouvriers à se prononcer sur cette nouvelle convention »⁵⁸⁷, le syndicat avançant à reculons, « compte tenu du fait que la position patronale est en régression par rapport à la convention collective de 1936 ». Suit la liste des revendications actualisées par rapport à 1936 :

Une action sérieuse et coordonnée doit être envisagée dans tous les laboratoires pour imposer les 3 semaines de congés payés, un préavis et une indemnité de licenciement décente, la prime d'ancienneté et une majoration sensible pour les

583 Enfin, comme le texte des techniciens, la convention ouvrière ne reprend que partiellement les dispositions obligatoires définies par la loi du 11 février 1950. On ne trouvera rien sur la révision, la modification ou la dénonciation de la convention, ni l'engagement à la présenter à la commission d'extension.

584 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, janvier 1955, n°29.

585 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, février 1955, n°30, « Le problème des salaires ».

586 *Idem*.

587 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mars 1955, n°31.

heures supplémentaires et le travail de nuit, tout ce que refusent d'inclure les patrons dans cette nouvelle convention.

Le *statu quo* se poursuit les mois suivants⁵⁸⁸, au fil d'arrêts de travail ponctuels, comme au laboratoire GTC en mars 1955 : « Les mécaniciens d'entretien mécontents de leurs salaires, ont à titre d'avertissement arrêté le travail pendant une heures »⁵⁸⁹ — ou de mouvements plus vastes⁵⁹⁰ :

Un magnifique mouvement a eu lieu le 26 avril dans trois laboratoires : CGT, Eclair, Liano. Pendant une journée, la presque totalité du personnel de ces laboratoires a cessé le travail pour manifester sa volonté de maintenir la hiérarchie des salaires et une convention collective plus favorable accordant une semaine de congé payé supplémentaire, une indemnité de licenciement, une prime d'ancienneté, etc.⁵⁹¹

La consultation des archives Pathé⁵⁹² donne cependant connaissance de la conclusion d'une convention collective signée le 1^{er} juin 1957, suite à plusieurs projets avortés. Ce texte est conclu entre la Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques côté patronal et plusieurs organisations de salariés : le syndicat général des travailleurs de l'industrie du film (SGTIF-CGT), le syndicat français du cinéma, de la radio et de la télévision, qui désigne manifestement un syndicat autonome, et le syndicat national du personnel de l'industrie cinématographique (CFTC). Ce texte, enregistré le 22 octobre 1959, est doté d'avenants successifs tout au long des années 1960. Il se distingue d'une convention signée pour les employés des services administratifs, par la Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques et le SGTIF, ainsi que d'un accord applicable aux cadres, signé le 30 avril 1954⁵⁹³.

588 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, avril 1955, n°32 ; *Le Coq à Color*, juillet 1955, n°6.

589 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, n°31, mars 1955, « Au laboratoire GTC ».

590 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, mars 1956, n°94, « Magnifique mouvement dans les laboratoires ».

591 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 245, *Le Film*, avril 1955, n°32.

592 Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, HIST-P-00000269, Dossiers administratifs et juridiques, Convention collective personnel.

593 Accord signé entre la Fédération des industries techniques du cinéma (syndicat des laboratoires) et le syndicat des cadres de la cinématographie.

2.4. Les évolutions du dispositif salarial

Pour les techniciens de la production, la carte professionnelle et la convention collective constituent les cadres du travail pendant plusieurs décennies, tout en connaissant des évolutions. On a évoqué celle du nombre de cartes, passant de trente-trois à neuf en 1952, satisfaisant la volonté patronale d'assouplir les conditions de constitution des équipes techniques. À l'inverse, l'effort technicien visera à augmenter le nombre de cartes, chose faite en 1964 où elles passent de neuf (désignant les seuls chefs de poste) à dix-sept (dont deux pour le court métrage). La réglementation invoque à ce sujet les raisons suivantes⁵⁹⁴ :

les difficultés accrues que rencontre l'industrie cinématographique au plan économique ne peuvent être surmontées qu'à la condition notamment que la production de films soit effectuée avec le constant souci de l'excellente qualité dans leur réalisation. Il convient d'être tout particulièrement exigeant quant à la qualification professionnelle des collaborateurs de création.

D'autre part, il est indispensable d'assurer aux titulaires des diplômes institués par l'Etat ou des certificats délivrés par des écoles spécialisées la juste protection qu'ils sont en droit de réclamer en raison de la valeur des études qu'ils ont poursuivies.

Ces motifs traduisent l'exigence syndicale ancienne de liaison entre formation professionnelle et reconnaissance de la qualification. La formation réfère aux différentes sections spécialisées de l'IDHEC (prise de vues, décoration, son, etc.) tout en intégrant la référence à un Brevet de technicien supérieur de la cinématographie. Les branches sont reconduites. Le nombre de films sur lesquels le candidat à la carte a collaboré est conservé comme critère de mobilité dans la carrière, ce à quoi peuvent s'ajouter divers critères, comme l'effectuation d'un stage dans un laboratoire (carte d'assistant monteur) ou un certain nombre de semaines de travail en studio (carte de chef décorateur).

On peut voir dans cette hausse du nombre de cartes une victoire syndicale, qui s'affirme tout en prenant en compte les pratiques hors normes de la Nouvelle Vague, qu'on étudie plus loin (chapitre 5) : des « autorisations exceptionnelles valables pour un film » (art. 6) peuvent être accordées à des candidatures, émises par des auteurs de textes originaux (romanciers, scénaristes, etc.) souhaitant en assurer la réalisation ; ou par des candidats à la carte de chef opérateur ayant filmé un certain nombre de courts métrages comprenant des intérieurs éclairés.

Enfin, la carte traduit la volonté de définir un net partage entre techniciens intervenant pour le cinéma d'un côté, la télévision de l'autre. On reviendra aussi sur cet enjeu.

594 « Cartes d'identité professionnelles », Décision n°51 du directeur du CNC dans Cinémathèque française, *Bulletin d'information du CNC*, n°89, octobre 1964, p. 146-149.

Cartes d'identité professionnelle en 1964

Réalisateur

Premier assistant réalisateur

Script

Directeur de production

Régisseur général

Directeur de la photographie

Cadreur ou cameraman

Premier assistant réalisateur

Chef décorateur

Ingénieur du son

Assistant du son

Chef monteur

Assistant monteur

Chef maquilleur

Réalisateur de films de court métrage

Opérateur de films de court métrage

À notre connaissance, le nombre de cartes ne variera plus jusqu'à leur disparition en 2009. Mais leur évolution est significative du jeu qui s'instaure : pour les employeurs, le but est d'obtenir de la souplesse dans la composition des équipes, ce qui suscite de la part du syndicat des techniciens une tendance à s'accrocher aux avantages acquis, dans l'idée que toute évolution du dispositif tel que défini dans ses traits principaux, ira en défaveur des équipes.

Du côté des conventions collectives, des accords ultérieurs poursuivront la mise en cohérence des dispositions conventionnelles pour les techniciens et ouvriers des tournages, tout en prolongeant la distinction avec le monde des ouvriers des laboratoires⁵⁹⁵. C'est particulièrement lisible dans l'accord déjà évoqué du 29 mars 1973⁵⁹⁶, sur les « dispositions particulières » des conventions collectives applicables, et faisant date dans la conscience syndicale. Selon un ancien secrétaire général de la Fédération nationale du Spectacle (entretien n°54) : « C'est le dernier accord collectif sur la durée du temps de travail, ce qui fait l'objet d'un avenant ». Ce à quoi il ajoute :

Jusqu'à 73, on tient tout. Et la chambre syndicale des producteurs, on la faisait plier quand on voulait. À partir de 73, les choses commencent à se compliquer en interne, entre le SNTPCT qui était affilié ici, et le syndicat général des travailleurs de l'industrie du film. Le contentieux va s'envenimer jusqu'aux années 80 où c'est la scission.

Dans notre regard sur les évolutions du dispositif salarial, il importe de considérer la périodisation proposée par ce représentant, qui voit la puissance syndicale, consolidée après-guerre, décliner à partir du milieu des années soixante-dix, jusqu'à mener à une « scission », sur laquelle on reviendra (chapitre 6).

Pour l'heure, l'accord passé en 1973 revoit ou précise les majorations dues aux techniciens et ouvriers dans le sens d'un dépassement des niveaux définis par la loi. Pour les deux groupes, les majorations des heures supplémentaires sont portées à 100% pour toute heure de travail quotidienne effectuée au-delà de la dixième heure. Pour les ouvriers, ces majorations incluent des dispositions encore plus favorables, rendant possible d'importants cumuls : dépassement et/ou sixième jour et/ou nuit, donnant lieu au doublement ou au triplement du salaire horaire. Ce faisant, ce cumul des majorations peut ainsi être considéré comme instituant une éthique ouvrière, selon laquelle « *on travaille beaucoup, mais on gagne*

595 Une nouvelle convention applicable aux ouvriers est signée le 1er juin 1969, par le syndicat des employeurs et le SGTIF. Suivent divers accords salaire au long des années 1970, concernant les ouvriers et employés ou les cadres. Enfin un protocole d'accord sur la mensualisation des ouvriers est signé en 1976 ; cf. Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, HIST-P-00000269, Dossiers administratifs et juridiques, Convention collective personnel.

596 Accord national du 29 mars 1973 : « Dispositions particulières à la convention collective nationale du 30 avril 1950 » et « du 1 août 1960 ». Cet accord inclut aussi des dispositions pour les artistes interprètes et acteurs de complément. Archives particulières.

bien notre vie », éthique durable puisqu'elle nous est apparue entre 2014 et 2016 à travers plusieurs témoignages syndicaux au sujet des ouvriers du cinéma⁵⁹⁷.

Dans la suite de cet accord, la mise à jour des salaires techniciens en 1978 permet de constater une évolution des écarts constatés en 1951.

597 Secrétaire général de la Fédération du spectacle, entretien n°11.

Accord « salaire » du 25 juillet 1978 (techniciens)

	<i>Semaine de 40 heures</i>
Directeur de la photographie	4 481
Direction de production	4 421
Chef décorateur	4 421
Créateur de costumes	4 363
Chef opérateur du son	3 114
Cameraman	2 815
Chef monteur	2 488
Régisseur général	2 371
Premier assistant réalisateur	2 371
Ensemblier	2 299
Premier assistant décorateur	2 299
Premier assistant opérateur	2 183
Administrateur	2 183
Chef maquilleur	2 109
Script-girl	2 092
Deuxième assistant décorateur	2 092
Décorateur exécutant	2 092
Tapissier	2 092
Chef costumier	2 092
Régisseur d'extérieurs	2 092
Coiffeur perruquier	2 092
Assistant son	2 038
Photographe	2 031
Accessoiriste	2 031
Deuxième assistant réalisateur	1 695
Monteur adjoint	1 695
Régisseur adjoint	1 695
Administrateur adjoint (comptable)	1 695
Deuxième assistant opérateur	1 695
Costumier	1 686
Coiffeur	1 686
Maquilleur	1 686
Secrétaire de production	1 513
Tapissière	1 437
Habilleuse	1 313

Cette grille de salaire présente six niveaux de plus qu'en 1951 (18 contre 12). L'égalité entre les principaux chefs de poste de 1951 est dorénavant répartie sur trois niveaux de salaire : au-dessus, le

directeur de la photographie, après lui, le directeur de production et le chef décorateur, enfin, le créateur de costumes. Les postes suivants connaissent aussi une mobilité : le chef monteur monte, de même que le régisseur général et son *alter ego* sur le plateau, le premier assistant réalisateur. Ceci provoque bien sûr des descentes : celle de l'ensemblier, du premier assistant décorateur... En bas, on a toujours la tapissière et l'habilleuse. Ces changements traduisent une « hiérarchie mouvante » (Naville, 2012, p. 28), ainsi que le caractère conventionnel du classement des qualifications. Enfin, le réalisateur n'apparaît pas dans le barème de salaire de 1978, ce qui suggère un retour à des rémunérations négociées de gré à gré, en exception des règles applicables à l'équipe.

En parallèle de ces évolutions touchant la qualité professionnelle, les travailleurs intermittents du spectacle en général, du cinéma en particulier, s'inscrivent progressivement dans les dispositions relatives à l'indemnisation du chômage. La discontinuité de l'emploi, expérimentée de longue date par les salariés des sociétés de production, a donné lieu à différentes expériences de caisse de secours, évoquées au fil des précédents chapitres, mais dont rien dans notre matériau ne signale la portée⁵⁹⁸. Dans les années d'après-guerre, l'intermittence de l'emploi éloigne les travailleurs du spectacle des règles d'éligibilité à l'aide publique aux chômeurs. S'ajoute à cet éloignement un effet dissuasif de « tutélarisation », contraignant l'assisté à accepter tout travail trouvé par un office de placement (Grégoire, 2013, p. 114). En 1958, la création de l'UNEDIC, établissement paritaire ayant pour objet de gérer l'assurance chômage, ne modifie pas fondamentalement cette faible inscription des travailleurs du spectacle dans l'indemnisation chômage, malgré la création, entre 1964 et 1967, des annexes VIII et X, les désignant spécifiquement. En effet, « le dispositif d'indemnisation se constitue autour du cas de figure doublement improbable de l'artiste d'élite aux revenus ou à l'emploi exceptionnels qui connaîtrait un trou de carrière lui-même d'une ampleur à ce point exceptionnelle qu'il le mettrait dans une situation de nécessité » (*ibid.* p. 116). Ces conditions d'indemnisation ne peuvent que favoriser la continuation des pratiques de clôture professionnelle.

598 Les mentions épisodiques de telle caisses dans la documentation syndicale et professionnelle suggèrent leur faible institutionnalisation.

Conclusion intermédiaire sur le fait professionnel

Plusieurs travaux ont souligné la manière dont la « remise en ordre des salaires » engagée par le gouvernement entre 1945 et 1947, a contribué à construire la pratique de la qualification à l'échelle interprofessionnelle. À l'époque, l'administration centralisée des salaires, par le biais d'arrêtés ministériels dits Parodi-Croizat, du nom des ministres du Travail successifs qui les signent, définissent les salaires en relation à de grands découpages catégoriels hérités des conventions collectives de la métallurgie. Ces arrêtés semblent « refléter une volonté d'harmoniser les grilles de classification » (Machu, 2011, p. 760) encore diverses à l'époque du Front populaire. Ces catégories sont déployées dans la plupart des activités économiques, avec toutefois des aménagements spécifiques à chaque profession ou branche d'activité (Saglio, 2007). Ce langage transversal de la qualification à l'ensemble des activités visées fonde à parler de « grande classification » (Didry, 2016, p. 107 et suivantes)

Au regard du matériau étudié au cours de cette section, il semble que le cinéma passe complètement à côté de ce processus : en effet, nous n'avons pas trouvé d'arrêtés qui y soient spécifiques. Néanmoins, ce matériau tend à montrer que la pratique continue de la carte d'identité professionnelle, a pu se substituer aux arrêtés de salaire, en définissant les emplois possibles dans l'équipe. De plus, on a vu la manière dont l'articulation de la carte à la convention collective de 1950 instituait une pratique située de la qualification. La délivrance de la carte est conditionnée à la formation professionnelle et/ou à l'expérience mesurée en nombre de films. De ce point de vue, la reconnaissance de la qualification est procédurale. Ainsi, à la manière d'une licence professionnelle, la carte définit le périmètre de la collectivité de travail en substitution de l'établissement. En complément, la convention décline un catalogue de postes, appariés à un niveau de salaire minimum. Au croisement de ces deux dispositifs, la carrière s'effectue au sein de branches, qui évoquent une rémanence du métier, distribuant des rôles de chefs et d'assistants. Toutefois, aucun de ces métiers n'est autonome : ils s'intègrent tous une collectivité fonctionnelle, participant du produit total. Enfin, en dépit du fait que la délivrance de la carte reconnaît en principe une expérience acquise, l'exercice de la qualification reste lié à l'emploi. En ce sens, le salariat constitue le cadre de la qualification.

La convention confirme l'effort de mise en visibilité de l'équipe engagé en 1937. L'équipe à laquelle ces dispositions s'appliquent s'est élargie, incluant à la fois des techniciens situés en exception de la norme commune de qualification en 1937 (réalisateur, décorateur) et des postes invisibles à cette date. L'ordre salarial qui en ressort décrit un nivellement de la hiérarchie des principaux chefs de poste, évoquant l'affirmation syndicale d'une volonté de cohésion au sein de l'équipe. Le plein emploi comme horizon d'émancipation est médiatisé ici par la notion d'équipe minimum, s'articulant au périmètre de la carte d'identité professionnelle.

La convention collective et la carte d'identité professionnelle se présentent ainsi comme le résultat d'un demi-siècle d'efforts pour limiter l'ouverture du marché de l'emploi des équipes de cinéma et garantir l'emploi du personnel agréé. La liaison des deux, carte et convention, évoque la définition d'un statut,

celui de technicien de cinéma, qu'on peut situer dans le contexte d'édification de statuts professionnels dans l'après-guerre : statut des fonctionnaires de 1946 (Rouban, 2009), de différentes entreprises publiques, ou bien, pour le secteur privé, celui des dockers en 1947 (Pigenet, 2000). Mais, ce statut est grevé par la pression des employeurs, aboutissant à réduire le nombre de cartes et à orienter la convention collective dans le sens de pratiques permissives en matière de composition des équipes.

Côté ouvrier, l'externalisation du personnel des studios a engagé une mise en cohérence de l'organisation de leur temps de travail avec celui des techniciens, inscrivant les populations ciblées dans une codification très proche, tout en mettant à l'écart les ouvriers des usines de tirage. L'opposition entre deux conceptions du temps de travail durant les années 1930 s'est largement reconfigurée : les durées de travail extensives sont dorénavant admises côté des ouvrier du tournage, car en principe compensées par le cumul des majorations. Alors que le tournage en studio entre dans une phase de marginalisation (qui dure jusqu'aux années 1980), c'est donc la norme du temps de travail des techniciens en extérieur qui s'impose sur les tournages. Plus largement, la *branche de la production cinématographique* est confirmée comme monde de production commun aux équipes techniciennes et ouvrières.

Cependant, aucune des conventions collectives des équipes de cinéma n'a jamais été étendue, limitant à terme leur portée aux sociétés adhérentes à la Chambre syndicale des producteurs. Quelle qu'en soit la raison, l'absence d'extension a permis d'avaliser la dérogation en matière de temps de travail par la voie contractuelle. Cette souplesse, s'inscrivant dans un secteur se dotant par ailleurs d'institutions professionnelles solides touchant la maîtrise du marché du travail et l'investissement, fait apparaître le travail dans le cinéma comme relevant de normes spécifiques, en exception du droit commun.

3. L'avènement de l'équipe de cinéma

L'équipe de cinéma après-guerre fait généralement figure de repoussoir par rapport aux évolutions portées par la Nouvelle Vague à la fin des années 1950. Engoncée dans le respect des normes professionnelles, elle pèserait de tout son poids sur l'initiative créatrice du réalisateur. Cette appréhension de l'équipe est particulièrement nette dans un article de Yann Darré (1999, p. 213-214), portant spécifiquement sur les techniciens :

Le cinéma en 1950 est un univers clos issu de vingt-cinq ans de corporatisme, et défendu par un verrouillage sévère des frontières lié à des conditions socio-économiques de production : films chers, tournés en studio, équipes nombreuses... le recrutement s'y fait par cooptation : on recherche l'« *habitus adéquat* » qui permettra à l'entrant d'intérioriser les « règles » dominantes et tacites. Une seule entrée, théoriquement : la petite porte, l'apprentissage, long de préférence. S'il existe en pratique d'autres accès à la réalisation (écrivains, scénaristes...) ils ne permettent pas de toute manière d'échapper à ces règles dominantes, à la tyrannie de l'équipe.

La « tyrannie de l'équipe » apparaît textuellement à deux reprises dans cet article. Cette vision de l'équipe est située dans une périodisation suivant laquelle la première manifestation de la qualité d'art du cinéma revient à l'avant-garde du muet dans les années 1920, à quoi succède « le règne des artisans (Darré, 2000, p. 58) ou des « professionnels de la profession » (*ibid.* p. 72). La qualité d'art du cinéma ne s'imposerait qu'ensuite, au fil d'un processus instituant initié par la Nouvelle Vague à partir de la fin des années 1950.

Or, notre propre matériau nous amène à relativiser cette périodisation. Repartant de la notion d'équipe, il s'agit dans cette section de reconstituer l'expérience du fait professionnel, autrement que par le prisme constitué *a posteriori* par la Nouvelle Vague.

Nous voulons interroger la notion d'équipe au regard de la construction du fait professionnel technicien, à partir de l'après-guerre. A cette fin, nous partirons du plus manifeste, un nouvel état de la conscience professionnelle, conjuguant passage à l'art et ancrage dans l'outil technique (3.1). Ce point d'entrée par le produit et ses conditions techniques de réalisation sera complété par un retour sur les relais de la sociabilité professionnelle, compte tenu du caractère éphémère de l'équipe (3.2). Ceci nous permettra d'envisager enfin la mesure dans laquelle le fait syndical contribue à la formalisation d'un ordre technicien (3.3).

Le matériau exploité remobilise des sources antérieures, auxquelles s'ajoute la référence à des écrits de professionnels, notamment les vingt-quatre témoignages recueillis par le critique Denis Marion sous le titre *Le Cinéma par ceux qui le font* et publiés en 1949. Ce recueil donne la parole à une pluralité d'intervenants du fait cinématographique, du producteur aux membres de l'équipe (réalisateur, assistant

réalisateur, opérateur, vedette, etc.) jusqu'au censeur et au critique (qui nous intéressent moins directement au demeurant) ; s'ajoutent à ces témoignages la référence à des écrits biographiques (notamment Alekan, 1999 ; Witta, 1980 ; Bluwal, 1974).

3.1. Le passage à l'art dans une filiation technique

En 1949, le contenu de la conscience professionnelle annoncée par L'Herbier au début des années vingt et sensible dans la notion de « collaborateur de création » en usage sous le régime de Vichy, s'est généralisé à l'équipe : ses membres revendiquent sans ambages la qualité d'art du cinéma. Cependant, cette qualité d'art est conjuguée à l'expertise technique requise sur les films. Nous commencerons par présenter cette phénoménologie du produit (3.1.1), c'est-à-dire la manière dont la conscience professionnelle l'envisage. Ensuite, nous restituons la relation entre la qualité d'art du cinéma et une pratique de l'expérimentation, qui s'illustre par exemple dans le cas des opérateurs (3.1.2). Enfin, nous verrons comment la création d'une Commission supérieure technique (CST) en 1945 institue cet ancrage de l'art dans la technique (3.1.3).

3.1.1. *L'art comme lieu commun de la conscience professionnelle*

La scripte Jeanne Witta a commencé sa carrière au début des années trente à la Paramount, grand studio états-unien disposant d'établissements à Saint-Maurice⁵⁹⁹. Par contraste avec son expérience dans cette entreprise, elle donne cette appréciation du travail cinématographique sur les productions françaises (Witta, 1949, p. 151).

En France, une équipe réalise un film sous la direction d'un chef, d'un animateur responsable. Ce chef est le plus souvent un artiste qui a quelque chose à dire et pour qui l'écran est un moyen d'expression universel. Cet artiste a fait effort pour mettre sur pied une œuvre. Il a cherché des commanditaires, a choisi lui-même judicieusement ses collaborateurs.

Le producteur lui fait confiance et sait que, même s'il dépasse son devis, l'œuvre qui sortira de ses mains sera solide et durable, violente, truculente ou forte, si l'artiste s'appelle Vigo, Renoir ou Grémillon, charmante et pleine de fantaisie, s'il s'agit de Paul Grimault et de ses dessins animés, d'une forme quasi-parfaite si cet artiste est Carné.

Le cinéma français porte cette marque de la personnalité, de l'individualité.

599 En fait la durée de vie de la Paramount à Saint-Maurice sera brève. Installée en 1930 dans une visée de production de versions multiples de films parlants, les équipements sont progressivement abandonnés ou reconvertis dès 1932, avec l'arrivée du doublage (Jeancolas, 1983, p. 20-21).

Witta a effectué le plus clair de sa carrière entre les années 1930 à 1950⁶⁰⁰, auprès de réalisateurs évoqués dans cet extrait ou de la même génération. Or, dans le recueil d'écrits de professionnels, publié en 1949 (Marion, 1949) et dont est issue cette citation, l'appréhension du fait filmique comme fait artistique est unanime. La reconnaissance du cinéma comme art est acquise.

Le passage à l'art s'y exprime de manière récurrente par opposition à un état premier du cinéma, celui d'un « cinéma primitif » (Burch, 2007), mais aussi par opposition avec d'autres produits d'industrie. Sur le premier registre, le scénariste Charles Spaak par exemple, décrit incidemment la métamorphose du fait filmique, et évoquant sa venue « au cinéma bien avant qu'il ne devienne chose savante, artistique qu'il est aujourd'hui et qui exige de ceux qui le servent tant de dons divers » (Spaak, 1949, p. 100). Sur le second registre, le producteur Raoul Ploquin⁶⁰¹ (1949, p. 68) exprime ses réserves sur l'appellation de « producteur » de cinéma, se plaignant de l'« indigence de vocabulaire qui place sous la même rubrique le lauréat du Concours agricole et le promoteur des *Enfants du Paradis* ». Ainsi, la dimension artistique du produit tracerait une incontestable frontière vis-à-vis d'autres industries, en dépit de l'activité tour à tour financière, commerciale et technique du producteur de cinéma.

De façon congruente, en pleine lutte contre l'arrangement Blum-Byrnes, le réalisateur Jean Grémillon, président du syndicat des techniciens, évoque dans une allocution en assemblée générale, le fait que pour l'année 1947, « une forte proportion, relativement, des films fabriqués chez nous, a l'incontestable caractère d'œuvre d'art »⁶⁰². Louis Daquin, secrétaire général du syndicat, évoque quant à lui « le film qui, certes, est une marchandise, mais qui est, avant tout, un art », justifiant qu'il ne puisse être traité de la même façon que les machines-outils, l'automobile ou l'importation de chaussures⁶⁰³. On retrouve ici les accents de L'Herbier, qui ne distinguait jamais radicalement la dimension artistique et la dimension industrielle du cinéma, l'une nourrissant l'autre (chapitre 2). Art et industrie ne sont pas opposés, l'un ne domine pas l'autre, les deux dimensions sont engagées dans un entrelacs.

On fera l'hypothèse que cette conscience de la qualité du produit n'est pas sans effet sur la conception que l'équipe a d'elle-même. En 1938, l'inspecteur du Travail Auchattraire indiquait déjà que la notion d'artisanat, employée par le syndicat des artisans français du film, devait s'entendre dans un sens « créateur ». Or la lecture des témoignages recueillis par Marion, suggère que cette conception s'est imposée comme lieu commun de la culture professionnelle. La période allant du Front populaire à Libération verrait ainsi, non seulement la mise à niveau de la technique filmique en France face à la

600 Ses engagements devenant moins fréquent à partir de la décennie suivante.

601 Qu'on a vu directeur du COIC pendant l'Occupation.

602 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°10, avril 1948, Rapport moral, p. 10.

603 *Idem*.

concurrence internationale, mais aussi l'admission commune de la qualité d'art du film de cinéma. Le réalisateur de télévision Marcel Bluwal (1974, p. 78-79) propose une synthèse de ce processus :

Vers 1935, la qualité technique extraordinaire du cinéma américain, la rigueur de ses cadrages, sa séduction visuelle, la qualité même du son sont célèbres et « font vendre ». En face, la beauté des images du cinéma allemand ou russe a toujours été reconnue. Le cinéma français est bourré de vitalité lui-même, Clair, Gance et Feyder existent, Renoir, Vigo explosent.

Mais — il y a un mais. La propreté technique du cinéma français laisse souvent à désirer. Sauf René Clair — intraitable dans les films qu'il fait —, il y a toujours, et spécialement sur le plan de la qualité photographique, des bavures. Des chefs opérateurs s'élèvent déjà contre ce laisser-aller, Périnal, Burel — mais les producteurs, étant de toute façon assurés de placer leur marchandise, ne vont pas dans leur sens.

Alors arrive, en gros avec le Front populaire, toute une génération de metteurs en scène qui vont, avec les techniciens et grâce à eux, imposer à partir de 1935 au cinéma français une qualité technique équivalente à celle du cinéma américain. Seulement, là où les Américains déploient la grosse artillerie, quelques centaines de techniciens bien placés vont suffire. Ces metteurs en scène ont nom : Carné, Duvivier, Christian-Jaque, entre autres.

Au sujet de cette évolution, qui corrobore le témoignage de Witta, on a entendu Bluwal évoquer, au chapitre 2, le concours de techniciens fuyant le nazisme et jouant un rôle formateur sur « la grande génération des chefs opérateurs français qui, à partir de la guerre, vont prendre la relève, Agostini, Alekan, Bac... ». Ces filiations, qui traversent la période de l'Occupation et se poursuivent après-guerre, permettent d'établir la circularité allant du travail au produit, aboutissant dans une « qualité "France", en somme, avec tout ce que ça signifie de qualités et de défauts » (*ibid.* p. 79).

3.1.2. La prise de vues, entre usages et expérimentation : le cas Henri Alekan

Les filiations établies par Bluwal passent par Henri Alekan, technicien qu'on a déjà rencontré, et dont la carrière traduit les traits propres à sa génération : formation sur le tas en studio, passage par les différents niveaux de l'assistantat avant d'exercer en tant que chef opérateur (clandestinement) durant l'Occupation. Un retour sur ses écrits autobiographiques (Alekan, 1999) permet de situer la progression technico-artistique évoquée par Bluwal dans un va-et-vient entre usages professionnels et expérimentation.

Selon Alekan, la qualité de la lumière pour le cinéma ne se donne pas comme répétition de recettes identiques, mais comme tentative de réponse à des problématiques filmiques toujours singulières. *Les Maudits*, mis en scène par René Clément entre 1945 et 1947, en donne un exemple éloquent. Le scénario

traite d'un équipage de soldats nazis en fuite vers l'Amérique du sud. Un sous-marin grandeur nature est reconstitué au studio de la Victorine. La question de l'éclairage se pose d'une manière spécifique (Alekan, 1999, p. 57) :

Comme je n'avais pas de petits projecteurs (ils ne furent créés que quelques années plus tard), je fis transformer de simples boîtes en fer en projecteurs, en ajustant une douille au fond. Tous mes électriciens se mobilisèrent pour récolter les vieilles boîtes de conserve de légumes jetées aux ordures. Je pus ainsi éclairer le décor sur toute sa longueur en camouflant le plus possible mes projecteurs improvisés, ce qui faisait dire aux électros : « C'est pas un sous-marin, c'est une épicerie. » Il y avait plus de deux cents boîtes de marques diverses, accrochées un peu partout.

Débrouille et bricolage constituent ainsi des motifs récurrents du récit de son expérience du travail.

En outre, l'élaboration de solutions filmiques est dépendante des pratiques de chaque metteur en scène, selon qu'il opte pour une franche délégation des enjeux de lumière au chef opérateur, comme dans le cas de Duvivier (*ibid.* p. 62), ou qu'à l'inverse, il prenne temporairement le pouvoir sur la lumière, comme dans le cas de Carné sur *Juliette ou la Clef de songes* en 1949 (*ibid.* p. 73). Mais Carné concédera finalement son incompetence devant Alekan.

Au demeurant, pour Alekan, le travail de l'opérateur consiste à interpréter des intentions de mise en scène, et en ce sens à leur apporter sa part. Pour *Juliette ou la Clef de songes* : « Je m'efforçais, quelle que fût la situation physique du moment, de corriger ou de rectifier l'éclairage solaire afin de le faire entrer dans mon concept plastique : idéalisation des images non naturalistes, excepté au début et à la fin du film, comme l'exigeait le scénario. » On voit donc la recherche qualitative de l'opérateur se construire à partir de conditions scénaristiques et matérielles préalables. Il en va ainsi tout au long de la carrière d'Alekan, qui se poursuit jusqu'au début des années 1990, auprès de nombreux réalisateurs français ou étrangers, sur près de quatre-vingt longs métrages, dont il suffit ici d'indiquer la diversité. Si nous avons évoqué des fragments de son expérience, c'était pour introduire à cet emblème technicien que constitue, dans l'après-guerre, la création de la CST.

3.1.3. De l'ancrage technique de l'artistique à la Commission supérieure technique

En écho aux filiations établies par Bluwal, on peut faire remonter la genèse de la CST aux années trente. Des procès-verbaux de discussions menées dans la section des réalisateurs du syndicat des techniciens, permettent d'en rendre compte. En décembre 1938, quelques mois après l'extension de la convention collective des techniciens, Jacques Feyder entend ainsi faire valoir le « métier de réalisateur », qui

« n'existe pas aux yeux de la foule », tout en soulignant le tribut qu'il doit à l'équipe et à la technique⁶⁰⁴ : « nous serons forts lorsque nous serons étroitement groupés, la coopération que nous formons avec tous nos camarades techniciens est un appui magnifique ; le mépris de la technique conduit notre cinéma à la ruine ; c'est pourquoi il a été rédigé un vœu qui prouverait, par son adoption, que la quasi-unanimité des réalisateurs veulent défendre le métier dont ils s'honorent d'être les chefs ». Cette volonté d'unité doit être située dans le contexte de consolidation du fait syndical technicien à l'époque. Ce faisant, l'affirmation du métier de réalisateur ne réfère pas ici au droit d'auteur (ce qui n'empêche qu'il en soit question à d'autres occasions), mais à sa place dans une équipe, à laquelle il revient de mobiliser les moyens techniques nécessaires au film. Dans la suite de cette réunion, les réalisateurs présents projettent ainsi de constituer un « *Comité de Défense Technique de la Production Française* », visant à définir des standards de qualité du produit.

Cette commission est finalement créée en 1945, en cohérence avec la presse résistante à la Libération, évoquant la nécessité d'une mise à niveau de l'équipement, dans une comparaison avec les cinématographies étrangères, mais aussi dans une ouverture sur les possibilités technico-artistiques contemporaines. À l'époque, on trouve témoignage de cette préoccupation technique jusque chez le directeur de production Charles-Felix Tavano (1949, p. 99) : alors même que sa fonction n'a pas directement trait à au maniement de l'équipement technique, il est amené à envisager la dépendance de l'art filmique à l'innovation technique, évoquant dans cette veine le relief, la couleur, la télévision. Cette préoccupation se retrouve enfin dans la presse syndicale, dont les analyses situent l'introduction de techniques nouvelles comme la couleur⁶⁰⁵ ou le cinémascope⁶⁰⁶, au sein de problématiques économiques et sociales plus générales, touchant par exemple la dépendance de la production nationale aux industries étrangères⁶⁰⁷.

Selon Bertin-Maghit (1989, p. 249), « la CST regroupe bien vite tout ce que le cinéma compte de techniciens qualifiés. Trois à quatre cents personnes se réunissent chaque semaine dans les différentes sous-commissions (...) pour étudier d'une façon systématique les améliorations, études et recherches avant que celles-ci ne soient soumises à la commission plénière ». Il s'agit aussi d'occasionner le

604 Cinémathèque française, Germaine Dulac 962, Procès-verbal de la réunion du 20 décembre 1938 (cité dans Vignaux, 2003).

605 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 237, *Le technicien et l'ouvrier du film*, n°10, décembre 1946, « Prenez garde à la couleur ! ».

606 Procédé d'anamorphose permettant d'obtenir en projection une image plus large qu'il n'était l'usage à l'époque ; Augros *et al.*, 2016, p. 107.

607 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°15, juillet 1953, Charles Chézeau, « L'évolution technique du cinéma ».

dialogue entre les techniciens présents sur le tournage et les intervenants de bout de chaîne, par exemple les étalonneurs salariés des laboratoires (*ibid.*, p. 248).

La consultation des bulletins d'information du CNC⁶⁰⁸ donne un aperçu éloquent du travail effectué par la commission. En 1955, son président est le producteur Fred Orain, dont la nomination reconduit une conception de la communauté professionnelle irréductible aux seuls salariés : dans un certain nombre de cas, le producteur en fait partie. Orain propose, sur deux pages à petits caractères, le bilan de dix ans d'activité. La restitution synthétique de ce bilan suffit à faire apparaître l'organisation et la portée de l'action de la commission, dans un propos largement traversé par une préoccupation nationale.

Voici la synthèse de ces travaux. Dans les commissions laboratoires et projection sonore et salles, est réalisé un travail de normalisation des conditions d'étalonnage, de tirage et de projection. La commission effets spéciaux aborde les problèmes posés par l'emploi du procédé cache contre-cache (c'est-à-dire de surimpression). La commission studios-décors élabore de nouveaux projets de plateaux et de classification des matériaux. La commission substandard se penche sur les normes de projection de film de format inférieur à 35 mm, afin de « porter le cinéma dans les localités les plus défavorisées de notre pays ». La commission télévision-cinéma a eu à « discuter de l'enregistrement magnétique des images, à étudier le fonctionnement des tubes analyseurs et les éclairages des studios pour prises de vues destinées à la T.V. ». La commission son travaille à « l'accroissement de l'emploi du son magnétique ». La commission couleur-relief étudie et compare différents procédés. La commission prises de vues étudie différents formats de pellicule et d'image, en lien avec les constructeurs d'appareils et les exploitants, mais aussi les lampes dans les studios. La commission normalisation mène une enquête publique, en lien avec le Bureau de Normalisation de l'Industrie Cinématographique, concernant différents équipements de prise de vues et de projection. La commission de contrôle technique étudie l'étalonnage des objectifs, les chartes de couleurs, l'expertise des salles, la vente des films et les copies. Cette liste de travaux, menés ou en cours, permet d'appréhender la CST comme espace de recherche et développement, largement délégués à l'expérimentation technicienne, en lien avec les industries d'équipement et les organismes de normalisation. Son activité se déploie sur un vaste éventail technique, contribuant à l'affirmation d'une qualité du travail et du produit, qui ne peut qu'évoquer un effort continu de confirmation de la qualité sociale du travailleur.

Cette démarche s'accompagne de la formation des recrues de l'IDHEC et du développement des ciné-clubs, revêtant un rôle de « formation du public à la qualité » (Vernet, 2014, p. 74). Ainsi, aux yeux des équipes des années quarante à cinquante, il manquerait de sens d'évoquer la qualité d'art du cinéma sans relation avec les moyens techniques mis en œuvre. À l'époque, l'évidence de cette relation réfère à un environnement technique en mouvement, au-delà du seul cinéma : l'usage de la radio se généralise

608 Cinémathèque Française, *Bulletin d'information du CNC*, n°31, février 1955, p. 27-28.

avant-guerre tandis que la télévision hertzienne entame son industrialisation à la fin des années quarante en France (Augros *et al.*, 2016, p. 107). On peut ainsi faire l'hypothèse que l'intégration paradoxale du cinéma français après-guerre, marginalisant la CGT des instances de décision, a accentué le caractère technicien de l'équipe, comme lieu d'expression dérivée de son mandat.

3.2. L'expérience de l'équipe

La cohésion de l'équipe constitue un thème récurrent des témoignages de professionnels recueillis par Denis Marion. Pour le directeur de production Charles-Félix Tavano (1949, p. 91) : « Un bon film est toujours un bon travail d'équipe. Pas d'esprit d'équipe, pas de bon film. Aussi le vrai réalisateur a toujours le souci de s'entourer de collaborateurs se connaissant bien et comprenant rapidement ce qu'il attend d'eux. » Cette phrase vaut aussi bien pour les collaborateurs artistiques (scénariste, compositeur...) que pour les cadres de l'équipe (chef opérateur, architecte décorateur...) en contact direct avec le metteur en scène. Elle prolonge la manifestation de l'équipe comme « monde de production interpersonnel », déjà sensible dans les mémoires de L'Herbier : ainsi, chaque contribution technico-artistique serait appréciée « selon un jugement commun qui repose sur la satisfaction des personnes concernées (...) et sur des critères qui leurs sont propres » (Salais *et al.*, 1993, p. 14). Ces « critères propres » renvoient au caractère singulier de chaque projet, sans être exclusifs de normes communes, en référence auxquelles sont définis des ajustements *ad hoc*. En outre, c'est à partir de l'engagement préalable de tous les membres de l'équipe par la société de production que ce mode de relation se déploie, nourrissant les fidélités sur un marché professionnel irréductible aux critères conventionnels. Ces fidélités participent directement de la formation des équipes, comme l'indique incidemment Alekan (1999, p. 77), évoquant son « merveilleux cadreur et fidèle ami, Henri Tiquet », avec lequel, en 1951, il travaille déjà « depuis de nombreuses années ». On peut entendre dans ce type de mention, spontanée de la part d'Alekan, l'entretien d'une relation construite sur le recrutement répété de l'équipe de prise de vues par le même chef de poste, la société de production n'étant que l'employeur légal (Lamberbourg *et al.*, 2013). Ainsi, l'équipe, ce sont aussi *les* équipes, constituées sur fond de relations continuées. Ce faisant, l'équipe comme représentation éthique (Goffman, 1973) s'avère plus prégnante dans l'après-guerre qu'elle ne l'a sans doute jamais été antérieurement.

On propose de revenir sur cette expérience de l'équipe en partant du discours technicien (3.2.1), avant de restituer les conditions d'entretien des fidélités professionnelles (3.2.2) et la manière dont elles conditionnent les cheminements professionnels (3.2.3).

3.2.1. Le discours technicien sur l'équipe

Parmi les écrits réunis par Marion, la place de chaque membre de l'équipe par rapport au réalisateur cinéaste revient fréquemment. Paradoxalement, chacun vise à se faire valoir aux dépens de ce dernier.

Charles Spaak (1949) évoque le rôle crucial du scénariste, que vient visiter la nuit le metteur en scène à court d'idées.

Raoul Ploquin (1949) entend quant à lui situer le producteur à la source du projet, le réalisateur étant selon lui recruté en qualité de moyen. Cette description peut surprendre. La surprise passée, elle évoque une prévention de Ploquin, qui contrevient délibérément à la réduction de la fonction de producteur à celle de financier pragmatique. Son emphase sur le rôle du producteur est en fait significative de la légitimité du réalisateur, comme pôle d'attribution de l'intention filmique ; mais aussi des formes variables que peut revêtir l'intervention du producteur, entre contrôle du processus de création et logique plus strictement éditoriale (Verdalle, 2012).

De ces deux témoignages, il ressort toutefois la saisie du fait créatif comme fait collectif. Or, cette dimension collective du travail gagne en insistance, dès lors qu'on écoute les techniciens plus directement investis dans l'équipe. C'est le cas de Claude Andren⁶⁰⁹ (1949, p. 129), premier assistant à la mise en scène. Il considère en effet que « seul, le plus brillant réalisateur n'est rien est que son œuvre est l'œuvre d'une équipe, dont la cheville ouvrière est l'assistant ». On peut sourire de l'ethnocentrisme qui marque la fin de cet extrait, reste qu'il traduit une représentation éthique du collectif, dont chaque membre constitue un rouage indispensable et trouve sa dignité dans la reconnaissance de sa contribution par une communauté plus vaste (Hegel, 1989, p. 267).

Pour autant, Andren (*ibid.* p. 140) reconnaît au réalisateur, non seulement des attributions spécifiques, mais une qualité démiurgique, dont l'assistant doit devancer les exigences.

Le metteur en scène doit constamment penser à son travail créateur et la continuité et la cohérence de son œuvre doivent être son souci de tous les instants. Qu'on ne l'importune en aucun cas par des questions secondaires ou de détail. Il a donné les consignes de caractère général, les conclusions à en tirer sont de la compétence de son assistant. Celui-ci doit être un champion de la devinette, très souvent ces consignes lui ont été passées hâtivement en une phrase sybilline et qui souffre diverses interprétations.

Quelque chose de l'ordre du mandat professionnel s'exprime ici. Ce qu'on peut attendre de l'équipe ne se définit pas seulement dans des règles juridiques opposables à l'employeur (chapitre 2). Le réalisateur peut aussi attendre d'elle qu'elle se dévoue au service du film. Ce dévouement trouve ailleurs, dans le propos du directeur de production Tavano (1949, p. 91), une sorte de justification rationnelle, liée au caractère prototypal du produit : « Chaque scénario exige un réalisateur ou un chef opérateur ou un

609 Claude Andren est journaliste jusqu'en 1937, puis assistant réalisateur (avec Max Ophüls, Léon Mathot, etc.). Il réalise ou intervient aussi sur des documentaires. Secrétaire général de la section des assistants du syndicat des techniciens, il membre de la Commission de l'IDHEC (Andren, 1949, p. 128).

décorateur spécialisé. Une comédie de caractère ne se tourne pas avec les mêmes hommes qu'une reconstitution historique » (*ibid.* p. 93). Dès lors, le recrutement s'apparente à une élection : le directeur de production « doit savoir apprécier la valeur, le style, la personnalité, le caractère même de tout technicien » pour proposer au réalisateur une équipe adaptée à chaque film (*ibid.* p. 91-92).

Quant au réalisateur Claude Autant-Lara (1947), en plein durant la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes, il dresse un éloge du personnel subalterne :

Car jamais un journal ne parle du courage et de l'amour qu'apporte à leur métier les petits techniciens du cinéma. De leur conscience. De leur courage. Le film fini, s'il est bon, on parle des auteurs, des acteurs, du musicien, et même du courageux producteur, mais jamais, jamais de l'équipe, de tous les inconnus pourtant indispensables qui ont, dans le fond, fait un aussi bon travail que les autres dans leur domaine. Ils ne figurent au générique qu'en tout petit, ou pas du tout.

Suit l'évocation successive des « gars de Neuilly », Saint-Maurice ou Billancourt, « qui m'avez suivi jusque dans la grève pour que "le Diable au Corps" soit fini comme j'entendais qu'il soit fini — et comme il a été fini ». Ici, l'apologie de la collectivité de travail s'accompagne de celle de la solidarité syndicale et professionnelle ancrée dans le studio.

Le caractère laudatif de ces témoignages est manifeste : l'équipe apparaît comme une valeur professionnelle. Cet éloge doit moins aux bons sentiments, qu'à la conscience que la qualité d'un film, telle qu'elle se conçoit à la fin des années quarante, mobilise nécessairement une diversité d'expertises. De ce point de vue, cet éloge donne une expression rhétorique au caractère irréductiblement social et collectif du travail. Dans le même temps, le registre de l'éloge traduit, selon nous, l'expérience décrite par Erving Goffman (1973), désignant l'équipe comme ensemble de personnes coopérant à la « mise en scène d'une routine » productive, ce qu'il faut entendre de manière non péjorative comme un ensemble usages professionnels.

Ces usages ont toutefois la particularité s'appliquer à une équipe inconstante dans le temps. Comment dès lors ces usages peuvent-ils se constituer et les fidélités s'entretenir ?

3.2.2. Du projet aux usages

Le temps d'une production et en particulier d'un tournage, l'équipe fait l'expérience d'une sociabilité intense, dont le studio fournit le cadre de référence. L'évidence du studio comme occasion du travail est sensible dans le propos de la plupart des témoignages recueillis par Marion. Décrivant le quotidien de l'assistant réalisateur, Andren (1949, p. 140) écrit : « Il [l'assistant] arrive le premier au studio et, en bon aide de camp, avant l'arrivée du général, il passe une ultime revue sur de détail sur le plateau ». Le studio se présente ainsi comme support naturalisé du travail, à une époque où la situation matérielle des studios français est préoccupante.

Mais l'équipe trouve aussi d'autres points d'appui à sa cohésion, notamment lors des tournages en extérieur. Le recours par Andren à une métaphore militaire pour évoquer la structure du collectif en donne un indice. Cette métaphore est récurrente. Tavano (1949, p. 92) parle lui aussi de « petite armée » et le producteur Raoul Ploquin (1949, p. 72-73) de l'état-major technique du film composé par le chef opérateur, l'architecte-décorateur, l'ingénieur du son et le chef monteur. Cette métaphore militaire désigne en fait l'équipe comme architecture rigide, celle-là même que décrivent les conventions collectives successives. Cette armée rassemble par départements spécialisés des sous-ensembles de techniciens ou de techniciens et d'ouvriers. C'est sans doute dans le cas de la décoration que cette mixité apparaît le plus clairement. Sous la direction de l'architecte décorateur, interviennent, au même niveau de responsabilité, l'assistant décorateur, chargé de l'organisation (devis, équipes, logistique...), l'ensemblier, chargé de réunir et d'agencer les meubles et accessoires nécessaires au décor et le chef constructeur, chargé de diriger l'équipe de construction. Suivent les auxiliaires de ces trois branches, administrative, d'accessoirisation et de construction. Max Douy (1914-2007) décrit ainsi la partie construction, au sein d'une collectivité plus large (Douy, 1959) :

Un film ne peut bien se réaliser qu'avec un esprit d'équipe. Faisant partie intégrante de cette équipe, le décorateur participe entièrement à la pré-réalisation, puis à la construction des décors, et enfin au tournage du film (...) On construit une rue de 40 mètres en un mois, le Moulin-Rouge en trois semaines et votre appartement en dix jours. C'est un travail de spécialistes, machinistes, menuisiers, peintres, staffeurs, serruriers, électriciens. Ces travailleurs du film étonnent les techniciens du bâtiment.

On peut se demander si, dans cette citation, l'éloge de la collectivité de travail, qui accompagne l'accent porté sur un ouvrage dont la qualité se mesure à l'étalon d'une construction réelle, n'exprime pas un trait durable de l'éthique professionnelle des techniciens et ouvriers du cinéma.

Au demeurant, le collectif organise aussi une échelle des prestiges professionnels. « La mise en scène est l'aristocratie de notre beau métier » (Tavano, 1949, p. 99). Si la responsabilité finale sur la qualité du film revient au réalisateur, le producteur et son représentant sur le tournage, le directeur de production, sont aussi à situer au sommet de la hiérarchie. Suivent les chefs de postes technico-artistiques, dont les écarts de salaire objectivent des niveaux de prestige. Enfin, au sein de chaque branche, la hiérarchie se justifie d'une éthique du compagnonnage, y compris à la mise en scène : « à mon avis, un metteur en scène complet devrait passer par tous les stades » (*idem*). De fait, la plupart des réalisateurs actifs dans l'après-guerre ont dépassé les quarante ans lors de leur passage à la mise en scène (Marie, 2007).

La relation entre les différentes branches, relation horizontale en quelque sorte, engage un travail relationnel. Pour Tavano (1949, p.98), le bon directeur de production, représentant de la branche administrative de l'équipe, a ainsi « Une parfaite maîtrise de soi, l'art de s'imposer sans gêne ni

contrainte, et enfin, par dessus tout, une humeur égale et des nerfs bien en place ». Pour cette raison, l'accès à cette qualification suppose, selon lui, « toute une formation qui demande des années d'apprentissage et de pratique et une connaissance appropriée des questions techniques qui s'attachent à la production » (*ibid.* p. 97). De façon complémentaire, d'autres témoignages font apparaître le dialogue des chefs de poste entre eux, ou entre les premiers assistants des différentes branches, généralement chargés de l'organisation du travail (pour la mise en scène, le décor, le costumes, etc.). Le premier assistant Andren (1949, p. 134) évoque ainsi la nécessité d'établir une relation de qualité avec le régisseur, poste de responsabilité équivalente.

En outre, la diversité des situations de travail implique l'aménagement situé des coordinations pertinentes. D'une équipe à l'autre, les périmètres professionnels peuvent varier et les processus de décision suivre différents chemins (Rot, 2018). De manière significative, Tavano (1949, p. 87) admet que la section syndicale des directeurs de production « n'a pas encore su ou pu préciser le rôle de ce rouage essentiel », traduisant ainsi les variations de son périmètre d'action en fonction des projets.

L'équipe paraît ainsi prise entre rigidité de la hiérarchie et adaptation aux contingences. On peut donc supposer que le caractère hiérarchique de l'équipe joue un puissant rôle organisateur, compte tenu de l'absence de repères liés à la fixité de l'établissement et du caractère singulier de chaque production. La qualité des relations interpersonnelles ne paraît que plus décisive à l'intercompréhension, afin de ne pas avoir à reconstituer des habitudes pour chaque tournage (Lamberbourg *et al.*, 2013). Pour cette raison, comme évoqué plus haut avec Alekan, la constitution de l'équipe s'appuie sur le recrutement récurrent par les réalisateurs des mêmes chefs de postes. Ainsi Claude Autant-Lara s'associant durant plusieurs décennies à Michel Kelber et/ou Jacques Natteau pour la photographie, Max Douy pour la décoration, Madeleine Gug pour le montage, et René Cloerec pour la musique⁶¹⁰.

Enfin, en amont de ces fidélités de tournage, la sociabilité professionnelle s'établit à partir de la formation. En 1954, les techniciens de la production peuvent « avoir reçu une formation de départ dans l'une des deux écoles », l'IDHEC ou Vaugirard (CLCF, 1954, p. 60), tandis que les cadres des studios et laboratoires sont « recrutés parmi les anciens élèves des diverses écoles d'électricité et de radio et, en ce qui concerne les chefs de construction, parmi les contremaîtres d'architecte ou les élèves des écoles et ateliers de décoration ». Enfin, « Les ouvriers proviennent naturellement des entreprises les plus diverses du Bâtiment » (*idem*, p. 61). Ultérieurement, la socialisation professionnelle se poursuit par le biais de rencontres informelles (temps marginal dans les studios, cafés) ou institutionnelles (par ex. au CNC, dans les sections de la Commission supérieure technique ou du syndicat des techniciens) et mondaines (festivals, remises de prix). L'ensemble de ces occasions de sociabilité constitue la trame du

610 Pour les techniciens récurrents de l'équipe d'Autant-Lara, nous nous reportons à sa filmographie dans les *Cahiers de la cinémathèque*, n°9, printemps 1973.

monde du cinéma et constitue une condition de reformation continuelle de l'équipe, comme recrutement d'un personnel adapté à chaque projet.

3.2.3. *Carrière et fidélités professionnelles : le cas Jeanne Witta*

Revenir sur la carrière de la scripte Jeanne Witta permettra de compléter cette phénoménologie de l'équipe, en montrant à grands traits comment une carrière s'appuie sur des fidélités renouvelées de film en film. Elle attribue son embauche par la *Paramount* en 1931 à « l'effet d'un hasard » (Witta, 1949, p. 155), après avoir débuté comme sténodactylo dans une maison de soierie parisienne à la fin des années 1920. Ce hasard peut renvoyer en fait à un mécanisme de tri social, tendant à requérir une main-d'œuvre féminine sur les travaux de minutie : ici celui de *script-girl* (ou *continuity girl*), chargée d'assurer la continuité des raccords d'une prise à l'autre, à partir d'une mise en notes de tous les détails de la mise en scène (Lamberbourg *et al.*, 2013 ; Rot, 2014). La désignation même de *script-girl* exprime une naturalisation du caractère genré de la fonction, située dans une relation étroite au réalisateur, qui lui, est presque toujours un homme. La position de retrait de la scripte par rapport à l'équipe, qu'elle doit observer, l'oppose à l'assistant réalisateur qui, s'il partage aussi une relation étroite avec le réalisateur, exerce sa fonction au cœur du collectif de travail, devant y relayer les consignes de mise en scène.

À partir de cet emploi, la carrière de Witta traduit le passage de l'engagement fixe dans un studio intégré aux engagements discontinus par des sociétés de production. Ces engagements sont alors « entièrement dirigée par des amitiés » (Witta, 1980, p. 155), ce à quoi elle ajoute : « Il en est ainsi de nombre de « script-girls » et d'assistants qui passent une partie de leur vie aux côtés du même metteur en scène ». Suit un rapide aperçu de ces fidélités professionnelles (*idem*) :

Et si j'allais accidentellement tourner un film ou deux auprès de Marc Allégret, Moguy, Stritchewski, Granowsky, Ozep et d'autres, je revins toujours, après une absence plus ou moins longue, à mes patrons et amis qui furent successivement :

de 1931 à 1935 : Marcel Achard et Litvak,

de 1934 à 1939 : Jef Kessel et Henri Jeanson,

de 1938 à 1946 : Prévert et Carné.

La filmographie de Witta (1980, p. 231-234) fait ainsi apparaître sa participation à une cinquantaine de films de longs métrages entre 1931 et 1970, ses engagements devenant moins fréquent à partir de la décennie soixante. Parmi ces films, le metteur en scène Lachman est mentionné trois fois, Litvak quatre, Allégret trois, Carné cinq, Daquin deux, Pierre Prévert sept, Audry trois, Young quatre, Clouzot deux, pour un total de 28 engagements. Les engagements restants ont concerné des collaborations uniques.

Alors que dans une première partie de sa carrière, elle participe souvent de plusieurs films sur une même année, la fréquence de ses engagements se stabilise à environ un film par an à partir des années soixante. L'énumération de ses engagements décrit ainsi l'inscription de son parcours dans un réseau relationnel

et générationnel. Ses mémoires en traduisent l'expérience, évoquant aussi la prégnance du fait syndical, au sein duquel elle acquiert un moment des responsabilités : elle est mentionnée à titre de secrétaire générale adjointe du syndicat des techniciens en 1948⁶¹¹. De manière significative, Witta est complètement silencieuse sur la Nouvelle vague, cette omission traduisant sa non appartenance aux cercles de sociabilité de ce courant. Ses mémoires évoquent enfin sa vie de mère et d'épouse, dimensions sur lesquelles il ne revient pas à notre étude de s'attarder.

3.3. L'ancrage de l'équipe dans le fait syndical

Le fait syndical fournit lui aussi un relais de sociabilité manifeste à l'interconnaissance professionnelle. Depuis les années trente, il vise à affirmer la légitimité des représentants des équipes à participer des décisions productives, tout en contenant les forces centrifuges tendant à ouvrir le marché de l'emploi. L'après-guerre hérite de cette problématique, le fait syndical prolongeant son action de conscientisation de la régulation professionnelle parmi les équipes (Friedberg, 1992). On étudiera cette action sous l'aspect complémentaire du mandat et de la licence (3.3.1), avant de revenir sur des lectures hétérodoxes du fait syndical, que ce soit de l'extérieur de la profession ou du point de vue ironique de certains professionnels établis (3.3.2).

3.3.1. *Participation à la décision productive (mandat) et contrôle syndical sur l'exercice salarié (la licence)*

Après-guerre, le fait syndical investit différentes commissions professionnelles, touchant par exemple la délivrance des cartes et la Commission supérieure technique. En dépit de la marginalité des représentants des salariés dans les principales arènes de décision économique (Conseil supérieur de la Cinématographie, gestion du fonds de soutien), le syndicat des techniciens entretient une analyse du dispositif productif, croisant cause nationale et lutte de classes : en 1950, un document de formation interne témoigne ainsi de l'articulation entre, d'un côté, une « *lutte contre l'ennemi principal : les gros producteurs américains, le gouvernement français qui les favorise* », lutte qui engage « *L'unité avec les producteurs* », et d'un autre côté, « *la lutte revendicative – salaires et conditions de travail – avantages sociaux* »⁶¹². La participation, sous Vichy, de certains techniciens résistants, comme Daquin, à la régulation professionnelle au sein du COIC et à la lutte pour la libération du pays, adopte ainsi un ton anti-impérialiste, ouvert sur des questions dépassant le seul cadre cinématographique. Alekan (1999, p. 82) donne ainsi le récit d'un arrêt de travail de quelques minutes (le temps de lire une déclaration) initié

611 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, avril 1948, « Bureau syndical », p. 11.

612 « Syndicalisme et corporatisme : syndicalisme et politique », plan détaillé de conférence (début des années 1950) ayant pour vocation de former les adhérents du syndicat des techniciens. Cinémathèque française, Aguetand 60 B6.

en 1952 par la CGT contre la Guerre d'Algérie. Le délégué syndical initiateur de cette action n'est autre que le cadreur d'Alekan.

À ce positionnement du fait syndical sur le plan du mandat s'ajoute la volonté de contrôle des licences professionnelle : avant même que le CNC n'ait redéfini les modalités d'attribution des cartes, un bulletin syndical⁶¹³ fait état d'une décision du conseil du syndicat des techniciens, touchant le refus de délivrance d'une carte d'assistant-opérateur à un candidat pour « insuffisance de références professionnelles »⁶¹⁴. Cette exigence professionnelle est complétée d'une perspective d'ouverture à la fois démocratique et méritocratique, visant l'élargissement des conditions d'admission à l'école Vaugirard, en concertation avec son directeur.

Toujours est-il que l'admission au syndicat semble recommandée pour accéder à la fonction de stagiaire (qui ne fera pourtant pas l'objet de carte). Les archives de Lucien Aguetand montrent que, pour intégrer la section syndicale des architectes décorateurs en 1945, le candidat doit bénéficier d'une formation générale, disposer de deux parrains, enfin se soumettre à un examen⁶¹⁵. Certaines « aptitudes physiques » et « intellectuelles » sont aussi requises pour accéder aux postes de « sous-chef et chef d'équipe de manœuvres spécialisés dans les studios cinématographiques »⁶¹⁶. Exemple :

Sous-chef et chef d'équipe de manœuvres spécialisés dans les studios cinématographiques

Aptitudes physiques

Taille et force moyenne, système nerveux équilibré,

bonne acuité visuelle, acuité auditive normale, dextérité manuelle.

Aptitudes intellectuelles

Notion de dessin linéaire, rapidité de compréhension

technique, esprit d'observation, sens de la représentation

spatiale, mémoire visuelle, attention soutenue.

Est joint à ces prescriptions un matériel d'examen de six pages, décrivant les épreuves à passer pour prétendre exercer ces fonctions.

On trouve une intention similaire de sélection du côté des directeurs de production : Tavano évoque la proposition « d'imposer une dictée d'une page aux candidats directeurs de production » (1949, p. 99), ce qui suggère la volonté de vérifier le niveau d'instruction du candidat.

613 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 237, *Le technicien et l'ouvrier du film*, n°10, décembre 1946.

614 *Idem*, p. 3.

615 Cinémathèque française, Aguetand 60 B6, Section des architectes décorateurs, Règlement intérieur.

616 Cinémathèque française, Aguetand 172-B10.

Il faut mettre en vis-à-vis de ce recrutement syndical une forme de déontologie qui incombe aux travailleurs en exercice. En 1946, un bulletin déjà cité rend compte d'un blâme avec affichage dans les studios, rendu par la commission de discipline du syndicat, à un technicien « pour rupture de contrat obtenue de son producteur aux moyens d'arguments faux ». S'y ajoute une mise en garde contre les pratiques de certains producteurs, « qui voudraient engager les techniciens pour participer en même temps à la réalisation de deux films ». Touchant les conditions d'engagement, Tavano (1949, p. 92) brode sur le thème de l'équipe complète, en rappelant que la nomenclature de l'équipe est « impressionnante, voire déconcertante pour les profanes qui, pénétrant sur un plateau en pleine activité, s'étonnent de voir une foule de gens qui “ne font rien“ en apparence, mais dont l'absence serait préjudiciable ». Il égraine alors la liste d'une trentaine de postes à pourvoir pour une production, en plusieurs exemplaires dans le cas de certains auxiliaires (coiffeuses, doublures...) et auquel il faut encore ajouter le personnel ouvrier et le petit personnel subalterne du studio.

L'architecture professionnelle que le syndicat entend faire respecter englobe enfin les salaires. Les travailleurs du film donnent ainsi les barèmes applicables aux différentes catégories ouvrières en 1955⁶¹⁷.

Salaires des ouvriers, cadres et maîtrise engagés par les producteurs

applicables à dater du 10 octobre 1955 (y compris la prime)⁶¹⁸

Catégories OUVRIERS

MACHINISTE, ELECTRICIENS		MAÇONS	
Semaine de 40h.	13.560 Fr.	Semaine de 40h.	14.360 Fr.
8h. supplément	3.390 -	8h. supplément	3.590 -
prime d'outillage	85 -	prime d'outillage	359 -
prime de transport	187 -	prime de transport	187 -
	17.222 Fr.		18.496 Fr.

Suivent diverses catégories d'ouvriers menuisiers, staffeurs et architecturiers, etc.⁶¹⁹ et sous-chefs des équipes de machinistes-électriciens, peintres, etc. La mention des huit heures supplémentaires signale le dépassement courant de la durée légale.

617 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244, SGTIF 1934-1985.

618 Suivant accord intervenu le 12 Oct entre le Syndicat français des Producteurs de films et le Syndicat général des Travailleurs l'industrie du Film.

619 Mais encore les peintres en lettres faux bois, toupilleurs, maquettistes, mécaniciens, serruriers et conducteurs de groupe...

3.3.2. Des approches critiques de l'apologétique professionnelle

Goffman voit dans l'équipe un effort collectif pour entretenir une certaine image des professionnels face aux non-professionnels. Dans le cas du cinéma, cette mise en scène peut être identifiée au registre laudatif quasi-général, au sujet des professionnels eux-mêmes, traversant les témoignages rassemblés par Denis Marion. Jamais, nous semble-t-il, l'équipe de cinéma n'a témoigné d'une telle homogénéité de vues, traduisant en cela une sorte d'achèvement dans un processus de conscientisation des normes professionnelles (Friedberg, 1992). Pour cette raison, nous proposons de voir dans ce moment l'avènement de l'équipe de cinéma. Non que cette équipe n'existât au point de vue fonctionnel comme au point de vue éthique, depuis plusieurs décennies. Mais elle manquait du sentiment de sûreté de son droit, qui transparaît à la lecture des témoignages techniciens d'après-guerre. À cette époque, la référence à la Résistance, puis aux grandes mobilisations qui suivirent la Libération, confère aux représentants professionnels et syndicaux, ainsi qu'aux personnalités du monde du cinéma, la conscience d'une légitimité sans précédent, qui dépasse les enjeux professionnels pour investir l'intérêt national. L'apologétique professionnelle constitue l'expression de cette situation.

L'accent y est porté sur le caractère indispensable de chaque fonction, sur l'accès à la profession comme résultat d'une sélection méritocratique, sur la cohésion d'équipes de techniciens artistes, dont le recrutement réfère à des choix fondés en liaison à chaque projet. Dans cette optique, c'est le professionnalisme qui fonde les affinités électives, menant à nouer relations de travail et d'amitié.

Et pourtant, la mise en scène de l'équipe par elle-même ne saurait convaincre à tout point de vue. Les textes réunis par Denis Marion réunissent bon nombre de techniciens réputés, se faisant une haute idée de leur profession. De ce fait même, ils peuvent occulter ce qu'auraient à dire des salariés moins illustres, sur les rapports hiérarchiques au sein de l'équipe. Sur ces sujets, il faudrait entendre davantage d'assistants, des stagiaires, des ouvriers, etc. Ce faisant, les pratiques d'évitement des règlementations, comme les recrutements satisfaisant des intérêts extra-professionnels, sont passées sous silence.

Un témoignage extérieur permet toutefois de faire apparaître certains effets pervers des pratiques de cooptation au sein de la profession. Jeune aspirant à la réalisation dans les années d'après-guerre, Marcel Bluwal se confronte à la clôture du dispositif professionnel. Or, l'analyse qu'il en livre revient sur les ressorts informels, jouant autant que les critères formels de qualification, dans l'accession à la profession (Bluwal, 1974, p. 76) :

Dans la lutte que se livrent, sur le plan de l'emploi, les producteurs et les techniciens, je suis complètement coincé. Ici, il faut être clair. Je l'ai déjà dit, la plaie de nos métiers, au cinéma, c'est le népotisme — l'entrée assurée dans la profession grâce à la protection d'un puissant de l'argent, producteur, directeur de laboratoire, financier, etc. Des stagiaires épisodiques et nantis bloquent les entrées des studios, très souvent évanouis aussitôt qu'aperçus : car nos métiers sont très durs s'ils sont passionnants et ils rebutent vite ceux qui croient qu'on fait du

cinéma les mains dans les poches. De l'autre côté, les syndicats, à cette époque comme maintenant, mais surtout à cette époque — qui est celle de la lutte des professionnels contre les accords Blum-Byrnes et pour l'installation d'un quota de films étrangers en France —, se battent pour la défense de leur technicité contre les abus des producteurs. La carte du syndicat est donc l'équivalent d'une carte professionnelle. Mais, pour l'obtenir, il faut soit sortir d'une école, soit avoir déjà travaillé plusieurs fois dans le circuit de la production officielle. Et ce n'est pas mon cas.

Cette analyse restitue ainsi une double clôture, celle opérant sur critères professionnels, se doublant de formes de népotisme jouant comme un barrage à l'accès à la position de stagiaire, lieu principal d'ouverture du marché de l'emploi. On verra ce témoignage plusieurs fois confirmé plus loin.

En outre, la mise en scène professionnelle (au sens de Goffman) suscite des réactions déviantes au sein même de la profession, qui y voient une surface trop lisse, trop propre. C'est le cas de Charles Spaak, dans un écrit relatif au rôle du scénariste (Spaak, 1949, p. 105) :

Aujourd'hui, Dieu merci, la carrière des jeunes cinéastes ne s'ouvre plus sous le signe du hasard. On ne pénètre plus dans un studio sans se trouver nanti d'une bonne douzaine de diplômes attestant qu'on a reçu de M. Marcel L'Herbier un enseignement qui assure une initiation complète à tous les secrets de la mise en scène en même temps qu'à tous les mystères de la dramaturgie. Une grammaire de M. Berthomieu, qu'il suffit d'apprendre par cœur, confère aux plus obtus une connaissance lumineuse, totale, instantanée des mêmes matières, si bien que de toute évidence la nouvelle génération de cinéastes ne connaîtra ni les errements, ni les erreurs, ni les pertes de temps, ni les découragements dont nous avons souffert, nous qui débutâmes à « l'école du Grand-Guignol » et qu'elle comptera dans ses rangs au moins dix Grémillon et vingt Prévert. Peut-être même — qui sait ? — un nouveau L'Herbier, un second Berthomieu...

Berthomieu, L'Herbier et Spaak. Dans ce trio, le premier désignerait le réalisateur maître d'œuvre, qui s'est constitué, depuis la fondation d'une Fédération nationale des artisans français du film, en promoteur d'une fermeture du marché de l'emploi, dont il bénéficie exemplairement : soutenu par les producteurs et le public, Berthomieu réalise trente films entre 1945 et 1957 (Marie, 2007, p. 19). L'Herbier, profondément attaché à sa reconnaissance comme artiste, incarne pour sa part une forme d'élitisme professionnel. Son désir de longue date de régler la cité idéale du cinéma qu'il appelle de ses vœux traduit encore la vocation dont il se considère investi. Enfin Spaak, auteur de scénarios et dialogues de nombreux films ayant marqué la cinématographie française sinon mondiale, représenterait une forme d'ironie immanente à la profession, dont la parole hétérodoxe signale que la qualité professionnelle ne se laisse pas nécessairement réduire en standards réglementaires.

Conclusion intermédiaire

Selon la périodisation proposée par Yann Darré, l'entrelacs de l'équipe et du syndicalisme coïncide avec un âge professionnel, mais certainement pas artiste du cinéma. Pourtant, une pluralité de témoignages d'époque nous ont montré la généralité d'une conscience professionnelle, pour laquelle la qualité d'art du cinéma est actée. La manifestation de cette conscience s'articule à la qualité sociale revendiquée par l'équipe : celle-ci désigne des techniciens, auxquels il revient de mobiliser les ressources professionnelles et techniques rendant possible l'expression filmique. C'est à partir de cet ancrage sociotechnique, dont la Commission supérieure technique est l'institution de référence, que le signifiant art est mobilisé, comme une onction sur l'équipe. Cette conscience générale est rendue pérenne par un effort collectif continu pour entretenir la trame sur laquelle les usages professionnels se sont constitués au fil des années, du studio à la division sociale du travail, de celle-ci à la récurrence des équipes. Ces différents points d'appui de la cohésion professionnelle sont investis par le fait syndical, assurant à la fois une fonction de régulation professionnelle et de conscientisation (Friedberg, 1992) orientée vers la défense du cinéma français : le syndicat technicien refuse de concéder à la partie patronale et étatique l'hégémonie touchant les décisions productives, en même temps qu'il se constitue en instance d'attribution des licences professionnelles et de reconnaissance de la qualification, conditionnant l'accès à une sociabilité, dont l'équipe de tournage constitue à la fois l'objet et l'emblème.

Conclusion du chapitre

Après-guerre, la réinstitutionnalisation du cinéma en France conserve l'idée d'une coordination sectorielle centralisée, devant affronter une situation de guerre économique internationale. Dans ce cadre, la réintégration d'une production et d'une exploitation dispersées au sein d'un dispositif productif d'échelle nationale en vient à définir une sorte d'entreprise France-cinéma, dès lors que l'on accepte de voir dans l'entreprise une collectivité de salariés mobilisés dans la production⁶²⁰. Cette entreprise est dotée d'une assise incomparablement plus solide et d'une portée incomparablement plus vaste que la Coopérative générale du cinéma français fondée à la même époque⁶²¹.

À travers l'action du CNC et du fonds de soutien, l'Etat ne joue un rôle de Providence, mais de support : il médiatise ou rend valide à l'échelle nationale des dispositifs juridico-économiques, qui permettent la continuité de l'investissement, tout en déléguant l'initiative de la production à un essaim de petites sociétés. Les institutions du cinéma se cristallisant au niveau national, elles prolongent la formation d'un regard non sur l'établissement mais sur l'industrie à l'échelle du pays. Cette nationalisation du regard syndical ouvre la perspective d'une nationalisation des relations professionnelles à travers le CNC, perspective toutefois grevée par l'évolution administrative de la bureaucratie cinématographique. En effet, la redéfinition des institutions du cinéma est aussi traversée de tensions. Au cœur de luttes visant le contrôle des décisions économiques, l'équipe est tenue en minorité dans la définition des grandes orientations productives, tandis que le contenu de la négociation collective est maintenu dans les limites des matières relatives au travail. En compensation, c'est dans la recherche et développement au sein de la Commission supérieure technique, que les salariés organisés trouvent à s'affirmer comme responsables de la production.

Dans cette entreprise France-cinéma, l'équipe est constituée à partir d'un dispositif original de qualification, qui articule carte d'identité professionnelle et convention collective. La carte définit le périmètre de la collectivité de travail homologuée et garantit l'absence de rétrogradation sur une échelle de qualification, dont la convention collective indique le contenu et les salaires. Ce dispositif justifie de parler d'un modèle technicien, désignant à la fois un « ordre salarial » (référant aux normes de salaires admises par les professionnels ; Saglio, 1999, p. 24), le contrôle des entrées dans la profession et la

620 En proposant cette approche de l'entreprise par la collectivité des salariés, nous nous glissons dans l'indétermination du terme « entreprise », pointée par Favereau (2014, p. 19-20), par distinction de la définition juridiquement déterminée de la société (anonyme).

621 Fondée par des syndicalistes communistes après-guerre, la Coopérative générale du cinéma français est confrontée à la méfiance des distributeurs dans un contexte de guerre froide, à une désaffection des professionnels et à des difficultés financières. Elle ne parvient pas à pérenniser l'ambition de produire des longs métrages au-delà du milieu des années cinquante (Gallinari, 2015).

définition de standards de qualité du produit. Ce faisant, le rapport entre l'équipe de tournage singulière et le fait syndical devient inextricable, s'exprimant dans une prose laudative, valorisant un professionnalisme auréolé du prestige du produit. Ce modèle technicien s'inscrit lui-même dans un dispositif institutionnel plus vaste, au sein duquel se joue aussi la question du mandat et dont on propose de résumer les traits comme suit :

Le modèle technicien dans les institutions professionnelle après-guerre

Contrôle professionnel (mandat)	Contrôle du recrutement syndical Avis en commission paritaire d'attribution des cartes Commission supérieure technique
Critères d'octroi de la carte d'identité professionnelle (licence)	Formation professionnelle Cheminement par les différents niveaux de la branche
Forme de la qualification	Procédurale (critères d'octroi de la carte) Contractuelle (engagement par une société de production) Hiérarchique (désigne une position sur une échelle de responsabilité) Fonctionnelle (désigne une fonction définie dans la division du travail)
Esthétique du produit	Cinéma de qualité

En outre, l'expérience technicienne engage un accord employeurs-employés autour de conventions d'activité relevant du projet. À partir d'une main-d'œuvre répartie sur le territoire, mais surtout concentrée à Paris, l'équipe est mobilisable au coup par coup dans une activité économique dans laquelle l'investissement est continu. Le principe d'équipe minimum doit contribuer à garantir le plein emploi des professionnels. Ce faisant, le modèle technicien se normalise parmi les ouvriers de production, en matière de conditions d'engagement et de durées de travail, à mesure que le studio s'affaiblit, devenant un prestataire de service dont l'activité est immédiatement dépendante des orientations commerciales contingentes des propriétaires.

Chapitre 5. Vers la diversification des pratiques : portée de la Nouvelle Vague

Suivant la « *doxa* esthétique » contemporaine (Sellier, 2005, p. 1-3), la *Nouvelle Vague* inaugurerait la modernité filmique en rompant avec l'académisme de la « qualité française », désignant un canon esthétique formé entre les années trente et l'après-guerre. Ce mouvement balayerait les conventions artistiques, techniques et professionnelles établies : la partition scénariste/metteur en scène, le studio, l'équipement lourd et l'équipe complète, au sein de laquelle le metteur en scène assurait la maîtrise d'œuvre. Y sont opposés terme à terme un auteur-metteur en scène, le tournage en extérieur, un équipement léger, une équipe minimale, au service d'un metteur en scène-artiste (Gebrael, 1979 ; Darré, 1999). Ce récit mythique, au sens de fondateur, envisage ainsi l'évolution stylistique comme expression d'une volonté de césure, usant de moyens techniques nouveaux (miniaturisation de l'équipement, sensibilité de la pellicule) pour faire advenir un possible filmique nouveau. Dès le courant des années 1950, la « politique des auteurs », promue par ceux qui deviendront les principales figures de la Nouvelle Vague, donnerait la théorie de ce possible, en dressant un grand clivage entre un cinéma de métier moribond et un cinéma d'auteur régénéré.

L'approche du cinéma par le travail, et plus largement par le dispositif productif, développée dans les chapitres antérieurs, invite à mettre en perspective ce volontarisme auctorial, prêtant à appréhender sa signification au sein d'une trajectoire organisationnelle et culturelle mobile. Notre enquête a fait apparaître l'institution progressive du cinéma français comme dispositif productif intégré au niveau national. Ce processus est mené par l'Etat et les syndicats de salariés principalement, dans une convergence en tension : les institutions du cinéma suivent une pente administrative, confinant les mandats syndicaux à des responsabilités strictement techniques et salariales, exclusives des choix d'investissement. Malgré cette conflictualité, la continuité du travail s'incarne dans l'exercice de l'équipe, qui a vu depuis la fin des années 1940 le rapprochement des conditions d'emploi des populations technicienne et ouvrière, rassemblées au sein d'une collectivité constituée au projet. Le lien d'emploi ouvre l'espace de définition de relations de travail, codifiées à travers les conventions collectives et l'octroi de la carte d'identité professionnelle. Celle-ci introduit un contrôle paritaire des entrées dans la profession et vise à garantir la qualification de ses détenteurs, ce qui constitue le nombre de cartes en enjeu de luttes. Les travaux menés au sein de la Commission supérieure technique, comme la promotion d'un cinéma de studio demandeur de main-d'œuvre, traduisent aussi un effort collectif de préservation du travail dans les dimensions de la qualité et de la quantité.

Considérant ces transformations de la qualification professionnelle au sein des évolutions du fait cinématographique, on ne peut envisager le récit de rupture qu'avec réserve. Après tout, on pourrait de la même manière, discontinue, appréhender la fin des grands studios intégrés ou l'avènement du sonore comme des ruptures engageant le fait cinématographique dans une nouvelle voie, à la fois institutionnelle, économique et esthétique. Au point de vue de cette discontinuité, le poids acquis par le récit courant sur la Nouvelle Vague reste à expliquer. Surtout, notre effort a relativisé cette discontinuité en montrant au contraire le renforcement du fait professionnel à travers ces épisodes, renforcement corollaire d'un enrichissement de l'expérience du travail, comme expérience salariale et technico-artistique.

Dans le sillage des chapitres antérieurs, on peut faire l'hypothèse que la Nouvelle Vague altère les modalités de production plus qu'elle ne les rompt, qu'elle apporte, plus qu'elle ne fait table rase. Tester cette hypothèse, la doter d'un contenu socio-historique, suppose de reprendre le fil de la problématique cinématographique en France, et notamment à ce niveau particulièrement délaissé par les études cinématographiques, pourtant si riches en recherches de multiple sorte : le travail. En partant de l'exercice des qualifications professionnelles de l'équipe, on propose ainsi de revisiter les différentes dimensions de l'événement Nouvelle Vague et ses suites. *Les 400 Coups* de François Truffaut et *À bout de souffle* de Jean-Luc Godard seront les films les plus sollicités dans l'analyse, en raison du rôle spécial qui est le leur dans la reconnaissance publique de ce courant. Nous ne reviendrons qu'incidemment sur les autres films initiaux de la Nouvelle Vague (les premiers courts métrages, puis *Le Beau Serge*, etc.) ou sur les tendances formellement novatrices, mais moins emblématiques de ce courant, comme les films du groupe de la rive gauche (Resnais, Marker, Varda, etc.).

On suivra donc un chemin escarpé : il s'agit non pas d'expliquer l'émergence de la Nouvelle Vague par des intentions d'acteurs sociaux (ce qu'ont écrit et dit les thuriféraires de la Nouvelle Vague d'hier et d'aujourd'hui), mais de rendre compte des conditions dans lesquelles ces intentions peuvent, d'abord émerger, ensuite être dotées d'une portée inattendue. Ce chapitre vise à restituer cette trajectoire.

On procédera en trois temps. Premièrement, la notion de « déviance » (Becker, 1985) sera mobilisée, pour envisager ce qu'il advient de l'équipe, sa composition, sa qualification et son exercice à travers la Nouvelle Vague (1). Ce n'est qu'en deuxième lieu que, revenant quelques années en arrière, on restituera les conditions à partir desquelles les premiers films de la Nouvelle Vague en viennent à cristalliser une intention critique et institutionnelle, visant à préserver les conditions de l'expérimentation filmique. Cette cristallisation engage le sens revêtu par une « politique de la qualité » menée par le CNC, dont paradoxalement, la Nouvelle Vague ne bénéficie pratiquement pas (2). Ce cheminement nous permettra enfin de mettre en perspective le récit de la doxa, en partant de l'hypothèse de l'émergence de « nouveaux techniciens », en rupture de ban par rapport à la profession, formulée par Yann Darré (1999) (3).

1. Travail déviant et normalité

Un récit courant visant à caractériser les films de la Nouvelle Vague renvoie généralement à l'usage d'un matériel de prise de vues et de son nouveaux. Selon Pierre Braunberger (1987, p. 159), producteur de plusieurs de ces films, « [La Nouvelle Vague] n'aurait jamais existé sans cette pellicule très sensible, qui a rendu possible le tournage en décors naturels avec peu de lumière »⁶²². Ce facteur technique permet la réalisation de longs métrages avec des moyens financiers limités, sans frais ni contraintes liés au studio, ce qui se répercute dans l'esthétique des films. « Cette découverte [la pellicule plus sensible, n.d.a] va avoir une conséquence économique : la baisse des prix de revient des films de 70 à 80%. Elle va donc pouvoir entraîner une esthétique nouvelle » (Braunberger, 1987, p. 159-160).⁶²³

L'idée selon laquelle un facteur technique, en rendant possible une pratique déviante par rapport aux usages, se trouverait à la source de la Nouvelle Vague, peut être appréhendée comme un récit de départ. La démarche présente interrogera ce récit en observant le travail, sorte de partie immergée d'un iceberg, dont la pointe ferait apparaître tantôt le produit fini, tantôt l'actrice ou le comédien principal ou encore le réalisateur, en général un homme (Varda exceptée). En deçà de cet écran, on propose d'observer le travail tel qu'il se déroule sur des tournages emblématiques de la Nouvelle Vague, *Les 400 Coups* et *À bout de souffle*, pour ouvrir progressivement l'analyse aux tournages ultérieurs des réalisateurs concernés, puis du cinéma en France en général.

La déviance sera ainsi abordée en quatre temps. Premièrement, elle sera saisie à travers l'expérience d'un technicien étroitement lié à l'éclosion de la Nouvelle Vague, le chef opérateur Raoul Coutard (1924-2016) (1.1). On élargira ensuite notre point de vue en nous intéressant à l'équipe entière, comme ressource de l'expérimentation (1.2). Ceci nous conduira à nous arrêter, après Coutard, sur une autre carrière susceptible d'éclairer la formation d'un fait professionnel alternatif : celle de Suzanne Schiffman (1929-2001), tour à tour *script-girl*, assistante, scénariste et réalisatrice (1.3). Enfin, on tâchera de restituer la diffusion des apports processuels de la Nouvelle Vague à l'échelle de la profession (1.4).

C'est justement la réputation du caractère exceptionnel de l'expérience de Coutard ou Schiffman, qui nous porte à parier sur leur caractère significatif. À partir de leur vécu comme de l'expérience de quelques-uns de leurs pairs, il s'agit de faire apparaître les enjeux professionnels que traversent les

622 La miniaturisation touche aussi la prise de son : « La technique de prise de son s'est également considérablement simplifiée. L'époque des gros camions d'enregistrement était révolue avec l'arrivée du son portable » (Braunberger, 1987, p. 159).

623 On peut ainsi voir dans l'avènement de la Nouvelle Vague un processus comparable à l'usage du tube de peinture par les impressionnistes, suscitant la sortie du peintre de l'atelier et l'avènement d'un style pictural nouveau (Braunberger, 1987, p. 160).

techniciens participant de la Nouvelle Vague. À cette fin, l'analyse s'appuie sur les relations d'expérience lisibles dans leurs (auto)biographies et dans les entretiens qu'ils ont donnés au cours de leur carrière⁶²⁴.

1.1. Déviance et contrôle : le cas Raoul Coutard

Une biographie sommaire de Raoul Coutard nous permettra de nous orienter dans l'analyse qui va suivre. Coutard est né en 1924. Engagé en Indochine en 1946, il est affecté au service photographique de l'armée, puis au reportage de guerre. Il participe ensuite, à titre de chef opérateur, à deux tournages documentaires et un long métrage de fiction, *La Passe du diable*, mis en scène par Pierre Schoendoerffer en 1956 en Afghanistan. De retour en France, il est recommandé par le producteur Georges Beauregard à Jean-Luc Godard, pour effectuer la prise de vues de son premier long métrage, *À bout de souffle*, tourné entre août et septembre 1959. Cette expérience introduit Coutard à la participation à une soixantaine de longs métrages, jusqu'au début des années 2000. Ses collaborations les plus fréquentes ont lieu avec Godard (16 films), Schoendoerffer (5 films), Truffaut (4 films), Edouardo Molinaro (4 films) et Philippe Garrel (3 films). Il met aussi en scène trois films et intervient ponctuellement à la télévision.

Dans son autobiographie, Coutard évoque sa confrontation aux normes professionnelles existantes, dès lors qu'il est amené à travailler sur des tournages civils. Pour *La Passe du diable* de Schoendoerffer, dont les prises de vues doivent avoir lieu en Afghanistan, il doit obtenir une carte professionnelle (Coutard, 2007, p. 40).

Pour *La Passe du diable* et l'Afghanistan, la première chose à régler était d'obtenir une autorisation de tournage auprès du CNC. Les techniciens ne pouvaient travailler que s'ils disposaient d'une carte professionnelle. Naturellement, il fallait répondre à des critères bien précis pour l'obtenir, ce qui n'était absolument pas mon cas. Je devais donc décrocher une autorisation spéciale qui me permettrait de faire la prise de vues au titre de chef-opérateur.

À des milliers de kilomètres de Paris, l'autorisation de tournage du CNC conditionne le déclenchement des mécanismes de soutien financier (et la délivrance du visa d'exploitation). Or cette autorisation est liée à la formation d'une équipe de techniciens qualifiés selon des critères auxquels Coutard est étranger. Pour la branche de la prise de vues et de la photographie, ces critères supposent d'avoir reçu une formation professionnelle dans une école agréée par le CNC, puis accompli une carrière suivant les

624 Ainsi, la méthode employée dans cette section reproduit la manière dont on a étudié le cas Marcel L'Herbier au chapitre 2.

différents niveaux du métier (assistanat, caméraman)⁶²⁵. Devant ces conditions d'octroi, l'expérience de l'ancien opérateur aux armées est hors normes. Toutefois, la carte sera obtenue par « dérogation », c'est-à-dire par le biais des « autorisations exceptionnelles » tolérées par la réglementation. Celle-ci stipule que dans ce cas, le Directeur du CNC peut imposer au demandeur l'assistance d'un conseiller technique déjà en possession de la carte⁶²⁶. Or comme l'indique Coutard : « C'est Jacques Dupont qui a été retenu. Sorti major de la première promotion de l'IDHEC, Institut des hautes études cinématographiques, il avait déjà réalisé quelques films, dont son film de promotion tourné en Afrique. » Ce profil justifie manifestement d'un droit à l'emploi.

Suite à *La Passe du diable*, le recrutement de Coutard sur *À bout de souffle* se présente à lui comme une opportunité économique, liée à la contrainte de discontinuité de l'emploi. « Il faut que je gagne de l'argent pour gagner à manger, donc ça c'est une condition suffisante pour accepter de faire un film »⁶²⁷. Mais, c'est son maniement de la caméra à l'épaule qui convainc Godard de le recruter : cette expérience lui semble en phase avec une recherche processuelle et esthétique inspirée par un cinéma, comme celui de Jean Rouch, dont les méthodes et les produits diffèrent du cinéma français de studio.

Coutard décrit les conditions de tournage comme suit⁶²⁸ :

Il faut se dire que quand on a commencé à faire *À bout de souffle* en particulier, il faut dire qu'il n'y avait pas beaucoup d'argent pour faire le film et puis aussi il y avait une volonté délibérée de Godard de ne pas faire les choses d'une manière traditionnelle. C'est-à-dire qu'*À bout de souffle* a été fait pratiquement sans lumières, c'est-à-dire que les quelques scènes, il y en a deux dans le film, qui ont été éclairées, c'était des scènes qui étaient impossibles à tourner avec les moyens techniques dont on disposait à l'époque, qui étaient impossibles à tourner autrement qu'avec de la lumière. Mais tout le reste était fait absolument sans lumières, donc on se heurte bien sûr au point de vue qualité à un certain nombre de problèmes, qui sont les problèmes propres à la pellicule, qui ne peut pas encaisser de grandes différences de luminosité. Et puis aussi *À bout de souffle* a

625 En 1951, la carte de directeur de la photographie est délivrée « aux cameramen ayant participé, en cette qualité, à la réalisation de trois films français de long métrage » ; cf. Centre de documentation du CNC, *Bulletin d'information du CNC*, n°19, juillet-octobre 1951, « Décision réglementaire n°26 du 10 juillet 1951 », *op. cit.*

626 Décision réglementaire n°26 du 10 juillet 1951, art. 8.

627 Entretien avec Raoul Coutard, dans Raoul Coutard, de Saïgon à Hollywood, documentaire de Matthieu Serveau, Yenta production, 2006.

628 Entretien avec Jean Collet en 1973, dans « Il y a 50 ans...la nouvelle vague », émission réalisée par Julien Diaz, INA.

été tourné entièrement à la main, c'est-à-dire que je n'avais pas une stabilité d'image qui était le propre de tous les films qui avaient été fait avant.

On trouvera en annexe 10 une photographie de tournage, prise semble-t-il, sur l'une des scènes éclairées, au sein d'un intérieur réel. Coutard y apparaît debout, cadrant directement le plan. Cela étant, compte tenu d'une demande de mise en scène voulant se distinguer de la « manière traditionnelle », Coutard est confronté à des problématiques d'ordre technique. Présumant de la réaction d'opérateurs installés dans la profession, dans le cas où ils auraient été confrontés à une telle demande, il dit⁶²⁹ :

Ça aurait sûrement emmerdé un certain nombre de mes collègues plus avancés au point de vue de leur notoriété. Moi je n'avais rien à perdre, je n'avais rien à gagner, et en même temps, comme je ne savais pas du tout quels étaient les tenants et aboutissants de ce métier, c'est même pas un truc qui me travaillait.

Dans cet extrait, Coutard se pose comme étranger, à l'époque du tournage, aux normes communément partagées par les techniciens exerçant, sur le papier, la même fonction que lui. En plus de la discontinuité de l'emploi, une sorte d'ingénuité professionnelle aurait contribué à ce qu'il acceptât de travailler sur *À bout de souffle*.

Ce faisant, sans faire mention d'une intention personnelle de rupture, il conçoit que les conditions dans lesquelles il s'est initié à la prise de vues, ainsi que le type de film auquel il est amené à collaborer, contribuent à le définir comme déviant aux yeux de la profession (Becker, 1985). Dans l'extrait précédent, il perçoit, serait-ce confusément, la désapprobation professionnelle, qu'est susceptible d'entraîner, pour les praticiens du cinéma de studio, les méthodes de travail qu'il est amené à pratiquer. Son anti-qualité professionnelle se vérifie même dans le produit : « Evidemment dans la recherche qui se faisait, aussi bien dans la mise en scène que dans la technique, il y avait des choses qui n'étaient pas bonnes »⁶³⁰. Ces méthodes hors normes conditionnent ses relations à une profession, dont les mœurs se manifestent volontiers sous la modalité du snobisme. « J'étais amené à rencontrer de nombreux professionnels, mais à chaque fois, j'étais frappé de voir cette prétention affichée qui les animait » (Coutard, 2007, p. 54).

Enfin, Coutard découvre que, si l'intronisation de jeunes professionnels est possible en principe, les techniciens installés en fait y résistent. Le monde du cinéma apparaît ainsi comme espace d'affrontement pour obtenir une place dans la profession. « J'ai un très bon copain qui m'a dit, le jour où on est parti, en me serrant la main : "Nous espérons tous que tu vas te casser la gueule" »⁶³¹. Cette remarque d'un

629 Entretien avec Raoul Coutard, dans *Raoul Coutard, de Saigon à Hollywood*, documentaire de Matthieu Serveau, Yenta production, 2006.

630 Entretien avec Jean Collet en 1973, dans « Il y a 50 ans...la nouvelle vague », émission réalisée par Julien Diaz, INA.

631 Entretien avec Diane Baratier et Jean-Michel Humeau, dans *Lumières / Les Cahiers de l'AFC*, n°2, 2006, p. 7.

« très bon copain » évoque ainsi le désir de préserver les pratiques de travail légitimes. À l'occasion, ce désir peut revêtir la forme d'une conservation jalouse des ficelles du métier : « En plus d'être composée de faux jetons, la profession semblait se poulécher et se complaire dans une délectation du secret. Pas question de demander un quelconque renseignement technique, même anodin » (Coutard, 2007, p. 54).⁶³²

1.2. Entre professionnalisme et déviance : les ressources de l'équipe

Le générique d'*À bout de souffle*, tel qu'il figure dans le dossier de presse (le film n'en comportant pas, Marie, 2006, p. 48-49), mentionne quatorze personnes pour l'équipe technique⁶³³, onze comédiens, ainsi que les sociétés de production et de distribution.

Ainsi le générique fonctionne comme une ellipse, faisant allusion à l'élaboration collective du produit. Marie (2006, p. 41) apporte des éclairages sur la constitution de l'équipe d'*À bout de souffle*. Le producteur Beauregard aurait servi d'intermédiaire au recrutement, non seulement de Coutard, mais aussi de plusieurs autres techniciens, déjà embauchés sur de précédents films. Les autres membres de l'équipe sont des connaissances de Godard, issues ou proches des *Cahiers du cinéma* ou ayant collaboré à ses courts métrages les années précédentes. Cette provenance différenciée des membres de l'équipe suggère un mélange de professionnels et d'amateurs. Cette hypothèse est confirmée par Coutard (2007, p. 75) :

Au sein de l'équipe, certaines personnes n'avaient jamais touché de près ou de loin au cinéma. C'est du côté des machinistes que c'était le plus flagrant car ces postes requièrent une importante qualification. Il y avait notamment deux dessinateurs industriels qui avaient choisi de se reconverter dans le cinoche. Sans doute pensaient-ils qu'ils gagneraient mieux leur vie ainsi. Le problème, c'est qu'un tire-ligne est moins lourd qu'un Camé 300. Heureusement, les deux pros de l'équipe, Jojo Péquignot et Largemain, veillaient au grain. Jojo, clope au bec, la casquette sur le front et les yeux pétillants de malice, regardait faire et intervenait pour éviter les catastrophes.

632 La même idée apparaît dans un entretien donné en 2006 : « J'avais déjà regardé dans un viseur caméra, mais si je demandais pourquoi il y avait des petites barres dans le viseur de l'Arri II [modèle de caméra, n.d.a.], personne ne répondait. Personne ne m'aurait dit que ces trois petites barres empêchaient les retours de lumières parasites sur l'image ! ». Entretien avec Diane Baratier et Jean-Michel Humeau, dans *Lumières / Les Cahiers de l'AFC*, n°2, 2006, p. 7.

633 Postes suivants : réalisation, assistant réalisateur, adaptation et dialogue, chef opérateur, cadreur, musique, son, montage, maquillage, photos de plateau, *script-girl*, régie, collaboration artistique, directeur de production.

Cet extrait fait la part entre personnel novice et personnel qualifié, notamment l'équipe ouvrière de prise de vues. Il lui incombe de « veiller au grain », d'« éviter les catastrophes », compte tenu des exigences techniques d'une mise en scène de cinéma, mais aussi des accidents spécifiquement liés au comportement de Godard, que Marie (2006, p. 39) décrit ainsi :

Bien que s'appuyant sur un scénario beaucoup plus précis que la légende l'a prétendu ultérieurement, le cinéaste remanie les détails des dialogues le matin même du tournage et les acteurs découvrent ce qu'ils ont à dire au moment de la prise. Certains jours, il décide de ne pas tourner du tout, ou bien de s'interrompre après deux ou trois heures ; d'autres jours, il mobilise acteurs et équipe technique réduite au minimum plus de douze heures consécutives.

Marie nous indique aussi que la comédienne Jean Seberg, habituée aux équipes nombreuses des productions états-uniennes, est frappée par le caractère amateur du tournage d'*À bout de souffle*, envisageant même de le quitter.

Marie (2007, p. 69) propose ainsi de voir dans ce tournage l'expression même du « scénario-dispositif », c'est-à-dire « ouvert aux aléas du tournage, aux rencontres, aux idées de l'auteur surgissant dans l'ici et maintenant ». Le tournage évoluerait entre ouverture à la contingence et prise en compte de la nécessité, entre tâtonnement d'une équipe novice et acquis d'une équipe expérimentée. Cette méthode de travail se présente comme une alternative au « "scénario-programme" qui organise les péripéties en une structure prête à être tournée ». Enfin, la ressource représentée par l'expérience acquise se confirme touchant le montage du film, largement reconnu comme innovant du fait de sa liberté devant la continuité du récit (par ex. Bluwal, 1974, p. 210). Or ce montage est réalisé par Godard en personne, tirant parti de « sa double expérience de scénariste-dialoguiste et, plus encore, de monteur-synchroniseur » sur divers films antérieurs (Marie, 2006, p. 27-28).

L'assise de l'intention du metteur en scène dans l'expérience acquise des membres de l'équipe (ou d'une partie d'entre elle) est sensible aussi dans la relation que François Truffaut fait des *400 Coups*, tournés en 1958. D'emblée, l'adaptation des intentions originales en scénario de film engage une collaboration : Truffaut fait appel à Marcel Moussy. Professeur d'anglais, romancier, auteur de théâtre, Moussy écrit les dialogues de l'émission télévisée *Si c'était vous*, dont « Les sujets étaient très directement inspirés de la réalité la plus contemporaine » (Bluwal, 1974, p. 187), comme la délinquante juvénile ou l'éducation des adolescents⁶³⁴. Or cette expérience intéresse directement Truffaut.

À propos du tournage en lui-même, il évoque *a posteriori* la nécessité de recourir à des gens de métier⁶³⁵.

634 Arnaud Guigue, « Marcel Moussy » dans Baecque *et al.*, 2004, p. 276.

635 François Truffaut, entretien avec Yvonne Baby, *Le Monde*, 21 avril 1959, dans Gillain, 1988, p. 95.

On se bat avec la technique, même si vos intentions sont claires, les résultats sont flous, flottants. Heureusement pour *Les Mistons*⁶³⁶ et *Les 400 Coups*, j'ai été aidé par un copain, Philippe de Broca, assistant professionnel. Il dirigera des films un jour. Il m'a mis en garde, par sa présence souvent silencieuse, contre de graves erreurs qui m'auraient beaucoup gênées au montage.

Pour les *400 Coups*, j'aurais eu bien du mal à réaliser mon film dans un appartement très exigu sans mon opérateur. Decaë est un aventurier. Il réussit à résoudre l'impossible, dans un espace très restreint. En studio, pour tourner dans une étroite cuisine, il suffirait d'enlever une paroi. En décors réels, il a dû s'installer à l'extérieur d'une fenêtre, suspendu dans le vide, sa caméra à la main...

Ce témoignage traduit une sorte de résistance de l'outil. Deux types d'expérience fournissent les ressources pour la surmonter. L'expérience professionnelle stricto sensu de Philippe de Broca et l'expérience « aventurière » de Decaë, qui a passé quarante ans au moment du tournage, avec une riche carrière derrière lui⁶³⁷. La normalité professionnelle du premier, l'expérience plurielle du second, ont pour effet commun d'apporter les ressources de l'expérience acquise au tournage. Il en va ainsi lorsque la mise en scène est improvisée dans le métro : c'est à nouveau Decaë qui tient « l'appareil caché sous un papier que nous enlevons au dernier moment, sans que les passants aient le temps de se rendre compte qu'on réalisait un film »⁶³⁸. Nous avons reproduit en annexe 11 la photographie de l'une de ces péripéties de tournage : Henri Decaë y apparaît ficelé à l'axe central d'un manège. Ce procédé doit lui permettre de filmer le personnage principal, plaqué à l'une des parois, par effet centrifuge.

Instigateurs d'une intention filmique, Godard et Truffaut dépendent tous deux d'un savoir-faire qui leur est largement étranger, en particulier dans le cas de Truffaut (selon Coutard, « Du point de vue technique, Jean-Luc est très compétent »⁶³⁹). L'outil nouveau (la caméra portable, la pellicule plus sensible) rendant praticable des modalités de tournage novatrices, ne peut se passer de celle ou celui qui

636 Court métrage de Truffaut, tourné et sorti en 1957, adapté d'une nouvelle de Maurice Pons.

637 Henri Decaë (1915-1987) est formé à l'École Vaugirard. Pendant la Seconde Guerre mondiale, il travaille au Service cinéma de l'armée de l'air. Entre 1941 et 1943, il réalise des courts métrages, puis devient reporter-photographe au *Petit Parisien*. Il se spécialise dans le documentaire et les films publicitaires. Il entame une carrière comme chef opérateur dans le cinéma de long métrage en 1948 (*Le silence de la mer* de Melville), carrière qui dure à travers de nombreux films jusqu'en 1981. Avec Raoul Coutard, il est considéré comme le chef opérateur attitré de la Nouvelle Vague, sans que ses collaborations ne se réduisent à ce courant. Source : fiche personnalité, Ciné-Ressources.

638 François Truffaut, entretien avec Yvonne Baby, *Le Monde*, 21 avril 1959, dans Gillain, 1988, p. 96.

639 Entretien avec Diane Baratier et Jean-Michel Humeau, dans *Lumières / Les Cahiers de l'AFC*, n°2, 2006, p. 15.

saura tirer parti des possibilités qu'il offre. La collaboration des différents membres de l'équipe peut ainsi être saisie comme une action collective, puisant aux ressources de l'expérience acquise, pour répondre de problématiques de tournage non seulement singulières, mais déplaçant largement les protocoles de mise en scène élaborés par le cinéma de studio.

1.3. De la déviance à la redéfinition des périmètres professionnels : le cas

Suzanne Schiffman

La Nouvelle Vague n'échappe pas à la récurrence des équipes de film en film. Bien au contraire, cette récurrence s'y manifeste fortement, touchant certains associés, chefs de postes et comédiens. Le compagnonnage de Godard et Coutard en donne un exemple, mais il n'est pas le seul. Le cas de Suzanne Schiffman est sans doute emblématique par la durée de sa collaboration avec Truffaut, mais aussi par la redéfinition de périmètres professionnels au sein de l'équipe.

Née en 1929, Suzanne Schiffman participe durant les années 1950 de la sociabilité de la Cinémathèque française, alors fréquentée par les critiques des *Cahiers* (Marie, 2007). En 1958, elle est présente⁶⁴⁰ sur le tournage de *Paris nous appartient*, mis en scène par son ami Jacques Rivette. À cette occasion, elle rencontre François Truffaut, qui l'engage comme assistante sur son deuxième long, *Tirez sur le pianiste* (tourné fin 1959 début 1960 et sur lequel Coutard est chef opérateur). Par la suite, elle participe d'une quarantaine de films au total, dirigés par Truffaut le plus souvent, mais aussi Godard, Pascal Thomas et Rivette. Une photographie portrait figure en annexe 12.

Au fil de ses collaborations avec Truffaut, ses responsabilités évoluent : elle passe de *script-girl* à assistante à la réalisation à partir de 1968. Mais cette mobilité ne traduit pas un simple changement de fonction prédéfinie : depuis le tournage de *Fahrenheit* de Truffaut, en 1966, « elle est totalement intégrée au processus créateur : pas une idée, pas une réplique nouvelle, pas un détail qui ne soit discuté avec elle sur ce tournage, et désormais sur les suivants. »⁶⁴¹ La prise de responsabilité de Schiffman se confirme à partir de 1972 sur *L'Argent de poche*, qui la crédite en tant que co-scénariste de Truffaut⁶⁴², « tout en demeurant l'assistante indispensable des plateaux de tous les tournages ». ⁶⁴³

640 Nous ignorons à quel titre elle participe à ce tournage.

641 Antoine de Baecque, « Suzanne Schiffman », dans Baecque et Guigue, 2004, p. 355.

642 Avec Jean-Louis Richard, Jean Gruault, Claude de Givray ; cf. Antoine de Baecque, « Suzanne Schiffman », dans Baecque *et al.*, 2004, p. 355.

643 Antoine de Baecque, « Suzanne Schiffman », dans Baecque *et al.*, 2004, p. 355. Schiffman réalise également trois films en son nom propre dans les dernières années de sa carrière : *Le Moine et la Sorcière* en 1986, *Femme de Papier* en 1989, *Le Jour et la Nuit* en 1992 ; cf. fiche documentaire de la Cinémathèque française.

Le rôle médiateur acquis par Schiffman dans la définition des intentions filmiques excède donc celui de *script-girl*, tel que la convention collective de 1950 en précise le rôle :

auxiliaire du réalisateur et du directeur de production. Elle veille à la continuité du film et établit, pour tout ce qui concerne le travail exécuté sur le plateau, les rapports journaliers artistiques et administratifs.

Schiffman déroge aussi aux modalités du travail de scripte élargies « au découpage et à la préparation des films », tel que le décrit Jeanne Witta » (1949, p. 156), de génération antérieure. Selon cette dernière, « la “script” peut apporter sa contribution à la qualité du film, en aidant l’acteur à être semblable à lui-même, à retrouver le climat dans lequel il a joué la scène, sa rapidité de mouvement, sa force d’élocution » (*ibid.* p. 159). Mais il n’est pas question d’intervenir directement dans les orientations artistiques.

On peut tirer les mêmes conclusions en partant de la fonction d’assistante à la mise en scène, endossée sur le papier par Schiffman. Selon la convention collective, l’assistant « seconde le réalisateur dans la préparation et la réalisation artistique du film ». Andren (1949, p. 133) pondère cette subordination au réalisateur, en évoquant l’initiative de l’assistant dans des décisions de différents ordres, à ceci près qu’elles « n’engagent pas le caractère artistique de l’œuvre » et doivent faire l’objet d’un compte rendu, « au moment opportun ».

La relation de Schiffman à Truffaut évoque au contraire une délibération étroite des orientations de mise en scène, au fil d’un déplacement des découpages dans la division du travail, codifiés dans la convention collective. Ce déplacement peut être mis en relation avec la pratique du scénario dispositif, dont les séquences et/ou les dialogues sont écrits ou revus au cours du tournage. On peut supposer que la fonction de la *script-girl* est alors amenée à se modifier substantiellement : puisque le scénario se transforme en cours de route, cette fonction ne peut plus consister à en garantir la continuité à un plan pré-établi. De façon significative, *À bout de souffle* annonçait cette mise en question du rôle de la scripte : Godard aurait délibérément maintenu la *script-girl* (Suzanne Faye) à distance du tournage, afin de favoriser les faux raccords (c’est-à-dire des contradictions dans la continuité diégétique) (Marie, 2006, p. 91). À l’inverse, *La Nuit américaine* met en scène Truffaut (joué par lui-même) élaborant le soir avec sa *script-girl* des dialogues devant être joués le lendemain. C’est ce déplacement qu’expérimenterait Schiffman : à partir d’un canevas scénaristique indicatif, elle serait amenée à participer à l’élaboration progressive de la narration, en même temps qu’à son exécution (en tant qu’assistante à la mise en scène).

La carrière de Schiffman renvoie, par l’amont, à une distribution genrée des emplois, déterminant le fait que lui soit d’abord attribuée une fonction généralement occupée par des femmes. Mais, cette fonction connaît ensuite une altération, liée à la mobilisation en commun, par elle et Truffaut, des dispositions issues d’une même culture cinéphile, afin de résoudre des questions de mise en scène en lien avec les contingences du tournage. La formation en binôme des orientations filmiques se consolide en méthode de travail au fil d’engagements récurrents, justifiant finalement d’accoler au titre d’assistante celle de

co-scénariste dans une juxtaposition qui traduit le déplacement opéré dans la structure de l'équipe. Si les travaux de Rot (notamment 2014) montrent que la fonction de scripte tel que l'a connue Witta s'est maintenue comme norme jusqu'aujourd'hui, le cas de Schiffman témoigne toutefois d'une plasticité dans la division du travail de l'équipe, comme s'il s'agissait d'une matière mise en forme par un long travail de modelage. Il s'agit non seulement d'entretenir les habitudes constituées au fil des collaborations récurrentes, mais de redéfinir les interactions pertinentes au sein de l'équipe.

1.4. La socialisation de la déviance

La déviance de la Nouvelle Vague donnerait donc lieu à une alternative processuelle. Le choix du personnel de production, les problématiques de prise de vues rencontrées, comme la redéfinition du rôle de *script-girl* dans la division du travail en témoignent. Dès lors que ces pratiques donnent lieu à des films à succès, comme c'est le cas pour *Les 400 Coups* et *À bout de souffle*, on peut envisager leur légitimation au sein de la profession. Coutard s'en fait l'écho : « Les techniques de la Nouvelle vague, aussi bien ce qui concerne la mise en scène que la prise de vues, ça a largement débordé. Les Canadiens l'ont fait, les Polonais, les Tchèques ou les Suisses. »⁶⁴⁴ L'expérimentation semble ainsi acquérir une portée sociale, celle d'un professionnalisme alternatif, non sans ratés. « Après Godard, ça a été la catastrophe. Tout le monde a pensé qu'on pouvait faire n'importe quoi, n'importe comment, avec n'importe qui. »⁶⁴⁵

Surtout, cette socialisation se heurte à des normes professionnelles (techniques, organisationnelles, salariales), dont le syndicalisme technicien et ouvrier de studio se veut garant. Pierre Braunberger (1987, p.159-160) en fait état, en lien immédiat avec l'introduction d'une pellicule plus sensible :

J'en perçois immédiatement l'importance considérable. Elle va libérer le cinéma de toutes les contraintes techniques épouvantables du studio. Disons-le aussi, des contraintes syndicales : il est arrivé par exemple qu'un seul électricien mécontent interrompe le tournage en coupant l'électricité. Je suis d'ailleurs persuadé que tous les techniciens du monde connaissaient l'existence de cette nouvelle pellicule, mais ils sentaient qu'elle menaçait trop leur pouvoir pour s'en servir ; ils ont donc eu un réflexe étroitement corporatiste. La technique de prise de son s'est également considérablement simplifiée. L'époque des gros camions d'enregistrement était révolue avec l'arrivée du son portable. Nous avons encore aujourd'hui, pour des raisons administratives parfois justifiées, des équipes de tournage trop lourdes. Mais cela n'a aucun rapport avec ce qui se pratiquait à

644 Entretien avec Jean Collet, dans « Il y a 50 ans...la nouvelle vague », émission réalisée par Julien Diaz, INA.

645 Entretien avec Diane Baratier et Jean-Michel Humeau, dans *Lumières / Les Cahiers de l'AFC*, n°2, 2006, p. 16.

l'époque. Et je ne parle pas des tournages de films en technicolor où il était nécessaire d'avoir des caméras équipées de quatre objectifs filmant la même scène, chaque caméra équipée de quatre objectifs couleur de l'arc-en-ciel. Il ne pouvait y avoir, avec ce système, aucun décalage de cadrage. Toutes les nuits, pendant un tournage, des ingénieurs vérifiaient les caméras. On peut imaginer le monde que cela représentait, les salaires et les charges...

En partant d'une petite rupture technologique, Braunberger propose une lecture des relations de pouvoirs sur un tournage proche d'une analyse stratégique (Crozier *et al.*, 2014) : l'usage ou non d'une pellicule plus sensible se manifeste comme un enjeu engageant l'autonomie de différents acteurs : d'un côté, les ouvriers, dont la zone d'incertitude couvre les moyens techniques du studio, les rendant capables de bloquer la marche d'un tournage, de l'autre, le metteur en scène novateur et son producteur. Pour eux, réaliser le film hors du studio se présente comme une émancipation vis-à-vis du pouvoir ouvrier et des « charges » afférentes (référant probablement au salaire).

Ce conflit d'intérêts entre le producteur et le fait syndical est également lisible sous la main des décorateurs Max et Jacques Douy (2003, p. 233), évoquant la mise en cause des équipes de décor par les tournages en extérieur :

En dehors des arguments purement théoriques utilisant la vieille référence "carton-pâte" appliquée au décor en studio, ou à la soi-disant gêne des acteurs dans l'environnement artificiel des plateaux, il y en a d'autres strictement économiques ceux-là, qui ne laissent pas les producteurs indifférents. Plus de location de plateaux, plus d'équipes de construction, quelle aubaine !

Les méthodes de la Nouvelle Vague exposeraient ainsi les techniciens à une pratique affaiblie des normes professionnelles. Suzanne Schiffman l'évoque aussi : lorsqu'elle est embauchée comme *script-girl* pour *Le Pianiste* (Truffaut), son expérience se résume à sa participation au tournage de *Paris nous appartient*. Le commentaire qu'elle en donne suggère un évitement des normes professionnelles, associant un niveau de salaire à un déroulement de carrière réglé : « Braunberger, le producteur, n'était pas mécontent, car il pouvait me payer largement au-dessous du tarif syndical »⁶⁴⁶. Nous n'en avons pas la preuve, mais on peut supposer que la société de Braunberger n'est d'ailleurs pas adhérente à la Chambre syndicale des producteurs, et de ce fait n'est pas engagée par la convention collective.

Si certains réalisateurs « considérés comme faisant partie de la "Nouvelle Vague", restent fidèles au studio, tels que Claude Chabrol, Alain Resnais, Louis Malle, Jacques Demy » (Douy *et al.*, 2003, p. 233), le studio ne se présente plus comme lieu naturel du tournage d'un film. Or ce lieu ne désigne pas seulement un espace physique ou même un équipement, mais « un ensemble d'éléments, qui, à tout

646 Cité par Antoine de Baecque, « Suzanne Schiffman », dans Baecque et Guigue, 2004, p. 355.

instant (...) vont ensemble », c'est-à-dire ce que Salais (1989, p. 213) appelle une « convention de travail » : équipe nombreuse et hiérarchisée (au sein de laquelle se trouve des sous-ensembles ouvriers pour la prise de vues et la construction), souplesse d'organisation du temps de travail consentie en contrepartie de majorations. De manière significative, les génériques d'*À bout de souffle* et des *400 Coups* ne mentionnent pas d'équipe de décoration, tandis que le profil des techniciens embauchés ne répond pas nécessairement, loin s'en faut, aux critères professionnels. Avec le succès en salle, ce type d'équipe sur un film de long métrage se constitue en précédent pour toutes les productions à venir. On passe de l'équipe minimum (au sens de la convention collective) à l'équipe minimale (notamment, sans décorateurs).

Les coordinations promues par la Nouvelle Vague ne partent pas de rien : au contraire, elles s'inscrivent dans le prolongement d'anciens débats sur les normes pertinentes du travail, comme cela eut lieu au sujet du temps de travail à la suite des mobilisations du Front populaire. Il apparaît ainsi que les pratiques de la Nouvelle Vague s'opposeraient moins au droit positif, qu'à la pratique de ce droit à l'occasion des tournages en studio. Nous ne savons pas si Godard et Truffaut ont pu obtenir des « autorisations exceptionnelles d'emploi » définies par la réglementation, ni s'ils ont même cherché en à en bénéficier. En revanche, Coutard en bénéficiait pour *À bout de souffle*. En outre, les dispositions sur les durées de travail indiquées par la convention collective de 1950 fournissent un cadre permissif pour les tournages en extérieur ou en intérieurs réels⁶⁴⁷.

De plus, malgré la mise à distance des normes de studio, il est des structures et des repères qui se maintiennent. Non pas « l'équipe complète », mais l'équipe constituée au projet comme forme située de la collectivité de travail. L'emploi salarié continue de fonctionner comme grammaire des interactions, rendant possible la mise en œuvre des intentions de mise en scène. Le salaire, comme expression de la qualification et des durées de travail, reste au centre de l'« échange social » (Reynaud, 1989). La division hiérarchique (chef/assistant) et fonctionnelle (par département) du travail demeure, quitte à redéfinir en situation le périmètre de certaines fonctions. On voit ainsi se réitérer, sous une forme nouvelle, une circularité déjà observée (chapitres 1 et 2) entre travail salarié et produit : la combinaison des extérieurs ou intérieurs réels, de la caméra à la main, de la quasi-absence d'acteurs connus et du son post-synchronisé, aboutit dans des traits typiques du produit-film, bref dans la formation d'un style.

Mais la portée de la Nouvelle Vague n'est pas seulement stylistique : tout ce qu'elle conserve du travail salarié permet d'envisager la diffusion de sa déviance : ses protocoles de tournage ne se maintiennent pas dans la marge, ni ne s'imposent en effaçant les pratiques qui précédaient. Au contraire, à travers ses

647 Allongement des périodes de travail à douze jours consécutifs, dépassements de la journée quotidienne de travail, avec des majorations alternatives à ce que dit la loi ; travail nocturne cinq nuits consécutives.

succès, la Nouvelle Vague diffuse ses apports, saisis comme un élargissement des possibles économiques, processuels et filmiques.

Si Coutard indiquait que les pratiques de la Nouvelle Vague avaient « largement débordé », on peut envisager ce débordement dans plusieurs dimensions. La déviance porte avec elle une ouverture des possibles, irriguant au cas par cas les projets de films : en permettant d'adapter la taille de l'équipe, les lieux de tournage, le choix des comédiens, les pratiques de salaire, les durées de travail, etc. La Nouvelle Vague ne désignerait ainsi pas seulement une école esthétique limitée dans le temps (Marie, 2007), mais l'ouverture vers de nouvelles coordinations productives au sein des pratiques pré-existantes.

Conclusion intermédiaire

Les propositions filmiques de la Nouvelle Vague emploient un matériel nouveau, facilitant les prises de vues hors studio, comme personne ne pouvait techniquement le faire auparavant. Ce faisant, les tournages de la Nouvelle Vague prolongent une défection du studio entamée depuis la Libération, sous l'aspect du vieillissement de l'équipement et du licenciement du personnel. L'exercice professionnel de studio, liant équipe nombreuse au maintien des avantages acquis (volume d'emploi, niveaux de salaire, horaires de travail) est ainsi mis en question. On passe des « équipes minima », construite selon les critères définis par la carte professionnelle, à l'équipe minimale, intégrant des profils professionnels atypiques. Toutefois, ces déplacements conservent le projet, le lien à l'employeur et le collectif de fonctions technico-artistiques comme supports de la production. C'est à partir de ces cadres fondamentaux que les premiers films de la Nouvelle Vague peuvent engager un élargissement des possibles productifs. Aussi la notion de « déviance » ne peut être employée au sujet de la Nouvelle Vague comme s'il s'agissait de saisir une trajectoire jugée anormale de bout en bout. La reconnaissance publique des films de la Nouvelle Vague donne une légitimité à ces méthodes de travail. Qu'il s'agisse des modalités de recrutement, de la division du travail ou des pratiques de tournage, l'expérimentation processuelle peut être réitérée, jusqu'à ce que disparaisse son caractère atypique.

2. Comment préserver les conditions de l'expérimentation ?

Il faut nous situer ici quelques années en amont de premiers longs métrages de la Nouvelle Vague. Nous sommes au milieu des années cinquante, quand François Truffaut entame la publication de multiples articles dénonçant les routines de l'équipe professionnelle de cinéma français. Ces textes participent ainsi d'un débat récurrent sur la « qualité » des films, au moins depuis les années trente. Or ce débat est relancé à la suite de la loi d'aide de 1948. Si, dans le cadre du retour à l'importation de films états-uniens, cette loi préserve les conditions de production et d'exploitation de « films français », elle suscite aussi une interrogation tant cinéophile qu'institutionnelle sur le lien possible entre l'automaticité du soutien et la redondance stylistique des films (Gimello-Mesplomb, 2014). La continuité de l'expérimentation se manifeste ainsi comme enjeu engageant la politique publique du cinéma.

Ceci conduit la puissance publique à se saisir de cet enjeu : préserver les conditions de l'expérimentation filmique. À cette fin est instaurée une forme nouvelle de soutien financier à la production : le soutien sélectif, attribué par une élite administrative et culturelle. L'avance sur recettes en constituera la forme pérenne à partir de 1960. On sait que la Nouvelle Vague bénéficie peu de ce type de soutien, surtout à ses débuts (Gimello-Mesplomb, 2003). Pourtant, elle va lui donner une portée idéologique inédite, dans une congruence favorisant, par hypothèse, la socialisation d'une ouverture productive au sein même de la production courante.

En partant de travaux historiques, on verra ainsi la manière dont la mise en œuvre d'une nouvelle politique de la qualité traverse l'action menée par les directeurs successifs du CNC, Jacques Flaud (1952-1959) puis Michel Fourré-Cormeray (1959-1965), lui-même placé sous l'égide d'André Malraux, ministre de la Culture de 1959 à 1969. Des collègues d'experts sont formés pour donner leur avis sur le soutien devant être accordé aux projets de films. (1). Contemporains de cette construction, les films de la Nouvelle Vague apparaissent comme l'expression même de la qualité recherchée. Cristallisant l'attention critique et institutionnelle, la Nouvelle Vague est promue comme un grand événement, ce qui tend à légitimer une redéfinition des pratiques productives (2).

2.1. D'une qualité, l'autre

Envisager la nouvelle politique de la qualité engagée dans le courant des années cinquante suppose d'en établir d'abord le contexte, celui d'une production courante, dont l'académisme procède largement de ses modalités de financement (2.1.1). À partir de cette analyse, faite par les contemporains, plusieurs lois visent à prolonger la politique de soutien automatique à la cinématographie nationale instituée en 1948 (2.2.2.), mais aussi à la doter d'un dispositif complémentaire de soutien sélectif (2.2.3). L'avance sur recettes pérenise ce dispositif nouveau, dont l'exercice aboutit à favoriser une esthétique de « compromis », dont la Nouvelle Vague ne bénéficie que marginalement (2.2.4).

2.1.1. L'académisme et son financement

Dans les années 1950, la réflexion critique et institutionnelle sur la qualité traduit la routine de la production cinématographique en France depuis la fin des années quarante. Marie (2007, p. 19) indique qu'« en douze années (1945-1957), 167 films, soit 20% de la production totale ont été réalisés par 9 metteurs en scène (moyenne de 18 films par cinéaste) ». Parmi eux — André Berthomieu, Jean Stelli, Jean Boyer...⁶⁴⁸ — aucun ne fait partie des metteurs en scène de référence de la culture cinéphile actuelle, à tort ou à raison. À l'époque, il s'agit pourtant du cinéma que le grand public va voir en masse (*idem*), illustrant l'absence de contradiction de principe entre standardisation des produits (scénario, mise en scène, éclairage, cadrage, montage, etc.) et industrie de prototype.

Marcel Bluwal, jeune cinéphile cherchant à faire sa place (il a dix-neuf ans), témoigne de l'aspect général de la production en 1949, au regard des autres cinématographies nationales. Evoquant la « qualité "France" », il écrit (Bluwal, 1974, p. 80) :

...il y a un malaise. Nous sommes quelques-uns à le ressentir, mais moins nombreux à en parler — d'autant plus qu'on nous rétorque que nous sommes des râleurs qui ne critiquent que parce qu'ils veulent prendre les places.

Pourtant, autant je suis fasciné à ce moment par les Italiens et ce qu'ils disent, autant le cinéma français me semble marquer un essoufflement. Bien sûr, il y a de bons, parfois de grands films, Becker et Clément s'imposent, Bresson parle, Clouzot revient, Melville naît, mais Carné et Prévert, et même Renoir, s'essoufflent. (...)

Après un timide essai de cinéma social fortement marqué par *La Bataille du rail*, quel retour accéléré vers les vieilles formules où un « Gabin-Morgan » assure des rentrées confortables dans le murmure bénisseur de la critique ! Les vieux trucs éculés du populisme servent encore, mais on est loin du *Crime de M. Lange*. Il ne va bientôt plus rester au cinéma français que la perfection de sa technique. Il va devenir en fait une coquille vide.

Dans le droit fil de ce témoignage, Marie (2007, p. 19) évoque le succès d'un cinéma de consommation courante en terme de « sclérose esthétique et bonne santé économique ». Cette situation doit selon lui être placée « dans la continuité des quatre années d'occupation, également très prospères pour les exploitants » (*idem*). Entre 1947 et 1957, le cinéma français connaît ainsi « les deux années de record de fréquentation dans les salles »⁶⁴⁹ (*ibid.*, p. 19). Si les succès d'exploitation reposent avant tout sur

648 Richard Pottier, Robert Vernay... bref, une liste de noms relevant de l'érudition cinéphile.

649 423 millions de spectateurs en 1947 et 411 millions en 1957 (seuil inférieur 359 millions en 1952) ; Marie, 2007, p. 19.

les grosses productions états-uniennes, « le nombre de films (français) produits tourne autour de 120 à 140 films (...) Cela correspond à peu près aux capacités du marché et il n'y a pas de surproduction, comme dans certaines années d'avant-guerre (...). Le seul point faible est l'exportation des films qui, en dehors des colonies et des départements et territoires français d'outre-mer, a beaucoup de mal à s'imposer face à la concurrence nord-américaine » (*ibid.*, p. 20).

Au sein du contingent français, des metteurs en scène consacrés (Clouzot, Carné, Tati, Delannoy, Clément, Verneuil) ont généralement commencé durant l'Occupation, voire antérieurement (Marie, 2007, p. 20-21). Les débutants ont une place relative. « Tous les ans, de nouveaux réalisateurs apparaissent sur le marché : 8 en 1946, 15 en 1947, 20 en 1949, 21 en 1951. Seules les années 1954 et 1955 ne voient que neuf premiers films » (*ibid.*, p. 22). Cependant, une somme de contraintes fait que « la plupart de ces nouveaux venus reprennent les recettes du cinéma commercial de consommation courante » (*ibid.*, p. 22). Reprenant l'analyse produite par l'historien et critique Pierre Billard en 1958, Marie (2007, p. 18-19) synthétise ces contraintes comme suit :

inexistence d'un secteur de production expérimental ; incohérence et absurdité de l'organisation professionnelle qui multiplie les barrages et les cloisons entre les spécialités et hiérarchisent à l'extrême les emplois ; relative prospérité du court métrage qui retient les meilleurs talents ; tendance de la production nationale à développer les « grand films internationaux » en co-production avec des vedettes étrangères, en couleurs et devis élevés, donc des films confiés à des réalisateurs chevronnés, qui ont fait leurs preuves — au moins commerciales ; enfin, manque d'esprit de recherche et de goût du risque des producteurs qui confient l'essentiel de la production à un petit nombre de réalisateurs « besogneux et sans talents ».

Voir, comme le fait Billard, l'organisation professionnelle comme « absurde » traduit un aveuglement devant l'effort de prévention du chômage et d'entretien de la qualification mis en œuvre par les collectifs de travail. Quant aux talents retenus par le court métrage, cela réfère au dynamisme de ce marché depuis la fin du double programme en octobre 1940 (Gimello-Mesplomb, 2014). Pour le reste, ce descriptif recoupe le tableau dressé par Pierre Braunberger, touchant les épreuves attendant le producteur de film. Selon lui, pour lancer une production dans les années 1950, tout metteur en scène ou producteur est obligé

[d'] obtenir une vente préalable. Pour obtenir cette vente préalable, il fallait engager des vedettes. Pour que ces vedettes acceptent de jouer, il fallait des metteurs en scène connus, qui n'acceptaient de jouer qu'avec des scénaristes

traditionnels, ce qui impliquait des coproductions, c'est-à-dire des films immenses, hybrides et qui étaient sans saveur.⁶⁵⁰

Pour la critique, la considération de cette « absence de saveur » est largement partagée.

Parmi les causes de la redondance stylistique du cinéma français, une relation est établie avec l'automatisme de l'aide à la production, issue de la loi de 1948. Cette corrélation apparaît dans cette analyse du critique André Bazin en 1951.⁶⁵¹

Dans l'état actuel des choses, un producteur qui ne prend pas de risque et engage la dentition de Fernandel pour un nouveau Barnabé est sûr de gagner deux fois et de voir l'argent du Fonds d'aide s'ajouter à celui des spectateurs. Le producteur qui cherche à « faire de la qualité » court a priori un double risque virtuel : d'abord celui inhérent à la qualité (laquelle coûte souvent cher), ensuite celui de voir se dérober le pactole supplémentaire espéré. Concluons : sous couleur d'une justice approximative mais pratique, l'actuelle application de la loi d'Aide temporaire constitue automatiquement une prime au moindre risque, c'est-à-dire à la médiocrité.

Au point de vue de la critique, on peut lire dans les *Cahiers du cinéma*, sous la plume de Jacques Doniol-Valcroze, l'exhortation à « un renouvellement moral » et à « la conquête d'un style nouveau » (cité dans Vernet, 2014, p. 84), traduisant là une approche artiste de la qualité. Du côté syndical enfin, le principe de l'aide automatique est défendu par la CGT et plus largement par les acteurs de la mobilisation de 46-48, sans nier pour autant le besoin d'un renouvellement qualitatif des films. Ce panorama permet de conclure que « quelles que soient les obédiences, la question d'une intervention publique en vue de réguler la qualité fait consensus » (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 6-7), en dépit du fait que la définition de la qualité reste floue, évanescence, se distribuant entre considération sur l'esthétique, la facture technique, le succès commercial (Vernet, 2014, p. 84). L'arrivée à échéance de la loi d'aide de 1948 se présente donc comme l'occasion d'engager une politique de soutien alternative, instituée par la loi de 1953, portant création d'un fonds de développement de l'industrie cinématographique⁶⁵².

650 Dans « Contre le “cinéma de Papa“. Il y a 50 ans... la nouvelle vague », montage d'archives consacré à la Nouvelle vague et sa perception par le monde du cinéma, 5 mars 2010. L'entretien avec Pierre Braunberger n'est pas daté.

651 André Bazin dans *Radio-Télévision-Cinéma*, n°64, 8 avril 1951, p. 6 ; cité dans Gimello-Mesplomb, 2014, p. 6-7.

652 Loi du 6 août 1953 portant création d'un fonds de développement de l'industrie cinématographique, Journal officiel du 7 août 1953, p. 6949.

2.1.2. La loi d'aide de 1953 : préserver le soutien automatique à la production nationale

La loi d'aide de 1953 prolonge le dispositif antérieur, tout en y introduisant des modalités nouvelles de soutien, redéfinies par décret en 1960. On s'intéresse ici au premier aspect : le prolongement du soutien automatique aux différents segments de la filière dans le périmètre national (exploitation, industries techniques, presse filmée...). Touchant la production en particulier, la loi de 1953 donne une définition au « film français » ayant droit au soutien automatique (art. 11) :

Sont seuls réputés français, au sens de la présente loi, les films de référence ou de réinvestissement, en noir ou en couleur, qui remplissent les conditions suivantes :

1° Être ou avoir été réalisé par des producteurs français dans une version originale enregistrée en langue française, avec le concours d'une main d'œuvre répondant aux conditions prévues par le décret du 23 avril 1933 fixant la proportion de travailleurs étrangers pouvant être employés par les établissements de spectacle.

2° Être ou avoir été tourné dans les studios situés dans les départements métropolitains ou les départements d'outre-mer et tirés, montés et développés dans des laboratoires situés dans les départements métropolitains ou les départements d'outre-mer.

Nationalité civile des producteurs, langue nationale, quotas de main-d'œuvre nationale et localisation nationale des équipements sont énoncés comme critères d'octroi du soutien, même si des dérogations sont possibles. À ce premier cadrage s'ajoute la nationalité des détenteurs des capitaux et des dirigeants des sociétés de production (art. 14) :

Seules les sociétés françaises de production peuvent bénéficier du concours financier institué par la présente loi.

Le capital social de ces sociétés doit être détenu en majorité par des citoyens français, leurs administrateurs doivent être en majorité de nationalité française et leurs gérants, directeurs ou présidents, doivent être Français.

À noter que les professionnels résidant en France depuis plus de cinq ans peuvent être considérés comme français pour l'application de cet article.⁶⁵³

653 Le critère de nationalité se retrouve pour les autres segments de la filière : outre l'exploitation, nationale par nature et dotée de la moitié du montant de la TSA (art. 28-32), le soutien cible les industries techniques « dont le capital sera, au moins pour les trois-quarts, de nationalité française » (art. 33) et la presse filmée (art. 34). Les mesures existantes relatives à l'exportation sont étendues aux associations, entreprises de distribution ou d'exploitation détenues par des sociétés françaises se consacrant à « la propagande en faveur du cinéma français à l'étranger » (art. 35 et suivants).

En outre, le soutien est subordonné à l'obtention d'un « agrément » du CNC (art. 8 et 16)⁶⁵⁴ et à un apport financier minimum du producteur (art. 16)⁶⁵⁵. La dépense de l'aide doit respecter un « ordre de préférence », en commençant par l'équipe (salaires et cotisation ; exception faite des gérants de l'entreprise » et les prestataires (art. 15).⁶⁵⁶ L'aide doit ainsi contribuer à rendre solvable les différents segments de la filière, la société de production passant après.

Ainsi, les modalités de soutien confirment les assises nationales de l'actionnariat, de l'équipement et de la main-d'œuvre, dans le droit fil des avances du Crédit national puis de la loi d'aide de 1948. L'activité économique se conçoit en référence au cadre national, ouvert, comme on l'a vu précédemment, à des accords de coproduction visant la réalisation de films à budget élevés.

2.1.3. Le soutien sélectif comme support de la qualité

Les modalités de soutien sélectif, pour les courts et longs métrages, constituent le second volet de la loi de 1953. Cette innovation financière renoue avec l'idée d'une sélection de la qualité marginalisée par la prime à l'exportation de 1947 (récompensant les films performants à l'export) et le soutien automatique de 1948.

S'agissant des courts métrages, la loi entend ainsi « récompenser les producteurs français de films de court métrage reconnus de haute qualité artistique » (art. 2). Un jury, qui siège au Conseil supérieur de la cinématographie (créé en 1953), rassemble un collège mixte de douze membres, représentant l'Etat, la critique, les réalisateurs et les producteurs de court métrage, ainsi que le directeur du CNC⁶⁵⁷. Ce jury doit distribuer, après réalisation, mais avant la mise en exploitation commerciale, quatre-vingts primes annuelles, pour 300 courts métrages produits en France chaque année.⁶⁵⁸ Il s'agit ainsi d'un dispositif d'encouragement⁶⁵⁹. Les années qui suivent, les films sélectionnés traduisent une prédilection du jury

654 Les critères d'agrément dépendent des règlements d'administration publique, généralement définis par le CNC.

655 Apport au moins égale à 10% du devis ou d'un prêt bancaire au moins égale à 20%.

656 En cas de recettes d'exploitation insuffisantes pour recouvrir ses créances, le producteur a obligation d'employer les aides nouvellement générées dans l' « ordre des privilèges appartenant aux diverses catégories de créanciers intéressés » (art. 20).

657 Trois représentants des ministères, trois critiques, trois réalisateurs de court métrage et trois producteurs de court métrage. Ces neuf professionnels sont désignés chaque année par le ministre de l'industrie à partir de listes syndicales ou associatives.

658 Le cadrage national est reconduit. Les films candidats à la prime doivent avoir été « réalisés exclusivement par des équipes techniques françaises, tirés et développés exclusivement dans des laboratoires situés dans les départements métropolitains ou les départements d'outre-mer » (sauf dérogation du directeur du CNC ; art. 24).

659 Ce dispositif doit aussi permettre de nettoyer le marché du court métrage en rémunérant les films pour les risques pris et non par une partie de la recette (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 91).

pour les « films sur l'art », et plus généralement pour les documentaires ayant une thématique culturelle ou artistique (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 93). Ce type de choix évoque une conception tacite de la qualité associée à la dignité du sujet, de manière analogue aux productions du *Film d'Art* au cours des années 1900 (chapitre 1). Dans les deux cas, c'est la noblesse du sujet qui fait la qualité, plus que la recherche filmique comme telle.

S'agissant des longs métrages, la loi rend possible, à partir de 1955, l'octroi d'un « concours financier »⁶⁶⁰ aux longs métrages sous condition que les films sélectionnés soient « de nature à servir la cause du cinéma français », d' « ouvrir des perspectives nouvelles à l'art cinématographique », ou de « faire connaître les grands thèmes et problèmes de l'Union française » (art. 10). Le sens donné à la qualité est donc ouvert sur des dimensions économiques, esthétiques et propagandiste. Le jury comporte un aréopage prestigieux vingt-quatre professionnels, critiques, personnalités de l'université et du monde artistique⁶⁶¹, sous la présidence du directeur du CNC. Comme dans le cas de la prime à la qualité, les films sont choisis après leur production. Entre 1956 et 1959, le jury récompense 74 films « d'excellente facture technique, de réalisateurs réputés, produits par des maisons jouissants d'une notoriété établie » (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 97) : parmi les réalisateurs, on trouve par exemple de Claude Autant-Lara, Jean Delannoy, René Clément. Cependant, dans ses deux dernières années d'exercice sous cette forme, la sélection prend un tournant, en s'ouvrant à ces productions franchement atypiques (de Malle, Resnais, Marcel Camus), dont certains films qui seront estampillés Nouvelle Vague après le succès des *400 Coups* comme *Le Beau Serge* de Chabrol (Gimello-Mesplomb, 2003, p. 104)⁶⁶² et *À bout de souffle* (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 97)⁶⁶³.

660 D'un minimum de 10 millions de francs.

661 Le premier jury du concours financier comprend la journaliste Françoise Giroud, les auteurs et réalisateurs Nicole Vedrès, Marcel Achard, Marcel L'Herbier, le compositeur Georges Auric, le conservateur Henri Langlois, le critique Léon Moussinac, le producteur Raoul Ploquin, le scénariste Henri Queffelec, les écrivains Jacques Audiberti, André Maurois et Jean Guéhenno, l'historien Georges Sadoul, les metteurs en scène Marcel Pagnol et Abel Gance (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 96).

662 Gimello-Mesplomb (2014, p. 100) envisage un lien entre l'audace des derniers mois de la commission et la venue à terme de la durée du « concours financier ».

663 Dans une analyse publiée en 2014, Gimello-Mesplomb inclut *À bout de souffle* dans la liste des films bénéficiant du concours financier, revenant donc sur son affirmation à ce sujet en 2003 (où il dit suivre René Prédal).

2.1.4. Avance sur recettes et reconnaissance de la qualification

L'« avance sur recettes » (ou « garanties de recettes ») prolonge le concours financier pour les longs métrages. Sa promulgation par décret le 16 juin 1959⁶⁶⁴ fait suite à l'arrivée de Malraux aux affaires culturelles la même année. La Culture se voit alors dédier un ministère en propre et un budget en augmentation (Darré, 2000, p. 81). Le CNC y est rattaché, quittant le ministère de l'Industrie et du Commerce, ce qui ne manque pas de signifier aux acteurs économiques du secteur que « c'est l'orientation culturelle qui prend les commandes » (Vernier, 2004, p. 101). Cette orientation se déploie sur deux volets : le soutien aux salles Art et Essai et à la mise en place de l'avance.

L'avance fonctionne comme un apport financier, délivré par le ministre chargé du cinéma « en fonction notamment de la nature du sujet, des caractéristiques et des qualités de l'œuvre cinématographique et des conditions de la réalisation après avis d'une commission réunissant des personnes compétentes du point de vue financier, technique et artistique »⁶⁶⁵. L'apport est remboursable en fonction des résultats commerciaux du film considéré et ne prête pas à intérêt. Il peut être octroyé après production ou sur scénario (avec contrôle *a posteriori* de la qualité du film). Cette modalité de sélection, qui se développe à partir de 1963, infléchit ainsi le sens du soutien : on passe d'une logique de récompense *a posteriori* à une logique d'investissement validant non pas une mise en scène innovante, mais les perspectives ouvertes par un projet (avec contrôle de la qualité du film après sa réalisation). La composition du jury (renouvelé tous les ans) reproduit le principe d'une collégialité d'experts, choisis en fonction de leur légitimité artistique ou culturelle et siégeant dans une Commission consultative du cinéma (remplaçant le Conseil supérieur du cinéma). Le cinéma comme dispositif productif intégré nationalement voit ainsi se former une modalité d'investissement nouvelle, de portée à la fois morale, en ce que la sélection vise à déterminer la qualité autrement que sur un critère de la performance commerciale, et économique, en contribuant au financement des films. Au point de vue intentionnel, on peut y voir l'expression de la volonté de préserver « le potentiel d'innovation des collectivités de travail » (Didry, 2016, p. 238-242), complétant en cela la sécurité sociale industrielle déjà lisible dans la mise en place du soutien automatique.

Toutefois, l'analyse de la composition des commissions de sélection successive témoigne d'un fort entre-soi, les membres étant largement recrutés parmi d'anciens fonctionnaires du CNC voire du COIC, ainsi que de membres extérieurs ayant débuté à la même époque. Cet entre-soi permet de rendre compte d'affinités de long terme entre certains membres du jury et les réalisateurs soutenus. Les effets de ces

664 Décret relatif au soutien financier de l'Etat à l'industrie cinématographique, Journal officiel du 18 juin 1959, p. 6019.

665 Décret modifié du 16 juin 1959, cité dans Gimello-Mesplomb (2003, p. 105).

affinités se conjuguent à une censure tacite, liée à des orientations politiques⁶⁶⁶. Enfin, la délibération comme la liste des films soutenue est opaque : à ce sujet, l'information n'est rendue publique et de manière très lacunaire qu'à partir de 1969. Ces caractères de l'avance sur recettes favorisent une politique d'entre-deux : comme dans le cas du concours financier, le soutien est majoritairement octroyé à un cinéma académique. Mais de manière complémentaire, la commission désigne plusieurs projets de films issus de « valeurs sûres », c'est-à-dire de « réalisateurs aguerris » relevant moins manifestement de la qualité française usitée (par ex. Carné, Bresson ou Melville) (Gimello-Mesplomb, 2003, p. 113-114). En cela, la commission vise à la fois à préserver les intérêts représentés dans la commission, soutenant le cinéma traditionnel à proportion de sa manifestation économique, et à donner témoignage de la vocation du soutien à entretenir les conditions de l'expérimentation.

Quant aux premiers courts et longs métrages de la Nouvelle Vague, ils sont contemporains de ces innovations financières, ce qui interdit de voir dans ces films le produit délibéré de la politique de soutien sélectif initié en 1953. Pour ces films, le bénéfice de celle-ci est très limité : le « concours financier » n'est octroyé qu'aux deux premiers longs de Chabrol⁶⁶⁷, précédant l'explosion du mouvement avec *Les 400 Coups* en 1959. Puis à *À bout de souffle* bénéficie de la liquidation du dispositif en 1960.

Surtout, la Nouvelle Vague passe largement à côté de l'avance sur recettes : entre 1960 et 1965, « seuls six films sur 192 relèvent de la Nouvelle vague et de sa proche périphérie » (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 100), parmi lesquels deux films de Truffaut, un de Godard, un de Chabrol et deux de Doniol-Valcroze (Gimello-Mesplomb 2003, p. 100). Rivette et Rohmer ne la toucheront pour la première fois qu'à la fin des années 1960.

Gimello-Mesplomb (*ibid.*, p. 117) rend compte du fait que les conditions de production et de réalisation des films de la Nouvelle Vague s'écartent des conditions requises pour bénéficier de l'avance sur recettes.

Pour ce qui concerne les cinématographies écartées par le système [d'avance sur recettes], et notamment la Nouvelle Vague, il apparaît, d'après les procès-verbaux conservés à la Bibliothèque du film, que jamais la puissante sous-commission des demandes d'agrément de tournage du CNC n'aurait accepté un film tourné avec du personnel non encarté et un montage financier aléatoire, comme nous le prouvent les refus d'agrément et les difficultés faites à plusieurs films de la jeune génération.

666 Gimello-Mesplomb (2003, p. 111-113) identifie ainsi thèmes abordables (la Résistance unie contre l'Occupant durant la 2ème guerre mondiale) et les thèmes interdits ou presque (la guerre d'Algérie).

667 *Les Cousins* en 1957, *Le Beau Serge* en 1959.

Nous avons vu apparaître la notion d'agrément conditionnant l'octroi des aides, avec la loi de 1953. Mais nous ne disposons pas du matériau permettant d'en connaître finement les critères. À défaut, l'analyse de Gimello-Mesplomb apporte ici une information importante : la délivrance de l'agrément passe, entre autres, par une vérification des cartes dans l'équipe. Déjà, le COIC pratiquait un tel contrôle, dont il apparaît ici qu'il se prolonge : l'administration plonge son regard dans l'organisation économique et sociale du projet de film. Le but n'est pas de chasser les juifs, mais de s'assurer de la viabilité du projet de film bénéficiant de soutien financier. Or ce contrôle passe par l'attestation de garanties touchant la qualité professionnelle de l'équipe. Dans une sorte d'inversion du rapport de causalité, qui voudrait que, sans apport préalable en capital, l'activité économique soit impossible, c'est ici le recrutement de personnel reconnu qualifié (entre autres critères) qui conditionne le financement.

2.2. La Nouvelle Vague comme cristallisation d'une ouverture productive

En dépit du caractère atypique de leurs conditions de production, les premiers films de la Nouvelle Vague acquièrent une portée idéologique d'ampleur : en promouvant de nouvelles pratiques de travail, ils cristallisent l'intention de renouvellement filmique, ayant présidé à la mise en place d'un soutien sélectif. Tout se passe comme si ces films en validaient le principe, alors qu'ils n'en bénéficient pratiquement pas. On revient d'abord sur ce paradoxe (2.2.1), avant d'envisager la portée de l'ouverture productive qu'il véhicule (2.2.2).

2.2.1. Le paradoxe de la Nouvelle Vague

Au milieu des années 1950, Truffaut critique est intimement engagé dans la mise en cause du cinéma professionnel. Se mettant lui-même en scène comme auteur, dans les *Cahiers du cinéma* et surtout dans l'hebdomadaire à grand public *Arts* à partir de 1955 (Marie, 2007, p. 37), tous ses actes doivent traduire sa qualité, à travers l'exhibition de ses goûts et dégoûts, la publication de lettres et entretiens avec des cinéastes qu'il admire, des articles-manifestes, etc. On peut voir dans cet effort, qui précède le passage à la mise en scène, la publicisation d'une position dans l'espace social, visant à donner une visibilité à sa propre production (Giraud, 2005).

Toutefois, la portée idéologique de la Nouvelle Vague ne procède pas d'un plan prémédité. Ses méthodes de travail mêmes traduisent une marginalité d'abord subie par Truffaut et ses pairs : la réduction des budgets par exemple, a initialement constitué le ressort d'une argumentation visant à convaincre différents producteurs de financer les premiers films de metteurs en scène novices⁶⁶⁸. Or cet

668 « Nous disions à Untel : avec cent millions, vous faites un film en ignorant s'il sera rentable ou non ; nous avec cent millions, nous en faisons quatre et c'est bien le diable si l'un d'eux n'est pas un succès ». François Truffaut, entretien avec Jean Collet, Michel Delahaye, Jean-André Fieschi, André S. Labarthe et Bertrand Tavernier, *Cahiers du cinéma* 23, n°138, décembre 1962, dans Gillain, 1988, p. 57-58.

essai s'est soldé par un échec, du fait de la logique inhérente au dispositif de soutien de 1948, incitant les producteurs à porter des films chers. En 1962, Truffaut commente ainsi la tentative avortée de placer auprès d'un producteur un scénario⁶⁶⁹ élaboré par le groupe des *Cahiers*⁶⁷⁰ :

Notre erreur était de croire que les producteurs avaient intérêt à faire des films bon marché. Nous ignorions cette vieille loi du cinéma français qui veut que le producteur n'est pas celui qui a l'argent, mais celui qui le trouve, et que son seul gain assuré, c'est son pourcentage sur le devis du film. Ce pourcentage se trouve d'autant plus élevé que le devis du film l'est. Cela explique que l'on fasse des films de deux ou trois cents millions qui pourraient en coûter la moitié et qu'au fond beaucoup de producteurs se moquent — à la limite — du sort du film.

Cette expérience aboutit dans un repli sur l'autofinancement. Les ressources financières, souvent fournies par la famille, sont croisées avec les ressources matérielles (appartements) et sociales (amitiés, connivences) du groupe. Truffaut traduit cet entrelacs comme suit en 1959⁶⁷¹ :

...il me semble que si l'on faisait un jour l'historique de la Nouvelle Vague, le premier film à citer serait *Le Coup du berger*, de Jacques Rivette, qui est exemplaire aussi bien par la façon dont il a été fait que pour son style de production ou ses ambitions. C'était un film produit par Claude Chabrol, tourné dans l'appartement de Chabrol, par Rivette, en deux semaines, avec uniquement l'argent de la pellicule et une caméra empruntée, quelques copains comédiens, Brialy, Doniol-Valcroze, et surtout le désir de raconter une histoire. J'ai suivi Rivette en tournant l'année suivante *Les Mistons*, où j'ai tenu également à raconter une histoire avec des dialogues et des acteurs. Il fallait nous manifester comme des narrateurs, c'était cela qui importait. Avec ces deux ou trois films, le départ était donné. Les jeunes qui ont pu trouver des capitaux par leur famille — Je crois que cela a été le cas de Louis Malle, Chabrol et le mien — ont fait les premiers films de la Nouvelle vague, mais le succès de ces premiers films a permis à ceux qui venaient derrière et n'auraient pu réunir tout suite des capitaux, de trouver des financements auprès de petits producteurs opportunistes dans le sens favorable du mot.

669 Scénario des *Quatre Jedis* de Rivette, Chabrol, Bitsch et Truffaut.

670 François Truffaut, entretien avec Jean Collet, Michel Delahaye, Jean-André Fieschi, André S. Labarthe et Bertrand Tavernier, *Cahiers du cinéma* 23, n°138, décembre 1962, dans Gillain, 1988, p. 58.

671 François Truffaut, entretien avec Pierre Billard, *France-Observateur*, n°501, décembre 1959, dans Gillain, 1988, p. 42.

Cet extrait insiste sur la mobilisation d'un réseau de proches et de « petits producteurs opportunistes » (Braunberger, Beauregard...), sur lesquels chaque metteur en scène s'appuie pour s'affirmer.

Les 400 Coups fait partie de ces films initiaux. Tourné entre le 10 novembre 1958 et le 3 janvier 1959, entièrement en décors naturels, le film est financé par le producteur Ignace Morgenstern, beau-père de Truffaut, par l'intermédiaire d'une société indépendante, les films du Carrosse. Le budget égale le tiers d'un budget moyen de l'époque (Marie, 2007, p. 54-55). Sélectionné à Cannes en 1959, le film remporte le prix de la mise en scène. À cette reconnaissance critique fait suite le succès public : sorti à Paris le 3 juin 1959, *Les 400 Coups* fait 240 000 entrées à Paris en première exclusivité, 3 millions en France sur les deux années suivant sa sortie⁶⁷². En parallèle, le film a été vendu aux Etats-Unis pour le montant de la production (50 000 dollars / 47 millions de francs) et sera distribué par des sociétés japonaises, italiennes, suisses et belges pour une somme de 87 millions (deux fois le budget du film). Ainsi, *Les 400 Coups* concourt à confirmer le caractère commercialement rentable de produits innovants et à bas coûts (Darré, 2000, p. 81).

Parmi les films de la même mouvance, la réussite des *400 Coups* sur le marché intérieur est précédée de celle des *Cousins* de Chabrol en 1957, et sa réussite à l'export par *Et Dieu créa la femme* de Vadim en 1956. L'année de sa sortie, *Hiroshima mon amour* de Resnais remporte aussi un succès critique et commercial.

Toutefois, parmi les films français sortis la même année, *Les 400 Coups* arrive en neuvième position en terme d'entrées en salles. Le cinéma académique remporte les plus grands succès en nombre d'entrée : *La vache et le prisonnier* de Verneuil arrive en premier avec plus de deux fois plus de billets vendus (6,7 millions) et *La Jument verte* de Claude Autant-Lara, l'une des principales cibles de Truffaut critique, arrive en cinquième (3,2 millions)⁶⁷³. Toutefois, *Les 400 Coups* acquiert une portée symbolique spécifique, attestant à une échelle publique très large d'un nouveau style de cinéma. Marie (*idem*) parle de « phénomène de société » suscitant des débats sur l'enfance malheureuse ou l'éducation des adolescents. Raoul Coutard (2007, p. 71), qui travaille avec Truffaut sur son deuxième long métrage, écrit qu'à l'époque, « tout le monde parlait de lui ».

À bout de souffle de Godard, sorti en 1960, ainsi que les autres productions de type Nouvelle Vague, poursuivent ce processus. Marcel Bluwal (1974, p. 209-210), sous le charme de cette émergence dont il fut témoin direct, en résume la portée comme suit :

D'un seul coup : Le Beau Serge, A Bout de souffle, Les Quatre Cents Coups, Les Cousins, Le Petit Soldat, Jules et Jim, Adieu Philippine et, la même année, Hiroshima mon amour firent donner à un cinéma français exsangue le coup de

672 CNC, 2011.

673 Total pour les deux années suivant la sortie des films ; CNC, 2011.

talon qui le remontait du fond de la piscine. Tout apparaissait neuf : le fond et la forme. Ceux qui rêvaient de films français qui eussent au moins la qualité du cinéma italien étaient comblés. Non seulement ils se montraient aussi bons, mais encore ils étaient différents !

Ce faisant, l'avance sur recettes et la Nouvelle Vague traduisent, de deux façons différentes, une même recherche de renouvellement filmique, déclarée par l'institution d'un côté, assumée par des jeunes réalisateurs de l'autre. De ce point de vue, les deux phénomènes entrent en résonance. Le paradoxe tient en ceci : la Nouvelle Vague, en satisfaisant l'exigence de renouvellement, légitime, comme malgré elle, une politique de soutien sélectif dont elle ne bénéficie qu'à la marge.

2.2.2. *Coexistence de deux modèles ou ouverture productive ?*

L'avalisation d'un cinéma alternatif aux grandes productions a suscité chez certains chercheurs l'idée d'une coexistence de deux modèles productifs. Pour Darré (2000, p. 89) par exemple, face à la Nouvelle Vague, « la qualité française survit, avec les anciens (Delannoy, Duvivier...) et les nouveaux (Verneuil, de La Patellière, Clément, Lautner...) et se renouvelle avec certains cinéastes assimilés à la Nouvelle Vague à leurs débuts : Roger Vadim, Claude Lelouch, Philippe de Broca, etc. » Cette coexistence renverrait à la fois à la diversité du public et aux modalités privilégiées de soutien (automatique vs sélective) en fonction des metteurs en scène.

Pourtant, à l'examen, cette idée de partition entre deux cinémas paraît fragile. Le style Nouvelle Vague, dans sa relation à des conditions de production spécifiques, est limité dans le temps. Dans sa thèse, Gebrael limite le mouvement à deux années (1958-1959). Truffaut lui-même évoque une fin de la Nouvelle Vague dès le tout début des années soixante⁶⁷⁴. De fait, la configuration productive des films ultérieurs de Truffaut ou d'autres contredisent les principes initiaux de la Nouvelle Vague, exception faite de Godard, qui y reste le plus fidèle. L'équation budget réduit / rentabilité commerciale est elle-même battue en brèche, le groupe des *Cahiers* ne rencontrant plus qu'épisodiquement le succès public après leurs premiers longs métrages. La Nouvelle Vague ne remplit pas sa promesse de rivaliser sur les marchés internationaux. Il n'est donc pas possible d'envisager la portée de la Nouvelle Vague comme instigation d'un modèle *bis* du cinéma français. La thèse inverse nous paraît aussi excessive : celle d'une « récupération » de la Nouvelle Vague par les méthodes de production traditionnelle (Gebrael, 1979, p. 200-203), ce qui laisse entendre que celles-ci n'auraient tout simplement pas été affectées par cet évènement.

Dès lors, on propose d'envisager comme suit l'apport de la Nouvelle Vague. Depuis les années vingt, la trajectoire du fait cinématographique a mené à l'élaboration d'un dispositif de production intégré au niveau national. Ainsi, comme on l'a vu précédemment, c'est à partir de supports institutionnels

674 Lire les entretiens de Truffaut à cette époque, dans Gillain, 1988.

préétablis que les tournages de la Nouvelle Vague sont rendus possibles : sa percée vers l'extérieur décrit une trajectoire distinctive, sans faire table rase des encastresments économiques du cinéma. L'embauche de la jeune vedette états-unienne Jean Seberg sur le tournage probablement le plus emblématique de la Nouvelle Vague, *À bout de souffle*, en offre l'éclatant exemple, puisqu'il vise à doter le film du potentiel commercial lié à la mise en scène d'une étoile montante. Ces encastresments touchent les différents paramètres (économiques, sociaux, esthétiques) des projets : en donne témoignage le recours à des techniciens chevronnés, comme à des formes de coordination usitées au sein de l'équipe, à partir desquelles des déplacements sont opérés. Ainsi, dès l'origine, les possibles initiés par la Nouvelles Vague sont immanents au fait cinématographique.

La brève durée d'un style typiquement Nouvelle Vague interdit d'y voir l'inauguration d'une nouvelle « série » de produits. En revanche, l'explosion des débuts légitime une redéfinition des corrélations entre production et produit. Louis Daquin, secrétaire général du syndicat des techniciens, en atteste à sa façon, condamnant fermement la déviance de la Nouvelle Vague à ses débuts, pour atteinte aux acquis sociaux, tout en reconnaissant ses apports esthétiques⁶⁷⁵.

L'évolution des critères de délivrance de la carte d'identité professionnelle est tout à fait significative d'une prise en compte des pratiques initiées par la Nouvelle Vague. On l'a vu (chapitre 4), cette carte est redéfinie en 1964, désignant non plus neuf postes mais dix-sept. Or les articles finaux de la décision réglementaire correspondante reformulent les conditions de délivrance d' « autorisations exceptionnelles » : celles-ci concernent dorénavant les auteurs de scénarios et les chefs opérateurs au parcours atypique, ce qui ne peut qu'évoquer les figures de Godard et Coutard. Certes, ces autorisations exceptionnelles restent étroitement limitées, ne valant que pour un film. Mais leur simple mention atteste du consentement de l'institution à reconnaître des formes de professionnalisme dérogeant au canon de la carrière-type.

Dans la redéfinition de ces normes professionnelles, le rapport à la subvention publique est ambigu : presque sans en bénéficier, la Nouvelle Vague légitime le soutien sélectif, dont l'octroi conditionnel se conjugue aux guichets antérieurs (soutien automatique, avance distributeurs). Mais ce n'est qu'à partir du moment où les productions des réalisateurs de la Nouvelle Vague se sont alignées sur les critères d'agrément du CNC, qu'elles ont bénéficié plus régulièrement du soutien sélectif (Gimello-Mesplomb, 2003, p. 118) :

Si l'avance sur recette ne participe en rien à l'émergence de la Nouvelle Vague, elle a contribué à la professionnalisation de ses représentants en les obligeant, s'ils souhaitent trouver leur place, à se soumettre aux critères de travail en vigueur à l'époque (nombre minimum obligatoire de personnel technique, techniciens

675 Notice Louis DAQUIN, *Le Maitron en ligne*.

dûment encartés, budget et financement conformes, présentation devant la commission du scénario définitif).

Cette évolution mène à abandonner l'idée d'une partition entre un cinéma commercial basé sur le soutien automatique et un cinéma de recherche basé sur l'avance sur recettes. Il invite plutôt à considérer la redéfinition de l'espace productif autour d'une pluralité de dispositifs de soutien intégré et d'un élargissement des coordinations productives. En un sens, les « conventions de qualité du produit » se diversifient selon un processus identifié par Eymard-Duvernay (1989, p. 347) : « La pluralité des conventions de qualité explique la diversité des formes de coordination simultanément en vigueur, le tissu économique se présentant comme un écheveau de liens de natures différentes ». Ainsi, à différentes recherches stylistiques correspondant différentes formes de coordination pertinentes. En même temps, compte tenu de la contingence à laquelle est soumis chaque projet (financement alloué, composition de l'équipe, etc.), les coordinations rendues possibles ici et maintenant vont conditionner la direction prise par une production déterminée. C'est précisément cette diversité des coordinations qui préserve les conditions de l'expérimentation, en permettant de déroger non seulement aux standards productifs traditionnels, mais aussi à ceux de la Nouvelle Vague.

Conclusion intermédiaire

Pour l'administration publique des années cinquante, l'enjeu d'un renouvellement de la qualité filmique se présente sous un aspect pluriel, liant performance économique, renouvellement esthétique et rayonnement international. Pour la critique, c'est l'exigence esthétique qui prime.

Dans le fil de ces débats sur la qualité filmique, différentes formes de soutien sélectif à la production sont expérimentées, soutenant principalement le cinéma traditionnel à proportion de son importance économique, avant de s'ouvrir à la sélection sur scénario, validant non pas une mise en scène, mais les perspectives d'un projet. Ces innovations se conjuguent au succès des *400 Coups* puis d'*À bout de souffle*, légitimant l'élargissement des coordinations productives : celles-ci croisent les pratiques mises en œuvre sur les premiers films de la Nouvelle Vague et la pluralité des guichets de financement. Cette ouverture engage une préservation des conditions de l'expérimentation processuelle et filmique, au sein d'une pluralité d'autres évolutions institutionnelles (Gimello-Mesplomb, 2014, p. 100-101) : l'élaboration normative de la CST, la formation d'un réseau de cinémas d'art et d'essai, la planification de la consommation culturelle définie par le Commissariat général au plan, une politique de rayonnement assurée par des agences culturelles d'Etat ou encore les éditions successives du Festival de Cannes. Ces expressions d'une « politique culturelle » (Dubois, 1999) orientent, dans le même temps, le dispositif cinématographique français dans une perspective typique de la politique industrielle gaullienne : comme édification d'un champion national intégré nationalement, dépassant en cela la dispersion d'une pluralité d'établissements locaux, afin de résister à la concurrence internationale comme à l'ouverture à venir d'un marché unique européen (Brouté, 2010).

3. L'équipe selon la politique des auteurs

Yann Darré (1999) dédie un article à la manière dont la Nouvelle Vague change l'équipe. Considérant la définition de l'auteur de film issue de la « politique des auteurs », il envisage un partage en deux de l'expérience productive : le monde d'avant, de la « qualité », du studio, de l'équipe complète au sein de laquelle le metteur en scène assure la maîtrise d'ouvrage ; et le monde d'après, de la prise directe avec le réel, des extérieurs, de l'équipe réduite autour du metteur en scène-artiste.⁶⁷⁶ Ce faisant, il émet l'hypothèse de l'émergence de « nouveaux techniciens », en lien avec une nouvelle division du travail sur les productions. Cette idée est adéquate au récit mythique de la Nouvelle Vague comme nouveau départ, que notre analyse antérieure a voulu pondérer, en voyant dans les tournages initiaux de ce courant un élargissement des possibles productifs plutôt qu'un modèle alternatif de production. En ce sens le propos de Darré semble faire sien, non pas l'état des pratiques, mais une représentation du fait productif conçue par François Truffaut au fil d'articles publiés dans les années 1950. En amont de la Nouvelle Vague, Truffaut propose en effet une grille d'analyse du fait filmique, un lexique, que le succès critique de la Nouvelle Vague va légitimer *a posteriori*, en consacrant la légitimité d'un discours « vocationnel », faisant de l'artiste l'expression d'un état et non pas d'une fonction (Heinich, 2005). Les principales figures de la Nouvelle Vague cristalliseraient cette représentation, en même temps que l'évolution juridique touchant le droit d'auteur⁶⁷⁷ lui donnerait une assise juridique. Mais dans quelle mesure ces évolutions engagent-elles l'équipe ?

On propose de mettre en perspective l'analyse de Yann Darré, au regard du discours sur l'auteur élaboré par la « politique des auteurs ». À cette fin, on restitue l'essentiel de l'argumentation de cette doctrine, dans la version qu'en donne son principal promoteur, François Truffaut, à partir d'un choix d'articles identifiés par l'historiographie cinéphile (3.1). On tente ensuite d'évaluer la portée de ce discours, compte tenu des adversaires qu'il se donne, en particulier Claude Autant-Lara (3.2) et la conception de l'équipe qui en découle (3.3). En quatrième lieu, on reviendra sur la conjugaison contingente de l'emphase truffaldienne sur l'auteur et avec le statut de l'auteur de cinéma défini en 1957 (3.4). Il sera alors possible de revenir à notre point de départ, de reconsidérer l'hypothèse d'une nouvelle équipe formulée par Darré (3.5).

⁶⁷⁶ On retrouve le même partage entre « référentiel de métier » et « référentiel de l'auteur » chez Depéris (2008).

⁶⁷⁷ Par la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique, Journal officiel du 14 mars 1957, p. 2723.

3.1. L'offensive de la politique des auteurs

Les metteurs en scène de la Nouvelle Vague, nés pour la plupart autour de 1930⁶⁷⁸, se familiarisent avec le cinéma dans des conditions très différentes de celles des générations antérieures. La Cinémathèque⁶⁷⁹ est le support d'affinités électives, sous la tutelle d'Henri Langlois, sorte d'évêque dans la cathédrale d'un culte ouvert sur les films de différentes provenances et de différentes époques. De manière générale, les jeunes cinéphiles disposent d'un appareil de visionnage sans précédent, rendant possible la formation d'une culture filmique approfondie en quelques années. En outre, leurs premières publications participent d'un champ théorique déjà élaboré, leurs aînés immédiats (Bazin, etc.) étant vus comme « nos parents, nos oncles, nos prédécesseurs »⁶⁸⁰. Ce champ théorique permet la définition d'orientations critiques rivales, comme celle opposant les tenants de Hitchcock et Hawks (*Cahiers du cinéma*) à ceux de Ford et Lang (*Positif*) (Darré, 2000, p. 77). Les jeunes critiques des *Cahiers* ne sont donc pas seulement des héritiers culturels au sens de Bourdieu *et al.* (1964), ou plutôt ils le sont plus encore : ils sont légataires d'une culture littéraire *et filmique*, ce dont ils sont d'ailleurs conscients (Marie, 2007, p. 41).

En outre, les « jeunes turcs » partagent des caractères sociologiques communs. Pour la plupart, ce sont des enfants de la bourgeoisie, qui ont échoué aux concours d'entrée aux grandes écoles (Alexandre, 2015, p. 197-198). On ne peut conclure de cet échec une insuffisance, il est possible que s'y affirme négativement le désir de faire *autre chose* qu'une carrière de normalien ou d'agrégé.

Pour eux, le stock (la Cinémathèque) et le flux continu des nouveautés nourrissent une appréhension nouvelle du fait filmique par rapport aux générations précédentes. Cette appréhension se formule dans la « politique des auteurs », engageant une polémique contre la « tradition de la qualité ». Le principal thuriféraire de cette politique est François Truffaut. Le fait qu'il soit socialement moins doté en ressources familiales et économiques que la plupart de ses pairs (Chabrol, Godard, Malle...) peut contribuer à expliquer la véhémence de son positionnement : pour lui, la discussion autour de l'autorité sur le film engage une lutte pour la reconnaissance au sein de laquelle il a plus à gagner que les autres, partant de plus loin⁶⁸¹. L'ancrage social du locuteur engage ainsi, à travers son discours, la profondeur d'une lutte pour la reconnaissance (Hegel, 1807).

678 Rivette naît en 1928, Chabrol et Godard en 1930, Truffaut en 1932.

679 La genèse de la Cinémathèque française remonte aux années 1930 (Ory, 1994 ; Mannoni, 2006).

680 Jean-Luc Godard, dans « L'art à partir de la vie ». Entretien avec Alain Bergala le 12 mars 1985, publié dans Bergala, A., 1985, p. 10.

681 La situation psychique et affective de Truffaut (enfant non désiré, de père inconnu, fugueur, etc.) a fait couler de l'encre, mais il n'est pas dans notre sujet d'y entrer ici.

L'historiographie du cinéma voit couramment dans l'article manifeste « Une certaine tendance du cinéma français »⁶⁸² l'expression même de la polémique engagée par Truffaut (voir par ex. Marie, 2007). Pour lui, la « tradition de la qualité » désigne scénaristes, dialoguistes et réalisateurs associés dans l'adaptation d'œuvres littéraires, tel que la plupart des cinéastes confirmés le pratique. Au milieu des années 1950, ils constituent le cœur de cible de Truffaut, qui prend ainsi position au sein du débat sur la qualité filmique qu'on a évoqué précédemment. Parmi les scénaristes, Truffaut vise fréquemment Jean Aurenche et Pierre Bost. De concert avec Autant-Lara, les deux scénaristes sont accusés d'incliner la mise en scène dans un sens littéraire, ce qui altère la couleur, la saveur, le ton du récit. « En vérité, Aurenche et Bost affadissent les œuvres qu'ils adaptent, car l'évidence va toujours soit dans le sens de la trahison, soit de la timidité »⁶⁸³. La critique de Truffaut se situe ainsi sur le terrain d'une dénonciation de la technique de mise en scène de cinéastes confirmés, dont les films rencontrent régulièrement le succès public.

À ces films, il reproche aussi leur « abjection ». L'attaque de Truffaut n'est donc pas seulement esthétique, elle est morale, ce qui ne va pas sans rappeler le ton de Baudelaire dans son écrit contre l'hérésie de l'enseignement (chapitre 2). À nouveau, le débat esthétique intègre une forte dimension affective, engageant implicitement une communauté sensible, dont Truffaut se fait, de manière consciente ou non, le révélateur et dont il aspire à définir le culte. Or il se trouve que les individus pris à parti ici sont bien déterminés, non seulement au point de vue esthétique, mais aussi politique et syndical.

3.2. Ce que représente Claude Autant-Lara

À travers la querelle de style, s'expriment des ancrages différents dans l'histoire du cinéma français et dans l'histoire tout court. L'expression de ces ancrages affleurent si l'on se réfère aux attaques portées dans « Une certaine tendance » : on sait que durant l'Occupation, Jean Aurenche a fait travailler clandestinement le cégéto-communiste Le Chanois, tandis que Pierre Bost participe de l'action de contrôle clandestin du Front national sur le contenu des scénarios (Bertin-Maghit, 1989, p. 175-177). Après avoir lui aussi participé de cette organisation, Autant-Lara devient après-guerre un responsable syndical de premier plan. À l'époque, ces personnalités incarnent indubitablement la formation d'une autorité professionnelle légitimée par la Résistance et les grands mouvements revendicatifs de l'après-guerre.

Or la virulence de Truffaut, les attaques *ad hominem*, la croisade provocatrice qui s'en suit notamment à partir de 1955 dans l'hebdomadaire à grand public *Arts*, ne peuvent qu'évoquer la mise en cause, non

682 *Cahiers du Cinéma*, n°31, janvier 1954.

683 François Truffaut, « Une certaine tendance du cinéma français » *Les Cahiers du cinéma*, n°31, janvier 1954.

seulement d'un académisme de l'adaptation, mais aussi de l'autorité professionnelle représentée par les cinéastes visés. Pour le montrer, on peut se référer à la biographie des accusés, à l'exemple de Claude Autant-Lara, dont on a pu reconstituer le parcours.

Né en 1901, Autant-Lara vient d'un milieu artiste et bourgeois, et de ce point de vue, son extraction sociale ne diffère pas fondamentalement de celle de la plupart des jeunes Turcs. Rappelons qu'il fait ses armes au studio. On l'a vu travailler comme décorateur auprès de L'Herbier dans les années 1920, avant qu'il ne fasse de premiers essais à la mise en scène, expérimentant notamment la prise de vues anamorphosée. À partir de 1926, il séjourne à Hollywood où il réalise les versions françaises de films avec Buster Keaton ou Charlie Chaplin. De retour en France en 1932, il continue la mise en scène de long métrage, malgré une période creuse entre 1934 et 1935. Sous l'Occupation, il poursuit son activité en parallèle de son adhésion au Front National. En 1943, un film qu'il dirige, *Douce*, voit l'une de ses principales séquences censurées par le régime de Vichy, péripétie parfaitement connue de la profession à l'époque.

À partir de la Libération, sa production est régulière, généralement un long métrage par an. Souvent adaptés de romans par Aurenche et Bost et décorés par Max Douy, ses films cultivent une esthétique caustique et noire. En parallèle, Autant-Lara s'est posé en figure professionnelle, voire citoyenne, de premier plan, au cours de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes. Sa qualité d'animateur du Comité de défense du cinéma français traduit une inscription préalable dans le fait syndical (bien que les détails ne nous en soient pas connus). En 1948, il devient président du syndicat des techniciens, aux côtés de Max Douy, vice-président, lui-même engagé au Parti communiste dès le Front populaire et résistant sous l'Occupation (Bertin-Maghit, 1989 ; Perron, 2018d). Enfin, Autant-Lara préside la Fédération nationale du Spectacle à partir de 1953⁶⁸⁴.

Autant-Lara accomplit cette carrière syndicale en dépit d'opinions ressortissant d'un anarchisme de droite, xénophobe et antisémite. On peut ainsi supposer que l'inscription d'Autant-Lara dans les pratiques professionnelles de studio et son engagement dans la défense du cinéma français, le légitiment comme représentant syndical, qu'elle que soit sa fantasmagorie personnelle. De manière analogue, Henri Alekan deviendra président du syndicat des techniciens en 1960, cela de manière indifférente au fait qu'il puisse être identifié comme juif. Ainsi, la presse syndicale donne un témoignage continu de la fonction de représentant de la Fédération du Spectacle, assumée par Autant Lara en faveur de la « protection du film français », sous l'aspect du soutien financier⁶⁸⁵, de la mise à niveau de

684 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°17, 1er octobre 1953, p. 1.

685 Lors la renégociation des termes de l'arrangement comme par les débats relatifs à la prorogation de la loi d'aide ; cf. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°12, 31 mai 1953, Rapport à l'assemblée générale des techniciens du 10 mai, p. 4.

l'équipement⁶⁸⁶, de la promotion de l'équipe complète⁶⁸⁷ ou de l'union « avec nos camarades auteurs, acteurs et ouvriers groupés au sein de notre Fédération »⁶⁸⁸, autant de mots d'ordres scandés par les arrêts de travail sur les plateaux, les pétitions, les appels au public, les démarches auprès des parlementaires, les assemblées générales de techniciens.

Dans le cas d'Autant-Lara le chassé-croisé entre syndicalisme, activité professionnelle et qualité du produit est inextricable. Pour cette raison, chaque film d'Autant-Lara est appréhendé par la critique comme expression des clivages syndicaux et politiques, organisant le débat en pleine guerre froide. Le réalisateur constitue ainsi une référence essentielle de la revue pro-communiste *Positif* durant les années cinquante : « À l'image d'un Autant-Lara parfaitement conformiste jusque dans ses révoltes véhiculées par Truffaut, *Positif* oppose celle d'un homme libre, anticlérical, antibourgeois... » (Sivière, 2017, p. 49). La réception du *Blé en Herbe* en 1954 (relatée dans Bleys, 2018, p. 312 et suivantes) illustre ainsi la manière dont le contexte idéologique fonctionne comme « forme *a priori* » (Kant, 1997) de l'expérience filmique. Adapté par Aurenche et Bost d'un roman de Colette publié en 1923, ce film est défendu avant même sa mise en exploitation par la gauche cinéphile, au nom de « la liberté d'expression de l'artiste » contre des associations religieuses hostiles à sa sortie en salle.

Or c'est de manière à peine voilée que la polémique engagée par François Truffaut désigne d'un même mouvement fait esthétique et fait professionnel. En attaquant Autant-Lara, dont la carrière se distingue par son ancienneté dans l'activité syndicale, sa participation aux moments forts de mobilisation, qu'ont constitué l'insurrection du cinéma français en 1944 et la lutte contre l'arrangement Blum-Byrnes entre 1946 et 1948⁶⁸⁹, mais aussi la quantité de films de cinéma auxquels il a participé, Truffaut se pose délibérément du côté des « hussards » de la nouvelle droite (Marie, 2007, p. 31). L'opposition esthétique à Autant-Lara et ses collaborateurs récurrents atteint dans le même temps ce qu'il représente comme syndicaliste : la collectivité de travail des studios. C'est justement la portée double du conflit initié par la « politique des auteurs » et qui se poursuivra à travers la Nouvelle Vague, qui fondera *Positif* à

686 Lettre relative au cinéma panoramique (hypergonar) à M. Rémaugé, directeur général de *Pathé-Cinéma*, 23 juin 1953, publiée dans Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle* n°15, 30 juillet 1953.

687 La promotion de l'équipe complète est illustrée par une proposition amendement pour « que le bénéfice de la loi d'aide fut réservé aux films réalisés avec le concours d'une équipe technique satisfaisant aux exigences de la convention collective sur l'équipe minima ». Cet amendement ne sera pas adopté ; cf. Rapport à l'assemblée générale des techniciens du 10 mai, *op. cit.*

688 Rapport à l'assemblée générale des techniciens du 10 mai, *op. cit.*

689 Episodes que ne manque pas de rappeler la Fédération, dans une Déclaration du bureau fédéral à l'intention des techniciens de la production cinématographique et de télévision du secteur privé, syndiqués à la CGT, le 6 juillet 1981 (archives de la Fédération nationale du Spectacle, Paris).

qualifier les films de Godard de « quincaillerie branlante », de désigner *Alphaville* de « pellucidar de connerie narcissique et déshydratée »⁶⁹⁰.

3.3. De l'équipe au *je* de l'auteur

L'expérience de Claude Autant-Lara fait apparaître l'équipe comme expression de conventions de travail (Salais, 1989), faisant d'un collectif mixte associant scénariste, réalisateur, techniciens et ouvriers, les mandataires d'une esthétique étroitement liée au studio. C'est en regard de cette collectivité que prend sens la défense syndicale de l'industrie nationale. Or Truffaut porte aussi l'attaque sur cette équipe, comme support d'un style ressortissant d'une esthétique qu'il dévalue.

...le film réussi selon l'ancestrale équipe, est celui où tous les éléments participent *également* d'un *tout* qui mérite alors l'adjectif parfait. Or la perfection, la réussite, je les décrète abjectes, indécentes, immorales et obscènes. À cet égard, le film le plus haïssable est sans conteste *La Kermesse héroïque* pour tout ce qu'y s'y trouve de raisonnable, de mesuré, de portes entr'ouvertes, de chemins esquissés et seulement esquissés, tout ce qui s'y trouve de plaisant et de parfait⁶⁹¹.

Truffaut épingle « la perfection, la réussite », le « plaisant » le « parfait ». L'ensemble de ces traits relèvent d'une esthétique classique, visant l'équilibre des différentes parties d'un tout (Hegel, 1997, p. 646), référant ici à la fois à la construction des plans et à la continuité du récit. Il est manifeste qu'à cette esthétique, Truffaut oppose un surcroît d'intériorité, visant un résultat filmique moins beau, au sens de moins parfait, mais visant « une harmonie plus profonde » (*idem*).

Ce surcroît passe par la référence à Jean Renoir, Sacha Guitry ou Abel Gance, généralement scénaristes des films qu'ils mettent en scène. Ce trait les fonde en « auteurs » aux yeux de Truffaut⁶⁹², qu'il oppose à la division du travail entre scénariste et réalisateur, renvoyant elle-même aux standards professionnels du cinéma de studio. Dans un article ultérieur, Truffaut attribue ainsi à l'auteur tous les caractères d'un film : à propos de *Ali Baba* de Jacques Becker, « En dépit de son scénario trituré par dix ou douze personnes, dix ou douze personnes de trop excepté Becker, *Ali Baba* est le film d'un *auteur*, un auteur parvenu à une maîtrise exceptionnelle, un *auteur de films*. »⁶⁹³ La discussion remonte ainsi du produit élaboré par une collectivité vers un auteur unique. Aux caractères académiques du cinéma des années

690 *Positif*, n°71, septembre 1965, cité par Sivière, 2017, p. 63.

691 François Truffaut, « Abel Gance, désordre et génie », *Cahiers du cinéma* n°47, mai 1955.

692 « ...il se trouve — curieuse coïncidence — que ce sont des auteurs qui écrivent souvent leur dialogue et quelques-uns inventent eux-mêmes les histoires qu'ils mettent en scène ».

693 François Truffaut, « Ali Baba et la "Politique des Auteurs" », dans *Les Cahiers du cinéma*, n°44, février 1955.

cinquante, Truffaut oppose le *je* de l'auteur, dont les ratés ont plus de valeur que le meilleur de la « tradition de la qualité ».

Si l'idée du metteur en scène comme auteur était déjà définie par le critique et metteur en scène Alexandre Astruc en 1948⁶⁹⁴, Truffaut y apporte une emphase spécifique (Marie, 2007, p. 39). En renommant le réalisateur comme auteur, en changeant les mots, Truffaut promet une appréhension du fait filmique comme expression d'une « singularité », alternative à la « communauté » prévalant dans le cinéma de studio (Heinich, 2005). La figure de l'auteur de film s'aligne sur les valeurs de l'inspiration, du génie, du hors norme (*ibid.*), ne pouvant de ce fait que flatter la sociabilité de l'art entendue comme collectivité attribuant une dignité suprême à l'artiste singulier, dans une optique proche de celle de Nietzsche (2002) par exemple. Ce faisant, on peut dire que Truffaut satisfait à la définition que Marx (1959) donnait de l'idéologie : celle de conscience que forment les acteurs de leur monde, compte tenu des « contradictions de la vie matérielle ».

Enfin, cette emphase sur les qualités intrinsèques du réalisateur-auteur évoque une logique de distinction (Bourdieu, 1979), qui fera retour à plusieurs occasions. Mentionnons pour l'instant les états généraux du cinéma français, constitués du 17 mai au 5 juin 1968 à l'initiative de divers cinéastes, principalement des réalisateurs. Ces états généraux visent à « réinventer l'organisation du "système" cinéma en France, et démocratiser celui-ci, à tous les niveaux »⁶⁹⁵. Les brochures⁶⁹⁶ publiées à cette occasion témoignent d'un esprit caractéristique d'une « critique artiste » (Boltanski *et al.*, 1999), comme l'exprime l'extrait suivant⁶⁹⁷ :

Le Centre [national de la Cinématographie] ne ressemble en rien aux [PTT] ni à la S.N.C.F. Il n'est rien d'autre que la Police du cinéma français et, comme tel, il devait et doit encore être radicalement révoqué en doute, faute de mieux, pour laisser la place au projet d'un organisme de contrôle entièrement nouveau, de simple gestion, qui ne serait plus complice — ce fut l'erreur de la Convention Collective — d'un corporatisme syndical de type américain, qui ne serait plus l'instrument servile de la grosse production et des banques, qui ne se ferait plus de sa Loi d'Aide l'alibi « culturel » de sa compromission fondamentale et qui enfin n'aiderait plus à l'oppression de la Censure.

À travers cette dénonciation du CNC, du cinéma professionnel et du fait syndical, les états généraux réinvestissent le discours de la politique des auteurs, croisés avec les thèmes typiques du mai 1968

694 « Naissance d'une nouvelle avant-garde : la caméra-stylo », dans *L'Ecran français*, le 30 mars 1948.

695 Cf. « États généraux du cinéma français : pour un nouveau visage du 7e art » ; <http://cnc-mai68ducinema.fr>.

696 Ces brochures peuvent être consultées sur le site *Le Grand Baz'Art de Cat Gheselle* ; <http://cgheselle.over-blog.com/2016/04/le-cinema-s-insurge-n-1-etats-generaux-du-cinema-1968.html> ; consulté le 18 mai 2018.

697 « Le cinéma s'insurge », états généraux du cinéma français n°2.

étudiant. Or, ces états généraux vont accoucher une organisation nouvelle, la Société des réalisateurs de films (SRF), fondée le 14 juin 1968, sur le credo suivant lequel « Ce qui compte n'est pas la qualification professionnelle, mais l'inspiration ou le désir » (Darré, 2000, p. 90). De manière significative, Jacques Doniol-Valcroze, l'un des fondateurs des *Cahiers*, en assure la présidence. Au regard de la SRF, considérant voir plus haut que les syndicalistes, le syndicat des techniciens perd sa légitimité à représenter les réalisateurs.

3.4. Une réforme du droit d'auteur contemporaine de la Nouvelle Vague

La Nouvelle Vague affirme une instance nouvelle, le réalisateur auteur. De façon symétrique à Autant-Lara, dont chaque production évoque le fait professionnel et syndical comme « autorité constituée » (Weber, 1995, p. 292), chaque film de Truffaut ou Godard engage une représentation alternative du fait cinématographique : celle d'un réalisateur-auteur disposant librement du matériau filmique sur la pellicule. On reviendra plus loin sur les conditions sociales de pérennisation de cette représentation. Qu'il nous suffise pour l'instant de signaler qu'elle s'inscrit dans le droit fil de « la religion du film et des salles obscures » (Bluwal, 1974, p. 214), tout en accentuant le rôle dévolu à l'artiste comme officiant du sacré. Ce faisant, la portée idéologique de la notion d'auteur de film ne peut que sortir renforcée par la loi sur le droit d'auteur de 1957⁶⁹⁸.

Ici notre analyse se voudra plus spéculative que positive, dans la mesure où nous ne disposons pas du matériau qui permettrait d'étayer cette corrélation dans son développement historique et social. On sait d'ailleurs que la catégorie de « film d'auteur » ne s'impose en France qu'à la fin des années 1980 (Gimello-Mesplomb, 2003, p. 122), en lien avec la négociation relative aux échanges communautaires et internationaux de biens culturels. Toutefois, au regard de la lutte pour le droit d'auteur, sur laquelle on est déjà revenu précédemment, gageons qu'on puisse faire saillir le sens potentiel de la loi de 1957.

On sait que pour les réalisateurs, l'affirmation de leur *autorité* sur le film de cinéma n'est pas la moindre des revendications. À la fin des années 1910, Louis Feuillade se pose en *auteur de films*, qualité qu'il fait figurer sur son contrat d'engagement chez *Gaumont*, où il occupe la fonction de superviseur général des différentes équipes, en plus de mettre lui-même en scène des films (chapitre 1). Son activité contribue d'ailleurs à la normalisation de la mention du metteur en scène sur les affiches de films, à côté du scénariste et de la société de production. À la même époque, les états d'âme du jeune Marcel L'Herbier sur les limites de sa liberté de metteur en scène, alors débutant dans la même compagnie, traduisent la lutte pour la reconnaissance induite par la question : quel est l'auteur du film ? Et plus fondamentalement, qu'appelle-t-on auteur dans cette affaire ?

698 Loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique, Journal officiel du 14 mars 1957, p. 2723.

L'enjeu est pluriel. Il est *esthétique et moral* quant à la réalisation d'*intentions singulières*, qui s'affirment dans l'idée de cinéma pur portée par la première avant-garde (Dulac, Epstein, Gance ; Darré, 2000, p. 22 et suivantes ; Marie, 2007, p. 41). Cette dimension esthétique et morale induit notamment une revendication à la maîtrise du montage final. De plus, l'enjeu est *économique*, trouvant dans la rémunération à la représentation des auteurs de théâtre un précédent. Elle se formule dans les années vingt, alors que l'industrie du cinéma connaît une première phase de morcellement, les compagnies des débuts tendant à externaliser leur activité de production, et à travers elle leurs équipes, metteur en scène inclus. Ce morcellement détermine la formation de l'expérience corporative des metteurs en scène à l'échelle du *métier*, non de l'établissement. Les discussions internes de la section des réalisateurs du syndicat des techniciens en 1939, au sein de laquelle la visibilité du réalisateur constitue le cœur de la préoccupation collective, traduisent encore la formation de la corporation comme « communauté pertinente de l'action collective » (Segrestin, 1980). Si, avec la convention collective de 1937, la qualification professionnelle est amenée à se définir à l'aune du produit réalisé en équipe, les réalisateurs organisés entendent toutefois affirmer leur rôle face au public. Cela comme si la qualité spécifique du réalisateur manquait encore d'assise, dans une activité en proie à la discontinuité productive.

Le droit d'auteur, dont l'expérience de Marcel L'Herbier nourrit le roman judiciaire, constitue un vecteur de cette lutte pour la reconnaissance. Nous l'avons vu, dans les années quarante, la qualité sociale du réalisateur semble avoir considérablement mûrie sur le plan des représentations, en étant très largement conçue sous la figure de l'artiste. Or, la loi de 1957 donne un aboutissement temporaire à la formalisation de cette figure dans le droit. Ce texte de loi rassemble les dispositions relatives à différents types d'auteur et d'œuvres (littéraire par exemple) parmi lesquelles l'œuvre cinématographique. Si l'on suit le récit qu'en fait L'Herbier (1979, p. 225 et suivantes), aussi bien que Jeancolas (1996, p. 130-145), cette loi formalise une série de jurisprudences favorables⁶⁹⁹. De manière générale, les droits de l'auteur sont moraux et économiques (art. 1) :

L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporel exclusif et opposable à tous.

Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral, ainsi que des attributs d'ordre patrimonial, qui sont déterminés par la présente loi.

699 L'arrêt du 10 novembre 1947 de la chambre civile de la Cour de cassation et du 7 juin 1950 de la première chambre de la cour.

Abordée à l'article 9, l' « œuvre cinématographique » est définie comme « œuvre de collaboration », c'est-à-dire « à la création de laquelle ont concouru plusieurs personnes physiques »⁷⁰⁰. Les auteurs de l'œuvre cinématographique sont ensuite désignés (art. 14) :

Ont la qualité d'auteur d'une œuvre cinématographique la ou les personnes physiques qui réalisent la création intellectuelle de cette œuvre.

Sont présumés, sauf preuve contraire, coauteurs d'une œuvre cinématographique réalisée en collaboration :

1° L'auteur du scénario ;

2° L'auteur de l'adaptation ;

3° L'auteur du texte parlé ;

4° L'auteur des compositions musicales avec ou sans paroles spécialement réalisées pour l'œuvre ;

5° Le réalisateur.

Cette liste intègre ainsi des auteurs à divers titres, conformément aux pratiques du cinéma de studio. S'y ajoutent les « auteurs originaux » en cas d'adaptation d'une œuvre ou d'un scénario encore protégé.

En parallèle, le statut du « producteur d'une œuvre cinématographique » se précise, désignant la « personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation de l'œuvre » (art. 17). Cette personne est cessionnaire de l'œuvre achevée « sans préjudice des droits reconnus à l'auteur ». En effet, « L'auteur a seul le droit de divulguer son œuvre » (art. 19), ce qui revient à dire que le réalisateur a la maîtrise du montage final. Enfin, viennent les droits économiques, définis comme un revenu indexé sur la performance commerciale du produit : « La cession par l'auteur de ses droits sur son œuvre (...) doit comporter au profit de l'auteur la participation proportionnelle aux recettes provenant de la vente ou de l'exploitation » (art. 35)⁷⁰¹.

Ce faisant, c'est pour le réalisateur en particulier que ce texte est instituant : il se voit doté d'une qualité nouvelle, qui se juxtapose à sa qualité de salarié : « L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une œuvre n'empêche aucune dérogation à la jouissance du droit (d'auteur) » (art. 1). Au salaire lié à la qualification du travail s'ajoute ainsi un droit économique d'une autre nature, un revenu issu d'un patrimoine.

700 L'œuvre collective se distingue de l' « œuvre composite », c'est-à-dire de l'œuvre nouvelle incorporée à une œuvre préexistante, comme de l' « œuvre collective », créée sur l'initiative d'une personne physique ou morale qui l'édite, la publie et la divulgue sous sa direction et son nom, sans qu'il soit possible d'attribuer aux contributeurs un droit distinct sur l'ensemble réalisé (ex. un ouvrage collectif).

701 Des forfaits sont possibles dans différents cas.

Pour Jeancolas (1996, p. 149), cette loi ne fait que traduire la reconnaissance usitée à l'époque du réalisateur comme auteur du film. Pourtant, il indique aussi qu'elle rencontre des difficultés d'application, du fait de la résistance de la majorité des producteurs, y voyant un recul de leur prérogative, d'une partie des réalisateurs, préférant le maintien de pratiques informelles et de la totalité des exploitants, s'opposant à un mécanisme de perception dans les salles assurée par les sociétés d'auteurs. À terme, l'intermédiation du producteur entre le réalisateur et la recette d'exploitation portera certains réalisateurs à fonder leur propre société de production.

Toutefois, la portée de cette loi ne se réduit pas à la conformité de son application : cette portée est aussi symbolique, dans la mesure où elle revêt un sens latent (à la manière de la mobilisation contre l'arrangement Blum-Byrnes), lié à sa contemporanéité par rapport à la « politique des auteurs ». En dépit du fait que cette loi reconnaisse les droits d'une diversité d'auteurs sur le film (scénariste, compositeur, etc.), elle constitue manifestement un renfort à la figure du réalisateur auteur. En cela, cette loi boucle un dispositif idéologique, modifiant les catégories à travers lesquelles le fait cinématographique est saisi : le réalisateur acquiert le monopole d'attribution des caractères du film, sa dépendance à l'équipe étant mise entre parenthèse.

3.5. Mise en perspective de l'hypothèse des « nouveaux techniciens »

Revenons au récit de Darré. Annonçant décrire une nouvelle division du travail mobilisant de « nouveaux techniciens », Darré traduit plutôt la métamorphose de la phénoménologie du tournage à partir d'une récapitulation de l'état de la profession dans les années 1950, qu'il épingle comme relevant de la « tyrannie de l'équipe ». Cette toile de fond permet de mettre en relief les trois critiques immanentes au fait productif portées par la Nouvelle Vague (Darré, 1999, p. 214-215), engageant chacune, selon Darré, une modification de la division du travail.

Cette modification passe premièrement par une nouvelle définition du réalisateur comme « auteur », qui prend en charge non seulement la mise en scène, mais le scénario et éventuellement la production. Deuxièmement, par un changement des méthodes de tournage, qui s'approchent de la technique du reportage, ce qui mène notamment à supprimer les fonctions d'architecte décorateur ou de chef opérateur comme « sculpteur de la lumière ». Enfin, le changement le plus important, selon Darré, « l'importation de la notion d'auteur-artiste dans le cinéma », engageant une redéfinition des représentations collectives touchant la réalisation : « Ce qui change fondamentalement, c'est l'idée qu'on s'en fait [de la réalisation], la façon dont on en parle et dont on se la représente. (...) L'important, c'est cette force vitale qu'on a en soi et qui vous conduit à faire des film » (*ibid.*, p. 219). Darré y voit l'expression d'un « changement d'essence » du réalisateur :

le réalisateur cesse en effet d'être ce qu'on pourrait appeler — en forçant un peu le sens — « le chef d'équipe », un technicien au pouvoir plus étendu que les autres mais partie malgré tout de l'équipe, pour devenir celui (le seul) qui a le projet

créateur, celui qui ne s'autorise que de lui-même et de son inspiration. Il y a désormais entre le réalisateur et les autres membres de l'équipe une différence d' « essence ».

Selon Darré (*ibid.*, p. 217-218), il s'en suivrait que :

Les rapports au sein de l'équipe en sont totalement changés. Les techniciens perdent une grande part de leur pouvoir, il n'y a plus possibilité de conflit ouvert parce que seule est reconnue la volonté de l'auteur qui a force de loi. Le réalisateur moyen du cinéma artisanal était en quelque sorte un chef de chantier. On pouvait juger ses ordres absurdes et éventuellement lutter contre. Les désirs de l'auteur réalisateur ne sauraient l'être parce qu'ils ne sont pas confrontés à une suite de « règles » de fabrication mais à la seule règle qui vaille désormais sur un plateau : la sienne propre. Aucun ordre ne peut dès lors être absurde, au technicien de comprendre et de réaliser au mieux.

Darré (*ibid.*, p. 218) décrit alors une sorte de colloque invisible, intangible, entre l'auteur-metteur en scène et son équipe, subjugué par sa domination charismatique :

« Comprendre ce qu'il veut » ne se réduit pas à ce qui est explicitement formulé. Le bon technicien est celui qui va « au devant du désir » du réalisateur, réalisant la parfaite empathie qui sera décrite par les uns et les autres en des termes « enchantés » : « On se comprend sans se parler ».

Dans cet extrait, on croirait entendre la description que faisait Claude Andren du rôle de premier assistant à la fin des années quarante (chapitre 4). Rappelons-nous de sa déférence pour le réalisateur, constamment pris par « son travail créateur » et dont l'assistant doit pratiquement devancer les demandes. Pourtant, Darré insiste sur un changement de la relation réalisateur/équipe, changement qui serait accepté par les « nouveaux techniciens », ceux de la génération de la Nouvelle Vague, du fait de dispositions culturelles identiques à celles des auteurs-metteurs en scène concernés (*ibid.*, p. 217) :

Le fait que ces gens partagent les mêmes valeurs, leur ont permis de travailler ensemble, et d'inventer un certain type de rapports qui subsistent, alors même (une fois les premières expériences type reportage passées) que les conditions objectives de tournage (studios, équipes lourdes) ont pu redevenir très proches de ce qu'elles étaient auparavant dans le cinéma artisanal. L'option est désormais tout à fait différente : chacun est au service du projet d'un seul.

Darré fournit à cet engagement collectif « au service du réalisateur » (*idem*), une explication en termes d'extraction sociale (d'inspiration bourdieusienne) ou d'expérience préalable : « Contrairement à leurs aînés, ils [les nouveaux techniciens] sont tendanciellement d'origine sociale plus élevée, ils sont plus cultivés, ils sortent souvent de l'IDHEC qui n'existait pas auparavant, ou viennent du film de reportage » (*idem*). Il s'en suivrait que metteurs en scène et techniciens « partagent les mêmes valeurs (...) pour

eux, la valeur d'une œuvre n'est pas proportionnée au travail qu'on y a mis, mais au génie, à l'inspiration qui l'habite » (*idem*). Deux cultures distinctes peuvent être ainsi différenciées, décrivant chacune un régime de justification (Boltanski *et al.*, 1991) : une sorte de cité inspirée s'opposant une cité professionnelle, dont les traits pourraient être schématisés comme suit.

Les deux Cités du cinéma selon Yann Darré

	Cinéma de qualité (cité professionnelle)	Nouvelle Vague (cité inspirée)
Qualité filmique de référence	Qualité, bel ouvrage	Prise directe avec le réel
Statut du metteur en scène	Chef d'équipe, chef cinéaste	Auteur, créateur
Pratiques valorisées	Préparation, métier	Improvisation, invention
Forme de l'équipe	Equipe complète, division du travail, hiérarchie	Equipe minimale, polyvalence
Cohésion de l'équipe	Règles professionnelles / discipline syndicale	Service du metteur en scène
Espace de valorisation professionnelle	Marché professionnel	« Famille », « bande »
Support de la formation	Studio / « sur le tas »	Cinémathèque / IDHEC / Vaugirard

Toutefois, à la lecture de l'article, on peut conclure que le changement d'essence du réalisateur, point censément « le plus lourd de conséquence au niveau de la division du travail de création » (*ibid.*, p. 215), *ne change, paradoxalement, rien à la division du travail.*

En effet, si l'on suit Darré, ce que la Nouvelle Vague apporterait de fondamentalement nouveau, et c'est sensible dans les extraits cités précédemment, c'est la saisie verbale et symbolique du fait productif : le réalisateur est posé en seul dépositaire du titre d'auteur, désignant un artiste démiurge (les autres auteurs étant comme dépossédés de ce titre, sans préjuger de leurs droits patrimoniaux). L'innovation ne porte donc pas sur la répartition des fonctions sur une production, mais sur le statut social du réalisateur, engageant une modification de la qualité de son interaction avec l'équipe.

Or, la modification de cette interaction, en défaveur de l'équipe supposée autrefois « tyrannique », manque d'être heuristique. Certes, on peut envisager avec Darré une liaison entre la possession d'un bagage culturel étoffé et la déférence devant des auteurs légitimes. Mais il est problématique de transférer sans médiation cette déférence à l'intérieur de la sphère du *travail*, qui n'engage pas qu'un rapport culturel à la culture, mais des problématiques relatives à l'acceptabilité des conditions d'activité.

Il en va de même touchant l'expérience du reportage enfin : les équipes réduites (jusqu'à un seul) ont existé depuis les opérateurs Lumière, puis tout au long de l'histoire des actualités filmées, du *Pathé-Journal* à l'après-guerre. Née en extérieur, la prise de vues cinématographique n'a jamais complètement quitté ce type de « prise directe », en dépit de la consolidation du studio comme port d'attache de l'équipe de long métrage.

Il apparaît finalement que le propos de Darré, en se situant au niveau des représentations collectives touchant la réalisation, effleure l'expérience de l'équipe sans y entrer véritablement. Au lieu de cela, son analyse prolonge le mythe fondateur de l'édification d'une Cité nouvelle, qui fonctionne comme un écran placé devant la genèse du fait productif, en amont de la Nouvelle Vague. Elle abonde dans un sens idéologique, qui dissimule son objet en le transfigurant en cette « tyrannie » dont il part.

Conclusion intermédiaire

L'ambition de la Nouvelle Vague s'affirme à partir d'un héritage pluriel : social et filmique. Cet héritage contribue à la formation de dispositions sociales spécifiques. Ces dispositions s'expriment en une conception de l'autorité, qui se pose en s'opposant : elle dénonce sur un plan esthétique et moral un style et ses méthodes de production. Truffaut, principal doctrinaire de cette dénonciation, emprunte spontanément au lexique de l'autorité littéraire pour formaliser un panthéon d' « auteurs de film », comme objets de la sociabilité de l'art. Ce faisant, la « politique des auteurs » se formule, on oserait dire, *en français*, la France désignant l'espace privilégié de l'auteur-mage (Bénichou, 1988 ; Chaudron, 2008).

Mais cette politique est à double fond. En prenant à partie certains des principaux scénaristes et metteurs en scène du cinéma professionnel, elle stigmatise des représentants emblématiques de la défense salariale du cinéma français. Ainsi, Truffaut témoigne en creux d'une illégitimité relative de sa propre parole, amenée à se confronter à une cohésion professionnelle et syndicale pré-existante pour affirmer une autre phénoménologie. Celle-ci est aussi bien celle d'acteurs exogènes au monde du cinéma professionnel, sur le plan de l'âge et de la socialisation.

Au point de vue de la production, la politique des auteurs se justifie d'une doctrine de la rupture. Celle-ci traduit un enjeu de distinction sociale, qui se donne comme acte d'autorité. L'expérience professionnelle accumulée, la mise en cause du studio déjà bien entamée, sont escamotés comme support technique et organisationnel rendant possible une percée vers l'extérieur. Sans nul doute, c'est avec sincérité que Truffaut envisage ses premiers films, dans un retour aux origines typique du romantisme, comme recherche d' « une certaine indépendance perdue aux alentours de 1924, lorsque les films sont devenus trop chers, un peu avant le parlant »⁷⁰². Il convient toutefois d'appréhender la manière dont cette nostalgie idéalisante s'articule à la monopolisation ethnocentrée du mérite créatif. L'enjeu de l'expérimentation se formule ainsi comme lutte entre différents prétendants à la qualité auctoriale, mise en scène dans les écrits de Truffaut lui-même. Dans ce contexte, la Nouvelle Vague acquiert une portée idéologique d'une portée comme inverse à la quantité de films relevant de son style originel. À travers

702 François Truffaut, entretien avec Jean Collet, Michel Delahaye, Jean-André Fieschi, André S. Labarthe et Bertrand Tavernier, *Cahiers du cinéma* 23, n°138, décembre 1962, dans Gillain, 1988, p. 63.

ses premiers succès et le discours qui les précède, elle légitime un dispositif culturel plaçant l'auteur de film en son centre. Ce faisant, sa doctrine nous renseigne moins sur les pratiques de production réelles à l'époque que sur le regard que ses metteurs en scène porte sur le cinéma professionnel : celui d'un artisanat besogneux, auquel ils opposent le *je* créateur d'un auteur masculin singulier (Sellier, 2005).

À la lumière de cette analyse, l'hypothèse, due à Darré, de l'émergence de « nouveaux techniciens » nous paraît relever d'une hagiographie de la Nouvelle Vague, fondée sur une conception largement reconstruite de l'équipe des années quarante et cinquante. Ces techniciens, il nous semble au contraire qu'ils s'investissent moins sur les films de la Nouvelle Vague en rompant avec les usages antérieurs, qu'en poursuivant une dynamique d'expérimentation productive qu'implique depuis les origines d'une industrie concurrentielle de projets.

Conclusion du chapitre

Ce chapitre a montré l'émergence d'un discours mobilisant un registre vocationnel dans l'arène culturelle, dans le but de redéfinir la phénoménologie du fait cinématographique et filmique. La notion d'auteur change de sens, pour désigner prioritairement le réalisateur, ce qui se traduit dans les pratiques de production. La politique des auteurs, puis les premières productions de la Nouvelle Vague entendent ainsi renouveler la stylistique filmique, en passant outre les règles et usages professionnels. La mise en œuvre de cette intention engage une altération des coordinations de travail au sein de l'équipe et porte un questionnement sur la qualification : traduit-elle la conformité d'une carrière codifiée par la profession, ou dépend-t-elle d'une organisation *ad hoc* liée à la spécificité d'un projet, placé sous l'égide d'un réalisateur innovateur ?

On a proposé de répondre à cette question en revenant sur l'hypothèse de Darré (1999), celle d'une nouvelle alliance entre un réalisateur-auteur et de « nouveaux techniciens ». Notre analyse a ainsi montré que le maintien d'une dimension expérimentale, faisant tenir ensemble un discours sur l'autorité, des technologies nouvelles et des pratiques de production à coûts réduits, s'appuie dans le même temps sur des réglementations autorisant déjà la dérogation et l'aménagement des durées de travail en extérieur. Il ressort encore que l'équipe peut se modifier par rapport au cinéma de studio par ses méthodes de travail, la formation de certains de ses membres et certains périmètres de fonction. Mais dans le même temps, cette équipe reste stable sous l'angle du lien d'emploi, de la constitution au projet, de la division du travail par département technico-artistique et par le recours à une expérience technicienne accumulée. En investissant des supports juridiques et organisationnels qui lui préexistent, la Nouvelle Vague engage, nous semble-t-il, moins une rupture avec le passé qu'un élargissement des coordinations acceptables, moyennant la nature de chaque projet filmique. En ce sens, la Nouvelle Vague inaugure moins qu'elle ne parachève les potentialités productives et esthétiques du cinéma français.

Il s'en suit que notre analyse interroge la périodisation du fait cinématographique. Ce point peut être explicité en référence à la politique du cinéma. L'émergence du soutien sélectif et des productions identifiés à la Nouvelle Vague suivent des voies parallèles, c'est-à-dire sans se croiser (à quelques exceptions près). Leur contemporanéité permet de mettre en relief, non un rapport de cause à effet, mais la continuité du fait cinématographique comme enjeu industriel et enjeu de rayonnement : alors qu'elle se veut iconoclaste, la Nouvelle Vague devient l'emblème de la politique publique de soutien. De façon analogue, la codification du droit d'auteur du réalisateur, issue d'une genèse qui ne doit rien à la Nouvelle Vague, entre en congruence avec sa rhétorique. Enfin, alors qu'une iconographie de la Nouvelle Vague se stabilise à travers un certain nombre de motifs, qui doivent beaucoup au *je* romantique (Sellier, 2005), ses réalisateurs tendent progressivement à aligner les conditions de

production de leurs projets sur le respect des standards professionnels, qui régissent la continuité d'une industrie de projet.

Chapitre 6. L'introuvable qualification ciné-audiovisuelle (de 1949 aux années 1990)

Dans les années qui suivent la Libération, alors que la profession s'organise contre l'arrangement Blum-Byrnes et que les réalisateurs de la Nouvelle Vague constituent leur culture cinéophile, la télévision passe de l'expérimentation à l'industrialisation. Un monopole public télévisuel adossé aux institutions préexistantes de la radio est édifié. Le personnel chargé du développement et de l'entretien de l'infrastructure technique est issu de la fonction publique des postes et télégraphes, tandis que les équipes de production sont constituées par recrutement externe de jeunes restés à la porte du cinéma. S'engage un rapport contrasté au cinéma : à partir de la fin des années 1950, l'introduction de la télévision dans les foyers, l'augmentation des heures de programme, l'apparition d'une deuxième puis d'une troisième chaîne, nourries de produits nouveaux et d'une offre de films de cinéma obtenus à bas prix, sont cause de désaffection des salles obscures⁷⁰³. La fonte des ventes de billets conduit à la concentration des activités les plus rentables de la filière (laboratoires, exploitation). La production connaît une baisse sensible pendant la décennie 1960 (autour de 90 longs métrages par an⁷⁰⁴) en plein développement du fait télévisuel.

Dans le même temps, la référence au cinéma traverse les pratiques de tournage pour la télévision : qu'il s'agisse de fictions, de magazines ou de variétés, l'organisation du travail et les techniques employées par les équipes de production dérivent de celles du film, pour un résultat qui consiste à combiner son et image en mouvement. Cette parenté suscite chez les équipes de télévision une tension qui ira croissant, entre une volonté de distinction et une identification au cinéma.

La reproduction des pratiques issues du cinéma ne s'arrête pas au tournage : elle concerne aussi la trajectoire de désintégration industrielle que connaît l'organisation télévisuelle dans sa globalité. Concrétisant des velléités de libéralisation qui s'affirment dans les années 1960, le monopole public est démantelé en 1975 en activités séparées de production, télédiffusion, radiophonie, entretien des réseaux

703 La chute du nombre de billets de cinéma vendus fait suite au pic de fréquentation de 1957. Au début des années 1970, la fréquentation entre dans une période de stabilité, avec environ 170 millions d'entrées par an, jusqu'à 200 millions au début des années 1980 (Creton, 2014, p. 43). Ces évolutions occasionnent la hausse du prix des billets et la concentration des salles en zone de population dense (Bonnell, 1978).

704 Longs métrages d'investissement intégralement ou à majorité français ; cf. Cinémathèque française, *L'activité cinématographique française en 1969*, *Bulletin d'information du CNC*, n°122, avril 1970, p. 2. La production remonte au-dessus de 100 en 1969.

et constitution d'archives. Ce qu'il est convenu d'appeler l'éclatement de l'ORTF⁷⁰⁵ engage une altération de l'inscription des équipes de tournage dans le travail. À l'emploi récurrent par un employeur unique tend à se substituer une autre norme, celle de l'emploi intermittent auprès d'employeurs multiples. Cette évolution suscite un conflit sur le périmètre de la qualification du travail : faut-il distinguer le cinéma d'un segment productif nouveau, dit audiovisuel, dans la continuation du partage en vigueur à l'époque du monopole intégré de télévision, ou faut-il considérer que la similitude d'organisation et de métier des activités de production cinématographique et audiovisuelle justifie de rassembler tout le personnel concerné dans les mêmes cadres statutaires ?

La trajectoire du fait productif télévisuel en France se présente ainsi comme une interrogation posée aux normes préalablement définies du cinéma : quel sens les organisations d'alors entendent-elles donner aux constructions conventionnelles dont elles héritent ?

L'interrogation posée aux normes de travail cinématographique suppose de faire retour la construction du secteur télévisuel, puis audiovisuel.

Nous situant au niveau de l'équipe, nous partirons de l'autobiographie du réalisateur de télévision Marcel Bluwal, pour décrire la constitution d'une expérience de la télévision inscrite dans un grand établissement monopolistique. Depuis cet ancrage biographique, il s'agit de faire apparaître la formation d'enjeux collectifs au sein desquels la qualification est mobilisée dans toute sa portée : statut du personnel, mais aussi maîtrise de la production et du produit, au fil d'une évolution technique et sociale orientée vers une libéralisation de l'activité économique (1).

Dans un deuxième temps, nous suivrons la trajectoire menant d'une relative étanchéité entre salariés permanents de la télévision et intermittents du cinéma au rapprochement de leurs conditions d'activité, du fait de la désintégration du monopole télévisuel, à la fin des années 1970. À cette occasion, un conflit interne à la Fédération du Spectacle aboutira à la fracturer en deux le syndicat des techniciens, une partie d'entre eux se constituant en syndicat autonome, hors de la CGT. À partir d'archives syndicales de la Fédération du Spectacle CGT, pour partie inédites, complétées d'archives du SNTPT⁷⁰⁶, nous documenterons ce conflit emblématique des tensions accompagnant la redéfinition des périmètres de qualification (2).

Enfin, à partir d'archives témoignant de concertations entre le ministère du Travail et une pluralité d'organisations syndicales de salariés⁷⁰⁷, nous montrerons comment se formule, dans les années qui suivent ce conflit, la recherche des modalités pertinentes de qualification du travail intermittent. De manière complémentaire, un matériau d'entretiens nous permettra de mettre en lumière la crise de la

705 Office de radiodiffusion-télévision française, créé en 1964.

706 Notamment : Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications et Personnel intermittent.

707 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes.

carte professionnelle, en lien avec l'édification d'une vaste architecture institutionnelle et financière, organisant les relations entre télévision, audiovisuel et cinéma à l'échelle nationale (3).

Tout au long de ce chapitre, on mobilisera, conjointement aux archives, une bibliographie historique sur la télévision, visant à en restituer les évolutions principales, sans qu'il s'agisse pour nous d'en retracer le parcours en détail. Des repères chronologiques sont proposés ci-après pour s'orienter dans les développements qui vont suivre.

Repères chronologiques (RTF - ORTF - SFP)

1949 : création de la Radiotélévision française (RTF)

1957 : la RTF s'installe aux Buttes-Chaumont

1959 : statut de la RTF

1960 : statut du personnel permanent de la RTF. Polarisation du fait syndical entre le syndicat des techniciens de structure (syndicat unifié des techniciens, SUT) et celui des équipes de production (syndicat national de radio-télévision, SNRT-CGT)

1963 : statut des réalisateurs

1964 : création de l'Office de radiodiffusion-télévision française (ORTF) et statut du personnel permanent

1965 : deuxième statut des réalisateurs

1974 : démantèlement de l'ORTF et création de sept sociétés, dont la Société Française de Production (SFP)

1981 : conflit au sein du syndicat des techniciens de cinéma CGT. Suit la création de deux commissions mixtes paritaires (CMP) relatives à la négociation de conventions collectives distinctes pour les équipes intermittentes de l'audiovisuel d'une part, du cinéma d'autre part

1982 : loi sur l'audiovisuel (rendant possible les privatisations)

1984 : convention collective de la communication et de la production audiovisuelle (CCCPA) applicable aux sociétés de l'audiovisuel public

1984 : création de Canal Plus

1987 : privatisation de TF1

1987 : la SFP investit les studios de Bry-sur-Marne

1990 : décrets Tasca sur le financement du cinéma par les chaînes de télévision (mise en œuvre de la loi de 1986 sur l'audiovisuel)

1993 : fermeture des studios des Buttes-Chaumont

2002 : vente de la SFP au privé

1. L'entreprise comme espace de qualification (1949-1975)

Si le monopole public de télévision qui voit le jour en 1949 doit être situé dans le sillage des nationalisations de l'après-guerre (Margairaz *et al.*, 2018), son caractère intégré ne peut qu'évoquer l'édification des premières grandes compagnies de cinéma dans les années 1900. En son sein, le rassemblement de diverses catégories de salariés (fonctionnaires, équipes au cachet) va créer les conditions d'une négociation collective visant à définir licence et mandat du personnel à l'échelle de l'entreprise. Le statut du personnel de 1960 joue un rôle crucial de formalisation d'un espace de qualification transversal aux différents métiers de la télévision, disposant de plus du monopole de production. Toutefois, dès son institution, cette construction est mise sous tension. Plusieurs catégories de l'équipe de tournage, et notamment les réalisateurs de télévision, vont négocier des statuts séparés, où se fait sentir la référence au cinéma. Prenant prétexte, de plus ou moins bonne foi, des besoins relatifs à la création de nouvelles chaînes, la direction de l'entreprise recourt à une main-d'œuvre extérieure. Enfin, des velléités de libéralisation, émanant de l'Assemblée nationale, s'affirment et se renforcent, le démantèlement de l'ORTF en 1975 en constituant une étape clé.

La présente analyse entend revenir sur la construction du monopole industriel comme espace de qualification. Le récit autobiographique de Marcel Bluwal, metteur en scène embauché en 1949, aux prémices de l'industrialisation du fait télévisuel, doit permettre de restituer la genèse de cette construction, au croisement entre l'affirmation d'une ambition technico-artistique propre à la télévision et organisation intégrée. De même que celui de Marcel L'Herbier et d'autres, son propos est ethnocentré. On peut même le classer parmi les expressions initiales d'une idéalisation du service public de la télévision, qui a pu faire ultérieurement l'objet d'une interrogation historique (Poels, 2016 ; Bourdon, 2013). Et pourtant, nous partirons de son récit, en tant qu'il traduit une expérience au cœur de l'équipe. Ce récit sera analysé selon une méthode déjà employée précédemment, c'est-à-dire comme vecteur d'expressions significatives d'une expérience professionnelle, dont les conditions de possibilité juridiques, organisationnelles, techniques, etc., doivent être élucidées. Cette analyse se veut aussi introductive, trouvant son sens complet dans les développements qui suivront, touchant l'héritage institutionnel que malgré son démantèlement, le monopole public lèguera aux travailleurs de l'audiovisuel.

Comme L'Herbier, tour à tour auteur-metteur en scène et militant de sa profession, ne dissociait jamais les deux faces de son activité, Bluwal fait alterner invention de produits nouveaux et initiative professionnelle et syndicale (1.1). La référence à son parcours permettra de restituer ensuite, à l'aide d'archives juridiques et de matériaux de seconde main, la constitution d'un espace de qualification transversal aux différents groupes professionnels de la télévision, dont le statut de 1960 constitue la pierre de touche. Ce faisant, on sera conduit à situer le fait syndical des équipes de tournage dans un univers dominé par une autre catégorie de personnel, celle des techniciens de la radioélectricité (1.2).

La mise en cause quasi-immédiate du statut de 1960 permettra d'ouvrir la problématique de la désintégration de l'activité économique, confrontant l'exercice de la qualification à une détermination nouvelle, celle de la gestion de l'emploi (1.3).

1.1. L'expérience du monopole télévisuel : le cas Marcel Bluwal

L'expérience de Marcel Bluwal témoigne de la normalisation de l'aspiration à la mise en scène de cinéma dans la jeunesse cultivée de l'après-guerre. Face à une profession cloisonnée et avant l'ouverture productive portée par la Nouvelle Vague, cette jeunesse va trouver un havre à la télévision (1.1.1). La mise au point de la dramatique en direct se constitue alors en vecteur de report d'ambitions filmiques avortées (1.1.2), supposant la constitution d'une nouvelle équipe, celle de tournage pour la télévision (1.1.3).

1.1.1. Marcel Bluwal : du refus par le cinéma au recrutement par la télévision

Marcel naît à Paris en 1925, de parents émigrés Polonais, ayant fui l'antisémitisme sévissant dans leur pays. Le père est employé dans une petite fabrique de meubles de bureau. Le train de vie, dans un appartement du quartier Daumesnil, est modeste. Ils connaissent le déclassement. Mais l'expérience du plurilinguisme ainsi que la culture littéraire et musicale transmise par les parents, disposent le jeune Marcel à une ouverture vers des pratiques artistiques. Au cours des années 1930, l'expérience filmique devient le principal aiguillon de ces dispositions, durant des années où il découvre aussi l'antisémitisme à l'école. Avec l'entrée en guerre en 1939, son père est mobilisé, tandis que Marcel s'engage dans un court et rude séjour comme ouvrier agricole (en remplacement des hommes retenus au front). Durant l'Occupation, son père passe en zone libre et Marcel reste seul avec sa mère à Paris. Il poursuit sa scolarité au lycée Louis le Grand, travaillé par un désir de reconnaissance devant laver le stigmate que lui imprime sa judéité. Au fil d'une carrière de bon élève, il acquiert son baccalauréat. Au milieu de l'année 1942, il échappe à une rafle à la sortie d'une séance de cinéma. Il passe les deux années suivantes caché avec sa mère dans un appartement de deux pièces, où ils sont nourris grâce au soutien d'amis. Ils en sortent à la Libération en août 1944.

Marcel a alors dix-huit ans et peut s'inscrire à l'Ecole Vaugirard. Avec une soixantaine d'autres jeunes hommes, il fait l'expérience décevante d'un « vaste foutoir où il faut vraiment de la bonne volonté pour apprendre quelque chose » (Bluwal, 1974, p. 64). L'enseignement se limite à celui du maniement d'outils photographiques vétustes. Il compense ce déficit de formation par l'étude théorique de la photochimie et le visionnage frénétique de films de toute époque, par le biais d'un ciné-club universitaire, dont il est le fondateur.

Comme ses pairs, il tente sans succès d'être engagé au cinéma, une « citadelle bien close et défendue contre nous » (*ibid.* p. 67), du fait de pratiques de népotisme et d'occupation des postes disponibles par les équipes déjà formées. Par dépit, il s'engage au service photographique de l'armée en 1945, quelques

années avant Coutard. Encadré par des instructeurs, il apprend le métier de reporter de guerre et tourne des actualités dans divers pays⁷⁰⁸. Lors de tournages de « films d'entraînement et de démonstration », il fait véritablement l'expérience de l'équipe, dotée d'un chef opérateur, d'assistants, d'ouvriers et de moyens techniques conséquents.

En 1949, il revient à la vie civile. Malgré l'expérience qu'il a acquise, il se heurte de nouveau à l'impossibilité de pénétrer dans les studios. Cette épreuve fait l'objet de l'analyse suivante (*ibid.* p. 77) :

Je suis parti de Vaugirard parce qu'on n'y faisait rien et je n'ai travaillé que dans l'armée. Quant à un producteur, je n'en connais pas l'ombre d'un. Alors, pendant un an, ça va être cette lutte que tant de camarades ont connue, où beaucoup se sont épuisés et ont disparu, l'attaque du bastion cinéma par un franc-tireur obstiné, cette période où alternent espoir et découragement. Où on suscite parfois l'intérêt des autres, mais où l'indifférence est la règle. Il faut serrer les dents et, comme on n'a pas le sou, surtout se serrer la ceinture. Cette bagarre est si intense qu'on en oublie de vivre le reste : la guerre froide instaurée, la crise de Berlin, les grandes grèves en France. Rien ne compte plus sinon d'atteindre ce but qu'on se promet déjà depuis 1942 et on est en 49. Travailler sur un plateau à fabriquer un film et être normalement payé pour cela. Comme opérateur peut-être, mais pourquoi pas comme scénariste ou réalisateur ?

Embauché dans une « petite boîte de production de films-annonces » en attendant mieux, il apprend le montage, avant d'être informé par son employeur de recrutements en cours à la télévision. « Ce mot même de télévision m'était quasi-inconnu » (*ibid.* p. 81). À cette occasion, il découvre les locaux de la télévision française, « dans un immeuble bourgeois pratiquement vidé de ses locataires » (*ibid.* p. 86), situés rue Cognacq-Jay (7^{ème} arrondissement). Ce bâtiment, préalablement occupé par la télévision allemande, jouxte un ancien music-hall faisant office de studio (*ibid.* p. 84-85) :

À un bout de ce quasi-hangar, énormément de lumière et des projecteurs accrochés au gril [support des projecteurs fixé en hauteur, n.d.a.] de l'ancienne scène. Là-dessous, de petits personnages coincés entre deux énormes monstres de caméras, des dinosaures d'un volume et d'un poids déments, si peu maniables que les cameramen étaient obligés d'être assis pour cadrer. À l'autre bout, dans le noir, de petites lumières clignotent derrière un grand panneau vitré ; c'est la « régie » de télévision, précise Denise Billon [une employée de la télévision, n.d.a.]. Qu'est-ce que ça peut bien vouloir dire ? Nous y allons. Là, pour la première fois, je vois un réalisateur, Bernard Hecht en l'occurrence, mélanger en direct les images des deux caméras. La chaleur qui régnait était indescriptible. Tous les

708 En Indochine, aux Etats-Unis, en Algérie, en France, en Allemagne.

« matériels radioélectriques », comme on disait alors, étaient à lampe à filament et brûlaient la main quand on les touchait. Une chaleur de sous-marin en plongée quand la climatisation est en panne.

Cette description présente plusieurs déterminations techniques qui dureront les années suivantes : studio, caméras lourdes fixes, mélange des images en direct, chaleur étouffante en régie.

La télévision française compte alors une centaine de membres, dont un directeur normalien et son adjoint. Ce personnel fait partie de la Radiodiffusion-télévision française (RTF), établissement public fondé par décret le 9 février 1949⁷⁰⁹, alors qu'il n'existe qu'une poignée de récepteurs dans toute la France (300 en 1949 ; Sauvage *et al.*, 2012, p. 371). Mais leur nombre va croître considérablement les années suivantes, atteignant un million de récepteurs en 1958, soit 10% des foyers (*ibid.* p. 374). Cette croissance de l'équipement s'accompagne du changement de dimension de l'entreprise. En complément de différents établissements (locaux de la Maison de la Radio, rue Cognacq-Jay, etc.), l'inauguration en 1957 du studio des Buttes-Chaumont à l'emplacement de l'ancienne cité Elgé (studio original de *Gaumont*), augmente considérablement les capacités de production.

Enfin, les effectifs vont s'accroître à la mesure de cette expansion industrielle : en 1960, année de création du statut du personnel, la RTF compte 7 500 salariés permanents et 11 600 en 1969 (Bourdon, 1990, p. 305). Dans cette population, les équipes de tournage sont minoritaires. Leur proportion, autour de 10% des effectifs environ (passant de 620 à 1300 membres), se maintient durablement. Face à elle se trouve un puissant groupe de techniciens en charge du développement et de l'entretien des équipements radioélectrique, dont les effectifs grimpent de 4 200 à 6100 agents dans les années 1960 (soit plus de la moitié des effectifs). Nous appellerons ce groupe celui des techniciens de structure. Enfin, il faut compter un tiers environ de personnel administratif (allant de 2600 à 3500 agents), mais aussi le personnel permanent hors statut général : quelques centaines de journalistes, musiciens et autres catégories⁷¹⁰.

Entre-temps, la télévision entame son activité sous l'auspice du bricolage⁷¹¹. Ses salariés sont « les parents pauvres des gens de radio qui nous méprisaient souverainement » (*ibid.* p. 90-91). Au début des années cinquante, on diffuse environ quinze heures d'émission par semaine, Bluwal évoquant des

709 En remplacement de la radiodiffusion française (RDF).

710 En 1960, les personnels permanents se répartissent comme suit : 57% de radioélectriciens, 8% d'équipes artistiques, 35% de personnel administratif. En 1969, ces proportions deviennent respectivement : 53%, 11%, 36%. Cf. Evolution des effectifs permanents de la RTF-ORTF (1958-1972) : personnels au statut et fonctionnaires (hors journalistes et musiciens) ; dans Bourdon, 1990, p. 305.

711 Avant 1949, la télévision est un dispositif essentiellement expérimental (Sauvage *et al.*, 2012).

variétés, des actualités filmées⁷¹² et quelques films diffusés à l'aide d'un télécinéma⁷¹³. Lui est engagé pour mettre en scène et enregistrer sur film de courtes émissions à l'aide d'une caméra 16mm (plus adaptée à l'écran de télévision) qu'il doit louer par ses propres moyens (*ibid.*, p. 89-90). Marcel Bluwal donne l'exemple de son magazine : « nous étions libres de faire n'importe quoi » (*ibid.* p. 91). La polyvalence de la fonction, touchant à la mise en scène, à la prise de vues, à l'éclairage, etc., évoque l'expérience touche-à-tout des pionniers du cinéma (Méliès, Alice Guy). Une pratique s'invente, « la nécessité de fabriquer le programme nous poussant aux reins toute l'année ».

L'époque est au développement de l'activité, sous la houlette du directeur des programmes (Jean d'Arcy de 1952 à 1959, puis Albert Ollivier jusqu'en 1964), dont la fonction de supervision générale de la production évoque le rôle du directeur artistique dans les compagnies de cinéma dans années vingt. En 1952-1953, sont recrutés de jeunes réalisateurs de télévision, « en gros, refusés par le cinéma, même avec l'autorisation de travailler que leur assure leur diplôme » (*ibid.* 1974, p. 97). En effet, la plupart de ces postulants sont issus de l'IDHEC (Bourdon, 1990), confirmant en cela les perspectives tracées par L'Herbier lors de la fondation de l'école, ainsi que de l'Ecole Vaugirard. Au sujet des recrutements à la télévision, Rannou (1992, p. 30) évoque la constitution en 1953 d'une commission paritaire, dont les critères « sont calqués sur les conditions d'attribution de la carte d'identité professionnelle du cinéma »⁷¹⁴.

Les réalisateurs sont une trentaine en 1954 (Bourdon, 1993, p. 433) constituant « l'ossature de la profession pendant une longue période — disons en gros jusqu'en 1965 » (Bluwal, *op. cit.* p. 97). « Nous décidons de nous construire une carrière dans une télévision qui se construit elle-même » (*ibid.* p. 103). On voit ainsi la carrière par défaut se convertir en choix assumé et les réalisateurs de télévision se constituer un groupe professionnel (au sein d'une pluralité d'autres groupes) dans une « stratégie compensatoire » (Bourdieu, 1978, p. 17). Bluwal voit dans cette génération de réalisateurs le « chaînon manquant » entre la génération d'Autant-Lara et celle de la Nouvelle Vague. La « hargne iconoclaste des seconds » s'expliquerait ainsi par « l'absence d'une transition que nous aurions pu incarner » (*ibid.* p. 99-100).

712 Actualités cinématographiques issues d'agences internationales et reportages essentiellement parisiens (Bluwal, 1974, p. 125).

713 Equipement permettant de diffuser à l'antenne des films tournés sur pellicule.

714 Rannou laisse entendre que ces commissions valent, non seulement pour les réalisateurs, mais aussi pour l'ensemble de l'équipe technique.

1.1.2. La dramatique en direct comme vecteur du report des ambitions cinématographiques

Parmi les différents types d'émission élaborés par la jeune télévision, Bluwal insiste sur la dramatique tournée en direct. La place privilégiée de ce produit dans son propos⁷¹⁵ traduit en fait sa qualité de principal vecteur de report des ambitions cinématographiques des réalisateurs, jusqu'au début des années 1960, époque où il est supplanté par la fiction enregistrée.

Alors que la télévision ne connaît pas encore l'enregistrement, la réalisation d'une dramatique suppose l'adaptation des phases de travail connues au cinéma : d'abord ont lieu des répétitions avec le metteur en scène et les acteurs, sans moyens techniques, afin de définir le découpage de l'action en plans. Ce travail précède la mobilisation des moyens techniques et artistiques, comme le décrivent d'anciens collaborateurs de la télévision (Ledos *et al.*, 1986, p. 48-49) :

La veille de la diffusion, à 9 heures du matin, commencent les répétitions techniques dans un décor souvent inachevé. Le réalisateur détermine la position des caméras, la composition et la valeur des plans tandis que l'ingénieur du son place ses perchistes comme il peut entre les caméras, ses micros fixes dans les cintres et que le directeur de la photographie s'efforce de donner à l'action dramatique une valeur plastique sans éblouir les caméras et en évitant les ombres de micros et les autres. Le second jour — si la mise en place de la veille n'a pas pris de retard — commence la répétition dite « filée », c'est-à-dire en continuité. On s'arrête toutefois pour corriger un jeu de scène, la position d'une caméra, l'ordre des plans ou pour atténuer des ombres. Vers le milieu de l'après-midi, commence la répétition générale qui doit se dérouler sans interruption. (...) On prend l'antenne à 20h30 et, à partir de ce moment, on redoute l'incident technique ou la défaillance humaine : panne de caméra ou de projecteur, micro qui entre dans le champ, trou de mémoire d'un comédien. De nombreux incidents de ce genre se sont produits. Il y a presque toujours été remédié dans l'instant et si des émissions ont dû être — rarement — « coupées » avant l'heure, la cause en fut l'incapacité de certains réalisateurs à maîtriser un outil complexe qui réclame compétence et sang-froid.

La simultanéité de la prise de vues et de la visualisation par le spectateur occasionne ainsi un déplacement des pratiques de travail issues du cinéma. Le tournage des séquences suit l'ordre de l'action. En outre, le découpage des plans dépend directement de la prise de parole des acteurs, ce qui tire la dramatique du côté du théâtre. Cette référence au théâtre est accrue par l'exploitation de textes issus du patrimoine. Enfin, le rôle du réalisateur est aussi redéfini : il doit dorénavant diriger en direct

715 Mais aussi dans les différents ouvrages sur le monopole public que nous avons consultés (notamment Ledos *et al.*, 1986 ; Ledos, 2007 ; Bourdon, 1990).

l'alternance des plans. « Nous avons sous les doigts dix ou douze boutons de mélange à manipuler, et cela, à la fin, vers 1960, devant des millions de téléspectateurs » (Bluwal, 1974, p. 154-155).

La dramatique en direct est donc un objet hybride, tiré entre cinéma et théâtre (*ibid.* p. 129). Elle constitue le « rite autour duquel tournait tout le programme des années cinquante et du début des années soixante » (Réalisateur entré en 1949, cité par Bourdon, 1993, p. 436). Les réalisateurs sont ainsi amenés à tourner cinq à six dramatiques par an, parmi différents types d'émission (musicales, de variété, documentaires...) (Bluwal, *op. cit.* p. 133).

La réalisation de la dramatique en direct constitue un effort continu pour transcender les contraintes techniques propres à la télévision (Ledos, 2007, p. 83). L'ambition artistique se manifeste en dépit d'une relation asymétrique des produits télévisuels et des films de cinéma dans la hiérarchie des biens symboliques. Bluwal (1974, p. 187) évoque ainsi la recherche d'une syntaxe télévisuelle au fil d'expérimentations, à l'image du parcours effectué par le cinéma : « En fait, nous étions les Zecca d'une télévision que n'avait pas encore trouvé son Eisenstein, et je crois que c'était une chance ».

L'ambition d'un passage à l'art est scandée par les étapes connues du cinéma. La référence des dramatiques en direct à des grands textes du patrimoine a originellement visé à satisfaire des ambitions d'éducation populaire issues des idéaux de la Résistance⁷¹⁶. Dans le même temps, cette référence évoque la démarche de légitimation initiée par le *Film d'Art* ou la SCAGL à la fin des années 1900. Surtout, l'ambition artistique de la dramatique s'exprime dans la recherche de performance esthétique : Bluwal évoque l'augmentation constante du nombre de plans à filmer ou la construction de décors toujours inédits. On peut voir dans cette recherche un processus comparable à la formation de standards locaux dans les premières compagnies de cinéma, à cette différence de taille : l'absence de pression sur la rentabilité commerciale du produit⁷¹⁷. Pour le dire avec Bluwal (1974, p. 229-230), « Le sol de la télévision était évidemment beaucoup plus ferme [que le cinéma]. (...) La notion de profit n'était pas l'ombre permanente des motivations de tous, et pas des miennes, même si j'y retrouvais [à la télévision] le souci de la réussite personnelle et l'agressivité qui en découle. »

L'effort interne de la télévision française aboutit dans la formation d'une « Ecole des Buttes Chaumont », désignant « à la fois le choix des sujets et une esthétique d'écriture, soumise aux contraintes du direct : la transmission en direct et les dimensions réduites de l'écran » (Ledos, 2007, p. 82). La désignation de cette école et de son style à travers la notion de « qualité » (du moins, rétrospectivement, notamment par Ledos *et al.*, 1986) renvoie à la maturation du fait filmique durant l'entre-deux-guerres, au fil de la socialisation internationale des techniques et de l'accumulation d'une

716 Visée dont on trouve aussi l'ambition dans le Théâtre National Populaire de Jean Vilar à la même époque.

717 La dimension locale des standards productifs se renforce, par hypothèse, de l'absence de comparaison des productions nationales entre elles, compte tenu du périmètre national de diffusion des émissions.

expérience de studio. Enfin, la dimension auctoriale de l'acte productif, référant à la fois à l'auteur du texte original et au metteur en scène, refait son apparition, comme on le verra dans le statut des réalisateurs défini en 1963.

1.1.3. L'équipe de tournage dans le monde de production télévisuelle

L'équipe de télévision compte de nombreuses fonctions issues du cinéma : scriptes, assistants, cameramen, etc. Mais elle requière aussi des techniciens vidéo, qui accompagnent toutes les phases de travail (Bluwal, 1974, p. 120). Dans sa thèse d'histoire de la télévision sous de Gaulle, Bourdon (1990, p. 62) évoque des « équipes de direct très lourdes (il y a un technicien chargé du contrôle par caméra) placées sous la direction d'un chef des équipements vidéo ». Les cameramen « viennent à la fois de la vidéo et du cinéma ». Quant au réalisateur, il revêt dans ce groupe une autorité lui donnant une « importance considérable — importance mal tolérée par les patrons de la technique et de l'administration » (Bluwal, 1974, p.159).

L'expérience de l'équipe orientée vers la création d'un produit nouveau, dont le direct constitue à la fois un trait distinctif et une contrainte radicale, favorisant la formation d'une solidarité d'entreprise orientée vers le succès de l'émission. Pour Bluwal (1974, p. 156) :

Ce qui fondait ensemble tous ces gens de métiers, d'origine et de préoccupation différentes dans une même volonté de faire du mieux possible (...) c'était vraiment le direct, le sentiment de l'irréparable de chaque instant écoulé, de la reprise impossible, le trac, en somme, comme à la scène.

Avec l'inauguration du studio des Buttes-Chaumont en 1957, 46 réalisateurs sont cooptés par la Direction des programmes (Ledos, 2007, p. 83) ; ils sont une centaine en 1960, 160 en 1963, lors de l'adoption du statut des réalisateurs (Bourdon, 1993, p. 433). Ils sont accompagnés de « milliers de personnes qui fabriquaient les émissions » (Bluwal, 1974, p. 175) ; il faut voir dans cette désignation vague l'accroissement des effectifs signalée plus haut : en fait, en 1960, le personnel technico-artistique acquérant le statut spécifique à l'entreprise dépasse le millier (1 120 pour être exact), ce à quoi il faut ajouter le personnel occasionnel, dont le chiffre ne nous est connu qu'à partir de 1966 (300) (Bourdon 1990, p. 305).

Si la production est déléguée à ces équipes, ces dernières sont largement minoritaires en nombre, par rapport aux techniciens de structure et au personnel administratif. Bluwal (1974, p. 119-120) est ainsi amené à décrire un grand clivage professionnel au sein du monopole public.

D'un côté, les techniciens vidéo et les administratifs — tous fonctionnaires et directement issus de la radio —, qui bénéficiaient d'un statut stable, celui de la fonction publique. Leurs carrières étaient garanties, même s'ils avaient tous les jours à inventer leur métier.

Ces techniciens, incluant en fait des ingénieurs, « s’occupent de la diffusion sur l’énorme réseau qui maille le territoire » ou font « fonctionner les magnétoscopes arrivés en 1960 » (Bourdon, 1990, p. 56). On peut y voir un groupe typique de la croissance du fait technicien dans les grilles d’emploi de différentes industries à l’époque (Guillon, 1983). À la radio-télévision, ils constituent le groupe le plus nombreux, plus de la moitié des effectifs en 1960. Selon l’enquête de Bourdon (1990), ces techniciens sont généralement issus de parents ouvriers, employés ou techniciens. Doté d’un baccalauréat, ils sont embauchés très jeunes, formés par la RTF et connaissent une carrière interne. De leur côté, les administratifs constituent un tiers des effectifs.

Bluwal (*op. cit.*, p. 199-120) poursuit sa description :

[D]e l’autre côté, il y avait les saltimbanques.

Tous ceux qui travaillaient, mais que le statut de la fonction publique ne permettait pas de recruter d’une façon durable parce que leur profession n’était pas répertoriée aux yeux des Postes, Télégraphes et Téléphones, ceux dont l’existence n’avait, en somme, pas été prévue par les règlements de la radio.

Les saltimbanques désignent les équipes « technico-artistiques » ou « de production ». Bourdon (1990, p. 57) nous apprend qu’ils se distinguent des techniciens non seulement par l’activité, mais par l’origine sociale et le recrutement. Ils proviennent en général de la petite et moyenne bourgeoisie, ils ont fait deux ou trois années d’études supérieures à l’IDHEC ou à l’Ecole Vaugirard. À partir de 1962, la RTF développe un important secteur film, attirant de ce fait de nombreux techniciens issus du cinéma à la recherche d’une plus forte récurrence des engagements.

Techniciens de radioélectricité, administratifs et équipes de tournage, soit trois catégories reprises dans les décomptes des effectifs réalisés par l’établissement, forment en fait seulement deux groupes, si on les regarde au point de vue du statut : fonctionnaires/intervenants tous au cachet avant 1960 (*ibid.* p. 58). Pour le deuxième groupe, les engagements semblent avoir lieu en l’absence de règles formalisées, « chacun à sa façon, selon la tête du client, et, de toute manière, le moins cher possible » (Bluwal, 1974, p. 120).

Ce sont encore deux groupes principaux qui apparaissent, si l’on cherche à déterminer quels sont les acteurs forts dans l’organisation. La polarité s’organise entre deux organisations syndicales de salariés, formées à l’occasion de la négociation du statut du personnel de 1960⁷¹⁸. D’un côté, le syndicat unifié des techniciens (SUT), qui regroupe les techniciens de structure. Cette organisation autonome est créée en 1959 sur la base d’une volonté d’indépendance des techniciens de l’audiovisuel par rapport à la

718 On laisse tomber dans cette restitution le cas d’organisations syndicales secondaires ici (notamment FO).

Fédération des fonctionnaires des PTT et plus généralement face à la CGT (Hornn, 1992, p. 90-91)⁷¹⁹. En 1960, le SUT s'associe à deux organisations plus petites (de personnel administratif et artistique) pour former la Fédération des syndicats unifiés (FSU, Bourdon, 1990 p. 58).

Bluwal (1974, p. 120) décrit le groupe des techniciens du SUT comme suit :

Ils possédaient la plupart des traits qui les caractérisent encore. Un état d'esprit, un esprit de corps « technicien de l'électronique » qui les faisait facilement cousiner, à l'étage au-dessus, avec les ingénieurs qui les dirigeaient. Une très grande foi dans l'avenir du moyen télévision — mais une foi encore plus grande en leur pouvoir à l'intérieur de ce moyen.

Ils étaient des gens qui n'avaient qu'un bouton à tourner pour « couper l'antenne », comme on disait déjà. N'oublions pas que, pratiquement, toutes les émissions se faisaient en direct, sans enregistrement, et qu'une émission non diffusée entraînait automatiquement un blanc sur les postes.

De l'autre côté, il y a le syndicat national de la radio-télévision (SNRT-CGT), fondé entre 1960 et 1961 à partir de plusieurs syndicats préexistants : le personnel de la radio, une organisation de fonctionnaires techniques et administratifs et un syndicat spécifique aux équipes artistiques. Ce dernier avait été fondé en 1954 par des scriptes et des réalisateurs (Bourdon, 1990, p. 58-59). Ce syndicat intègre la Fédération du spectacle⁷²⁰. Les sections professionnelles y sont très nombreuses, mais ce sont surtout les musiciens et les réalisateurs qui vont y prendre une place prépondérante. Militant au sein de ce syndicat depuis son origine, Bluwal (1974, p. 121-122) sera amené à siéger dans les différentes commissions relatives aux réalisateurs.

Bourdon (1990, p. 49) propose une restitution synthétique de la configuration des relations professionnelles, au sein du monopole industriel.

Imaginons la parabole d'une usine automobile faite à l'image de l'ORTF. Un puissant syndicat maison des techniciens y serait en conflit permanent avec les ouvriers, en majorité CGT, de la chaîne de fabrication. Les ingénieurs groupés en association seraient farouchement attachés à certains idéaux de service public qui se traduiraient dans les conceptions techniques. Les concepteurs de véhicules défendraient aussi leur point de vue « artistique », en réclamant tous les délais et

719 Concernant la genèse du syndicat des techniciens de radio-électricité, Bluwal évoque sa provenance d' « une branche du syndicat autonome radio » (1974, p. 120).

720 Toutefois, la genèse du SNRT-CGT reste floue, faisant l'objet de récits pas toujours cohérents entre eux dans Bluwal, 1974 ; Rannou, 1988 ; Bourdon, 1990. Toujours est-il qu'un conflit entre le syndicat des techniciens et les équipes de tournage de l'ORTF aurait présidé à la création d'un syndicat spécifique à ces derniers. Il y aurait lieu d'en préciser les enjeux, puisque, comme on le verra, ce conflit cinéma/télévision se réitérera.

crédits nécessaires à la perfection de leurs réalisations. Enfin, au sommet, des dirigeants hauts fonctionnaires périodiquement nommés par le gouvernement tenteraient de mettre bon ordre dans ce monde mystérieux, agité par de fréquents conflits sociaux.

Suivant Bourdon, on voit ainsi apparaître un « système d'action concret » (Crozier *et al.*, 2014) doté d'une très forte autonomie, et polarisé autour de deux populations se différenciant par l'extraction sociale, la formation, la fonction dans l'organisation, la culture professionnelle. Dans cette polarité, plusieurs acteurs plus faibles numériquement jouent leur partition : ingénieurs, réalisateurs, direction. La polarité SUT/SNRT organise les relations professionnelles jusqu'à l'éclatement de l'ORTF en 1974.

1.2. La télévision comme espace de qualification : le statut de 1960

Selon Bluwal (1974), la négociation d'un statut unique pour l'ensemble du personnel de la radiotélévision française, commencée en 1957, vise « à unifier dans la même maison les centaines de professions d'origines diverses qui concouraient à l'élaboration des émissions radio et télévision ». Suivant la thèse de sociologie de Jean-Louis Renoux (2011, p. 84), portant sur les normes d'emploi dans l'audiovisuel, le nouveau statut doit permettre de sortir d'une « régulation duale des emplois car la direction de la RTF recourt massivement aux occasionnels (...) pigistes et cachetiers, afin de contourner les coûts et les obligations du statut de fonctionnaire ». En effet, l'adoption du statut rompt aussi bien avec le statut de fonctionnaire qu'avec la pratique du cachet pour les équipes. De plus, au moment du changement de statut, les rémunérations sont augmentées de 25 à 40% selon les fonctions, ce qui concourt à son acceptation (Bourdon, 1990, p. 61). En dépit de la polarité professionnelle entre techniciens de structure et équipes de plateau (et de débats internes à la CGT ; Rannou, 1988), le statut est accepté par les deux principaux syndicats et adopté par une large majorité du personnel (6 500 salariés ; Hornn, p. 96)⁷²¹. Des négociations séparées auront lieu pour les réalisateurs et les directeurs de la photographie (mais aussi pour les comédiens, journalistes et musiciens).

Nous ne disposons pas de matériau touchant le déroulé de la négociation. Pour cette raison, nous nous reportons directement au décret d'application pour restituer les traits principaux du statut de 1960 (1.2.1.) et le type de qualification du travail qu'elle institue (1.2.2). Suite à cela, nous revenons sur les conditions de mise en œuvre du statut (1.2.3). Enfin, nous verrons ce qu'il advient des réalisateurs, soumis à un autre régime professionnel (1.2.4.).

721 Les salariés choisissant de rester fonctionnaires représentent surtout des personnels âgés et de condition modeste (Bourdon, 1990, p. 62).

1.2.1. Le statut de 1960 : de l'espace de qualification au monopole de production

Suivant le décret d'application du statut de 1960⁷²², une décision du directeur général de la RTF, prise après consultation du comité central des personnels, fixe pour chaque fonction les diplômes, titres professionnels et autres conditions exigées pour le recrutement intérieur et extérieur (art. 31). Le recrutement donne dès lors accès à l'une des fonctions permanentes, réparties en niveaux désignés par les premières lettres de l'alphabet (art. 17).

Cette intégration des diverses fonctions en une grille alphabétique est restituée comme suit dans la thèse de sociologie de Georges Hornn (1992, p. 99-100).

Le statut de 1960 prévoit un classement par lettre de « A » à « O ». La lettre « A » correspond à l'absence de qualification et les qualifications s'accroissent au fur et à mesure de la progression dans l'ordre alphabétique. (...) À la lettre « D » est reconnu le niveau BEPC, à la lettre « E », le niveau d'un brevet professionnel, à la lettre « F » le niveau du bac. Les assistants de direction premier niveau de la catégorie des cadres débutent à la lettre « J » ainsi que les chefs de brigade technique responsable des émetteurs. Les administrateurs ainsi que les ingénieurs sortant des grandes écoles sont recrutés au niveau « M ».

On voit donc toutes les fonctions, qu'elles soient liées à la structure technique, à la recherche, à l'encadrement ou encore à la production, intégrées dans une échelle unique désignée par des lettres de l'alphabet. Comme l'indique Hornn, « L'art du reclassement consiste à faire entrer tout le monde dans les lettres ». Suivant cet auteur, ce procédé efface les différences de nature entre les activités situées à un niveau équivalent.

En outre, pour chaque lettre existent des niveaux : stagiaire, puis confirmé 1, 2 ou 3 (niveau le plus élevé). Le primo-engagement donne obligatoirement lieu à un stage de quatre à douze mois, sauf pour les niveaux où la position de stage n'existe pas (art. 33). À l'issue du stage, l'agent est nommé dans la position confirmée 1, et peut encore monter (art. 20). Enfin, en principe, l'établissement assure selon ses besoins et ses possibilités le perfectionnement de ses agents dans la fonction exercée et leur formation en vue de leur recrutement dans une fonction supérieure (art. 36). Un salarié peut ainsi changer de lettre par concours interne, auquel cas « il est automatiquement placé en "maximum". C'est reconnaître au concours une importance de premier ordre pour l'accès à une fonction » (Hornn, 1992, p. 99-100). Tout recrutement donne lieu à la délivrance d'une lettre d'engagement indiquant : la fonction ; le niveau (lettre) ; la position (stage, confirmé 1, 2 ou 3) et le lieu de travail (art. 32).

722 Décret n°60-125 du 4 février 1960 portant statut des personnels de la radio-diffusion-télévision française, Journal officiel du 14 février 1960, p. 1462.

Est ainsi défini un espace de « qualification procédurale » (Piotet, 2002) : la procédure se base sur un classement hiérarchique des postes, dont l'accès dépend du niveau de formation attesté par un diplôme ou de la réussite à un concours. La mobilité est réglée par l'ancienneté et par concours interne. Ces modalités de qualification ne sont pas fondamentalement distinctes de celles mise en œuvre dans la production cinématographique, où la formation en école est requise pour différents postes, et la carrière réglée par le nombre de tournages effectués à un niveau de qualification déterminé. Toutefois, dans le statut de 1960, les qualifications relatives à l'équipe de production sont intégrées dans une architecture plus vaste, où elles côtoient d'autres activités (techniques, administratives). En un sens, la classification du cinéma est dénaturalisée, à travers une abstraction des métiers, dorénavant classés par de simples lettres et regroupés dans une échelle commune à l'ensemble de l'établissement. Cette abstraction va plus loin que le contrat collectif d'industrie de 1936, qui distinguait encore, nominativement, les ouvriers non qualifiés et qualifiés, la maîtrise et les employés administratifs, et encore d'autres catégories minoritaires. Le statut de 1960 s'en distingue par la continuité de l'échelle de qualification, qui se reflète dans la grille indiciaire de rémunération (art. 21-23)⁷²³. La référence à cette grille indiciaire achève de situer le statut de 1960 dans le sillage des classifications dérivées de la fonction publique (Saglio, 1988, p. 55), en dépit du fait que le personnel adoptant ce statut perde la qualité de fonctionnaire.⁷²⁴

Enfin, une autre clause du statut accroît encore l'inscription des salariés permanents dans l'entreprise : le monopole de production. L'article 3 du statut indique en effet que « L'établissement fait appel exclusivement à ses personnels pour la conception, la production, la réalisation et la diffusion des émissions sonores ou visuelles (...) ». Or, ce point est « le plus lourd de conséquences, celui qui déchaîne le plus de passions chez les personnels » (Bourdon, 1990, p. 64), dans la mesure où il engage l'embauche de personnel occasionnel. En effet, pour le personnel permanent, « L'article doit alors se lire comme suit : l'établissement fait appel à ses personnels *permanents* pour fabriquer ses émissions » (*idem* ; nous soulignons). Ce faisant, le personnel permanent se situe sur le terrain du mandat (Hughes, 1996), c'est-à-dire sur ce qu'il considère être sa prérogative. Ce monopole de production complète le

723 La fonction de base, correspondant à l'indice 100, est celle de l'agent classé au niveau le moins élevé à la position stagiaire (art. 22). À chaque niveau correspond ensuite un indice de rémunération, fixé par arrêté conjoint du ministre de l'information et du ministre des finances, sur la proposition du directeur général de l'établissement (art. 21). La rémunération mensuelle d'un agent est ainsi égale au produit du centième du salaire de base attaché à l'indice 100 par l'indice de rémunération attribué à la fonction qu'il remplit. Le salaire est abattu par région (art. 23). Peuvent s'ajouter une prime d'ancienneté (art. 25) et diverses primes et indemnités (risque, responsabilité particulières, d'exploit, etc. (art. 26) ; travail supplémentaire (art. 44), travail décalé, enfants à charge, etc.).

724 Des recherches complémentaires pourraient viser à déterminer si les métiers du tournage (et autres fonctions) font l'objet d'une formalisation spécifique, comme un sous-ensemble de l'échelle de qualification générale.

principe de consultation du personnel, par l'intermédiaire d'un comité paritaire d'établissement chargé d'étudier toute question soumise à son examen par le directeur général (art. 13).

Pour conclure cette restitution des principaux traits du statut de 1960, ajoutons que la durée du travail est de 45 heures hebdomadaires, les congés de 26 jours ouvrables, et que sont incluses diverses dispositions sur la discipline, la santé, la cessation d'activité ou concernant les œuvres sociales.

1.2.2. La mise en œuvre du statut devient un lieu de conflit

Défini sur le papier, le statut doit être mis en œuvre. Or, ce passage du texte aux actes n'a pas le caractère de l'automatisme, loin s'en faut. Différentes commissions ont en charge de rendre le texte praticable, que ce soit en matière de classement des fonctions ou de recrutement.

Le classement des fonctions relève ainsi de comités paritaires spécialisés (ce qui évoque la commission de délivrance de cartes de réalisateurs, évoquée plus haut), devant rassembler dans de mêmes niveaux des fonctions de nature diverse. Hornn (1992, p. 99-100) évoque les difficultés à faire concorder hiérarchie des fonctions exercées et position dans la grille de classification. Ainsi : « L'on peut imaginer aisément les discussions byzantines qui s'ensuivent notamment au sujet de fonctions ou catégories ne disposant pas de certaines lettres. Pour les administratifs, par exemple, il n'existe pas de lettre "E" et l'on passe directement de "D" à "F". » Outre ces difficultés techniques, s'ajoute une dimension politique, dans la mesure où la grille de classification se manifeste comme support de « comparaison permanente entre les personnels » (Bourdon, 1990, p. 62), donnant lieu à de multiples ajustements :

La mise en place donne déjà lieu à des négociations extrêmement difficiles. Des commissions bipartites négocient par cas individuels souvent, au lieu de négociations globales par catégories qu'avait envisagées la Direction de la RTF. On imagine l'ampleur du labeur : « Il y avait des cas pivots qui en réglaient cinquante à la fois. Au total on a siégé deux ans. Parfois on siégeait jusqu'à deux heures du matin cinq fois par semaine. Pendant qu'on siégeait, il y a eu huit cent cinquante nouveaux recrutements, et il a fallu siéger à nouveau... » [syndicalistes SNRT-CGT]. Les désaccords sont nombreux, y compris entre syndicats. Un exemple : « Les techniciens étaient farouchement opposés à ce que les scriptes soient placées au même niveau que les assistants-réalisateurs. Ils ont même menacé de faire grève » [syndicalistes SNRT-CGT]. À nouveau les deux légitimités s'affrontent. Le blocage sur la fonction de scripte, à la fois totalement féminine, cinématographique et cégétiste, est révélateur. Tous les témoins l'évoquent, car « il a failli faire capoter le statut ».

Le cas présenté par Bourdon est d'autant plus sensible que la secrétaire générale du SNRT-CGT n'est autre qu'une scripte (Violette Franck). Le classement des fonctions ne se présente donc pas comme réflexion dépassionnée visant le positionnement de différentes qualifications les unes par rapport aux

autres, en fonction notamment des critères d'accès et des caractéristiques des postes de travail. Ce classement s'avère en fait un lieu de conflits entre grandes organisations syndicales, chacune cherchant à valoriser ses troupes.

Bourdon donne un autre exemple relatif à la dimension politique de la classification : le cas des employés et ouvriers situés tout en bas de la grille (Bourdon, 1990, p. 64) :

Les manuels, les « petites catégories » sont au plus bas dans la hiérarchie (des lettres A à E), sentant le poids de l'autorité dans une technique qui en exige : les personnels de plateau (manutentionnaires, magasiniers), les chauffeurs, les gardiens. Dans les années soixante, leurs effectifs croissent continûment, à la mesure de la production télévisée, car pour déplacer, transporter, manipuler ces lourds matériels, il faut beaucoup de bras.

La revalorisation de ces fonctions dans la grille donne lieu à une première expérience intersyndicale, cette fois, face à la direction.

La définition de l'espace réel de qualification n'a donc rien de la mise en œuvre automatique des principes.

La dimension consultative de la mise en œuvre du statut se poursuit au niveau du recrutement intérieur (mais aussi en matière disciplinaire), assuré par des conseils paritaires spécialisés composés pour moitié de représentants de l'établissement (la présidence ayant voix prépondérante) et pour moitié de délégués élus du personnel (art. 15 du statut de 1960). En outre, un comité central des personnels est saisi, à titre consultatif à nouveau, de toute mesure de recrutement extérieur concernant une fonction classée en catégorie III (la plus élevée) ; il est composé d'un tiers de personnalités étrangères à l'établissement, d'un tiers de représentants de l'établissement nommés par le directeur général, d'un tiers de délégués élus du personnel (art. 14).

Le classement des qualifications concerne le personnel permanent, titulaire du monopole de production, et doté de cohésion par son volume, ses droits et son périmètre défini. Toutefois, l'établissement conserve la possibilité d'engager des agents à titre occasionnel ou à temps partiel, pour faire face à des besoins de durée limitée. En outre, le statut régit le personnel permanent, laissant subsister dans une « zone grise » de l'emploi (Dieuade, 2017) : personnel occasionnel embauché malgré le monopole de production. Ces occasionnels ne bénéficient évidemment pas des dispositions du statut (art. 2).

Dans les faits, ce principe est abondamment exploité par la direction, prolongeant des pratiques préexistantes (par exemple dans le recours à des scénaristes extérieurs), qui s'accroissent compte tenu du développement de l'activité, notamment du fait du lancement d'une seconde chaîne à partir d'avril 1964. Au final, selon Bourdon (1990, p. 65), « la direction plaide pour des dérogations qu'elle discute avec les syndicats ». Pour ces derniers, il s'agit de contrôler le recours aux occasionnels et la production d'heures à l'extérieur, notamment à travers des coproductions. Selon Renoux (2011, p. 84), « le nouveau

statut s'est ajouté aux précédents sans réellement permettre une meilleure flexibilité des emplois permanents, ni la réduction des emplois précaires ».

1.2.3. Les réalisateurs : un statut particulier, qui introduit une conception patrimoniale de la qualification

Le statut de 1960 exclut certaines catégories, comme les journalistes, les musiciens, mais aussi « certains collaborateurs occupant des fonctions non prévues par la décision du directeur général de l'établissement » (art. 1). Bourdon (1990, p. 62-63) signale ainsi le traitement particulier réclamé par certaines catégories de l'équipe de tournage, notamment les directeurs de la photographie, qui font l'objet d'un protocole particulier en mars 1963 ou les musiciens et choristes soumis au décret du 22 avril 1963. Mais c'est surtout le statut des réalisateurs, qui consacre un effort de démarcation par rapport au statut général.

Les réalisateurs refusent le statut. S'y substitue un protocole ratifié avec la direction en 1963, et suivant lequel le réalisateur « dirige les activités des personnels temporairement affectés à la réalisation, en vue d'en obtenir la meilleure expression visuelle et artistique » (Bourdon, 1993, p. 437). Selon Bourdon (*ibid.*, p. 438-439), ce statut traduit « une série de compromis autour de la technique et des missions de la télévision », en définissant le réalisateur comme « homme du direct ». Une commission d'homologation paritaire (syndicats-direction) est chargée de recruter les nouveaux réalisateurs en leur délivrant une carte, après une période de deux ans d'exercice comme assistant-réalisateur. Un *numerus clausus* est établi. Une grille de rémunérations par émission est définie, plaçant la dramatique au sommet, les documentaires au milieu et les émissions télévisées en bas (un même réalisateur pouvant être amené à diriger plusieurs types de tournage).

Ainsi, le statut des réalisateurs de télévision reproduit les principes de clôture professionnelle et d'apprentissage du métier, au moment même où le cinéma est traversé par des vents contradictoires : la Nouvelle Vague met en cause l'exercice d'une carrière type, tandis qu'une nouvelle réglementation du CNC double le nombre de cartes professionnelles dans les équipes. Ce retour en force de la carte professionnelle est lui-même explicitement motivé par l'idée de distinguer deux marchés du travail, celui de la télévision et celui du cinéma, en s'attachant à « définir les qualifications professionnelles des techniciens de la cinématographie »⁷²⁵.

Au regard de l'histoire passée, la situation des réalisateurs de télévision évoque aussi celle des metteurs en scène engagés par les compagnies des années 1900-1910. On peut poursuivre cette analogie, en

725 « Cartes d'identité professionnelles », Décision n°51 du directeur du CNC dans *Bulletin d'information du CNC*, n°89, octobre 1964, p. 146-149.

associant le rôle de directeur des programmes au sein de la télévision à l'ancienne fonction de directeur artistique dans les compagnies intégrées.⁷²⁶

Au sein du monopole, l'intermittence de l'emploi des réalisateurs est complètement contrôlée par le *numerus clausus* et la possession de la carte professionnelle. Alors que dans le cinéma, le nombre de cartes distribuées n'est pas limité par principe, c'est le cas à la télévision. Aussi la carte acquiert une dimension plus patrimoniale que dans le cinéma (Piotet, 2002) : elle est le propre d'un nombre défini d'individus qui jouissent sans partage de l'emploi disponible. En outre, si les réalisateurs sont engagés le temps d'une production, leur rémunération dépend du produit. En cela aussi, leur condition s'approche de l'ouvrier de métier, dont la rémunération dépend du « prix fait », c'est-à-dire du prix négocié de l'ouvrage, selon une pratique normale au XIX^{ème} siècle (Cottureau, 2002, p. 1528), alternativement au salaire (minimum) lié à la qualification.

Comme pour compenser l'incertitude sur la qualité artistique du produit, les réalisateurs conservent, à travers l'intermittence des engagements, les atours de l'artiste romantique, sans attache. Mais cette intermittence est compensée par le monopole des engagements. Ce faisant, si chaque tournage fait l'objet d'un contrat, s'inscrivant en cela dans une grammaire salariale, la dimension patrimoniale de la qualité de réalisateur de télévision se prolonge dans son droit d'auteur (Bourdon, 1993, p. 438) :

Le texte de 1963 confère au réalisateur un autre avantage — et, cette fois, l'influence de la Nouvelle Vague se fait sentir. Ils peuvent être également auteurs des œuvres qu'ils réalisent, ainsi que producteurs. (...) L'auteur non réalisateur, par contre, est marginalisé dans la télévision d'alors : mal payé, il est exclu du travail de réalisation, il ne va pas aux répétitions. Dans la fiction, dans le documentaire, le réalisateur est le plus souvent coauteur ou seul auteur. Juridiquement, qu'il soit associé ou non à un auteur, il touche automatiquement, à partir de 1965, des droits d'auteur en tant que réalisateur.

Ainsi, plus encore que les réalisateurs de cinéma, les réalisateurs de télévision sont consacrés en figure double, à la fois salariés et artistes indépendants. La tension entre salariat et indépendance est encore sensible dans le rapport des réalisateurs à la direction de l'entreprise (Bluwal, 1974, p. 222) : « ...en plus de mon travail, j'avais presque tous les jours, en tant que délégué, à rencontrer les gens de la direction. Et parfois, au terme de la discussion, il fallait, pour régler ou trancher un problème, que nous montions dans le bureau du directeur général de la radio-télévision française ». Ces ambiguïtés s'expriment encore dans le fait syndical : « L'image dominante que l'on retrouve dans la presse, dans la critique, mais aussi dans l'esprit des dirigeants d'alors, c'est le talentueux metteur en scène de

⁷²⁶ Dans les deux cas, les scénaristes restent au seuil de l'établissement et à l'extérieur du salariat.

dramatiques, syndiqué à la CGT, à gauche, et accroché à son statut, au risque d'être critiqué pour son "corporatisme" » (*idem*).

1.3. La qualification sous dépendance de la gestion de l'emploi (1960-1975)

L'intégrité de l'entreprise comme espace de qualification, tel que défini en 1960, est d'emblée grevée par l'existence d'un volet d'emploi occasionnel, hors statut. Cette hétérogénéité ne fera que s'accroître, sous l'impulsion d'Albert Ollivier (directeur des programmes de 1959 à 1964) dans la foulée de la fondation de l'ORTF et de la création d'une seconde chaîne en 1964. La période est au développement d'« un secteur lourd de production filmée à côté des moyens légers du journal télévisé et du reportage » (Bluwal, 1974, p. 203). Ces évolutions inaugurent une double mise en cause du monopole télévisuel : « Ces deux décisions capitales, celle d'instituer un secteur de travail temporaire qui permet la sous-enchère contre les personnels de l'Office, et celle de créer un secteur privé de coproduction de feuilletons qui fait de l'Office la vache à lait du profit, c'est sous l'administration Contamine qu'elles vont être prises » (Bluwal, 1974, p. 248). L'ère Contamine, directeur de la télévision de 1964 à 1967 puis de 1973 à 1974, désigne ainsi, sous la plume de Bluwal, les forces de désintégration du monopole industriel, et ses conséquences sur le personnel de la télévision.

Nous référant au récit de Bluwal aussi bien qu'à un matériau d'archives relatives à l'ORTF⁷²⁷ et aux travaux existants sur la période étudiée, on reviendra sur l'émergence de ces nouvelles normes productives (1.3.1). Suite à quoi nous restituons une nouvelle politique d'entreprise, passant par la diversification des normes d'emploi et l'externalisation de la production. Nous verrons ainsi en quoi la progressive désintégration du monopole industriel engage un renouveau du questionnement sur l'espace de qualification professionnelle (1.3.3).

1.3.1. La marginalisation du direct et l'émergence d'un discours nouveau sur le produit

L'activité de travail est prise en tension entre deux techniques de référence : le film, hérité du cinéma, et la vidéo, plus légère (Bourdon, 2010). D'un côté, « des équipes lourdes de long métrage se forment à Joinville et les premières grosses dramatiques démarrent ». De l'autre, « la vidéo proliférait, aux Buttes se montaient studio sur studio, toute une infrastructure de tournage, de montage et de finition des films s'élaborait, la grande époque des reportages s'ouvrait » (Bluwal, 1974, p. 205). On peut voir dans ce moment les prémisses d'une diversification de l'expérience des équipes de tournage intermittentes entre production pour la télévision et production pour le cinéma (Rannou, 1992). Cette expérience ne fera que s'amplifier comme on le verra.

727 Archives nationales, 19930055 2, ORTF 1968-1969.

En outre, la technique film et la technique vidéo se rapprochent, dès lors que l'on commence à maîtriser l'enregistrement vidéo (magnétique), ce qui a pour conséquence de marginaliser le direct. Pour Ledos *et al.* (1986, p. 51), la capacité nouvelle d'enregistrement inaugure un enchaînement causal, menant à la fin de la dramatique en direct et de ses ambitions à la fois esthétiques et éducatives : « le "magnétoscope", a sonné le glas de cette télévision ». S'y substitue un « comportement dilatoire » (possibilité de recommencer plusieurs fois les prises, inflation de la durée des tournages), qui occasionne une baisse sensible du niveau technique des réalisateurs, comparativement aux standards de qualité élaborés en référence aux dramatiques en direct. « Certaines dramatiques n'ont jamais été diffusées parce que les insuffisances de l'enregistrement étaient telles qu'aucun montage n'était possible » (*idem*).

Pour Bourdon (1993, p. 439), ce type de pratique est imputable aux réalisateurs eux-mêmes, sous l'influence du cinéma : « La plupart [des réalisateurs] abandonnent le direct avec soulagement ». A défaut de films, ils utilisent le magnétoscope, « mais en exploitant au maximum les possibilités de montage, comme pour faire ressembler la bande magnétique à de la pellicule film » (*idem*). De nombreuses émissions de variétés sont maintenant diffusées en différé. Le direct ne suscite plus l'intérêt des débutants.

Mais cette évolution technique s'accompagne aussi d'une redéfinition de la politique des programmes « influencée par le marketing », ce « qu'incarne Alain Peyrefitte, ministre de l'Information de 1962 à 1966 » (Bourdon, 1993, p. 440), substituant à la notion de « public » celles de « marché », « d'opinion », « d'audience ». Cette orientation favorise le tournage de magazines d'information, de feuilletons, de séries, de variétés et de jeux. « Il faut à cette télévision nouvelle des émissions moins chères, plus populaires, en plus grand nombre » (*idem*). Bluwal (1974) y voit, à partir de 1972, « obstinément, insidieusement — par la dictature des sondages, l'abaissement systématique des coûts au-delà de tout réalisme, l'installation d'une productivité exacerbée —, l'esprit de profit s'établir à l'intérieur de l'ORTF sous couvert de réforme ». Il dénonce « des émissions de jeu dont l'idéologie est parfaitement réactionnaire », « l'envahissement par les émissions de variétés dont la base est le matraquage du disque à succès » et la mise à la botte de l'information.

1.3.2. De la diversification des normes d'emploi à l'externalisation de la production

Ces évolutions dans l'activité de travail et dans le produit, Bluwal les associe à une nouvelle politique d'entreprise touchant la gestion de l'emploi : en plus du personnel de l'Office⁷²⁸, le recours à un personnel occasionnel s'accroît, mobilisé par l'intermédiaire de prestataires. Bluwal situe cette externalisation de l'emploi dans le prolongement de la loi de création de l'ORTF en 1964⁷²⁹. Le

728 Pour le personnel permanent en 1969 : 11 600 salariés au statut, 1 600 journalistes, musiciens et autres hors statut ; Bourdon, 1990, p. 305.

729 Loi du 27 juin 1964 sur la radio-télévision, Journal officiel du 28 juin 1964.

deuxième décret d'application⁷³⁰ porte sur le statut des personnels (sauf journalistes, musiciens et surtout agents occasionnels) « pour faire face à des besoins de durée limitée » (art. 2). Cette exception au statut général s'accompagne d'un affaiblissement du principe de monopole de production : dorénavant, « L'Office fait appel pour la conception, la production et la réalisation des émissions sonores ou visuelles, d'une part, à son personnel, d'autre part, aux concours et moyens extérieurs que le directeur général juge nécessaire » (art. 3). La mobilisation de personnel occasionnel n'a donc formellement plus de limites.

En outre, l'année 1964 voit la création d'une deuxième chaîne. Pour Bluwal, « la solution normale eût été qu'à ce développement corresponde un recrutement de personnel, à l'intérieur de l'Office, en équipes de production de cinéma, depuis le caméraman et le monteur jusqu'au machiniste et à l'électricien » (Bluwal, 1974, p. 243-244). En fait :

On va donc créer de toutes pièces, et pour ainsi dire en les finançant, des maisons privées où un patron louera — en prélevant son profit au passage — les mêmes caméramen, monteurs, machinistes ou électriciens à l'ORTF, selon les besoins de celui-ci. Ce système dit de « prestation de service » a, pour la direction de l'ORTF, tous les avantages — ce sont les avantages bien connus du « travail temporaire ». Aucune responsabilité à l'égard des salariés employés, on paie globalement le patron pour le service rendu, et c'est lui qui a les problèmes syndicaux — s'il s'en trouve. Mais surtout, on crée une concurrence entre un secteur bien organisé, celui des techniciens de l'Office, et un secteur anarchique de droit privé, où le patron fait la loi, paie aux gens qu'il emploie des salaires misérables, car la nécessité de travailler tenaille les techniciens, désormais — le courant s'étant inversé — issus d'un cinéma en pleine crise. Et cette concurrence, logiquement, doit rabattre les prétentions des salariés bien organisés.

Aux deux régimes d'emploi préexistants (permanent / occasionnel) s'ajoute une nouvelle norme d'emploi, celle d'un travail intérimaire mal défini, la codification de l'intérim n'ayant lieu qu'en 1972 (Belkacem *et al.*, 2011). Cet approfondissement dans la mise en cause du monopole accroît la différenciation de deux marchés du travail, entre un marché interne dont le périmètre correspond au personnel permanent de l'entreprise et un marché externe sans couverture conventionnelle. Cette dualisation salariale confronte le fait syndical à ses limites, les syndicats de l'ORTF étant centrés sur le marché interne.

730 Décret n°64-738 du 22 juillet 1964 portant statut des personnels de l'Office de radiodiffusion-télévision française, Journal officiel du 23 juillet 1964, p. 6553 et suivantes.

L'externalisation de l'emploi s'accompagne d'une mise en cause du statut du personnel de l'Office. Si l'on se réfère au rapport Diligent⁷³¹, publié en avril 1968, les personnels ont perdu, avec le statut adopté en 1964, leur pouvoir sur le recrutement, la mobilité et les conditions de licenciement :

Les commissions paritaires spécialisées, autrefois consultées en matière de recrutement, d'avancement, de licenciement, sont maintenant réduites aux questions disciplinaires. Les cas de licenciement ou de dénonciation du contrat de travail peuvent avoir lieu et être effectués à discrétion par le directeur général (dans les conditions fixées à l'article 23 du Livre I du Code du travail) et donnent seulement droit à une indemnité calculée dans des conditions analogues à celles du droit commun du travail.

Enfin, cet affaiblissement statutaire n'épargne pas les réalisateurs. Suivant le récit de Bluwal (1974, p. 238-239), leur statut est combattu immédiatement après son adoption : « Ollivier [directeur des programmes jusqu'en 1964] avait entrepris de dénoncer le protocole des réalisateurs conçu au moment où ceux-ci, par l'intermédiaire du direct, pesaient sur la production d'une façon déterminante ». Bluwal situe cette mise en cause dans le cadre de l'affrontement intersyndical : « Les autres groupes, administratif et technique, avaient l'intention de reprendre le devant de la scène, et la réduction du rôle que nous avions était indispensable à ce projet » (*idem*). Cette tension s'exprime en commission paritaire de recrutement (*idem*) :

À la dernière commission qui eut lieu avant la dénonciation, la bataille s'engagea sur le nom d'un réalisateur à recruter dont les références — les critères, comme on dit — étaient quasi inexistantes, mais dont on savait bien qu'une main ministérielle le poussait violemment aux reins. Ce coup-ci, le népotisme faisait son entrée officielle. Ollivier était visiblement très contrarié d'avoir à le défendre ; nerveux, il était déjà malade. Mais laisser nommer ce monsieur, c'était lui faire prendre la place d'un réalisateur authentique. Nous n'étions pas d'accord.

Ce recrutement polémique annonce le bouleversement engagé par le nouveau directeur, Claude Contamine, qui engage la révision du statut des réalisateurs, par l'ouverture de la profession. Selon Bluwal, un protocole ratifié en 1965 « permet l'entrée, pratiquement, de n'importe qui dans la maison, pour y faire n'importe quoi » (Bluwal, 1974, p. 245-246). Bluwal (*ibid.*, p. 98-99) restitue l'ambition du projet comme suit :

731 Archives nationales, 19930055 2, ORTF 1968-1969, Rapport de M. André Diligent, en conclusion des travaux de la Commission de contrôle chargée d'examiner les problèmes posés par l'accomplissement des missions propres à l'Office de radiodiffusion-télévision française, Tome 1, Etudes et conclusions. n°118, Sénat, 1967-1968, déposé le 13 avril 1968.

noyer le corps des réalisateurs existant et dont un certain nombre ne transigent pas sur la charte de leurs droits — et, encore une fois, parmi ceux-là la conscience syndicale ou politique n'est pas la règle, il s'en faut —, les noyer dans une marée de nouveaux réalisateurs qu'on s'efforcera de choisir dans le vivier sous-alimenté des chômeurs du cinéma, où la crise est déjà aigüe.

Bourdon (1993, p. 440) donne une lecture de la mise en cause du protocole, vu de l'extérieur du groupe des réalisateurs :

Le *numerus clausus* faisait l'objet de contestations multiples. Nombreux sont ceux qui frappent à la porte, notamment les proches collaborateurs des réalisateurs : producteurs, auteurs, personnels de production. Ceux-ci reconnaissent parfois difficilement au réalisateur son autorité de maître d'œuvre (...). Enfin, au nom de la liberté de l'artiste, certains postulants plus jeunes récusent le système de la carte professionnelle et le caractère « soviétique » (selon un réalisateur de documentaire homologué en 1965) de l'organisation.

Attaqués, les réalisateurs se résolvent à faire grève pendant deux mois, mais sans trouver d'appui significatif dans l'entreprise (hormis les assistants et les scriptes), éprouvant ainsi les limites du syndicalisme catégoriel. L'entrée en application du nouveau protocole en 1965 suscite l'augmentation du nombre de réalisateurs, passant de 156 à 1963 à 525 en 1966, puis à 880 en 1970 (Bourdon, 1993, p. 440).

Bourdon (1993, p. 441) résume le sens revêtu par ce statut des réalisateurs dans l'orientation prise par l'activité de l'entreprise : « Nombreux à vivre de la réalisation régulière d'émissions quotidiennes ou hebdomadaires peu prestigieuses, ceux qu'on appellera dans les années 1970 les "soutiers" de la réalisation n'ont plus les ambitions des débuts. Leur métier est devenu affaire de revenu — et leur vocation artistique a été reléguée dans un futur inaccessible ». Enfin, une part minoritaire des réalisateurs évolue vers l'administration de la production, dans le fil de l'accroissement des postes d'encadrement. Les réalisateurs se voyant comme des artistes se réduisent à une poignée « soumis, de plus en plus, à l'arbitraire du prince » (*idem*).

Malgré tout, Bluwal (*op. cit.*, p. 98-99) pondère la portée de ce protocole, en suggérant la redéfinition de divisions parmi les réalisateurs, entre des professionnels chevronnés et des entrants, soudainement promus mais manquant de métier et de légitimité : « De deux cent cinquante, le nombre théorique des réalisateurs va, d'un seul coup, passer à mille en 1966. Je dis théorique, car l'opération, bien conçue sur le papier, se révélera un demi-succès. Le plus souvent, les metteurs en scène ainsi recrutés vont retrouver à la minute la conscience de la dignité de leur métier ». En dépit de ce commentaire de Bluwal, l'ouverture de la profession ne fera que s'accroître au fil des années (Bourdon, 1993).

Enfin, en plus de la mise en cause des normes d'emploi, Bluwal évoque l'externalisation de la production elle-même, à travers le cheval de Troie que constitue la croissance de demande de feuilletons.

« À l'exemple de toutes les télévisions du monde, l'ORTF va avoir besoin de feuilletons de façon massive. Il est clair que ce besoin crée un marché, sinon mondial, du moins européen, du feuilleton » (Bluwal, 1974, p. 245). Cette mention faite à un marché européen n'est pas anodine : elle renvoie aux discussions entamées dès la fin des années cinquante au niveau communautaire sur la libéralisation des échanges audiovisuels (Dépétris, 2008). Toujours est-il que pour éviter le recrutement de personnel au statut, la direction générale de l'ORTF délègue la fabrication des feuilletons aux sociétés de cinéma privées ou à de nouvelles sociétés de production, commençant à émerger sur ce nouveau marché (Brigaud-Robert, 2011).

1.3.3. Vers la désintégration : quel espace de qualification ?

Il n'est donc plus possible de parler de monopole télévisuel. Au contraire, les deux évolutions relevées par Bluwal ouvrent une trajectoire de désintégration, au cœur de laquelle le statut du personnel se manifeste comme enjeu récurrent. Sans entrer dans une relation détaillée, on peut évoquer quelques épisodes significatifs de cet enjeu, concernant les équipes de tournage. Le rapport Diligent⁷³² entend en rendre compte, en visant à fonder le manque d'autonomie de l'ORTF (notamment sur les questions d'information) dans les conditions d'emploi du personnel. Le rapport raisonne comme suit :

Bien qu'ils ne bénéficient pas des avantages accordés aux fonctionnaires et à d'autres agents des services publics, les personnels de l'ORTF n'en sont pas moins soumis à des sujétions qui annulent pratiquement tous les avantages qu'ils auraient pu retirer d'un véritable statut de droit privé.

C'est ainsi qu'il n'existe pas à l'ORTF de comité d'entreprise, mais seulement un comité paritaire d'établissement, dont la seule attribution est « d'étudier toutes questions soumises à son examen par le Directeur général et relatives au fonctionnement et au développement de l'Office ».

D'autre part, assurant un service public, les agents de l'ORTF sont soumis en matière de grève aux dispositions de la loi du 31 juillet 1963 : nécessité d'un préavis, interdiction des grèves tournantes, et, d'après une décision du Conseil d'Etat du 4 février 1966 obligation d'assurer un service minimal d'information.

Enfin, les personnels de l'ORTF sont placés dans une « grille » hiérarchique analogue, en particulier du point de vue des rémunérations, à celles en vigueur dans la fonction publique. La souplesse en matière de promotion et de fixation des salaires, qui permet, dans les entreprises privées, d'avantager ceux qui se distinguent par leur conscience professionnelle et leur dynamisme, est d'autant plus impossible à l'ORTF que presque toutes les mesures concernant le personnel,

732 Archives nationales, 19930055 2, ORTF 1968-1969, Rapport de M. André Diligent, *op. cit.*

et en particulier l'avancement, sont soumises au visa préalable du contrôleur financier, celui-ci n'ayant d'ailleurs pas hésité récemment à bloquer toute promotion pour certaines catégories.

Les règles relatives au personnel s'ajoutent à celles posées par le statut de l'ORTF lui-même pour faire du directeur général un maître absolu, par qui sont prises toutes les décisions, sauf délégation donnée par lui et toujours révocable.⁷³³

Ce rapport entend ainsi établir que si le statut de 1960 visait à définir un espace cohérent de qualification et de mobilité, il manquait d'inclure le personnel resté fonctionnaire et le personnel occasionnel. Or le statut de 1964 aggrave la situation, en affaiblissant les commissions paritaires et en situant le personnel dans une situation croissante de dépendance par rapport à la direction : « le statut du 27 juin 1964 ne permettait, ni dans sa lettre, ni dans l'application qui en est faite, d'assurer une information impartiale et complète ».

Toutefois, bien que proposant une analyse lucide des évolutions du statut du personnel de l'ORTF, le rapport Diligent s'inscrit aussi dans une rhétorique du dénigrement, constante jusqu'à l'éclatement de l'ORTF (Ledos *et al.*, 1986, p. 57 et suivantes). Comme le relate Bluwal, les grèves qui y éclatent en mai 1968 ne sauront contrecarrer cette trajectoire politique et industrielle. Certes, l'unité intersyndicale demeure intacte jusqu'à la ratification des accords de Grenelle, en visant une revalorisation des salaires, une amélioration des conditions de travail et une plus grande maîtrise du personnel sur les orientations de l'office (Bluwal, 1974, p. 298). Mais des clivages se font jour sur « la différence établie entre les personnels permanents de l'ORTF et certains autres dont les garanties d'emploi sont nulles » (*ibid.* p. 301). Ainsi (*idem*) :

La manière dont il fallait intégrer la modification de leur statut dans les revendications — ou même l'opportunité de procéder à cette modification — donna lieu, entre autres, à de longues discussions. Le clivage ancien entre statutaires et « hors statut » [réalisateurs, producteurs, gens de la radio, journalistes] réapparaissait dans la grève elle-même. D'autant plus net que les « hors statut » étaient généralement considérés par les statutaires comme des « grandes gueules » dont l'importance était sans commune mesure avec leur rôle réel — et il faut dire que ça n'était pas toujours faux.

On voit ainsi des clivages, fondés dans l'hétérogénéité des conditions d'emploi, adopter un tour politique, les réalisateurs se situant majoritairement, suivant Bluwal, du côté des « gauchistes » (*ibid.* p. 303).

733 Rapport Diligent, *op. cit.*, p. 289-290.

En écho à ce clivage entre statutaires et hors statuts, la Société des réalisateurs de films affirme, dans le champ cinématographique, une « identité collective » propre (Thévenin, 2008) toisant le fait syndical constitué (*cf.* chapitre 5). De manière significative, c'est au cours de ces évolutions que, en 1969, le syndicat des techniciens de la production cinématographique est amené à inclure la télévision dans son sigle. Il devient le syndicat national des techniciens et professionnels du cinéma et de la télévision (SNTPCT)⁷³⁴, prenant acte de l'accroissement d'un marché du travail intermittent, au sein duquel il est amené à intervenir, comme on le verra.

Ultérieurement, la mise en cause du monopole se poursuit. Diverses archives relatives à l'ORTF font état, en 1968, d'une proposition de loi visant à autoriser l'office « à disposer de son monopole d'émission et d'exploitation en vue de la création de chaînes supplémentaires de télévision » ; de réflexions sur l'introduction de la publicité, chose faite la même année ; du projet de révision de l'organisation interne⁷³⁵, dans un passage d'une « bureaucratie mécaniste » à une « bureaucratie divisionnelle » (Mintzberg, 1981).

Un troisième protocole des réalisateurs voit le jour en 1972, année de création d'une troisième chaîne : la direction leur propose des contrats de deux ans, renouvelables, leur assurant un minimum de salaire et d'activité. Pour Bourdon (1993, p. 441), « c'est la rupture avec le statut d'artiste, travailleur "au cachet" », dans la mesure où les conditions d'engagement se normalisent, tout en nivelant le niveau des rémunérations. Ces évolutions se déroulent sur fond de clivage constant de la population de travail. En 1972, l'effectif moyen de l'ORTF compte 15 000 agents permanents (et 900 agents d'entretien), 1 100 emplois de renfort pour des fonctions de structure, et plus de 31 000 collaborateurs occasionnels, dont la fréquence d'engagement varie à l'extrême (de la collaboration régulière à la pige unique).⁷³⁶ Parmi ces derniers, on compte 442 producteurs et 497 réalisateurs payés au cachet⁷³⁷.

Conclusion intermédiaire : des compagnies de cinéma intégrées à la désintégration de la télévision

Dans les années 1920, la carrière de metteur en scène de cinéma cherchait sa légitimation à travers un discours sur la qualité d'Art du cinéma et la conquête d'un droit d'auteur de film (chapitre 2). Arrivé à

734 Entretien n°47 avec le délégué syndical du SFR-CGT.

735 Archives nationales, 19930055 2, ORTF 1968-1969, Etude de l'organisation de la télévision, 1969, p. 22.

736 Archives nationales 19930055 2, ORTF 1968-1969, Projet de budget pour 1974, Réponse aux questions de la commission des finances, de l'économie générale et du plan de l'Assemblée nationale, Question 22.

737 Archives nationales 19930055 2, ORTF 1968-1969, Projet de budget pour 1974, Réponse aux questions de la commission des finances, de l'économie générale et du plan de l'Assemblée nationale, Question 23/2. Parmi ces collaborateurs au cachet, on trouve aussi acteurs, compositeurs, producteurs et réalisateurs radio, musiciens, choristes, solistes, artistes de variété, dramatique, chorégraphique, lyrique, de complément, chroniqueurs...

l'âge adulte dans les années 1940, Bluwal témoigne de la normalisation de l'aspiration à pratiquer cette activité auprès d'une jeunesse cultivée. Mais le cloisonnement du marché professionnel par la carte aboutit à le faire recruter, comme d'autres, par la télévision, au sein de laquelle il va reporter son ambition initiale. Le recrutement, très ouvert, donne lieu à l'invention sur le tas des techniques de télévision, sur fond d'une comparaison aux techniques de cinéma.

Cette renaissance du studio intégré ouvre une période créative dans la télévision, dont la grande dramatique est l'emblème, parmi une pluralité de produits. Ce processus renvoie à la genèse des genres et sous-genres dans le cinéma : ici, il s'agit de la dramatique, du documentaire, des actualités, de la variété, autant de produits au sein desquels se distinguent encore des gammes et des catégories.

La fabrication des produits télévisuels engage la définition d'un espace de qualification, qui hérite de plusieurs décennies d'expérience de classification. Le statut de 1960 hérite ainsi directement du statut de la fonction publique de 1946. Cet espace de qualification est construit au fil de négociations, aboutissant à un résultat contrasté. D'un côté, il rassemble une grande diversité de catégories (administrative, technicienne de structure ou de tournage) sur une échelle unique ; en ce sens, la classification du cinéma est dénaturalisée. D'un autre côté, certains statuts spéciaux, notamment celui des réalisateurs, font l'objet de négociations séparées. Pour la plupart des catégories de personnel, l'entreprise se manifeste comme un marché interne, les réalisateurs, déjà situés au sommet d'une hiérarchie fonctionnelle, y trouvant le bénéfice d'une pratique quasi-patrimoniale de la qualification.

Toutefois, pas plus que dans le cinéma, les compromis passés ne sont inamovibles. L'espace de qualification est d'emblée grevé par le recours aux emplois occasionnels, hors statut, ce qui constitue déjà une entorse au monopole de production théorique du personnel statutaire. Or, cette tension entre deux régimes de qualification ne fait que croître au fil de l'adoption de nouveaux statuts d'établissement et du personnel jusqu'en 1975, date d'éclatement de l'ORTF. Sur cette période, la pratique de la qualification est saisie par l'évolution des normes d'emploi et l'appel aux sociétés privées de production. Ces deux points engagent une lecture politique de la trajectoire organisationnelle, sur laquelle insiste Bluwal : les statuts du personnel se succèdent, engageant une décomposition de l'espace de qualification initial, en même temps que l'externalisation de la production voit la fin du monopole de production. Cette externalisation, qui évoque la désintégration industrielle connue des décennies plus tôt par les compagnies cinématographiques, ouvre alors un questionnement nouveau sur l'espace de qualification pertinent, se décentrant de l'entreprise vers un marché externe, à l'image de ce que connurent les équipes de cinéma des années 1920.

2. La recomposition syndicale dans l'audiovisuel et le cinéma : l'année 1981⁷³⁸

L'année 1981 est marquée par un « conflit aigu »⁷³⁹ entre la direction du syndicat CGT de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT-CGT) et une partie des syndiqués, composée de techniciens intermittents travaillant essentiellement pour la télévision. Cet épisode évoqué dans plusieurs travaux (Rannou, 1992, p. 32 ; Darré, 2000, p. 100 ; Renoux, 2011, p. 81) est généralement traité de manière brève. Plusieurs auteurs soulignent l'attitude « corporatiste » de la direction du syndicat, les autres acteurs étant laissés dans l'ombre, ce qui confirme leur invisibilité relative face aux professionnels du cinéma. Le contenu du conflit, qui résonne des mois durant à l'échelle de la Fédération nationale du Spectacle CGT et modifie pour longtemps la configuration de la négociation collective dans les activités concernées, est illisible.

À la lumière des archives syndicales pour partie inédites de la Fédération nationale du Spectacle et d'entretiens avec des responsables syndicaux, acteurs ou témoins des événements, on voit émerger devant les équipes de cinéma de nouvelles équipes, très proches par leurs modalités d'engagement discontinu et leurs techniques de travail : les techniciens de l'audiovisuel. À l'époque, la profession cinématographique est délimitée par la possession d'une carte d'identité professionnelle attribuée à la plupart des membres de l'équipe technico-artistique. Dans ce contexte, la question posée est celle-ci : les dispositions juridiques applicables aux équipes de cinéma doivent-elles être élargies à l'audiovisuel, où les normes salariales sont plus défavorables ? L'hypothèse de cette ouverture engage la subversion d'un fait professionnel constitué de longue date, parmi les diverses catégories de travailleurs du spectacle.

À nos yeux, cet épisode témoigne d'une problématique typique de redéfinition des périmètres professionnels, interrogeant la notion même de qualification professionnelle : traduit-elle l'appartenance à un métier lié à la spécificité d'un produit (le film de fiction) ou la place dans une branche capable d'intégrer des établissements nouveaux (les sociétés de production audiovisuelle). De la réponse à cette question dépend le sens à donner au terme « audiovisuel » : s'agit-il d'un segment d'activité se distinguant du cinéma du fait de la destination télévisuelle du produit ou d'un terme global visant toute production d'image animée ? Des réponses antagoniques se font jour, aboutissant à scinder le fait syndical technicien en deux organisations distinctes, l'une restant au sein de la Fédération du spectacle, l'autre la quittant.

⁷³⁸ Cette section se base sur un article en cours de relecture dans la revue *Le Mouvement social*.

⁷³⁹ Fédération nationale du Spectacle (Paris), Résolution de la Commission exécutive, 23 novembre 1981.

En revenant sur ce conflit, nous visons à mieux comprendre la recomposition du dispositif de production, de diffusion et de consommation ciné-audiovisuelle en France, dans la période qui succède à l'hégémonie de l'ORTF (Bourdon, 1990). Observant le jeu interne au syndicalisme salarié, notre analyse apporte un éclairage complémentaire à celle des recompositions du patronat (Brigaud-Robert, 2011). Sous un aspect plus directement sociologique, nous continuons l'analyse des transformations des « systèmes professionnels fermés » (Segrestin, 1985), mais en insistant sur le caractère à la fois instituant et problématique des dispositifs juridiques (Didry, 2016). À partir du matériau constitué, le propos opère en deux temps. La première partie restitue les étapes du conflit. Une attention particulière est donnée au récit d'Anita Pérez, une monteuse débutant à l'époque, se trouvant en première ligne dans la revendication d'une homogénéisation des conditions professionnelles, du fait de ses caractères socio-professionnels et de son action syndicale (1.1). La deuxième partie propose une analyse du conflit, en tentant de mettre en évidence son ancrage dans les dispositions conventionnelles applicables (1.2.).

Les entretiens mobilisés sont les suivants :

- Jean Voirin. Ancien Secrétaire général de la Fédération nationale du Spectacle. Secrétaire adjoint en 1981. Ancien représentant des laboratoires ; entretien n°54 (2017).
- Denis Gravouil. Actuel Secrétaire général de la Fédération nationale du Spectacle, inactif en 1981 ; entretien n°52 (2015).
- Anita Pérez. Monteuse, en documentaire principalement, ayant débuté en 1979, alors syndiquée à la CGT ; entretien n°6 (2015).
- Daniel Edinger. Délégué syndical de la Fédération nationale du Spectacle ; réalisateur de télévision CGT en 1981 ; entretien n°46 (2015).
- Stéphane Pozdrec. Délégué général du syndicat national des techniciens et professionnels du cinéma et de la télévision (SNTPCT) en exercice depuis le début des années 1980 ; entretien n°45 (2014).

Ces entretiens sont indiqués dans le texte par leur numéro. Ils font partie d'un panel plus large de 54 entretiens avec des professionnels du cinéma et de l'audiovisuel.

Le matériau d'archives est constitué de documents consultés dans le courant de l'année 2017 au siège de la Fédération nationale du Spectacle et de l'action culturelle (rue des Lilas, Paris). Nous avons principalement exploité la documentation relative à l'activité du bureau fédéral entre avril et novembre 1981. La référence à ces documents est précédée de la mention Fédération nationale du Spectacle (Paris)

en note. D'autres fonds, relatifs au fait syndical dans l'audiovisuel⁷⁴⁰, en plus de sources déjà mobilisées, complètent ce matériau.

2.1. La production audiovisuelle : lieu de naissance d'une revendication nouvelle

Depuis la création de la Radiodiffusion-télévision française (RTF) en 1949, les moyens humains, organisationnels et techniques déployés par la télévision reproduisent, par certains aspects, ceux qu'a connu le cinéma. Dans les deux cas, des équipes techniques formées d'opérateurs, d'ingénieurs du son, etc., assurent la fabrication du produit sous la direction d'un réalisateur. Dans les années 1950, l'invention de la dramatique en direct, produit phare de la télévision, évoque une redéfinition des ambitions assumées par la fiction cinématographique depuis les années 1930 : un art nouveau, qui bénéficie des techniques et de l'amplitude de diffusion d'une industrie moderne. Toutefois, malgré ces similitudes, les collectivités de travail de la télévision et du cinéma appartiennent, jusqu'au début des années 1970, à des mondes différents et pratiquement étanches l'un de l'autre. Aux salariés à statut de la télévision font pendant les salariés intermittents du cinéma, dont la discontinuité des engagements est palliée par la possession d'une carte d'identité professionnelle leur réservant l'emploi. Si le film photochimique est bien utilisé pour le tournage de certains programmes⁷⁴¹, les tournages de télévision usent aussi de techniques vidéo (Bourdon, 2010). La tutelle aussi est distincte : ministère de l'Information dans un cas, ministère de la Culture dans l'autre.

Ce partage motive toutefois de premières mesures de coordination économique entre les deux mondes. Durant les années soixante, la télévision profite de sa situation de monopole pour recycler à bas coût les films de cinéma, moyennant des dispositions de chronologie des médias, introduites en 1964⁷⁴². L'effort télévisuel en direction du cinéma s'accroît en 1967, avec l'instauration d'un système de prévention des droits audiovisuels, visant à soutenir la production cinématographique nationale, en contrepartie d'un droit de passage sur les antennes de l'ORTF à une date et pour une durée de droits déterminées (Bonnell, 1978). À cela s'ajoute, l'obligation faite à la télévision en 1970 de cotiser au compte de soutien au cinéma (*ibid.*, p. 217).

Mais au point de vue salarial, l'étanchéité prévaut. Au monopole télévisuel correspond ainsi, on l'a vu, la création d'un syndicat CGT de la radio-télévision, qui vient s'ajouter à une coalition de syndicats plus anciens au sein de la Fédération nationale du Spectacle CGT : celui des techniciens intermittents des

740 Archives nationales, 19920053 13.

741 Qu'il s'agisse d'actualités, de documentaires ou de fictions.

742 La chronologie des médias définit l'ordre et les délais des diverses exploitations d'un film de cinéma. À l'époque, le délai entre la première exposition d'un film en salle et son passage à la télévision est de cinq ans.

sociétés de production cinématographique, qui va nous intéresser particulièrement, mais aussi celui des ouvriers et travailleurs du film ou celui des acteurs, pour s'en tenir aux organisations intervenant dans le champ cinématographique. Cette constellation syndicale renvoie à des genèses différentes, chaque organisation entretenant une fidélité propre à son histoire en même temps qu'à la Fédération.

2.1.1. Genèse de nouvelles équipes : les techniciens intermittents de l'audiovisuel

Le partage entre cinéma et télévision évolue avec la dissolution de l'Office français de radio-télévision (ORTF) en 1975⁷⁴³. Sept entreprises publiques sont créées, séparant les activités de diffusion (les chaînes) de la production de programmes, principalement assurée par la Société Française de Production (SFP), vaste entreprise de production, dont l'établissement principal se trouve aux Buttes-Chaumont à Paris (les établissements de Joinville et Issy récupérant la vidéo mobile ; Feigelson, 2011, p. 175). Cette société anonyme de droit privé à capitaux publics majoritaires devient le prestataire majeur pour la production télévisuelle, en bénéficiant à sa création d'un régime de commandes obligatoires des chaînes de télévision. Elle constitue pour la Fédération du spectacle un lieu de recentrage du fait syndical (Perron, 2001). L'Institut National Audiovisuel (INA) et quelques prestataires privés (Brigaud-Robert, 2017) contribuent aussi à la production pour la télévision.

Dans cette configuration, l'emploi de personnel « occasionnel » pour la production, antérieurement doté d'une fonction d'appoint, va, à son corps défendant, changer de sens, pour devenir la norme d'engagement d'un volant de main-d'œuvre dont l'effectif ne cesse d'augmenter. Rannou (1989, p. 2) donne le chiffre de 3 200 techniciens intermittents dans la production audiovisuelle en 1975, pour 10 200 en 1983. Cet élargissement du marché du travail intermittent, qui accompagne la croissance du nombre de sociétés de production privées (Brigaud-Robert, *ibid.*), met en cause l'ancienne séparation entre permanents de la télévision d'un côté, intermittents du cinéma de l'autre. C'est un marché externe aux entreprises, mais dont l'entrée n'est pas régulée par la possession d'une carte d'identité professionnelle. Les techniciens concernés se trouvent ainsi dans une situation statutairement d'entre-deux, représentative des difficultés du droit du travail à s'appliquer aux salariés occasionnels d'entreprises publiques (Dhoquois *et al.*, 1980, p. 66-68).

Or, la segmentation des conditions d'emploi entre permanents et intermittents n'y est pas perçue de manière positive. Jean Voirin, secrétaire adjoint de la Fédération à l'époque, précise (entretien n°54) : « À l'époque, on se retrouve avec une SFP, qui a d'énormes moyens, avec des professionnels permanents en concurrence entre guillemets avec des professionnels occupant les mêmes postes

743 Après avoir succédé à la RTF en 1964, l'ORTF est supprimée par la loi du 7 août 1974, relative à la radiodiffusion et télévision (JORF du 8 août 1974, p. 8355). Son démantèlement donne lieu à la création de TF1, Antenne 2, FR3, Radio France, la Société française de production et de création audiovisuelle (SFP), Télédiffusion France (TDF, pour la gestion des émetteurs de l'office) et l'INA (recherche, archives et formation).

intermittents ». En effet, les intermittents relèvent d'une annexe à la convention collective d'entreprise, dont les dispositions sont moins favorables que celles relatives aux permanents. Elles sont aussi moins favorables que celles de la convention collective du cinéma (Denis Gravouil, entretien 51)⁷⁴⁴.

De son côté, le syndicat des techniciens intermittents a ajouté une lettre à son sigle en 1969 devenant syndicat national des techniciens et professionnels du cinéma *et de la télévision* (SNTPCT-CGT)⁷⁴⁵. En effet, par les conditions d'emploi et les fonctions exercées, les équipes technico-artistiques de télévision reproduisent, plus ou moins exactement selon les fonctions et les types de produit, les fonctions exercées par les équipes de cinéma. Dès lors qu'elles sont composées de travailleurs intermittents, ces équipes de télévision entrent dans le périmètre de syndicalisation du SNTPCT-CGT. Ceci apparaît par exemple dans un tract du 12 mai 1980⁷⁴⁶, qui dénonce la délégation, par les sociétés publiques (SFP, A2, TF1, FR3, INA), de la fonction d'employeur juridique des équipes intermittentes à des sociétés tierces : « une dizaine de sociétés satellites dites Prestataires de Services » ainsi que des sociétés d'intérim, ce qui a pour effet d'évincer les intermittents « des droits sociaux qui sont attachés à nos métiers ». Enfin, le tract se termine par un appel à « imposer la grille des salaires minima de la production cinématographique et de télévision ».

2.1.2. Une revendication nouvelle : l'extension de la convention collective du cinéma à l'audiovisuel

En écho à ce que révèle ce tract, une section dédiée aux entreprises prestataires pour la télévision, dite EPTV, existe au sein du syndicat. Selon Anita Pérez, monteuse de documentaire qui débute à l'époque (entretien n°6), le syndicat défend alors la revendication d'un alignement des conditions d'emploi et de salaire dans l'audiovisuel sur celles du cinéma. Comme le suggère le tract, cette harmonisation doit se réaliser par l'extension de la convention collective du cinéma, datant de 1950, à toutes les sociétés embauchant des techniciens intermittents pour la production cinématographique ou audiovisuelle :

Je travaillais à l'INA, j'étais assistante monteuse et très vite, je vois qu'il y a écrit extension de la convention du cinéma pour tous. C'est le programme de la CGT, ça me botte, ça me va, c'est ce que je veux.

Elle intègre la section des EPTV ainsi que le conseil du syndicat. Cependant, elle se rend compte que la demande d'extension n'est pas relayée par la direction, ce qui l'amène à considérer que :

Nous avons été les révélateurs d'un mensonge. Il était écrit dans ce syndicat « extension de la convention du cinéma pour tous ». Ce n'était qu'écrit, c'était le fronton, mais quand on a essayé d'en parler, de voir ce qu'il fallait faire, on a levé

744 Nous n'avons pas l'information pour l'INA et les prestataires privés.

745 Comme indiqué précédemment, le « T » final de SNTPCT a été ajouté en 1969 ; Daniel Edinger, actuel délégué syndical du SFR-CGT, entretien n°47.

746 Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, tract du 12 mai 1980.

un lièvre. Il n'était pas question qu'on soit comme eux, traités comme eux, nous, le tout-venant audiovisuel. On ne mélange pas les torchons et les serviettes. Le tout venant et l'élite.

Ce refus d'une extension conventionnelle revient à maintenir une ligne de partage entre deux activités, le cinéma et la télévision. Plus précisément, le partage passe entre la fiction cinématographique et télévisuelle et le « flux », c'est-à-dire les émissions de télévision. Ce partage est lisible dans l'architecture interne du syndicat, dotée d'une section cinéma qui inclut le téléfilm, « parce que la fiction c'était noble » (*idem*), distincte de la section des salariés d'entreprises prestataires⁷⁴⁷. D'après le même témoignage, le documentaire ne fait pas l'objet de section particulière, constituant une sorte de non-lieu revendicatif. « Le documentaire, ils ne connaissaient pas » (*idem*). Cette segmentation traduit un « élitisme » régulièrement relevé au cours des entretiens. Dans les années 1970, rappelle Jean Voirin (entretien n°54), « *les gens du SNTPCT disaient "la télévision, c'est de la merde, ça n'existe pas. La seule convention collective, de vrais professionnels, c'est celle du cinéma"* ».

L'existence ou l'abrogation d'une délimitation conventionnelle entre la production cinématographique et télévisuelle (hors téléfilm) se présente donc comme une occasion de conflictualité, qui aurait pu rester latente si elle n'avait été investie par de nouveaux entrants au sein du syndicat. Le récit de la monteuse en témoigne, en recoupant la question de l'intérim évoquée plus haut. Nous sommes en 1980.

Il y a eu une grève pour les salaires dans les entreprises pour la télévision et il y avait une menace que ce secteur n'embauche plus d'intermittents. Ils voulaient nous passer en intérim. Là, le syndicat (SNTPCT-CGT) était avec nous, contre l'intérim. À partir de ce moment-là, on a mené une lutte qui a été mémorable. Il n'y en a jamais plus eu comme ça, de deux mois et demi de grève, dans toute la télévision privée. Y compris avec le téléfilm, qui nous avait suivi un peu (...). On a tenu deux mois, deux mois de grève avec une caisse de grève, un comité de grève. (...) Moi, j'étais dans les élus (syndicaux, section EPTV) et les élus du comité de grève. Donc tout ça a fait qu'on a pris une autonomie. On s'est révélé être fort comme secteur. On était très content de notre résultat. La Fédération, qui ne recontrait habituellement que la direction du syndicat, la Confédération, tout le monde s'est intéressé à nous. Même la CFDT a essayé de nous draguer, parce que le conflit avec notre direction (syndicale) était patent.

La référence à la CFDT renvoie à la création en 1972 d'un syndicat unifié de la radio et télévision (SURT-CFDT). Cette organisation prend la suite du syndicat autonome des techniciens de structure dans

747 Le syndicat est aussi doté d'une section court métrage et d'une section animation (dessin animé), dont la position est latérale par rapport à la polarité fiction/flux.

la cadre de l'éclatement de l'ORTF⁷⁴⁸. Toujours est-il qu'au sein du syndicat CGT des techniciens, les représentants des EPTV essaient de tirer parti de cette victoire pour qu'une assemblée générale statue sur la demande d'extension de la convention collective du cinéma (*idem*). Or, d'après ce témoignage, cette revendication se heurte durant toute l'année 1981 à des pratiques d'obstruction et d'évitement de la part de la direction. Le conseil syndical dissout finalement la section EPVT, dont les membres saisissent la commission des conflits de la Confédération.

2.1.3. La crise syndicale

Le recours aux archives de la Fédération nationale du Spectacle permet d'étayer le récit notre monteuse, en donnant une vue sur les tensions qui parcourent le syndicat des techniciens, mais affectent aussi les relations entre syndicats fédérés. En 1981, entre les deux tours de l'élection présidentielle⁷⁴⁹, la Confédération et la Fédération entament une procédure de conciliation, en réponse à la demande faite par les techniciens des EPTV évincés. À l'initiative de la commission exécutive⁷⁵⁰ de la Fédération, une assemblée générale d'information se déroule le 4 mai 1981⁷⁵¹. Le syndicat des techniciens proteste, reprochant à la Fédération de « réunir les adhérents du SNTPCT en dehors des instances du SNTPCT »⁷⁵². Le 11 mai, la Fédération prend acte de la « menace de scission risquant de toucher tous les secteurs couverts par le syndicat, y compris le long métrage ». Elle décide, en accord avec la Confédération, de la mise en place d'une commission d'information de quatre membres devant « examiner les mesures à prendre pour que se tienne une assemblée générale statutaire » du SNTPCT. Enfin, elle considère la dissolution du secteur des EPTV comme « nulle ».

Un rapport de dix pages est diffusé en pleine crise, le 22 juin 1981, par la commission d'information⁷⁵³. Son contenu entend ne « retenir que les faits, les comportements concrets, en permettant à chacun de se faire une opinion »⁷⁵⁴. Mais son titre indique déjà qu'il s'y agira de « manquements à la démocratie syndicale dans le secteur de l'audio-visuel ».

748 Le SURT est issu de la FSU autonome et d'un Syndicat interprofessionnel radio et télévision (SIRT) créé en 1965.

749 26 avril et 10 mai 1981.

750 Organe de direction de la Fédération.

751 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Résolution de la commission exécutive du 23 novembre 1981.

752 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Lettre du SNTPCT au SNPAOC, 28 avril 1981.

753 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission d'informations sur les manquements à la démocratie syndicale dans le secteur de l'audio-visuel, 22 juin 1981. Les conclusions de ce rapport sont issues de l'audition de treize syndicalistes, dont huit membres du SNTPCT (non membres de la direction du syndicat).

754 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 3.

Soulignant l'isolement du SNTPCT, le rapport rend compte des tensions intersyndicales, en particulier depuis le démantèlement de l'ORTF, du fait des pratiques suivantes : « entreprise de débauchage menée par le SNTPCT » en direction du syndicat des ouvriers du film, « attaques publiques » contre le syndicat des permanents de la télévision, décision du syndicat des artistes interprètes « de ne plus participer aux réunions de la Branche fédérale du Cinéma, à la suite de l'attitude des représentants du SNTPCT ».

L'établissement d'une « activité fractionnelle »⁷⁵⁵ de la direction du SNTPCT constitue finalement la principale matière du rapport. Parmi les faits relatés, cette démarche se manifeste à travers la recherche d'une relation privilégiée aux instances patronales, la volonté constante d'user des dispositifs conventionnels comme support d'affirmation de la primauté du cinéma sur l'audiovisuel, la marginalisation de toute initiative issue des salariés des EPTV, la transgression des périmètres de syndicalisation, le désaveu de l'unité fédérale, la manipulation de l'information fédérale auprès des adhérents du SNTPCT. Chacun de ces points fait l'objet d'une présentation détaillée à l'aide d'exemples. Un épisode de lutte à la SFP attire en particulier notre attention⁷⁵⁶ :

Dans un moment crucial de cette bataille, alors que la Fédération menait un travail intense de rassemblement de toutes nos catégories professionnelles, le personnel de la SFP étant depuis plusieurs semaines en grève contre la décision gouvernementale de licencier 800 travailleurs et notamment un grand nombre de techniciens de la production, sans consulter, ni même prévenir le syndicat CGT de l'entreprise qui dirigeait le mouvement, la Direction du SNTPCT demanda une entrevue au PDG pour discuter avec lui d'un accord sur le travail intermittent dans l'entreprise. À l'époque — récente — il était effectivement dans l'intention du pouvoir de faire passer la majeure partie des techniciens permanents de l'entreprise à l'intermittence. Cette démarche fut le coup de grâce dans les relations entre ces deux syndicats fédérés et, en répercussion, dans l'unité entre les techniciens des secteurs du cinéma et de la télévision⁷⁵⁷.

Suivant ce document, la direction du SNTPCT tente de préempter la négociation des dispositions relatives à un segment de travailleurs intermittents hétérogène à l'activité de cinéma, et dont il est notoire que les effectifs augmenteront. Ce comportement, qui dénie aux techniciens concernés l'initiative de la négociation collective, fait courir le risque de les placer « dans l'obligation de se constituer en syndicat afin d'être légalement en position de négociateur (...) La CFDT est prête à les accueillir »⁷⁵⁸.

755 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 5.

756 Le rapport suggère que cette lutte a lieu à la fin des années 1970, mais sans qu'elle soit datée précisément.

757 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 4-5.

758 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 10.

En outre, selon le rapport, la demande du Secrétariat fédéral d'étendre la convention du cinéma aux intermittents travaillant pour la télévision avait obtenu l'accord du ministre intéressé et de la chambre syndicale des producteurs de cinéma. Elle fut rejetée par le SNTPCT⁷⁵⁹, ce qui suggère une tentative de maintenir le salariat des EPTV dans une branche à part⁷⁶⁰. Cette attitude est dénoncée dans le rapport comme élément majeur de dissension, contribuant à une baisse de moitié des adhérents du SNTPCT⁷⁶¹ « alors que les effectifs employés dans les diverses professions qu'il représente ont triplé au moins ces dernières années »⁷⁶².

2.1.4. Le dénouement de la crise

Dans les semaines qui suivent la diffusion de ce rapport, une seconde assemblée générale d'information, tenue le 6 juillet 1981, toujours à l'initiative de la Fédération, redit sa volonté de réunir une assemblée statutaire du SNTPCT. Les élections au conseil syndical doivent avoir lieu, « sans exclusion d'aucune catégorie de salariés adhérents », cela afin de maintenir l'unité syndicale⁷⁶³. Or, au jour et à l'heure même de cette assemblée d'information, le SNTPCT a convoqué ses membres dans un autre lieu⁷⁶⁴. S'en suit une assemblée générale extraordinaire, le 15 septembre, qui « donne mandat au conseil syndical pour prendre toute mesure conservatoire pour préserver le patrimoine du SNTPCT-CGT et son identité et préserver le patrimoine conventionnel et les droits sociaux en découlant »⁷⁶⁵. Un procès-verbal ajoute que « L'assemblée générale (du SNTPCT) extraordinaire NIE le caractère constitutif et délibératif des Assemblées convoquées par la Fédération du Spectacle (FNSAC) et la Confédération ». Pour faire acte de cette motion, le SNTPCT décide de se rendre à une tierce assemblée initiée par la Fédération, devant délibérer des orientations du syndicat le 17 septembre.

Cette assemblée délibérative, rassemblant des techniciens syndiqués, se déroule ainsi en présence de la majorité du conseil réfractaire, qui participe au débat et prend part au vote. La Fédération rend compte de cet épisode comme suit :

759 À une exception près.

760 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 2.

761 Selon la Fédération, cette perte d'adhérents se vérifie à travers l'élection des membres de la Commission exécutive fédérale en Congrès (le nombre d'élus par syndicat dépendant de ses effectifs). Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.*, p. 3.

762 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.* p. 3.

763 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Déclaration du bureau fédéral à l'attention des techniciens de la production cinématographique et de télévision du secteur privé, syndiqués à la CGT, 6 juillet 1981.

764 *Idem.* Nous n'avons pas d'informations sur le contenu de cette réunion.

765 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire du SNTPCT du 15 septembre 1981.

Par 98 voix contre 87, les propositions de la Fédération et de la Confédération furent acceptées. À l'issue de ce vote, une partie importante du conseil syndical sortant décida de quitter l'assemblée. Une commission chargée de préparer l'assemblée délibérative fut élue. Cette assemblée générale se tint le 3 octobre 1981⁷⁶⁶.

Aux dires de la technicienne rencontrée, le climat au cours de cette assemblée est extrêmement tendu :

Il y a eu un vote. Je pensais qu'on allait perdre. On était minoritaire, puisque dans la fine fleur de ce syndicat, tu avais tous les grands noms du cinéma, qui étaient là, drapés, « nous, les bons communistes, que font ces petits cons d'extrême gauche ? » (...) Moi je n'étais à la Ligue (communiste révolutionnaire) que depuis trois mois, parce que je voulais m'organiser. Dans un tel conflit, c'était bien d'être un peu soutenu. Et donc, on demande qui est pour l'extension de la convention du cinéma et on gagne. On gagne à dix voix. C'était bourré. (...) On était estomaqué. Là-dessus, ils (les opposants) quittent la salle, pas tous les syndiqués, leur fan club on va dire, leur cour. Ils sortent. Et on leur laisse des places dans le conseil syndical. On leur dit, « vous représentez tant de voix, vous avez presque la moitié des élus ».

Ce départ sanctionne la rivalité de deux groupes, aboutissant dans les semaines qui suivent à leur séparation complète. Le 23 novembre 1981, un courrier adressé par le Secrétaire général adjoint de la Fédération nationale du Spectacle CGT communique aux syndicats fédérés la perte de la « qualité de membre de la CGT » d'une cinquantaine de techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle, appartenant tous à un « prétendu conseil syndical »⁷⁶⁷. Motif invoqué : la mise en « contradiction avec les statuts fédéraux et confédéraux ». À l'occasion de cette déchéance, de nombreux techniciens ayant marqué l'histoire de la Fédération quittent la CGT, aboutissant à scinder le fait syndical technicien en deux organisations. En outre, les techniciens quittant la CGT sont généralement suivis de leurs équipes ouvrières, ce qui a pour effet d'affaiblir le SGTIF.

2.2. L'ancrage professionnel du conflit

Il ressort de ces événements que la genèse de nouvelles équipes intermittentes, dans le sillage d'une vaste recomposition du dispositif de production, de diffusion et de consommation audiovisuelle, déstabilise la position d'un ancien syndicat fédéré. On a entendu notre monteuse rapporter (sans se les approprier) des propos tiers, imputant le conflit à des affiliations politiques : le Parti communiste

⁷⁶⁶ Fédération nationale du Spectacle (Paris), Résolution de la Commission exécutive, 23 novembre 1981.

⁷⁶⁷ Fédération nationale du Spectacle (Paris), Claude Quemy, Lettre aux syndicats fédérés, 23 novembre 1981. Il faut ajouter au groupe déchu sept membres d'un conseil des finances.

français (PCF) incarné par la direction du SNTPCT contre l'extrême-gauche incarnée par elle. Mais les responsables de la Fédération du spectacle, qui appuient la monteuse, sont eux-mêmes issus d'une matrice PCF, ce qui suggère que ces appartenances ne permettent pas d'appréhender ce qui se joue. C'est donc une autre voie d'analyse que nous suivrons, suggérée par Perron (2001) quand il écrit : « Cette scission-séparation se fit donc plus sur des critères professionnels que politiques, ainsi que sur une vision divergente du syndicalisme ».

2.2.1. *L'hypothèse d'une spécificité du cinéma*

Un « memorandum » rédigé par le SNTPCT et remis au ministre de la Communication du nouveau gouvernement, le 15 juillet 1981, peut nous permettre de mieux appréhender cette organisation⁷⁶⁸. Le mot-clé de ce mémoire est probablement celui de « spécificité », mentionné à l'envi : d'un côté, celle du cinéma, sa « spécificité artistique et culturelle », son « identité française » ; de l'autre, celle de la télévision, qui ne saurait se confondre avec le premier. « Economiquement, institutionnellement, la télévision n'est qu'un moyen complémentaire et secondaire à la diffusion du film cinématographique »⁷⁶⁹. En effet, la salle est « le lieu naturel de la représentation cinématographique ». La relation cinéma/télévision concerne principalement la réglementation des conditions de la diffusion *a posteriori* du film cinématographique, c'est-à-dire de chronologie des médias.

En outre, la partition des deux secteurs est envisagée à travers une stricte délimitation de l'initiative économique, entre, d'une part, les sociétés se dédiant à la production cinématographique, d'autre part, le secteur public de la télévision. Toute forme d'hybridation est dénoncée :

Le SNTPCT s'oppose à ce que soit dévolu ou qu'échoit sous une forme ou une autre, la fonction d'Entrepreneur ou de Co-Entrepreneur de Production de films Cinématographiques aux entreprises constituant l'infrastructure de la télévision nationale, c'est-à-dire, les Sociétés de programme et à plus forte raison encore, la SFP.⁷⁷⁰

Ce partage concerne aussi le personnel : d'un côté, permanents de la télévision, de l'autre, intermittents du cinéma, sans mélange possible. C'est pourquoi, « *Le SNTPCT condamne (...)* l'activité de louage

768 Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, *Memorandum* remis à Monsieur le Ministre de la Culture le 15 juillet 1981. La date de remise de ce mémoire, qui se situe pendant la crise syndicale, ne nous donne aucune indication sur la date de sa rédaction. En revanche, les développements qui y apparaissent ainsi que la référence qui y est faite aux résolutions d'une assemblée générale ordinaire pour l'exercice 1980-1981 (p. 8) évoquent une doctrine bénéficiant d'une solide assise au sein du syndicat.

769 *Ibid.*, p. 7.

770 *Idem.*

d'ouvriers et de techniciens de la SFP aux Entreprises de Production cinématographique»⁷⁷¹ Cette étanchéité se calque sur l'organisation prévalant à l'époque de l'ORTF, quand un monopole public de télévision se distinguait nettement du secteur cinématographique. Il s'agit ici maintenir cette partition, en dépit du démantèlement du monopole industriel public.

Cette distinction « de nature » entre cinéma et télévision est déjà posée par écrit, quelques années avant la publication du mémoire, dans un communiqué du Parti socialiste et du SNTPCT, datant de la mobilisation pour un programme commun de gouvernement⁷⁷². Si « le PS soutient les luttes du SNTPCT-CGT pour (...) l'extension nationale des conventions collectives existantes », c'est sur fond de reconnaissance de la qualification des personnels permanents de production⁷⁷³. La « spécificité du cinéma » est ainsi distinguée des services de la SFP. Cette orientation, reprise dans le mémoire de 1981, n'est donc pas neuve.

Enfin, le mémoire de 1981 aborde le cas du personnel intermittent travaillant pour la télévision, quel que soit l'employeur et le produit (téléfilms, émissions de flux...)⁷⁷⁴. Dans le droit fil du tract sur l'intérim évoqué plus haut⁷⁷⁵, le SNTPCT reconnaît « un ensemble de droits professionnels spécifiques de champ d'application national et concernant les techniciens et réalisateurs intermittents de la production cinématographique et télévisuelle »⁷⁷⁶. Cet espace juridique commun aux intermittents du cinéma et de la télévision concerne de nombreux droits, comme le bénéfice des congés spectacle, le régime d'indemnisation des techniciens intermittents du spectacle⁷⁷⁷, les retraites complémentaires du spectacle. De plus, la parenté des équipes de cinéma et de télévision est clairement affirmée : « La grille nationale des Fonctions et des Salaires [qui ne peut être que celle du cinéma de 1950 et ses ajouts ultérieurs, n.d.a.], a fondé la dénomination et la définition des métiers, le développement hiérarchique et de carrière des techniciens de la Production »⁷⁷⁸.

⁷⁷¹ *Idem*.

⁷⁷² Le programme commun de gouvernement désigne un accord programmatique, signé en 1972 entre le Parti communiste français, le Parti socialiste et les radicaux de gauche. Sa mise à jour échoue en septembre 1977, causant la rupture de l'Union de la gauche (Batardy, 2017, p. 115-129).

⁷⁷³ Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, Parti socialiste et SNTPCT-CGT, Communiqué commun, 7 février 1977.

⁷⁷⁴ *Ibid.*, p. 10.

⁷⁷⁵ Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, tract du 12 mai 1980.

⁷⁷⁶ Memorandum, op. cit., p. 11.

⁷⁷⁷ Le régime spécifique d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle prend, entre 1979-1984, la physionomie qu'on lui connaît durablement : celle de la couverture salariale des périodes d'inactivité d'une large population ; Grégoire, 2013. On y revient plus loin.

⁷⁷⁸ *Idem*.

Toutefois, dans le programme revendicatif joint au rapport, l'hypothèse d'une extension de la convention collective de la production cinématographique de 1950 à la télévision n'inclut que le téléfilm, ainsi que la publicité⁷⁷⁹. Si le principe de la carte professionnelle est réaffirmé, c'est pour ce même périmètre⁷⁸⁰. Les émissions de flux sont exclues, et le documentaire absent de toute mention.

Il ressort donc de ce mémoire, remis au ministre pendant le conflit qui nous intéresse, une confirmation des dires de la Fédération : pour le SNTPCT, les dispositions relatives au long métrage et assimilés (téléfilm, publicité), ne sauraient s'appliquer sur tous les types de projets. La « spécificité » du produit (fiction *vs* flux) détermine les normes applicables. L'idée d'audiovisuel n'induit pas que les conventions collectives soient identiques pour toutes les équipes technico-artistiques. Stéphane Pozdrec, le représentant actuel du SNTPCT, déjà en responsabilité au début des années 1980⁷⁸¹, l'explique clairement *a posteriori* (entretien n°45).

En 1981, entre les deux tours de l'élection présidentielle de Mitterrand, la CGT a exclu le syndicat, sur le fondement qu'elle nous demandait de nous prononcer pour le concept global de l'audiovisuel, confondant et fusionnant cinéma et télévision. Et ceci en rapport avec l'activité de la SFP, qui intervenait dans la production de flux, c'est-à-dire les émissions de télévision, et qui intervenait aussi dans la production de films de télévision, mais ne pouvait pas intervenir dans la production de films cinématographiques. Donc il y a eu une tentative d'appropriation du syndicat par la CGT, il y a eu des procès enfin, etc. Ils ont perdu et les membres du syndicat ont conservé leur organisation fondée en 37.

Le terme d'« exclusion » réfère à la perte de qualité de membre de la CGT. Néanmoins, du côté de la CGT, on parlera généralement de « scission », en lien avec l'« attitude fractionnelle »⁷⁸² du SNTCPT. Autre motif récurrent dans le discours du SNTPCT⁷⁸³, la référence à 1937, c'est-à-dire au Front populaire, dont on peut qualifier l'usage de mythique, au sens de fondateur, visant à établir l'origine du syndicat dans un moment glorieux de l'histoire ouvrière en France. Quant à l'évocation des procès, ils concernent le droit d'utiliser le nom « SNTPTC », qui est reconnu au groupe sortant de la CGT par une décision du Tribunal de Grande Instance de Paris le 8 mars 1983⁷⁸⁴. Bien que par la même occasion, les

779 *Ibid.*, p. 9.

780 *Idem.*

781 Les archives consultées mentionnent déjà Stéphane Pozdrec comme délégué général du SNTPCT en 1981 ; exemple, Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, Courrier à M. Claude Contamine, 9 avril 1981.

782 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.*, p. 5.

783 Par exemple, *Memorandum*, *op. cit.* p. 1.

784 Archives nationales, 19920053 13, Syndicat et revendications, SNTPCT, Tribunal de grande instance de Paris, 1ère Chambre, 1ère section, Jugement rendu le 23 février 1982.

assemblées générales ayant abouti à l'exclusion de son conseil soient déclarées nulles, la profession reste divisée en deux groupes : le SNTPCT d'un côté, les syndicalistes demeurant au sein de la Fédération de l'autre. Ces derniers adopteront le nom de Syndicat National des Techniciens et Réalisateurs (SNTR-CGT).

2.2.2. *Une conception de la qualification arrimée au long métrage de fiction*

La référence à 1937 n'est pas seulement rhétorique. Dès cette époque, le fait syndical dans le cinéma se répartit entre deux organisations, comme on l'a vu au chapitre 2 : d'un côté, le Syndicat Général des Travailleurs et Industries du Film (SGTIF), organisation inter-catégorielle, temporairement affiliée à la Fédération de la chimie, avant de rejoindre la Fédération du spectacle fin 1937. Au préalable, ce syndicat a signé, en juin 1936, un contrat collectif visant les travailleurs des laboratoires et studios. De l'autre côté, il y a la Fédération nationale des artisans français du film, l'ancêtre du SNTPCT : une organisation rassemblant plusieurs petits syndicats de métier correspondant aux équipes technico-artistiques embauchées au projet par les sociétés de production. Cette partition se prolonge dans des revendications différenciées : la volonté d'un « contrôle ouvrier » (Le Crom, 1998b, p. 167) sur l'industrie dans un cas, la fermeture du marché du travail dans l'autre⁷⁸⁵.

En 1937, les artisans rejoignent les premiers la Fédération du spectacle CGT, ce qui occasionne un changement de dénomination : leur organisation devient le syndicat des techniciens de la production cinématographique (STPC). Ce ralliement peut être compris comme une stratégie pour conserver une légitimité, alors que de nombreux techniciens rejoignent le syndicat des travailleurs du Film dans le sillage du Front populaire et de la signature du contrat collectif. Bénéficiant de l'appui du patronat et d'un arbitrage favorable de l'Etat touchant sa représentativité, le STPC signe une convention propre aux techniciens en novembre 1937.

Ce n'est qu'à la Libération que le syndicat ouvrier et le syndicat des techniciens connaissent un rapprochement manifeste au sein de la Fédération nationale du Spectacle (chapitre 4). Les moments forts de mobilisation, qu'ont constitué l'insurrection du cinéma français en 1944 et la lutte contre l'arrangement Blum-Byrnes entre 1946 et 1948⁷⁸⁶, ont contribué à asseoir leur légitimité. L'ancrage de la profession dans le fait syndical s'exprime alors dans un fort taux de syndicalisation. Les revendications professionnelles s'articulent clairement à des revendications de classe (Segrestin, 1975,

785 Dans un contexte de fort chômage, les artisans français du film adoptent par surcroît des positions xénophobes touchant l'exclusion des techniciens étrangers.

786 Episodes que ne manque pas de rappeler la Fédération, dans une déclaration du bureau fédéral à l'intention des techniciens de la production cinématographique et de télévision du secteur privé, syndiqués à la CGT, le 6 juillet 1981 ; cf. Fédération nationale du Spectacle (Paris).

p. 152-173), comme en attestent des documents d'archives des années 1950⁷⁸⁷. À eux deux, le syndicat des techniciens du cinéma et le syndicat des travailleurs du film⁷⁸⁸ constituent un pôle majeur dans la Fédération nationale du Spectacle. Ce pôle se maintient au moins jusqu'en 1968⁷⁸⁹.

Toutefois, l'« époque héroïque »⁷⁹⁰ de l'après-guerre est aussi celle de la revendication initiale du syndicat des techniciens : la fermeture du marché du travail des salariés intermittents des sociétés de production, par la délivrance, contrôlée par le Centre national de la Cinématographie, d'une carte d'identité professionnelle à partir de 1947 (Rannou, 1992). Cette carte désigne une pluralité de qualifications professionnelles. En dépit de l'existence de différents produits cinématographiques (actualités filmées, documentaires, courts métrages), ses conditions d'octroi dépendent étroitement du nombre de participation au tournage de longs métrages de fiction. Ce type de film est ainsi institué en référence centrale de la profession, rendant possible l'*amalgamation* (Segrestin, 1985, p. 213) de différentes fonctions (mise en scène, prise de vues, décoration, costumes, montage, régie, etc.) en un même fait professionnel.

La qualification se conçoit ainsi à l'aune d'un artisanat de produit. La carte, définissant l'intérieur et l'extérieur du groupe, est constituée en condition d'intégration professionnelle, qui est aussi bien une « intégration culturelle » (Segrestin, *ibid.*, p. 69) : sa possession engage une forte appartenance liée à la détention de métiers prestigieux, de rémunérations attractives et à une intense sociabilité sur les tournages⁷⁹¹. C'est depuis le cercle défini par la carte que l'on peut être engagé sur les productions, mais aussi participer aux instances du Centre national de la Cinématographie ou de la mise à jour des techniques⁷⁹².

À l'appui de cette conception de la qualification, la redéfinition de la carte en 1964 se fondait (entre autres raisons ; cf. chapitre 4) explicitement sur une volonté de partage entre techniciens intervenant

787 Cela apparaît par exemple dans le plan rédigé d'une conférence de formation des adhérents du syndicat des techniciens datant du début des années 1950, intitulée : « Syndicalisme et corporatisme : syndicalisme et politique ». Cinémathèque française, Aguetand 60 B6.

788 Ce syndicat est fort de 4 000 adhérents en 1947. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 244, Lettre de G. Pignault, Secrétaire administratif trésorier du SGTIF à M. Marion, Secrétaire général de la Fédération du spectacle, 18 septembre 1947.

789 « Jusqu'en 1968, (le SNTPTCT) faisait autorité dans toute la profession et au-delà » ; cf. Fédération nationale du Spectacle (Paris), Déclaration du bureau fédéral à l'attention des techniciens de la production cinématographique et de télévision du secteur privé, syndiqués à la CGT, 6 juillet 1981.

790 L'expression est de Jean Voirin (entretien n°54).

791 Nous reprenons librement dans cette caractérisation la description que donne Quijoux (2018) de l'expérience de salariés actifs dans une entreprise d'imprimerie dans les années 1990.

792 À travers la Commission supérieure technique, sorte de département de recherche et développement sectoriel depuis 1947.

dans le cinéma de ceux intervenant pour la production télévisée. La décision règlementaire afférente indiquait :

le développement de la télévision soulève de nombreuses et délicates questions concernant l'utilisation des techniciens spécialisés dans l'une ou l'autre branche du spectacle audio-visuel, il est particulièrement opportun de s'attacher à définir les qualifications professionnelles des techniciens de la cinématographie⁷⁹³.

La différenciation de deux segments professionnels trouvait ici une caution émanant du directeur du CNC en personne.

Cette centralité du long métrage dans la formation du fait professionnel permet ainsi de rendre compte de la conception clivée de la qualification professionnelle que porte la direction du SNTPCT en 1981. Les « représentations sociales » fonctionnent alors comme vecteur principal du corporatisme (Segrestin, *ibid.*, p. 79), capable d'agrèger les techniciens récurrents du téléfilm à ceux du cinéma : « Avant tout, ces gens-là, ce qui les unifiait, c'était être de la grande famille du cinéma » (Anita Pérez). En revanche, l'arrivée d'adhérents, dont le produit ne porte pas le sceau de l'art et dont l'entrée n'est pas régulée par la carte, est vue comme portant préjudice à la « spécificité » cinématographique. Les normes professionnelles applicables et leurs supports (carte professionnelle et convention collective principalement) acquièrent alors une fonction de « gestion identitaire » (Saglio, 1991b, p. 35-46) : il s'agit de préserver le « rang » (Segrestin, 1985, p. 112) des équipes de cinéma.

En 1981, le syndicat des techniciens prétend réunir 800 membres.⁷⁹⁴ Sa culture professionnelle et syndicale s'incarne encore dans certaines personnalités. Leurs carrières se caractérisent par l'ancienneté dans l'activité syndicale, mais aussi par la quantité de films de cinéma auxquels ils ont participé, et dans certains cas par les distinctions qu'ils ont reçues. Le chef décorateur Max Douy (1914-2007) est exemplaire à cet égard. Commençant sa carrière dans les années 1930, il s'engage au Parti communiste dès le Front populaire, puis s'engage dans la Résistance (Bertin-Maghit, 1989 ; Perron, 2018d), avant de devenir successivement vice-président, puis président du SNTPCT⁷⁹⁵. On peut évoquer aussi Claude Renoir (1913-1993)⁷⁹⁶, chef opérateur, présenté en 1978 dans un ouvrage d'entretiens comme étant l'« un des derniers “grands anciens” de la profession » (Gilles, 1989, p. 211), il fait partie de la présidence

793 « Cartes d'identité professionnelles », Décision n°51 du directeur du CNC, dans *Bulletin d'information du CNC*, n°89, octobre 1964, p. 146.

794 Archives nationales, 19920053 13, personnel intermittent, SNTPCT, « Mise au point », 28 octobre 1981, p. 2.

795 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, avril 1948, « Bureau syndical », p. 11 ; « Hommage à Max Douy », sntpct.fr.

796 Il est le neveu du réalisateur Jean Renoir.

du syndicat au début des années 1980⁷⁹⁷. De manière significative, tous deux font partie des sortants de la CGT.⁷⁹⁸

2.2.3. L'hypothèse d'un élargissement de l'espace de qualification

À l'opposé de la position du SNTPCT, les techniciens intermittents des entreprises prestataires pour la télévision veulent élargir l'espace de qualification initialement lié au film de long métrage. Avec Denis Segrestin, on peut dire que ce groupe vise « à harmoniser la culture professionnelle avec un contexte nouveau, à élargir les bases d'une communauté que le repli sur la défense des acquis aurait plutôt tendance à rétrécir » (Segrestin, 1985, p. 112). Or, modifier la culture de la profession suppose d'en modifier les institutions, par l'élargissement de l'espace de qualification. Dès lors, celle-ci ne se comprend plus par rapport à un produit, mais comme position dans un espace professionnel intégrant des établissements nouveaux : les sociétés de production audiovisuelles embauchant leurs équipes de manière discontinue, à la manière dont est déjà organisée la production cinématographique. Notre monteuse résume ce rapprochement en affirmant que, cinéma ou audiovisuel, il s'agit des « mêmes métiers ».

Il n'est d'ailleurs pas anodin qu'une monteuse travaillant fréquemment sur des documentaires fut devenue, peut-être à son corps défendant, l'une des principales animatrices de la revendication nouvelle. D'une part, le montage désigne une fonction, dont la genèse dans les laboratoires photochimiques est très largement féminine (Denis, 2011)⁷⁹⁹. À ce facteur différenciant, notamment au niveau du salaire (Machu, 2013), s'ajoute la dimension réduite (le chef et quelques assistants tout au plus) et l'invisibilité de l'équipe de montage, dont l'activité se déroule en lieu clos, après le tournage. Dans les conventions collectives du cinéma de 1937 comme de 1950, le salaire du monteur se situe au-dessous de celui de plusieurs autres chefs de poste, à commencer par le directeur de la photographie ou le chef décorateur, fonctions à la fois plus masculines, plus visibles et disposant avec leurs équipes d'un pouvoir direct sur le bon déroulement d'un tournage⁸⁰⁰. Au début des années 1980, les chefs opérateurs ont ainsi la

797 La documentation syndicale le mentionne à titre de président, avec trois autres techniciens ; cf. Archives nationales, 19920053 13, personnel intermittent, SNTPCT, « Mise au point », 28 octobre 1981, p. 4.

798 Voir la liste des membres du conseil syndical exclus dans : Fédération nationale du Spectacle (Paris), Claude Quemy, Lettre aux syndicats fédérés, 23 novembre 1981.

799 La progression du nombre d'hommes parmi les monteurs est postérieure à la période étudiée.

800 Dans la convention collective de 1937, le ratio entre le salaire minimum du premier opérateur de prise de vues et le monteur est de x3,5 (source : *La Cinématographie française* du 19 novembre 1937, n°994). En 1978, le barème de salaire applicable signale que l'écart entre le directeur de la photographie et le chef monteur est de x2 ; cf. *Convention collective nationale production cinématographique*, Ministère du Travail et de la participation, Journal officiel de la République française, n°3048, 1978, p. 144-146.

réputation de « tenir le syndicat » (Anita Pérez)⁸⁰¹. De fait, le détail de la composition du conseil syndical montre que sur 58 membres, les opérateurs (toutes catégories : chefs, cadres et assistants) ont 19 représentants, c'est-à-dire le tiers des mandats.⁸⁰² En face, le conseil syndical constitué à l'issue de l'assemblée générale du 3 octobre 1981 comprend huit membres, dont six monteuses⁸⁰³. D'autre part, on l'a vu, le documentaire constitue une sorte de non-lieu syndical, alors même qu'il s'agit d'un produit pouvant se revendiquer d'une qualité culturelle et artistique d'ambition comparable à celle du film de fiction. Le non-dit sur le documentaire nourrit ainsi un désir de sortie de l'invisibilité. À travers la figure d'une monteuse de documentaire s'exprimerait ainsi la situation de techniciens parmi les plus mal lotis parmi les équipes intervenant pour la télévision.

Au sein du syndicat des techniciens, la section des EPTV devient un support d'expression renforcé par la légitimité que confère une lutte victorieuse. Par l'intermédiaire de leurs mandats syndicaux, puis des instances fédérales et confédérales, les nouveaux élus visent un repositionnement professionnel, qui suscite une crise interne, mais aussi externe, en ce qu'elle affecte largement la Fédération. Dans ce contexte, la Fédération se constitue en instance de gestion de la conflictualité, tout en prenant position. Afin de prévenir les effets d'une demande d'emploi trop forte, compte tenu de la multiplication des sociétés de production privées, satellites ou concurrentes de la SFP, la Fédération approuve l'idée d'une couverture conventionnelle élargie. Ce raisonnement apparaît en toute clarté dans un courrier adressé le 6 juillet 1981 à l'intention des adhérents du syndicat.

La création du secteur public de production de télévision (principalement la SFP) avait déjà offert un débouché à quelques-uns (techniciens intermittents), dans des conditions conventionnelles notablement différentes (par rapport au cinéma), puis un volant d'emplois nouveau est apparu avec la production de téléfilms et le secteur publicitaire. Néanmoins, l'apparition de nombreuses entreprises de production audio-visuelle dans le secteur privé non couvertes conventionnellement, l'entrée dans la profession de très nombreux jeunes, les

801 Dans un article publié à l'époque de cette crise syndicale, le réalisateur et critique Noël Burch propose une analyse en terme de genre, opposant le « pouvoir phallique des chefs opérateurs » aux « petites mains du montage » audiovisuel. Nous avons pris connaissance de ce texte par l'intermédiaire d'Anita Pérez, il aurait été publié dans le premier numéro de *Clap*.

802 Sept directeurs photo, six cadres, six assistants opérateurs. Par comparaison, le conseil compte pour cinq réalisateurs (et sept assistants), cinq chefs monteuses (et deux assistants), quatre chefs décorateurs, trois animateurs (de dessin animé). Les autres fonctions (script, maquillage, direction de production...) ont un à deux représentants. Au total, le conseil compte 44 hommes pour 12 femmes. Archives nationales, 19920053 13, personnel intermittent, Courrier du SNTPT au Ministre de la communication, 13 novembre 1981.

803 En outre, sur ces huit membres, on compte cinq femmes ; cf. Archives nationales, 19920053 13, personnel intermittent, SNTPT, « Mise au point », 28 octobre 1981.

effectifs de techniciens ayant presque quadruplé en 4 ou 5 ans, ont rendu finalement plus complexe cette situation. On le sait, surtout dans nos métiers d’intermittents, lorsque la demande d’emploi est trop forte, le patronat en profite⁸⁰⁴.

L’extension des dispositions applicables au cinéma serait ainsi susceptible de conjurer les effets de dumping sur les droits sociaux et notamment les salaires sur les divers types de projets ciné-audiovisuels, quelle que soit la qualité des travailleurs (permanents ou salariés intermittents). *A contrario*, la Fédération dénonce l’ « utopie corporatiste » devant se traduire par une « suprématie sur l’ensemble de l’audio-visuel », portée par la direction du SNTPCT⁸⁰⁵. Cette utopie est mise au compte d’un alignement sur la position patronale définie dans le rapport Seydoux⁸⁰⁶, publié en octobre 1980 et promouvant « une conception unifiée de l’œuvre audiovisuelle » entendue comme fiction, qu’elle soit cinématographique ou télévisuelle, alternativement au flux⁸⁰⁷. Or, le fait que des techniciens frayent de plus en plus souvent entre fiction pour le cinéma et pour la télévision (Rannou, 1992) a manifestement porté le SNTPCT à placer ces deux activités dans un rapport d’équivalence. Au demeurant, ni le rapport Seydoux, ni à notre connaissance le SNTPCT, ne s’arrêtent sur le cas du documentaire, constituant une sorte d’angle mort.

Il en va différemment de la Fédération du spectacle. À travers son positionnement, elle renoue avec l’orientation du Syndicat Général des Travailleurs et Industries du Film (SGTIF) à l’époque du Front populaire. Les revendications de ce syndicat étaient transversales aux différents établissements de l’industrie (Lefeuvre, 2013) : non seulement le personnel, ouvrier en majorité, des laboratoires et studios, mais aussi les équipes de techniciens des sociétés de production et les employés des sociétés de distribution et d’exploitation. La qualification du travail était appréhendée comme position à l’échelle d’une industrie et non en référence à un produit. En 1981, cette conception est reconduite par la Fédération, à ceci près que l’espace de qualification se conçoit non plus à l’échelle d’une industrie, mais d’un secteur (audiovisuel incluant le cinéma) constituant des équipes éphémères au projet.

Pour quelle raison est-ce la Fédération qui assume dorénavant cette orientation, et non le syndicat des travailleurs du Film, toujours existant en 1981 ? On proposera l’explication suivante : en 1936-1937, la rivalité entre le syndicat des travailleurs du Film et celui des techniciens s’exprime dans des affiliations fédérales différentes : la chimie, de tendance révolutionnaire, dans un cas, le spectacle, de tendance

804 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Déclaration du bureau fédéral à l’intention des techniciens de la production cinématographique et de télévision du secteur privé, syndiqués à la CGT, 6 juillet 1981.

805 Fédération nationale du Spectacle (Paris), Rapport de la Commission fédérale, *op. cit.*, p. 8 ; nous soulignons.

806 Archives nationales, 19890343 1, Culture, 1986-1988, « Le cinéma et les nouvelles techniques de l’audiovisuel », rapport du groupe de travail présidé par M. Nicolas Seydoux, Supplément au n°1830 du *Film français*, le 31 octobre 1980. Nicolas Seydoux est président-directeur général du groupe Gaumont de 1975 à 2004.

807 *Ibid.*, p. 19.

réformiste, dans l'autre. Ce n'est qu'à partir de janvier 1938 que les travailleurs du film intègrent à leur tour, par une décision confédérale prise en vertu de l'unité syndicale, la Fédération du spectacle⁸⁰⁸. Dès lors, les périmètres de syndicalisation se stabilisent et la Fédération peut se constituer en clé de voûte du fait syndical dans l'industrie du cinéma, formulant les axes revendicatifs dans leur plus grande généralité. Cette construction s'affirme à la Libération et perdure au fil de la création du secteur télévisuel intégré, puis audiovisuel, la Fédération recouvrant la pluralité des syndicats CGT actifs dans ces activités. Dès lors, « *les contradictions ne se gèrent pas dans le syndicat, mais elles se gèrent au sein de la Fédération* » (Jean Voirin), ce qui ne signifie pas que les instances décisionnelles de la Fédération ne prennent position, compte-tenu du développement du fait salarial dans de nouvelles activités et sous de nouvelles modalités.

Conclusion intermédiaire : les lignes d'horizon de la négociation collective

Le début des années 1980 voit l'affirmation d'un nouvel acteur syndical au sein de la Fédération nationale du Spectacle CGT : les équipes de salariés intermittents embauchés par les entreprises prestataires pour la télévision. À travers la légitimité acquise dans la lutte et les mandats qu'il détient au sein du syndicat des techniciens, cet acteur vise la redéfinition de l'espace de qualification de référence à l'époque, celui du cinéma. Cette revendication se fonde sur la similitude de la gestion de l'emploi comme sur la similitude des métiers dans la production pour la télévision et pour le cinéma. Cependant, cette revendication est perçue négativement par la direction du syndicat des techniciens intermittents du cinéma et de la télévision. Elle y voit la déstabilisation de la position économique et symbolique acquise par les équipes de cinéma, par rapport aux segments de main-d'œuvre parents, en relation au produit phare que constitue le long métrage de fiction.

On voit ainsi se rejouer un débat apparu dans les années 1930 : deux conceptions de la qualification s'opposent. À l'époque, l'une, défendue par le syndicat des travailleurs du Film, se conçoit comme position au sein d'un espace intégrant les divers types d'établissements d'une même industrie ; l'autre, défendue par l'ancêtre du syndicat des techniciens, se réfère à un artisanat de produit. Les deux syndicats, réunis dans la Fédération nationale du Spectacle, connaissent une phase de rapprochement dans la période qui suivit la Libération. Mais, les années 1980 voient un nouvel écart se creuser, les institutions de la qualification (convention collective, carte professionnelle) se constituant en support du conflit. À cette occasion, l'orientation transversale autrefois portée par le syndicat des travailleurs du Film est assumée par la Fédération du spectacle.

En effet, devant les évolutions du dispositif de production pour la télévision, la direction du syndicat des techniciens, devenu SNTPT, assume ses intérêts dans le sens de la préservation du fait

808 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 35, *Spectacle*, n°126, novembre-décembre 1937, janvier 1938.

professionnel constitué. La SFP et ses satellites sont maintenus à distance, au nom d'une distinction « de nature » entre sociétés de production cinématographique et secteur public de télévision. Si le SNTPTC accepte d'assimiler certains produits (le téléfilm, la publicité), c'est en niant l'existence d'une collectivité élargie à l'ensemble des intermittents travaillant pour le cinéma et la télévision, cela en dépit de la multiplication de prestataires privés embauchant des intermittents pour réaliser des produits télévisuels. À l'inverse, la Fédération du spectacle est amenée à soutenir la revendication des élus des EPTV : elle promeut le principe de convention collective unique à l'échelle sectorielle, au nom d'une lutte contre la mise en concurrence des salariés des différents marchés du travail de la production ciné-audiovisuelle.

3. De la seconde intégration nationale aux « nouveaux techniciens » (les années 1980 et 1990)

Poursuivre la réflexion sur la qualification du travail, au fil des transformations connues par les activités ciné-audiovisuelles dans les années 1980, peut être introduit par les chiffres de l'emploi intermittent. À partir des données de la Caisse des congés spectacle⁸⁰⁹, l'Observatoire de l'emploi culturel (NOEC, 1997) en restitue la dynamique sur dix ans, de 1985 à 1994. Au terme d'une élévation générale des effectifs au long de la décennie, on peut dénombrer 34 000 techniciens et ouvriers intermittents intervenant dans le cinéma et/ou l'audiovisuel. Parmi eux, 14 000 cadres, 17 000 techniciens non-cadres et 3 000 ouvriers⁸¹⁰ (*ibid.*, p. 10). Pour ces équipes techniques et ouvrières, à l'échelle de l'ensemble des activités de spectacle vivant et enregistré, le volume d'emploi sur les productions pour la télévision se taille la part du lion, passant de 6 à 21%, tandis que la part de la radiotélévision publique « baisse considérablement », que celle du cinéma régresse du tiers au cinquième et que la prestation technique reste stable (*ibid.*, p. 6-7).

Ces volumes d'emploi ne désignent pas des segments de salariat cloisonnés. Janine Rannou (1992, p. 32) montre au contraire que la diversification des activités audiovisuelles se traduit par une circulation des techniciens sur une diversité de projets. Elle évoque cette évolution en partant du cas du cinéma : « les professionnels de la cinématographie, s'ils défendent farouchement l'accès à la profession, travaillent de plus en plus sur les autres marchés audiovisuels où ils se trouvent en concurrence avec les autres professionnels ». Or, la circulation des techniciens sur différents types de projets s'accompagne de l'édification d'une nouvelle architecture institutionnelle et financière pour les activités concernées. Cette construction est communément associée au volontarisme politique de Jack Lang⁸¹¹ (Polo, 2003), qui aboutit dans une succession de mesures. Celles-ci prolongent la désintégration de l'audiovisuel public : le monopole public de programmation est aboli en 1982⁸¹², ouvrant la voie à la création de Canal+ en 1984, La Cinq en 1986, M6 en 1987 et à la privatisation de TF1 la même année. Surtout, la politique du ministère de la Culture libéralise les activités audiovisuelles et redéfinit les coordinations

809 La Caisse des congés spectacle désigne un organisme chargé de gérer les droits aux congés des salariés intermittents.

810 Ces chiffres ont surtout une portée suggestive, car la manière dont sont décomptés les techniciens, en dépit de la discontinuité de l'emploi, n'est pas indiquée.

811 Ministre de la Culture de 1982 à 1986, puis de 1988 à 1993.

812 Loi n° 82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle, Journal officiel du 30 juillet 1982, p. 2429. La fin du monopole de Télédiffusion de France (issue de l'éclatement de l'ORTF) dans la gestion des réseaux est quant à lui aboli en 1986.

entre acteurs privés au niveau national, ce qu'on peut présenter à travers quelques articulations clés. En 1986 est mis en place le compte de soutien à l'industrie des programmes audiovisuels (COSIP). Ce compte, géré par le CNC, est alimenté par des taxes sur la télévision et sur les vidéogrammes, directement inspirées de la TSA⁸¹³ (Vernier, 2004, p. 103). La même année, la loi relative à la liberté de communication⁸¹⁴ définit des quotas de diffusion d'œuvres d'origine communautaire et d'expression française. En 1989 est créé le Conseil supérieur de l'audiovisuel, en charge notamment de délivrer les autorisations d'émission par voie hertzienne et disposant d'un pouvoir de sanction⁸¹⁵. En 1990, les décrets « Tasca »⁸¹⁶ fixent les règles de contribution financière des chaînes en clair vers la production cinématographique et audiovisuelle, contribuant, avec Canal+, à financer en continu l'activité de sociétés ciné-audiovisuelles indépendantes, qui connaît un essor. Enfin, depuis 1985, la réforme du droit d'auteur définit les droits patrimoniaux du producteur et du réalisateur audiovisuels (Jeancolas, 1996).

Dans l'ensemble, ces mesures évoquent l'institutionnalisation d'un dispositif ciné-audiovisuel d'échelle nationale, construit à partir de l'expérience concluante du cinéma depuis la fin des années quarante. Au regard des négociations communautaires menant à l'élaboration de la directive Télévision sans frontières (TSF)⁸¹⁷, puis des négociations internationales relatives au GATT⁸¹⁸, touchant le statut commercial de l'audiovisuel et du cinéma, elles prennent, au début des années 1990, le sens d'une « exception culturelle » (Depétris, 2008). La popularisation de la notion de « film d'auteur », nouvel avatar d'une affirmation auctoriale alternative aux standards de production hollywoodiens, peut être comprise comme l'expression de cette politique générale.

813 Taxe spéciale additionnelle sur le prix des billets de cinéma ; cf. chapitre 4.

814 Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Léotard), Journal officiel du 1 octobre 1986, p. 11749.

815 Loi du 17 janvier 1989 modifiant la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, Journal officiel du 18 janvier, p. 728. Le Conseil supérieur de l'audiovisuel succède à de premières formes de conseils existants depuis 1982.

816 Du nom de la ministre déléguée chargée de la Culture ; décret n°90-67 du 17 janvier 1990 pris pour l'application l'article 27 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée relative à la liberté de communication et fixant les principes généraux concernant la contribution au développement de la production cinématographique et audiovisuelle ainsi que l'indépendance des producteurs à l'égard des diffuseurs ; Journal officiel du 18 janvier 1990, p. 759.

817 Directive 89/552/CEE, du 3 octobre 1989.

818 *General Agreement on Tariffs and Trade* (en français : accord général sur les tarifs douaniers et le commerce) : accord international signé en octobre 1947, visant à libéraliser le commerce mondial. Dans le cadre du GATT se déroulent successivement huit *rounds* de négociation sur pratiquement cinquante ans ; cf. Marie-France Baud-Babic, *universalis.fr*. Le GATT est remplacé par l'OMC en 1995.

Aux prises avec la recomposition de cet environnement productif, on est tenté de voir dans les équipes techniques pour l'audiovisuel et cinéma de « nouveaux techniciens ». Pour Yann Darré (1999), cette expression référait à la déférence des équipes devant la figure du réalisateur auteur typique de la Nouvelle Vague. Mais notre enquête a montré que l'insistance de Darré sur le caractère de rupture de la Nouvelle Vague relevait davantage de l'apologétique, que de l'examen empirique des relations au sein de l'équipe. En revanche, les années 1980 nous semblent porteuses d'un renouvellement de l'expérience professionnelle, qui peut être situé dans le sillage de l'ouverture des possibles productifs initié par la Nouvelle Vague. Sous cet aspect, et de manière contre-intuitive, il n'y aurait pas opposition entre la Nouvelle Vague, entendue comme église dévolue à l'art filmique, et le développement de l'audiovisuel, comme expression de logiques commerciales (activité des chaînes privées). Au contraire, la diversification des produits (direct, documentaires, fictions de différents formats, publicité, etc.) et des méthodes de travail induites se manifeste, on le verra, comme une vaste opportunité d'expérimentation technique et parfois artistique.

Mais cette continuité d'une époque à l'autre se manifeste aussi dans la trajectoire que chaque technicien et ouvrier est amené à expérimenter. Celle-ci se transforme, puisqu'elle engage à présent l'effectuation d'un parcours au fil de projets divers dans leurs modalités d'effectuation et leur destination. Or cette diversité concourt à mettre en cause l'identification de la qualification professionnelle au long métrage de cinéma d'un côté, à l'appartenance à une grande entreprise publique d'autre part.

Le fait syndical est amené à se positionner face à ces transformations. Or, la représentation syndicale des intermittents est divisée entre deux principales organisations : d'un côté, le syndicat des membres exclus de la CGT, qui recouvre le nom de SNTPT, et de l'autre côté, celui des syndiqués restants, qui adoptent celui de syndicat national des techniciens et réalisateurs (SNTR) au milieu des années 1980⁸¹⁹. La CFDT entre aussi dans le jeu syndical, en dépit de son faible ancrage de terrain dans cette population. Cette pluralité nourrit un débat complexe sur les normes professionnelles. Or, paradoxalement, ce n'est ni dans les conventions collectives, ni dans une hypothétique carte d'identité professionnelle redéfinie, que les nouveaux techniciens vont d'abord trouver un support d'institutionnalisation de leur qualité sociale, mais dans l'homogénéisation des conditions d'indemnisation chômage, à partir du début des années quatre-vingt, en lien avec la codification du contrat à durée déterminée d'usage.

La qualification du travail, elle, se cherche au fil de négociations collectives parallèles les unes des autres. Dans une filiation avec les luttes du passé, une réflexion s'élabore, au sein de la CGT en particulier. La qualification se conçoit dès lors en référence au « métier » au sein d'une branche ciné-

819 Les bulletins syndicaux consultés utilisent ce nouveau nom à partir de 1986 ; cf. Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°197, mai 1986.

audiovisuelle, et non plus au produit, trouvant dans la convention collective étendue le support d'un dépassement de la clôture par la licence professionnelle (Hughes, 1996).

Cette section propose de revenir sur la redéfinition de ces enjeux de travail. À cette fin, on procédera en trois temps. Premièrement, nous revenons sur l'analyse que produit la Fédération nationale du Spectacle des grandes orientations adoptées par le dispositif ciné-audiovisuel, dans le but de faire saillir les problématiques relatives à la collectivité de travail (3.1). Sur cette base, nous restituons la manière dont le fait technicien se déploie dans ce nouveau contexte, mettant en question les normes professionnelles construites antérieurement (3.2). Enfin, nous montrons la manière dont ces évolutions engagent une interrogation sur la qualification, la carrière, le parcours et leurs supports juridiques et organisationnels (3.3).

L'enquête progressera à l'aide d'entretiens, mais aussi par le recours à des archives du ministère du Travail, relatives aux concertations avec une pluralité d'organisations syndicales touchant le périmètre des branches.

3.1. La recomposition ciné-audiovisuelle

Qu'elle fasse l'objet d'une lecture économique (par ex. Creton, 2002) ou politiste (Depétris, 2008 ; Polo, 2013), la recomposition des activités audiovisuelles et cinématographiques dans les années quatre-vingt en France est généralement présentée comme l'expression d'une politique volontariste, en exception par rapport aux normes économiques et commerciales élaborées au niveau communautaire et international. Notre approche se voudra complémentaire, en restituant ces évolutions du point de vue de la Fédération nationale du Spectacle CGT, organisation syndicale majeure dans les activités concernées. En effet, nous avons vu précédemment que les tensions parcourant l'intégration nationale du cinéma français à la fin des années quarante (chapitre 4) touchaient à la fois la nature des mandats salariaux et la préservation de l'exercice de l'équipe dans un cadre productif centré nationalement. Notre hypothèse sera que les contradictions parcourant l'édification du dispositif ciné-audiovisuel dans les années quatre-vingt ne sont pas moindres, et peut-être de même nature.

La recomposition sectorielle est abordée en deux temps : nous revenons sur l'analyse que fait la Fédération nationale du Spectacle de l'élaboration de nouvelles normes productives (3.1.1), avant de mettre cette analyse en regard du processus d'élaboration de la notion d'« exception culturelle » (3.1.2.) et de sa mise en œuvre au niveau national (3.1.3.).

3.1.1. L'audiovisuel saisi par les négociations communautaires et internationales : l'analyse de la Fédération nationale du Spectacle

En 1987, dans une brochure de la Fédération nationale du Spectacle (FNS)⁸²⁰ Claude Quemy, secrétaire général de la Fédération, met les évolutions du « système audiovisuel » en regard de négociations communautaires⁸²¹. Celles-ci concernent notamment l'élaboration de la directive « Télévision sans frontière »⁸²², devant établir le cadre réglementaire d'exercice des activités de radiodiffusion télévisuelle au sein de la communauté européenne⁸²³. Les produits à destination de la télévision constituent le point de départ de l'analyse, qui s'ouvrent toutefois fréquemment à la question du film de cinéma.

Se faisant le relais de la commission exécutive de la Fédération, Quemy estime qu'à partir de 1975, la mise en concurrence, en France, d'entreprises publiques avec le secteur privé, succédant à la période de monopole public, présentait « une évolution certaine mais pas de réel bouleversement », du fait de la conservation d'un centrage sur la production, préalable à la programmation.

L'ORTF était avant tout un secteur de production. Même après l'éclatement de 1974, non seulement la SFP reste un pôle essentiel du service public, mais les sociétés de programmes elles-mêmes, TF1 et A2, sous couvert de productions légères, tentent un certain forcing pour avoir leur propre structure de production (...). Il en est de même pour le privé. La multitude de petites sociétés qui se développent sont toutes des entreprises de production, à l'exception des prestataires de services (...). Enfin, on voit naître avec la Gaumont un grand monopole à dimension transnationale qui maîtrise le marché du cinéma d'une manière verticale et investit accessoirement dans le reste de l'audiovisuel. Mais son action jusqu'à une période récente continue de s'organiser autour de la production.

Il en va autrement de la période contemporaine, engageant un « tournant radical » (p. 13), du primat de la production à celui de la diffusion. Ce virage serait impulsé par la Communauté européenne au nom du « droit à la communication »⁸²⁴. Derrière ce droit, le but serait d'accroître les « possibilités de profits en améliorant la circulation des productions ». Ce processus suppose l'émergence d' « opérateurs »,

820 Fédération nationale du Spectacle (Paris), CGT. *Multimédias. Première à Saint-Agulf*, 16 mai 1987.

821 « Evolution du système audiovisuel en France et propositions de notre fédération », dans *Multimédias. Première à Saint-Agulf, ibid.*, p. 12 et suivantes.

822 Directive 89/552/CEE, du 3 octobre 1989.

823 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°209, novembre 1989, François Marié, « 10 sur 12... L'heure est à la résistance », p. 2-4.

824 En référence au livre vert « Télévision sans frontières », paru en 1984 et préalable à l'adoption de la directive du même nom en 1989.

c'est-à-dire de diffuseurs et de distributeurs. L'instauration de quotas de diffusion de productions européennes, et non de quotas de productions nationales, compléterait le dispositif.

Au moment où cette analyse est publiée, plusieurs nouvelles chaînes privées ont fait leur apparition en France, tandis que la quasi-totalité des foyers sont équipés d'une télévision en couleur. Le magnétoscope, le câble et les antennes satellites commencent à se populariser (Sauvage *et al.*, 2012). Ce contexte matériel rend possible une logique de circulation des stocks dans une « stratégie multi-réseaux » et non de production nouvelle. Historien économique, Laurent Creton (2004, p. 274) confirme cette évolution au sujet du film de cinéma en particulier : « La salle de cinéma représente une part de plus en plus faible de la valorisation du film », les différents « marchés secondaires » étant devenus prépondérants. Pour l'audiovisuel, ces marchés secondaires peuvent désigner, par exemple, la vente d'un produit télévisuel à l'international ou celle de droits relatifs à un concept d'émission télévisée.

Selon Quemy, la production audiovisuelle n'est pas abandonnée, mais soumise à une redéfinition de ses protocoles⁸²⁵ :

La prédominance du diffuseur ne signifie pas que ces grands groupes [les chaînes de télévision] se désintéressent de la production, dès lors qu'elle peut permettre de réaliser des profits et à l'occasion appuyer les idées qui leur sont favorables. Mais, là aussi, les choses changeront de nature. La production doit avant tout être européenne. Cela ne signifie pas qu'elle se fera en Europe. Les capitaux seront européens pour une part, mais la fabrication elle-même se fera surtout là où elle coûtera le moins cher : Espagne, Portugal, mais aussi Tunisie, Hongrie, Yougoslavie...

Ainsi, les accords de coproduction en matière cinématographique qui prévoient un certain nombre de règles permettant le respect du caractère national des œuvres, l'emploi des mains-d'œuvre nationales, la réciprocité et l'équilibre des échanges, n'ont jamais été étendus au reste de l'audiovisuel. Ils sont aujourd'hui eux-mêmes en cause dans les faits, comme est mis en cause le code de la cinématographie.

Quemy évoque ainsi un clivage entre une production cinématographique centrée nationalement et un nouveau secteur, l'audiovisuel, échappant à ce centrage. La perspective se dessine d'une délocalisation de productions à capitaux français, complétée d'achats à l'étranger de « productions bas de gamme peu onéreuses »⁸²⁶. Selon Quemy, le droit d'auteur est aussi mis en cause dans cette évolution : pourrait y être substitué une licence obligatoire définie à un niveau extranational.

825 *Ibid.*, p. 15.

826 *Ibid.*, p. 14.

À ces enjeux relatifs à la production s'ajoute une « bataille idéologique », liée à la « réhabilitation du profit dans le domaine de la culture ». À travers le pouvoir nouveau des diffuseurs, la CGT voit la montée en puissance de la publicité commerciale comme source de revenus⁸²⁷, ce qui revient à « refuser l'idée de responsabilités publiques et nationales dans le domaine culturel ». Ce « désengagement de l'Etat » s'exprime encore dans la « prise de contrôle de TF1 par Bouygues »⁸²⁸.

En somme, la CGT voit dans la recomposition audiovisuelle le basculement « d'un extrême à l'autre : à l'exclusivité du secteur public se substitue la domination des télévisions commerciales »⁸²⁹. Ce faisant, le propos tend à saisir dans un même ensemble deux approches du fait audiovisuel habituellement opposées (Depétris, 2008 ; Polo, 2013) : une politique culturelle d'échelon national menant à libéraliser l'appareil public de production et la libéralisation des échanges voulue au niveau communautaire.

Ces analyses se poursuivent dans le bulletin fédéral en 1989. La Fédération infléchit sa critique des quotas de diffusion de productions européennes, dès lors que se manifeste au niveau communautaire le souhait de leur suppression, c'est-à-dire d'ouverture sans bornes aux produits états-uniens. « Ces questions ne sont pas étrangères aux pressions américaines exercées avec une lourde arrogance »⁸³⁰. L'identité culturelle des produits fait alors son retour dans le débat : le refus contemporain d'une « américanisation (et pis encore, une sous-américanisation pour sous-développés) »⁸³¹ est mis en vis à vis du refus de « la germanisation » durant l'Occupation. Cette rhétorique s'inscrit dans une dénonciation plus générale des professionnels contre « l'invasion de la logique marchande » (Depétris, 2008, p. 186). Surtout, le lien établi par la CGT entre, d'une part, identité culturelle des « œuvres » et d'autre part, volume d'emploi au niveau national, induit une référence explicite aux mobilisations passées :

Quand nos aînés se sont dressés contre les accords Blum-Byrnes en 1947, contre le sacrifice du cinéma français — déjà ! — ils ne savaient pas comment ils allaient faire. Ils ont commencé par se rassembler pour dire non plus fort. Trois ans après était instaurée la loi d'aide et la réglementation cinématographique qui ont fait que le cinéma existe toujours, et tient encore la seconde place dans le monde.⁸³²

Le bulletin puise ainsi aux ressources narratives (Levesque *et al.*, 2010, p. 45) du syndicat, pour faire prévaloir un lien entre identité culturelle et dispositif productif, lui-même vecteur d'emplois.

827 *Ibid.*, p. 15.

828 *Ibid.*, p. 14.

829 *Ibid.*, p. 13-14.

830 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°209, novembre 1989, François Marié, « 10 sur 12... L'heure est à la résistance », p. 2-4.

831 *Idem.*

832 *Idem.*

Cette analyse s'accompagne de la dénonciation du déni de mandat (Hughes, 1996) dont la CGT considère faire l'objet : ses représentants sont tenus hors des négociations communautaires au bénéfice de « personnalités extérieures ».

Enfin, l'enjeu représenté par la SFP se manifeste explicitement, en relation avec les « décrets Tasca », fixant le niveau d'investissement obligatoire des chaînes de télévision en clair dans la production cinématographique et audiovisuelle nationale. À cette occasion, la Fédération condamne la dissémination de l'investissement auprès de sociétés de production privée⁸³³, ce à quoi elle oppose la promotion des entreprises publiques et du service public audiovisuels. Cette alternative se prolonge dans la promotion des « œuvres » opposées aux « heures de programme ». Là encore, on peut entendre la revendication au mandat (Hughes, 1996), entendu comme ce qu'on est en droit d'attendre des professionnels.

3.1.2. De la directive Télévision sans frontières au GATT : une nouvelle alliance autour de la production nationale ?

Dans les faits, la construction de l' « exception culturelle » est le produit de deux phases successives de lobbying et de mobilisations, qui se déroulent de la fin des années 1980 à 1993. Nous les restituons ici à partir de l'analyse politiste qu'en a proposé Frédéric Depétris (2008). Dans son propos, les « professionnels » réfèrent avant tout aux producteurs et aux réalisateurs, dont l'action, conjuguée avec celle de hauts fonctionnaires, mène à réinstitutionnaliser le fait audiovisuel en France. Les collectivités de travail sont à peu près absentes du récit, ce qui est une manière de confirmer le déni de mandat évoqué par la CGT.

En effet, Depétris (*ibid.*, p. 170) nous renseigne sur l'existence d'organisations d'employeurs (producteurs et industries techniques) et de réalisateurs au niveau européen, mais elles sont peu actives. En outre, si la France joue « un rôle déterminant » (*ibid.*, p. 179) dans l'inflexion de la position de la Commission européenne touchant les coordinations commerciales relatives à l'audiovisuel, cela se déroule, d'abord, sans concertation des professionnels au niveau national. Comme à l'époque de l'arrangement Blum-Byrnes, cela ne manque pas de susciter leur réaction après-coup et notamment celle de la CGT relatée plus haut. Toutefois, ce sont plutôt la Chambre syndicale des producteurs (incluant les plus importants d'entre eux, Gaumont, UGC, Pathé) et une association créée en 1987, celle des réalisateurs producteurs (l'ARP)⁸³⁴, qui constitueraient, à la fin des années 1980, les principaux ancrages

833 Fédération nationale du Spectacle, 65 J 36, *Spectacle*, n°209, novembre 1989, Jean Voirin, « Logique privée ou responsabilité publique », p. 6.

834 L'ARP désigne la Société civile des Auteurs Réalisateurs Producteurs. Cette organisation, comme la Chambre syndicale des producteurs, est représentée par Pascal Rogard (il en est respectivement délégué général et secrétaire général).

professionnels nationaux touchant l'élaboration d'une position française au niveau communautaire. Cette position se veut alternative à l'orientation de départ de la Commission européenne, celle de libéralisation des échanges évoquée par la CGT.

En parallèle, un second réseau d'acteurs s'organise autour de Jack Ralite, maire communiste, député et principal animateur des Etats Généraux de la Culture, initiés en 1987, dans le fil de l'apparition de chaînes privées de télévision. Au cours de différents meetings, Ralite rassemble en particulier des artistes, participant de la sensibilisation de l'opinion publique, touchant la préservation de la culture vis-à-vis de logiques marchandes. Sans que Depétris y insiste, on peut supposer que c'est aussi au sein de ce réseau que la Fédération du spectacle se mobilise.

Ce faisant, les négociateurs français mènent un effort de ralliement des différents ministres en charge de l'audiovisuel au niveau européen. La directive TSF, finalement adoptée le 3 octobre 1989 (et devant entrer en application deux ans plus tard dans chaque Etat de la CEE) en constitue le produit. Si elle confirme la libre circulation des émissions à l'échelle communautaire, elle encourage dans le même temps la production et la distribution d'œuvres audiovisuelles européennes. Surtout, elle laisse une grande marge de manœuvre à chaque Etat dans la définition de sa politique en la matière (*ibid.*, p. 191-192).

Suivent immédiatement les négociations relatives au GATT (à Tokyo, etc.). L'enjeu audiovisuel englobe alors plus directement celui du cinéma, en arrière-plan toutefois de discussions dominées par la question agricole. La position libre-échangiste est alors assumée par les Etats-Unis, la France entendant, pour sa part, protéger ses capacités de production et son marché. À cette fin, elle vise à exclure l'audiovisuel et le cinéma des négociations (*ibid.*, p. 203 et suivantes). C'est à nouveau le lobbying des organisations patronales, relayé par le soutien de personnalités du cinéma, qui va pour l'essentiel conduire à harmoniser la position française et celle des autres Etats de la CEE. Ce processus aboutit en 1993, dans une résolution du Parlement européen sur l'« exception culturelle », permettant de contourner les règles du marché et pérenniser les protections des activités audiovisuelles et cinématographiques (*ibid.*, p. 223).

S'appuyant explicitement sur la sociologie de la traduction (Akrih *et al.*, 2006), Depétris voit dans ce processus l'enrôlement de la collectivité nationale au service d'intérêts privés : « le groupe des professionnels du cinéma parvient (...) à présenter les revendications catégorielles (principalement celle des producteurs de films français) sous le couvert de l'intérêt général, celui de la défense d'une culture et d'une identité propre, propos susceptible de susciter l'adhésion d'une très large majorité » (*ibid.*, p. 219). Toutefois observé au point de vue de la Fédération nationale, cet enrôlement change de nature. En effet, malgré la libéralisation du service public, l'argumentaire de l'« exception culturelle » ne peut qu'entrer en résonance avec la promotion de la culture assumée par la Fédération. Cette promotion est elle-même liée, comme dans les années quarante, à la préservation des capacités productives dans ce domaine. Si les Etats généraux de la Culture soutiennent l'alliance des producteurs et réalisateurs avec

les autorités publiques dans l'affirmation d'une position alternative au libre-échangiste, il semble que ce soit en jouant la convergence déjà observée entre politique publique du cinéma et organisations syndicales dans l'après-guerre (chapitre 4). Enfin, le primat des employeurs et de l'Etat dans l'élaboration d'une doctrine sur la culture laisse ouverte la question des « conventions de travail » mise en œuvre dans la production elle-même, et dont il nous faut à présent restituer le contexte.

3.1.3. *Exception culturelle ou libéralisation ?*

La célébration de l' « exception culturelle », qui préserve la circulation des produits ciné-audiovisuels d'une concurrence sans bornes, oublie souvent de signaler qu'elle s'accompagne d'une délégitimation massive de l'activité économique à des acteurs privés. Parmi ceux-ci, la production est dévolue à des « sociétés indépendantes »⁸³⁵. L'Etat assure quant à lui un rôle de coordination entre ces acteurs.

Revenant sur ces évolutions, Nicolas Seydoux (2017, p. 22), PDG de Gaumont de 1975 à 2004, rapporte que suite à l'éclatement de l'ORTF, naît l'idée selon laquelle « la télévision vole les spectateurs du cinéma et ne paye pas les films à leur juste prix malgré une forte audience ». Cette critique dure en dépit des obligations de financement du cinéma par la télévision, expérimentées depuis les années soixante et reconduites auprès de trois chaînes existant à l'époque (Bonnell, 2006, p. 217). De fait, après une baisse continue durant la décennie 1960, le nombre de longs métrages d'investissement intégralement français augmente régulièrement durant la décennie 1970, passant de 66 à 126 (au détriment des coproductions), ce qui évoque une redéfinition des relations entre cinéma et télévision.

835 Décret « Tasca » n°90-67 du 17 janvier 1990, *op. cit.*

**Production de films d'investissement intégralement français (FIF) et coproductions durant la
décennie 1970⁸³⁶**

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
FIF	66	67	71	85	101	101	112	112	116	126
Coproductions	72	60	98	96	90	61	44	32	44	48
Total	138	127	169	181	191	162	156	144	160	174

De manière significative, on voit aussi les bulletins du CNC refléter l'intuition des relations entre cinéma et télévision, en publiant toutes sortes d'articles et d'études sur l'équipement des foyers en postes de télévision, sur le nombre de films diffusés sur les ondes, etc.

Toutefois, les années 1980 vont profondément altérer la relation entre les deux mondes, en intégrant ces deux activités dans un même dispositif, centré nationalement. Voyons ce qu'il en est du cinéma avant d'en venir à l'audiovisuel.

Le cinéma fait l'objet d'une reconfiguration paradoxale. Evoquant la naissance de Canal+, Jérôme Seydoux (*idem*) écrit :

Canal+ souhaite diffuser des films récents, des « produits frais », mais n'a pas d'argent pour les payer. Pour résoudre la quadrature du cercle, naît l'idée d'un prix indexé sur un pourcentage du chiffre d'affaire. Si Canal+ échoue, le chiffre d'affaire sera faible mais le cinéma ne pourra pas lui imputer la baisse des spectateurs. Si Canal+ réussit, le nombre de spectateurs baissera fortement mais la production cinématographique bénéficiera de ce nouveau financement. De 1982 à 1992 la fréquentation est passée de plus de 200 millions à 116 millions de spectateurs, ce qui est dramatique pour le distributeur et l'exploitant. En revanche, le préfinancement de la production cinématographique a augmenté.

Ainsi, les succès d'audience de Canal+ entraîneraient à la fois une désaffection des salles obscures et une inflation du nombre de films produits. On peut douter d'un effet aussi mécanique. En revanche, le soutien, non seulement de Canal+ mais aussi des chaînes en clair à la production pour le cinéma est manifeste : en 1990, les décrets Tasca fixent leurs obligations d'investissement dans des œuvres de cinéma d'expression française à 3% du chiffre d'affaire⁸³⁷. Les chaînes deviennent ainsi le principal

836 Cinémathèque française, *Bulletin d'information du CNC*, n°182-183, juillet-août 1980, *L'activité cinématographique française en 1979*, p. 2.

837 Décret « Tasca » n°90-67 du 17 janvier 1990, *op. cit.*, art. 3.

pilier du financement du cinéma en France, devant les distributeurs, les aides publiques et plusieurs autres dispositifs secondaires⁸³⁸.

La principale technique de financement est la prévente des droits audiovisuels (ou préachat de ces droits) en lien avec une redéfinition de la chronologie des médias. Cette prévente à consiste acheter, sur lecture du scénario, un droit de passage à l'antenne, à une date et pour une durée de droits déterminées (Bonnell, 2006, p. 70-73). La coproduction constitue une technique de financement moins utilisée, permettant de s'associer au producteur du film par un apport de capitaux, en échange de parts de propriété du négatif et donc d'une participation à toutes les recettes (*ibid.*, p. 74-75).

Malgré ces financements, on ne voit pas augmenter de manière significative le nombre de productions de cinéma avant la fin des années 1990, comme le montre le tableau suivant. Sans entrer dans une analyse économique, on est toutefois amené à envisager le fait que la fixation des niveaux d'investissements se traduit moins par une démultiplication des films que dans la hausse du budget de certains d'entre eux.

Production de films d'investissement intégralement français (FIF) et coproductions avant et après les décrets Tasca (1985-1999)⁸³⁹

	85	86	87	88	89	90	92	93	94	95	96	97	98	99
FIF	10 6	97	96	93	66	81	72	67	61	63	74	86	10 2	11 5
Coproductions française	25	15	17	22	35	26	41	34	28	34	30	39	46	35
Coproductions étrangères	20	22	20	22	35	39	31	36	22	32	27	33	32	31
Total	15 1	13 4	13 3	13 7	13 6	14 6	14 4	13 7	11 1	12 9	13 1	13 8	18 0	18 1

Du côté de l'audiovisuel en revanche, la production connaît une expansion, suggérée par la hausse du nombre de techniciens intermittents, vue précédemment. Parmi ces effectifs, c'est le nombre de réalisateurs qui croît le plus fortement, poursuivant la dynamique d'ouverture de la profession entamée sous l'ORTF. Au nombre de 525 en 1966, peu après l'adoption du nouveau protocole, ils étaient près

838 Investissement des sociétés de financement du cinéma (sofica) à partir de 1985, aides spécifiques du CNC, contribution des régions, etc.

839 Cinémathèque française, *CNC Info n°233*, mars 1991, p. 8 ; *CNC Info n°283*, Bilan 2001.

d'un millier en 1978, au moment de la signature « d'une convention collective très désavantageuse » (Bourdon, 1993, p. 440-442). En 1994, ils sont plus de 3000, représentant alors le groupe le plus nombreux parmi les cadres techniques intermittents (20% des effectifs ; NOEC, 1997, p. 10).

Parallèle de cette hausse du nombre de réalisateurs, « la population des producteurs croît (...) de manière remarquable et continue à partir du milieu des années 1980 » (Brigaud-Robert, 2011, p. 97). Evoquant l'Union syndicale des producteurs audiovisuels (USPA)⁸⁴⁰, Brigaud-Robert écrit : elle « regroupe plus de cent producteurs au début des années 1990 alors qu'elle n'en représentait qu'une trentaine au début des années 1980 » (idem). Cette croissance du nombre d'adhérents traduit l'essor de la production audiovisuelle privée en parallèle de l'augmentation du nombre d'heures diffusées. La somme des devis de production établis par les clients (les chaînes) est multipliée par plus de six entre le milieu et la fin des années 1980 (*ibid.*, p. 96). Les décrets Tasca prolongent cette dynamique en fixant les obligations d'investissement à 20% du chiffre d'affaire pour la commande d'œuvres audiovisuelles originaires de la CEE, dont 15% d'expression française⁸⁴¹.

Cette expansion productive occasionne l'affirmation d'activités et professions nouvelles, comme celle de producteur audiovisuel, à travers laquelle Brigaud-Robert (*ibid.*, p. 109-110) reconnaît certains traits de l'entrepreneur innovateur. Apparaît aussi l'animateur vedette ou le journaliste politique. Ces fonctions peuvent d'ailleurs être endossées par le producteur lui-même. Dans un entretien (n°27) sur lequel on reviendra, Max⁸⁴², ancien ouvrier de la SFP, évoque l'apparition de cette figure de l'animateur-producteur à la fin des années soixante-dix, au fil de l'évolution de l'entreprise vers la prestation. Au sujet d'un animateur-producteur de télévision célèbre et qu'on appellera Henri :

Max : Henri, je l'ai connu il n'était pas producteur, ni rien. Deux ans après, il est passé producteur, il produisait, etc. Et puis, il prenait la SFP parce qu'il était forcé, mais dès qu'il a pu se passer de la SFP.

Samuel : Là tu es en train de m'expliquer que Henri est devenu producteur indépendant, et qu'il louait les moyens de la SFP pour faire son émission. En fait, c'est une forme de privatisation des services de la SFP.

Max : Bien sûr, c'est ce que je suis en train de te dire.

Samuel : Et progressivement, ça a pris de l'ampleur.

Max : Je cite Henri en exemple.

Cette figure du producteur-animateur évoque celle du réalisateur-producteur émergeant dès les années 1920 et dont Marcel L'Herbier donne témoignage. Toutefois, les normes de professionnalité des

840 Ex-Chambre syndicale des producteurs audiovisuels jusqu'en 1986.

841 Décret « Tasca » n°90-67 du 17 janvier 1990, *op. cit.*, art. 9.

842 Il s'agit d'un pseudonyme.

animateurs (comme des journalistes politiques) diffèrent profondément de celles des réalisateurs (Bourdon, 1993, p. 442). De façon analogue, l'activité des producteurs audiovisuels et de cinéma ne se confond pas, comme le montre Laure de Verdalle (2012) : les premiers, s'ils bénéficient d'un contrat avec une chaîne de télévision, peuvent se consacrer au « travail d'accompagnement du projet », tandis que les producteurs de cinéma « démarchent sans relâche une multitude de partenaires pour monter les budgets de leurs films, ce qui accroît de fait la part proprement financière de leur activité et le risque encouru pendant la phase de développement ».

Les industries techniques connaissent aussi de profondes évolutions, qui apparaissent au fil de nos entretiens. Des prestations d'un nouveau type apparaissent, comme s'agissant de l'usage de premières images numériques (dites « de synthèse ») dans les génériques des émissions de flux. En outre, l'essor de la publicité commerciale favorise la pratique du studio prestataire de service, louant des espaces nus pour tout type de tournage (Benghozi *et al.*, 1995). Les services qui y étaient anciennement intégrés (location de matériel, postproduction, etc.) sont dispersés auprès de prestataires indépendants.

Ainsi, là où le dispositif des années 1940 pouvait être conçu comme l'institutionnalisation d'une sécurité sociale industrielle, préservant sociétés et salariés des aléas économiques de l'activité, peut-on en dire autant dans les années 1980 ? En effet, le nouveau dispositif ciné-audiovisuel, s'il coordonne les relations entre acteurs privés, institue dans le même temps une relation de pouvoir inédite, entre quelques puissants donneurs d'ordre (les chaînes de télévision) et une myriade de sociétés sous-traitantes (les sociétés de production, audiovisuelle et/ou cinéma). À l'image du secteur du bâtiment, chaque donneur d'ordre est amené à passer contrat avec une société chargée d'engager des exécutants (l'équipe de tournage) pour réaliser le chantier. Cette société contracte avec d'autres entreprises pour assurer diverses prestations corollaires. La bannière du « film d'auteur » pourrait n'être que le paravent de cette redéfinition organisationnelle.

3.2. À la recherche du fait technicien

Revenons en amont de ces transformations. Le régime spécifique d'indemnisation des techniciens (et des artistes) intermittents du spectacle prend une nouvelle physionomie au début des années 1980 : celle de la couverture salariale des périodes d'inactivité d'une population en croissance (Grégoire, 2009 ; 2013). Cette évolution opère de concert avec une détermination plus précise des cadres contractuels de l'intermittence. En parallèle, les critères de délivrance de la carte d'identité professionnelle du cinéma sont mis en cause par les parcours réels de techniciens. Suivant l'un de nos entretiens (n°4), « *dans les années soixante-dix, un chef op' a fait dix ou quinze ans d'assistantat* ». Du fait de la diversification des occasions d'emploi, il n'en va dorénavant plus de même. Ce phénomène a pour effet de favoriser une inflation des dérogations dans la délivrance de la carte d'identité, ainsi qu'un trafic de cartes. Enfin, un conflit endémique perdure entre équipes intermittentes et équipes permanentes sur les tournages

impliquant la SFP. Les cadres de reconnaissance de la qualification professionnelle connaissent ainsi une mise à l'épreuve, que nous entendons exposer.

À cette fin, nous partons de la redéfinition de la qualité d'intermittent du spectacle (3.2.1). Puis, en nous référant à une pluralité d'entretiens, nous exposerons les limites de l'expérience de la carte d'identité professionnelle (3.2.2) menant à la diversification des parcours techniciens (3.2.3). Ici, plusieurs entretiens sont mobilisés :

- l'entretien (n°6) mené avec Anita Pérez, alors représentante syndicale des techniciens intermittents au sein de la CGT ;
- l'entretien (n°41) mené avec Pierre-William Glenn⁸⁴³, chef opérateur qui a débuté dans le cinéma à la fin des années soixante, et donc fait l'expérience de la carte ;
- l'entretien (n°52) mené avec Denis Gravouil, actuel Secrétaire général de la Fédération nationale du Spectacle, ayant commencé comme opérateur dans les années 1990.

Le témoignage de ces travailleurs intermittents sera ensuite mis en regard de l'expérience de travail au sein de la SFP (3.2.4) et du conflit lancinant qui y a cours, dans le fil de la demande d'extension de la convention collective du cinéma aux techniciens intermittents de l'audiovisuel (3.2.5). Lors de ce détour par la SFP, nous recourons principalement à l'entretien n°27 mené avec deux anciens salariés de l'entreprise, qu'on appellera Max (éclairagiste) et Jean (opérateur).

3.2.1. L'assurance chômage et le CDD-U : l'institutionnalisation d'un salariat intermittent

Si la protection sociale comprend un ensemble de droits (congrés payés, retraite, formation continue, etc.), c'est l'indemnisation d'un chômage induit par la discontinuité des engagements et des projets qui se manifeste comme principal support d'homogénéisation de l'expérience salariale des techniciens du spectacle au cours des années quatre-vingt. En effet, entre 1979 et 1984, est mis en place un régime inédit de couverture des périodes inter-contrat de cette population⁸⁴⁴.

843 Pierre-William Glenn entre à l'IDHEC en 1964, puis suit la filière classique (second puis premier assistant opérateur, puis cameraman). Il devient chef opérateur à vingt-cinq ans, en 1968, ce qui est considéré comme une progression fulgurante vers cette fonction. Il participe ensuite à de très nombreuses productions (jusqu'à quatre par année), avec de nombreux réalisateurs (Truffaut, Tavernier, Corneau, Costa-Gavras, etc.). Il est le premier chef opérateur à utiliser la pellicule Fuji, et se fait le spécialiste français de la steadycam, une caméra portée à l'épaule ou à la main, munie d'un système anti-vibratoire (*cf.* Ciné-Ressources, Fiches personnalités). En parallèle, il participe de la création de l'Association française des chefs opérateurs (AFC) au début des années 1990, entre autres responsabilités professionnelles, notamment à la CST. L'entretien s'est déroulé aussi en présence d'Eric Guichard, chef opérateur, actuel vice-président de la l'AFC.

844 De manière complémentaire à l'annexe X pour les artistes (comédiens, chanteurs, etc.).

Dans sa thèse de sociologie sur les horizons d'émancipation des intermittents du spectacle, Grégoire (2009 ; 2013) restitue l'émergence de ce régime. Depuis 1958, des conventions d'assurance chômage sont négociées paritairement à l'UNEDIC⁸⁴⁵ par le CNPF côté patronal, par les confédérations syndicales représentatives côté salarié (CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO). Or, la fin des années soixante-dix voit la question de l'indemnisation des travailleurs intermittent du spectacle faire retour.

Le CNPF, la Fédération nationale du Spectacle et l'Etat sont les acteurs forts de cette négociation⁸⁴⁶. D'un côté, le CNPF vise à dégager l'implication des employeurs dans leur ensemble du financement de l'assurance chômage des activités visées, pour y substituer une prise en charge par l'Etat. De l'autre côté, la Fédération du spectacle vise l'instauration d'une caisse professionnelle, financée par les employeurs du secteur. Ces négociations se soldent par deux accords successifs, en 1979 et 1984, au terme desquels l'Etat a joué un rôle médiateur dans l'élaboration d'une solution de compromis, dont aucune organisation n'a anticipé la portée. Cette solution est définie par l'annexe VIII (et X pour les artistes) de la convention d'assurance chômage. Par cette annexe, l'indemnisation devient accessible à tout technicien intermittent ayant validé trois mois de travail, soit 507 heures⁸⁴⁷, durant la période de référence d'un an. Ce régime est financé par les cotisations issues d'entreprises de toutes activités. Ce n'est que dans un second temps, lors de l'entrée du travailleur en fin de droit, que l'Etat est amené à prendre en charge l'indemnisation. En outre, l'indemnisation journalière se calcule en référence aux salaires conventionnels : « Un technicien lumière reçoit une indemnité de technicien lumière, un cadreur perçoit une indemnité de cadreur, quelles que soient les variations de leur salaire effectivement perçu au-delà du minimum conventionnel » (Grégoire, 2009, p. 270). De ce point de vue, le régime assied la légitimité des barèmes négociés au niveau des branches⁸⁴⁸.

Pour évaluer la portée de ce nouveau régime d'indemnisation, on peut croiser ses conditions d'octroi avec les durées d'emploi des techniciens intermittents. En 1986, le personnel cadre travaille en moyenne 112 jours, les non cadres 102 jours et les ouvriers 95 jours⁸⁴⁹ (NOEC, 1997, p. 16). Ces durées équivalent respectivement à 896, 816 et 760 heures (à raison de huit heures de travail par jour). Autrement dit, ces techniciens accèdent sans difficulté à l'indemnisation chômage. Si ces durées ont tendance à diminuer à partir du début des années 1990, elles restent bien supérieures aux 507 heures.

845 Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

846 Le SNTPCT autonome (ex-CGT) n'est pas présent à ce niveau de négociation, réservé aux confédérations d'échelle interprofessionnelle ; Archives nationales, 19920053 13, SNTPCT (Trétaigne), ASSEDIC, tract du 31 décembre 1982.

847 Le quota de 507 heures traduit l'adoption de la semaine légale de 39 heures en 1982 ; le quota d'heures était antérieurement de 520 heures.

848 Il en va différemment pour les artistes, dont l'indemnité se rapporte au salaire direct effectivement perçu.

849 Spectacle vivant et audiovisuel au sens large (cinéma, télévision, prestation technique...).

Dès lors, le régime d'assurance chômage devient un enjeu syndical de premier plan, mais aussi le lieu de luttes chroniques, dans un jeu à trois entre le CNPF (devenant MEDEF en 1998), l'Etat et la Fédération nationale du Spectacle (Grégoire, 2013, p. 123 et suivantes).

Ce régime d'assurance chômage s'institue en parallèle de la codification du contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD-U) par ordonnance en 1982⁸⁵⁰. Selon le rapport accompagnant l'ordonnance, cette codification doit adapter le cadre défini depuis 1979 par le contrat à durée déterminée pour un certain nombre d'emplois « pour lesquels il est manifestement d'usage de recourir à ce type de contrat ». Et le rapport ajoute : « Il en est ainsi en particulier pour certains emplois du spectacle », qui se voient dès lors attribué un type de contrat de travail spécifique. En effet, le CDD-U a trois particularités : il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (art. L 222-3 du Code du travail de l'époque), il ne comprend pas de délai de carence, ni limitation pour son renouvellement (art. L 222-3-12), il n'inclut pas d'indemnité de fin de contrat (art. L 222-1).

L'encadrement du CDD-U se poursuivra. Pour notre propos, il importe en particulier d'évoquer la détermination des emplois pouvant faire l'objet d'un CDD-U, dans l'accord sectoriel interbranche du 12 octobre 1998, dit « Accord Michel »⁸⁵¹. Dans le prolongement d'une orientation définie par le ministère de la Culture en 1993⁸⁵², cet accord « fixe la liste limitative des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée est possible » (Grégoire, 2009, p. 435). Ce faisant, cet accord traduit une volonté de circonscrire le fait salarial intermittent, c'est-à-dire de travailleurs à l'emploi discontinu, intervenant dans les branches du spectacle et dotée d'un régime d'indemnisation reconnaissant la particularité de leur situation, comparativement aux travailleurs de droit commun.

Alors même que la carte d'identité professionnelle du cinéma fait l'épreuve de la caducité de ses critères de délivrance (comme nous le verrons ci-après), cet accord participe d'une réinstitutionnalisation des équipes de cinéma dans une collectivité plus large, mais spécifique, les intermittents du spectacle. Or, contrairement à la carte, la liste des emplois pour lesquels le CDD-U est possible n'a pas pour objet de contrôler l'entrée sur le marché du travail, mais pratiquement l'inverse : de structurer les conditions d'engagement de la collectivité visée. Celle-ci n'est pas identifiée à un produit déterminé, puisqu'elle traverse une pluralité d'industries ou d'activités au projet revêtant une dimension artistique. Ce faisant, l'accord Michel ouvre la perspective d'une définition de la profession alternative au principe de licence professionnelle (Hughes, 1996) : la profession n'est désignée plus un monopole d'exercice mais un fait

850 Ordonnance du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du Code civil ; Journal officiel du 6 février 1982, p. 482.

851 Du nom de Maurice Michel, inspecteur de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) qui préside les négociations.

852 Déclaration de Martine Aubry et Jack Lang du 10 février 1993 : « 22 mesures pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle » (Grégoire, 2009, p. 309).

salarial, pour lequel se décline sous une forme spécifique le contrat de travail et l'accès à la protection sociale.

3.2.2. Vers le trafic de cartes

Dans un article publié en 1992 (p. 29), Janine Rannou voit dans la pratique de la carte d'identité professionnelle des techniciens de cinéma un « système de réglementation professionnel en crise ». À ce sujet, elle évoque la « cohabitation entre un système réglementé », celui du cinéma et un « espace d'activité hors de toute norme et de toute règle », l'audiovisuel. En outre, le système du cinéma « tend, notamment par le biais de la procédure dérogatoire, à être de plus en plus contourné ». En effet, après être restée relativement stable, la part des cartes obtenues par dérogation « ne cesse de croître » depuis le début des années 1980, « atteignant pour certaines cartes 50 à 60% du nombre de cartes attribuées par année (...). On ne peut plus parler de procédure exceptionnelle ». De cette analyse, il ressort ainsi que la diversification de l'expérience technique exerce un effet en retour sur la délivrance de la carte. Il s'agit ici de mieux saisir les enjeux afférents à cet effet en retour.

Comme dans le cinéma, la discontinuité des engagements dans les activités audiovisuelles favorise les recrutements par réseau. Cependant, il ressort de nos entretiens que cette logique de recrutement a un effet contradictoire avec la circulation des techniciens : si elle rend possible le renouvellement des engagements, dans le même temps, ce renouvellement favorise l'identification du technicien à un type de produit (par ex. la publicité), réduisant ses chances d'être engagé sur un projet d'une autre nature (par ex. la fiction pour le cinéma). Nos entretiens nous indiquent que cette logique d'identification peut aussi passer par le niveau de budget (par ex. « gros budget » *versus* « petit budget »). On voit ainsi apparaître une segmentation du marché du travail, qui existe aussi dans le cas des comédiens (Paradeise *et al.*, 1998).

Et pourtant, nos entretiens font aussi apparaître la diversification de l'expérience technique, de différentes façons. Par exemple, comme participation ponctuelle à des projets alternatifs à ce qui s'apparente au cœur de métier : il en va ainsi d'un ingénieur du son, participant le plus fréquemment à des fictions pour la télévision ou à des émissions s'apparentant à du documentaire, mais intervenant de temps à autre en flux. Ou bien la diversification de l'expérience se manifeste sous l'aspect de la bifurcation, par exemple, du décor de publicité vers le long métrage de fiction. Anita Pérez témoigne aussi de cette logique de parcours dans le cas des monteurs : « *Celui qui travaille souvent en long métrage travaille aussi en documentaire, il y a des passages à niveau constants* ». En dépit de la segmentation du marché du travail, des parcours sont possibles, même si rien n'indique qu'ils soient effectués à loisir.

Or cette diversification des parcours interroge directement la pertinence de la carte d'identité professionnelle. En effet, les activités audiovisuelles reconduisent la gradation assistant/chef, en vigueur dans le cinéma. Or en l'absence de carte, le passage d'un niveau à l'autre se fonde sur la capacité à se

faire recruter au niveau de qualification recherché. Anita Pérez l'expose ainsi pour son propre cas : « J'ai commencé sur le tas, j'ai été stagiaire, j'ai été assistante et au bout de trois ans d'exercice, de mon métier, j'ai senti possible d'être chef monteuse, ce que j'ai fait. *Tu peux ne pas le faire, mais c'est toi [qui décide]* » Ici, la revendication à être employée en qualité de chef monteuse se fonde dans une décision personnelle, référée à l'expérience du métier (« *au bout de trois ans, j'ai senti possible...* »). Cette décision est rendue envisageable compte tenu de l'absence de règle formelle (« *c'est toi qui décide* »).

Malgré le développement d'un secteur libre de la carte, dans le cinéma elle demeure indispensable pour la délivrance de l'agrément de production (donc du soutien financier). Là est la cause des pratiques de contournement par les sociétés de production, occasionnant un trafic de cartes, dès lors que, pour une raison ou pour une autre, les sociétés visent à embaucher des techniciens qui en sont dépourvues :

Dans la réalité, déjà dans les années 85, il y avait un trafic de cartes. C'est-à-dire que, par exemple, j'avais une carte d'assistant, j'avais des copines qui avaient besoin d'un numéro de carte, je leur filais mon numéro de carte, gratuitement, je m'en foutais, mais d'autres les vendaient. Il y avait un trafic de pognon. (Anita Pérez)

Cette expérience est confirmée par Pierre-William Glenn : selon lui, le dossier d'agrément mentionnait des titulaires de cartes distincts des techniciens effectivement embauchés sur le film : « *Les cartes se prêtaient, on trichait. Un mec donnait sa carte, il y avait un autre mec qui faisait le film* ».

Ces témoignages traduisent l'inadéquation entre les critères de délivrance et la constitution des équipes techniques. En effet, les emplois sur des projets audiovisuels ne comptent pas pour obtenir la carte : « *Dans ma réalité professionnelle (...) j'ai travaillé à l'INA sur des films de Raul Ruiz... Mais c'était pas produit par le cinéma, donc pour la carte professionnelle ça comptait pas. C'était en 16mm au lieu de 35, ça comptait pas* ». Ceci mène notre monteuse à jeter son discrédit sur la carte, qui « soi-disant prouvait que tu faisais un métier, que tu étais habilité à exercer la fonction ». Autrement dit, la référence au produit prime dans sa délivrance. Ce faisant, la carte clive le marché du travail, notre monteuse insistant sur une intention délibérée d'exclure : « *Les techniciens eux-mêmes disaient "comme ça, on réserve la profession aux vrais professionnels du long métrage"* ». Les pratiques visant à réserver l'emploi aux « vrais professionnels » nous avaient déjà été révélées par Raoul Coutard, et reviennent dans d'autres entretiens. Pierre-William Glenn en rend compte, en rapportant l'hypothèse de création d'une association d'opérateurs en 1972-73 : « *C'était l'idée que tous les mecs qui faisaient les films américains fassent une société. "Les américains s'adresseront à nous"* ». Dans les années 1990, une

telle association verra le jour, à l'initiative de Glenn notamment, mais sur un projet presque opposé d'échange de pratiques⁸⁵³.

Si des dérogations sont possibles, notamment pour les réalisateurs et les opérateurs, elles ne sont pas automatiques. Pierre-William Glenn attribue ces refus aux pratiques malthusiennes à nouveau. S'agissant d'une carte de chef opérateur pour un film tourné à la fin des années soixante : « *J'avais été en dérogation, ça m'avait été refusé, parce que je représentais une jeune génération, par rapport aux vieux mecs qui étaient en place. Et c'est le syndicat lui-même, où je suis rentré et où je me bagarrais dedans, qui m'a dit, "non, pas de dérogation" ».*

3.2.3. Entre carrière et parcours : la banalisation de la dérogation

Anita Pérez nous confirme qu'avec l'évolution de l'activité, l'obtention de la carte par dérogation se banalise :

Dans les années 90, il y avait un système de dérogation : tu avais un métier, tu n'avais que trois, quatre ans [d'ancienneté, n.d.a], tu étais pressenti par l'ancienneté disons, tu n'avais pas ta carte, la production voulait te faire travailler comme chef monteur, tu passais devant un système dérogatoire. Trétaigne [SNTPT] s'opposait à toutes les dérogations. Ensuite nous [la CGT] on a pu siéger à la commission. Moi, je les donnais toutes, comme ça c'était exactement l'inverse et les producteurs nous appuyaient, pour une fois, en disant « écoutez ce n'est pas parce qu'il n'a pas les critères d'avant-guerre que ce mec ou cette fille ne peut pas assurer tel poste. Regardez sa carrière, point. »

Ainsi, on peut voir dans la dérogation l'exercice d'un compromis face aux pratiques de prête-nom. En outre, cet extrait se conclut sur la notion de « carrière », significative de l'enjeu de se voir reconnaître une expérience acquise. Mais dans le même temps, la « carrière » à laquelle il est fait référence ici renvoie à un parcours sur une diversité de projets.

Ce croisement entre carrière et parcours est sensible aussi dans le témoignage de Denis Gravouil, qui commence à travailler en tant qu'opérateur dans les années 1990. Diplômé de l'école Louis Lumière⁸⁵⁴, il demande la carte de premier assistant opérateur, après avoir travaillé en tant que « seconde caméra », puis comme « premier assistant opérateur sur des petits films ». Il conclut : « Donc, déjà, ma carte de premier assistant opérateur, je l'obtiens par dérogation. On me l'accorde en me disant "bon d'accord,

853 Presque opposé seulement, les critères d'adhésion à l'association fonctionnant comme un filtre professionnel.

854 Ex-école Vaugirard.

vu votre expérience, les différents films que vous avez faits, Louis Lumière etc. D'accord, carte de premier par dérogation" »⁸⁵⁵.

Mais, cet entretien nous dit encore quelque chose d'autre :

Ensuite j'ai fait mon premier long métrage comme chef op' en 2000, et là non plus je n'ai pas les critères. Je n'ai pas fait suffisamment de longs métrages comme premier. Et en plus, je passe tout de suite sur un film où je suis à la fois cadreur et chef op'. Ça c'est un casus belli pour le SNTPCT qui dit, « il faut être cadreur d'abord, et puis il faut qu'il y ait un cadreur sur tous les films », ce qui est assez excessif depuis la Nouvelle Vague quoi.

Cette référence à la Nouvelle Vague est significative d'un changement dans la représentation de l'équipe. Pour Gravouil, entamant sa carrière dans les années 1990, la division du travail doit être adaptée à la nature du projet, ce qui ne manque pas d'évoquer l'élargissement des possibles productifs initié par la Nouvelle Vague (chapitre 5). Or si l'on suit son récit, cet élargissement semble se confirmer à travers la diversification des occasions d'emplois, renvoyant elle-même à celle des destinations (cinéma, télévision), des genres (fiction, publicité, etc.), voire des supports (film et vidéo). Gravouil de conclure : « *De toutes façons, elle [la carte] était en porte-à-faux par rapport à la réalité* ».

Ce lien entre élargissement des possibles productifs et diversification des parcours se vérifie pour d'autres branches, comme la décoration. Jusque dans les années 1970, accéder au poste de chef décorateur suppose d'avoir fait trois longs métrages comme 1^{er} assistant. Les chefs décorateurs sont alors généralement formés en architecture, aux beaux-arts, parfois issus de l'IDHEC. Or, Alexandre Tsékénis (2016) nous apprend ainsi que dans les années 1980, leur profil change : on voit apparaître plus d'autodidactes, la profession se féminise aussi, avec des cheffes décoratrices issues d'études de mode ou de publicité. Celles-ci passent souvent par la fonction d'ensemblière (chargée de réunir et d'agencer les meubles et accessoires de décor) ou par la régie d'extérieurs (chargée de la recherche et de la fourniture des éléments non décoratifs). La formation d'architecte décroît. Cette redéfinition de la carrière dès la formation initiale s'accompagne d'une sorte de dévalorisation du diplôme, qui ne garantit pas l'accès à une qualification déterminée : on recrute en fonction des affinités et de l'expérience, l'accès à la fonction de chef décorateur prenant généralement cinq à dix ans. Enfin, ces décorateurs et ces décoratrices sont aussi actifs au théâtre, dans l'événementiel, dans l'architecture d'intérieur, etc. À nos yeux, cette diversification des profils traduit la diversification de la demande, qu'il s'agisse, par exemple, de publicité (dont le nombre de tournages se développe dans les années 1980) ou encore de grands décors en studio (qui font un relatif retour dans les années 1990, comme pour *Diên Biên Phu* sorti en 1992 ou *La Cité des enfants perdus* sorti en 1993), etc.

855 Gravouil confirme aussi que le SNTPCT est la seule organisation salariée siégeant au CNC à l'époque.

Au regard de cette nouvelle réalité salariale, la crise de la carte d'identité professionnelle traduit en fait celle du principe de fermeture du marché du travail. Qui plus est, ce n'est pas dans le cinéma seulement que ce principe atteint sa limite. Il en va de même pour les réalisateurs de télévision. Pour Bourdon (1993, p. 443), « En 1984, une nouvelle convention collective permet de contrôler avec plus de précision l'obtention de la carte, mais cette stratégie juridique n'est plus de mise ». L'accroissement déjà effectif du nombre de réalisateurs se manifeste comme irréversible.

Comment dès lors caractériser la situation des équipes techniques ? On est tenté de la saisir dans les termes proposés par Sylvie Monchatre (2007, p. 515) : comme la manifestation d'une logique de parcours. Cette logique, Monchatre la voit émerger sur initiative patronale dans de grandes entreprises (notamment dans la sidérurgie) à partir des années 1990. Le parcours doit alors supplanter la carrière, entendue comme « sécurité de destin » contre « permanence du service » dans une entreprise déterminée. « Autrement dit, la figure du salarié intégré à l'entreprise et protégé par son titre [doit] laisser place à celle d'un salarié mobile et reconnu pour ses seules compétences, sur un marché du travail ne se limitant pas à l'entreprise » (*ibid.*, p. 516). Cette nouvelle norme de mobilité est ainsi médiatisée par le recours à la notion de « compétence ». Celle-ci fait l'objet d'une évaluation par la hiérarchie directe du salarié, sur le lieu même du travail. Ce type d'évaluation court-circuite la progression régulière en qualification, en général sur la base de l'ancienneté et éventuellement de la formation continue, tel que le définit par hypothèse la convention collective applicable.

Or, n'est-ce pas justement la désinstitutionnalisation d'une carrière, adossée au nombre de longs métrages effectués au sein de l'entreprise France-cinéma, qu'engage l'élargissement du marché du travail ciné-audiovisuel ? Ne voit-on pas se substituer à cette carrière la possibilité d'un parcours au fil duquel, le métier, le savoir-faire, la compétence se constituent en condition, non suffisante, mais nécessaire dans l'accès à l'emploi ? Certes, la notion de « compétence », référant à une technique d'évaluation du travail, pouvant elle-même référer à une analyse des emplois (Berton, 2005, p. 6), est absente de notre matériau. Et pourtant, c'est bien la validation *in situ* des actes productifs qui, jointe à des liens plus ou moins forts (Granovetter, 1973), commande le réengagement des techniciens. Pour le dire avec Monchatre (2007, p. 515), « la carrière se présente alors comme la reconnaissance personnalisée d'un potentiel d'évolution, que les règles d'organisation ou d'emploi ne sauraient entraver ». Et c'est cette labilité des règles qui contraindrait les techniciens à redéfinir les supports de leur reconnaissance professionnelle. Ce sera notre hypothèse pour la suite.

3.2.4. L'expérience de la SFP

La désintégration de la production audiovisuelle publique nourrit une rivalité lancinante entre, d'une part, les permanents de l'audiovisuel public, donc de la SFP principalement, et d'autre part, les travailleurs intermittents. Outre ce qu'a révélé le conflit de 1981, cette rivalité constitue un second lieu de tension intersyndicale au sein de la Fédération nationale du Spectacle.

Il n'est pas question de développer dans cette thèse une histoire détaillée de la SFP, de sa création suite à l'éclatement de l'ORTF jusqu'à sa vente au privé en 2002. On peut toutefois en tracer quelques jalons, au croisement d'une chronologie établie dans la presse professionnelle⁸⁵⁶, des études existantes et de l'entretien (n°27) avec Max et Jean, anciens salariés de l'entreprise.

Max est éclairagiste retraité. Il entre à l'ORTF en 1964. En 1975, il fait partie du personnel permanent de la SFP, où il travaille jusqu'en 1993, année durant laquelle il passe à France télévision. Quant à Jean, plus jeune, il est titularisé à la SFP en 1984, après quelques années d'intérim au stock meubles et accessoires. Après diverses expériences (au laboratoire photo, comme assistant réalisateur), il devient cadreur en 1994, suite à une formation à l'INA. Il rejoint France 3 fin 2001. Ils sont tous deux membres (ou ex-membre) du SNRT-CGT.

En 1975, la SFP, société anonyme à capitaux publics⁸⁵⁷, bénéficie d'un régime de commandes obligatoires des chaînes de télévision (Rannou, 1988 ; Brigaud-Robert, 2011). Elle est ainsi fondée en principal prestataire pour la production télévisuelle. On peut y voir un studio prestataire technique (Benghozi *et al.*, 1995), louant équipement en main-d'œuvre aux sociétés de production extérieures, bien qu'elle se voie aussi fixer une mission de coproduction, notamment en long métrage (Rannou, 1992)⁸⁵⁸. Elle compte alors 3 000 salariés, parmi lesquels les équipes de tournage comptent 700 ouvriers et 480 techniciens (dont une partie est issue du cinéma ; Feigelson, 2011, p. 175). En outre, la SFP compte 720 salariés travaillant en laboratoire.

Héritant du fait syndical CGT construit du temps du monopole télévisuel, la SFP a constitué un lieu de recentrage pour la Fédération du spectacle (Perron, 2001). Toutefois, parmi les équipes de tournage, le fait syndical affronte une situation clivée, issue de l'embauche croissante d'occasionnels du temps de l'ORTF. Rannou (1992, p. 31) évoque le fait que, sur les mêmes tournages de longs métrages de cinéma vont cohabiter des professionnels intermittents et des professionnels permanents. Or, il en va certainement de même pour les fictions à destination de la télévision. Pour le dire avec Jean : « *Il y avait 2500 ou 3000 salariés au tout début. Par contre il y avait aussi énormément d'équipes intermittentes qui venaient en renfort, il ne faut pas l'oublier. Il y avait des plannings, les intermittents n'ont jamais autant travaillé qu'avec la SFP* ».

En tant qu'entreprise à capitaux majoritairement publics, la SFP est soumise aux arbitrages parlementaires et suit un itinéraire contrasté. L'année 1978 voit l'inauguration d'un vaste chantier à Bry-

856 *Ecran total* n°64, 19 janvier 1995, p. 62.

857 Décret du 30 décembre 1974, Société française de production et création audiovisuelles, Journal officiel du 31 décembre 1974, p. 13281.

858 La nomination de Jean-Charles Edeline, ancien PDG d'UGC, à la tête de l'entreprise lors de sa création est d'ailleurs significative d'une volonté de désencastrer la SFP du service public audiovisuel, pour en faire un prestataire offrant ses services à toute une diversité de projets.

sur-Marne, qui doit servir pour la télévision et le cinéma. En 1979, le système de commandes obligatoires est supprimé et les difficultés financières éclatent, justifiant un plan de licenciement de 500 personnes. La loi audiovisuelle du 29 juillet 1982 nationalise la société, bénéficiant de nouveau des commandes obligatoires et de l'accès à la redevance pour ses investissements. Ces financements publics sont à nouveau supprimés en 1986, la nouvelle loi audiovisuelle faisant de la SFP une société anonyme à vocation commerciale, ce qui l'inscrit durablement dans une situation concurrentielle⁸⁵⁹.

En dépit de ces péripéties juridiques et gestionnaires, l'entreprise se situe « à l'avant-garde de la production télévisuelle, lui permettant de développer de nouveaux produits pour les génériques, les différentes émissions de flux et les futures séries » (Feigelson, *ibid.*, p. 175), comme le premier documentaire en haute définition pour la télévision.

En 1987, le complexe de Bry-sur-Marne est inauguré, devant remplacer progressivement le site des Buttes-Chaumont. C'est un espace de 38 000 m² comprenant sept plateaux de tournage (dont un de 2000 m², le plus grand d'Europe) et utilisant l'outil numérique. La même année est mis en service le premier studio numérique, bientôt suivi du premier car studio numérique (par exemple, pour le suivi d'événements sportifs), en exclusivité mondiale. Mais, la baisse des effectifs continue au fil de plans de licenciement motivés par les aléas financiers et l'introduction de nouvelles technologies. En 1990, l'entreprise compte moins de 1700 permanents.

Les Buttes-Chaumont ferment leurs portes en 1993. Une grande partie des techniciens « part en retraite, se reconvertisse ou rejoint le groupe France Télévision pour y être intégré statutairement » (*ibid.*, p. 176).

Nous retrouverons les studios de Bry-sur-Marne au chapitre 8. En attendant, revenons sur l'expérience de Max et Jean, essentiellement aux Buttes-Chaumont. À leurs yeux, l'activité de production est constamment aux prises avec la sauvegarde de l'emploi. Max le résume en ces termes : « *J'ai toujours connu ça, le fait qu'à la SFP, il fallait qu'on lutte pour notre survie. Mais en même temps, il fallait aussi que cette boîte tourne.* » L'entretien fait ainsi apparaître une ruche foisonnante. Max : « *T'entendais des bruits de marteau, des gens qui s'engueulaient, des odeurs de peinture, les Mousquetaires qui descendaient le grand escalier parce qu'ils répétaient, etc.* » Il en ressort une évocation très émotive de l'expérience de la SFP, mettant en vis-à-vis « *la magie de cette taule* » et « *le fait qu'il y a toujours eu à lutter* ».

Cet « univers [est] plus anonyme que celui du cinéma » (Feigelson, 2011, p. 175), évoquant une grande bureaucratie divisionnelle (Mintzberg, 1981). Pourtant, l'entreprise se manifeste aussi comme espace de reconnaissance professionnelle, Max signalant incidemment les logiques interpersonnelles (Salais *et al.*, 1993) présidant à la constitution des équipes de tournage, sur la base d'une appréciation du métier :

859 Cette ouverture à la concurrence la mène à conclure des accords de coproduction avec de grandes sociétés de production : la société européenne Rete Europa, la société américaine Harmony Gold.

Tu es éclairagiste, mais tu es un *bon* éclairagiste. Les gens te disent, « moi je veux travailler avec toi ». Le chef opérateur, qui venait, il disait « attends, je vais faire un film », il ne voyait que par toi. Tu étais une idole. Alors, tu ne comprenais pas. C'était toi qui ramassait les miettes partout. Mais tu vois, tu as une considération, parce que tu es un bon professionnel. Tu es un petit professionnel, mais tu es un grand en même temps.

En outre, dans son étude sur les métiers du cinéma, Feigelson (*idem*) fait état des pratiques de promotion interne par le biais de stages, déjà en vigueur à l'époque de l'ORTF. Jean : « *On était tous mobiles à la SFP. C'était rare qu'on fasse sa carrière sur place. Du coup, les professionnels étaient aguerris, ils avaient fait face dans leur expérience, dans leur carrière, à 10 000 situations* ». Cette expérience des équipes hérite aussi des exigences qualitatives de l'École des Buttes Chaumont, en dépit du déclin des genres privilégiés par les réalisateurs (Bourdon, 1993, p. 442-443). Enfin, il faut lier cette expérience à des statuts professionnels issus du monopole télévisuel. Max : « *C'est la référence au niveau des métiers et y compris socialement (...). La SFP est une sorte d'étalon. À côté de la SFP, on ne peut pas faire n'importe quoi, aussi bien au niveau de la qualité que des droits. Ça, c'est extrêmement important, parce que quand la SFP disparaît, ça ébranle tout le secteur* ».

S'en suit une apologétique de la grande organisation, sur le registre de la solidarité des équipes, liées « *par l'amour de leur métier* », mais aussi par « *le danger [qui] fait qu'on se resserre les rangs* ». Cette solidarité est congruente à un fait syndical puissamment implanté. Max : « *À la SFP, on était rouge à plus de 50%. La CGT était communiste et en plus majoritaire. Le principe d'égalité se posait de manière essentielle. (...) Il y avait mille métiers, il y avait mille délégués syndicaux, qui étaient là tous les jours pour donner des explications* ». À l'opposé de cette expérience, il y a, aux yeux des anciens salariés de la SFP, les chaînes de télévision, privées ou publiques, qu'ils décrivent comme un univers de dénégation du métier et de non pénétration syndicale. Max : « *la CGT n'est jamais arrivée à s'implanter dans les chaînes, [comme] à TF1, pas au niveau où on l'aurait souhaité en tous cas* ».

3.2.5. Les conventions collectives comme lieu de clivage revendicatif entre permanents et intermittents

Comme indiqué, la SFP traverse des difficultés financières, qu'il faut corréliser aux aléas des commandes obligatoires, et dont on peut supposer qu'elles tendent la relation entre permanents et intermittents. En parallèle, on a vu les équipes intermittentes travaillant dans l'audiovisuel se constituer en acteur syndical à part entière, au sein de la Fédération nationale du Spectacle. Or, à partir de 1982, la rivalité des deux groupes connaît un sursaut, du fait de la demande d'extension de la convention du cinéma pour l'audiovisuel. Aux yeux du syndicat des permanents, cette demande se présente comme antagonique d'un autre projet de convention collective, concernant l'ensemble de l'audiovisuel public (et incluant les intermittents y travaillant). À nouveau l'espace pertinent de la qualification professionnelle est en question.

Depuis sa création, la SFP est dotée de sa propre convention collective (dont nous n'avons pas retrouvé d'exemplaire). À la fin des années 1970, commence la négociation de cette nouvelle convention, devant donc s'appliquer à la SFP, TF1 (jusqu'à sa privatisation) A2, FR3, Radio-France, TDF et l'INA. Cette convention, dite AESPA⁸⁶⁰ voit le jour en 1984.

Indiquons brièvement ce qu'il en est de la qualification dans cette convention⁸⁶¹. La convention AESPA formalise la collectivité de travail à l'échelle du service public de l'audiovisuel. Cette formalisation relève du type « Parodi-Croizat » (Jobert, 2000, p. 80). Une multitude de métiers sont classés par grandes catégories, dites « groupe de qualification » (26 au total) (art. 4-1) : ouvrier spécialisé et personnel de service ; ouvrier professionnel et personnel professionnel ; plusieurs types de techniciens (de gestion, de production, de maîtrise, etc.) ; plusieurs types de cadres (administratif ; technique ; de production, etc.) ; enfin, chargé de direction (divisé en quatre catégories). Comme à l'ORTF, chaque groupe rassemble ainsi des métiers divers.

Les métiers correspondant à l'équipe de tournage sont ainsi répartis sur plusieurs groupes de qualification. Ces métiers côtoient ainsi d'autres métiers, qui peuvent paraître relever d'autres activités, mais qui ont en commun d'être classés au même niveau. Voici un exemple, qui, au passage, donne une idée de la diversité des métiers classés.

860 AESPA désigne l'Association des employeurs du secteur public audiovisuel. Son appellation exacte est convention collective de la communication et de la production audiovisuelles (CCCPA). Le SNRT-CGT n'est pas signataire de ce texte, qui dure jusqu'à la transformation de France Télévision en entreprise unique en 2008. En face, « la télévision privée se développera dans un vide conventionnel », du fait du refus « de se voir appliquer les dispositions les plus favorables aux salariés » (Renoux, 2011, p. 255).

861 CCCPA, 4ème édition, tome 1.

Un groupe de qualification dans la convention « AESPA »

B-16-0 : Technicien supérieur de production

Assistant d'édition 1^{ème} catégorie

Assistant à la réalisation radio

Assistant chef opérateur du son

Assistant réalisateur de télévision

Chargé de réalisation radio

Chef monteur

Chef opérateur du son

Chercheur I

Consultant

Copiste graveur

Décorateur

Décorateur graphiste

Documentaliste

Opérateur de prise de vues

Régisseur d'orchestre ou de chorale

Responsable d'action de formation

Script

Technico-commercial

Pour chaque groupe est indiqué un indice de salaire de base. L'ancienneté permet de progresser en salaire, en général sur 18 échelons indiciaires (art. 4-3). On peut donc voir dans cette construction une « logique de qualification » (Lichtenberger *et al.*, 2001) typique de la grande organisation productive. S'y ajoutent des dispositions relatives au « changement latéral de groupe de qualification », soit à partir d'épreuve de sélection, soit du fait d'être « prononcé » (art. 4-7). Ces mobilités s'effectuent en principe à niveau indiciaire de rang égal.

Ce texte comprend une annexe pour les intermittents, décrite comme suit par Jean Voirin, ancien Secrétaire de la Fédération du spectacle (entretien n°54) :

C'était du bas de gamme par rapport aux salaires du cinéma. Le delta était très important. Ce qui fait que tu avais des situations, par exemple à la menuiserie, aux Buttes Chaumont, où les rapports n'étaient pas simples. Parce que tu avais le menuisier en contrat à durée indéterminée, il regardait la feuille de paie de son petit copain qui était en CDD, c'était pas harmonieux. Ça explique plein de choses.

Le sous-entendu à saisir dans la dernière phrase renvoie à la position du syndicat de la radio-télévision, voyant dans les conditions d'emploi défavorables des intermittents intervenant dans les entreprises publiques une condition de la défense du contrat à durée indéterminée par les salariés permanents. Compte tenu de cette position du syndicat des permanents, la demande d'extension de la convention du cinéma à l'audiovisuel, visant à homogénéiser la condition des équipes intermittentes, se présente comme antagonique. Ce débat interne est relaté par Denis Gravouil, actuel Secrétaire fédéral :

Le syndicat CGT de la radio-télé considère qu'on ne doit pas augmenter les salaires des occasionnels. Quelqu'un qui est occasionnel ne doit pas gagner plus en taux horaire qu'un permanent, qui a de l'ancienneté. Sauf qu'avec le développement du recours à l'intermittence dans l'audiovisuel, ça se révèle être une erreur grave, parce que du coup, ça fait une concurrence terrible : tu as des salariés précaires, qui sont beaucoup moins chers que des salariés permanents. Il faut du temps pour le faire admettre. Ça devient une orientation fédérale, mais après de multiples débats forts houleux, pour faire admettre que, oui, les salaires des intermittents doivent être plus élevés, non seulement pour prendre en compte la précarité pour les individus concernés, mais en plus limiter la concurrence contre le CDI. Il faudra du temps pour faire admettre ça. Il y a eu de très gros débats dans des congrès fédéraux. Ça s'est énormément frotté entre SNTR [techniciens et réalisateurs intermittents] et SNRT [permanents de la radio-télévision]. Alors qu'il n'y a qu'une inversion de sigle. Et le paroxysme, c'est 2007.

Nous reviendrons sur ce paroxysme. Considérons pour l'instant le vide conventionnel dans lequel perdurent les nouveaux techniciens intermittents des activités ciné-audiovisuelles, entre deux marchés du travail structurés : celui des équipes permanentes de la SFP et celui des techniciens intermittents de cinéma.

3.3. « De mêmes métiers » : vers un dépassement de la clôture professionnelle ?

Lancée en 1982 par la CGT, la demande d'extension de la convention collective des techniciens de cinéma n'aboutit pas dans l'immédiat⁸⁶². En lieu et place, le ministère du Travail, appelé à l'époque ministère des Affaires sociales⁸⁶³, ouvre une concertation touchant la définition de périmètres conventionnels pertinents. C'est l'occasion pour une pluralité d'organisations syndicales de formuler l'enjeu de la qualification tel qu'elles le conçoivent. Parmi les organisations les plus implantées dans les équipes ciné-audiovisuels, on connaît la position du SNTPTC : il vise à distinguer nettement la branche du cinéma de celle du flux. En complément, il conçoit l'ouverture de négociations propres à la fiction audiovisuelle et au court métrage⁸⁶⁴. En revanche, du côté du SNTR, le « même métier » (Anita Pérez) doit être reconnu à l'aune d'une seule et même qualification, quelle que soit la destination du produit et quel que soit l'employeur. Le métier ne se définit plus en référence à un produit phare, le long métrage de cinéma, mais de façon générique, transversale à une pluralité de genres et de destinations. Or, cette revendication va faire l'objet d'un enrichissement conceptuel, se basant sur les institutions existantes : carte d'identité professionnelle et conventions collectives. Enfin, malgré sa faible implantation parmi les intermittents, la CFDT se constitue en acteur tiers, jouant une partition syndicale issue de la matrice du SURT.

Nous proposons ici de restituer en deux temps la manière dont ce débat sur la qualification se construit. À partir des archives du ministère du Travail, nous revenons sur les deux principales positions syndicales suscitées à sa demande : celle de la CGT, centrée sur les équipes intermittentes (3.3.1), puis celle de la CFDT, centrée sur le personnel permanent (3.3.2). Puis, sur une base d'entretiens et d'archives syndicales, nous nous arrêtons plus particulièrement sur l'évolution de la position de la CGT, s'ouvrant sur une redéfinition des critères de reconnaissance de la qualification professionnelle (3.3.3) et de la portée de la convention collective de branche (3.3.4).

862 Sur ce non aboutissement de l'extension, cf. Fédération nationale du Spectacle (Paris), *Clap*, Bulletin du Syndicat des Techniciens et Réalisateur de la production cinématographique et audiovisuelle – CGT, n°14, mars 1995, p. 8 ; SNTPTC, *La lettre syndicale*, n° 68, avril 2015, p. 7, <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre68.pdf>.

863 Désignation du ministère du Travail suite à l'alternance de 1981.

864 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, FTILAC-CFDT, Note pour les membres de la commission exécutive fédérale, le 28 février 1985, p. 5.

3.3.1. La CGT : de la pluralité des mondes de production à l'identité des métiers

Un compte rendu de réunion de la sous-commission des conventions collectives du ministère des Affaires sociales⁸⁶⁵, daté du 19 mars 1985, permet de rendre compte de l'ouverture d'une concertation des syndicats de salariés et du CNPF « sur la situation conventionnelle dans la branche audiovisuelle ». Le syndicat autonome des techniciens n'est pas convié, ce qui traduit par hypothèse son absence de représentativité devant l'ensemble des salariés concernés par cette consultation, incluant notamment les salariés permanents et les artistes.

La proposition du ministère vise « à différencier les couvertures sociales des structures de diffusion et programmation du secteur privé, la production de films de commande, la production de films de long métrage ». Ce découpage réfère à des « conditions économiques de fonctionnement » distinctes⁸⁶⁶, sans que le compte rendu n'explique leurs caractéristiques respectives.

En réponse au ministère, chaque organisation syndicale formule un avis, faisant éventuellement l'objet d'une note préalable. La CGT et la CFDT ont les positions les plus argumentées, traduisant l'enjeu fort que représente à leurs yeux la couverture conventionnelle dans les activités visées.

Selon le compte rendu de réunion, la CGT adopte une position alignée sur ce que disait la section des EPTV au cours du conflit syndical de 1981 : « La CGT refuse les propositions du ministère des affaires sociales, qu'elle juge "irréalistes et contradictoires en raison des distinctions artificielles opérées entre les différents secteurs", et redemande l'extension au secteur de la production privée, de la publicité et du court métrage de la convention du cinéma ». Suit le cœur de son argumentation :

Les techniques appliquées dans ces différents secteurs sont les mêmes, les métiers sont donc identiques.

Nécessité de ne pas pénaliser les salariés travaillant dans des secteurs économiquement fragiles par une couverture sociale moins protectrice que celle qui est applicable au cinéma.

Ce sont toutes les catégories professionnelles du cinéma du long et du court métrage qui ont permis de développer le secteur de la production privée télévisée. Un statut social identique pour toutes ces catégories professionnelles s'est déjà mis en place par l'intermédiaire du GRISS [Groupement des institutions sociales du spectacle] et est reconnu par les employeurs.

865 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, Compte rendu de réunion de la sous-commission des conventions collectives, 19 mars 1985.

866 *Idem*.

Il faut considérer l'avenir de la production dans le cadre du développement des sociétés multimédias qui impliquent une nécessaire harmonisation des conventions.

La vision de la CGT se veut donc porteuse d'une homogénéisation des conditions salariales pour les équipes techniques intermittentes, en référence, non au produit ou à sa destination, mais aux « techniques » et à travers elles à des « métiers identiques ». L'homogénéisation recherchée est dite déjà reconnue par les institutions de protection sociale et doit participer du développement économique sectoriel, la CGT évoquant la redéfinition du contour de certaines grandes entreprises.

Cette position traduit ce que dit de manière plus développée un courrier rédigé au préalable par le syndicat à l'attention du ministère⁸⁶⁷. Suivant ce courrier, l'extension de la convention du cinéma prend sens au regard du développement des activités audiovisuelles, mais aussi de l'augmentation du nombre de techniciens. Aux 3000 techniciens et ouvriers du cinéma à l'époque de la signature des conventions applicables (1950 et 1960), il faut comparer la situation contemporaine :

Aujourd'hui [1985] il y a plus de dix mille intermittents techniques recensés par la caisse des congés spectacle. Cette progression s'explique par l'augmentation du nombre de films de long métrage produits chaque année mais, plus encore, par la différenciation de ce secteur d'activité. En effet limitée à l'origine aux longs et courts métrages la production s'est élargie aux films publicitaires, aux téléfilms, aux films d'entreprise, aux émissions de télévision, aux films de formation... Au début de l'élargissement de la production, les mêmes sociétés réalisant des « produits » différents, les deux conventions s'appliquaient. Il était clair pour tout le monde qu'il s'agissait du même métier. Ce n'est qu'à partir de la constitution de l'Association Française des producteurs de Films que de nouvelles sociétés apparaissaient ou d'autres se restructuraient sans reconnaître les conventions existantes, y compris dans la production traditionnelle de longs métrages.

Outre l'augmentation du nombre de techniciens et ouvriers intermittents, ce raisonnement fait intervenir la formation d'une nouvelle organisation patronale dans le cinéma, non obligée par les conventions existantes. Fait suite le cœur de l'argumentation sur le périmètre professionnel :

Pourtant les salariés employés par toutes ces sociétés de production sont les mêmes : ce sont des salariés sous contrat à durée déterminée occupant quelle que soit la production la même fonction à un poste de travail identique, tel que défini

867 Archives nationales, 19920053 15 Conventions collectives, 1984 et suivantes, Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (CGT), Courrier à la sous-commission conventions et accords de la négociation collective, Paris le 18 janvier 1985.

dans la CCNPC [convention collective nationale de la production cinématographique].

Ainsi, pour la CGT, ce qui constitue le périmètre professionnel, c'est la relation entre une situation d'emploi (le contrat à durée déterminée), de mêmes fonctions et des postes de travail identiques, en dépit de la « différenciation » de l'activité et des produits. En creux, ce positionnement évoque une diversité de situation de rémunération pour une même fonction occupée (entre différents travailleurs ou pour un même travailleur d'un contrat à l'autre). Puis intervient l'argument d'une homogénéisation déjà effective du salariat intermittent, notamment par la protection sociale :

...ce statut d'intermittent à employeurs multiples est reconnu par d'autres accords conventionnels ratifiés par l'ensemble des employeurs du secteur privé de l'audiovisuel en ce qui concerne les droits sociaux : ASSEDIC, avec l'annexe 8 spécifique, la caisse des congés spectacle, la caisse de retraite complémentaire, la formation continue avec l'AFDAS⁸⁶⁸, le comité d'hygiène et de sécurité.

Ce regard sur l'évolution de la profession est corrélé au développement des techniques et de l'équipement : « la vidéo, en lien avec le développement de l'activité (via la création de Canal+ ou le lancement du plan câble⁸⁶⁹) ». Ce faisant, l'activité des sociétés comme la destination des produits sont amenées à se diversifier. La CGT en arrive à la conclusion : « Pour cette raison, des différences conventionnelles ne sauraient se fonder sur l'activité unique des employeurs ou sur la destination du produit ».

Si la CGT reconnaît la nécessité de modifier la convention du cinéma à la marge, du fait de « l'évolution des techniques et des usages », c'est hors mise en cause majeure, à l'inverse du patronat, jugeant, selon elle, la convention « obsolète ». Enfin, l'extension de la convention est soutenue du fait que la reconnaissance statutaire de la qualité du travailleur engage aussi celle du produit : « une mesure d'extension servirait le maintien de la qualification professionnelle et la qualité des œuvres produites ».

3.3.2. La CFDT : promotrice d'un recentrage sur les permanents de l'audiovisuel

Au ministère, la CGT se confronte à la Fédération CFDT de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC)⁸⁷⁰, qui s'est elle-même dotée d'une conception argumentée du fait

868 Assurance formation des activités du spectacle.

869 Ce plan vise le développement des réseaux câblés, suite à la loi du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle.

870 Cette fédération créée en 1976 sous l'appellation FTIAAC, regroupe le SURT, un syndicat de journalistes et un syndicat d'artistes. Elle devient la FTILAC au début des années 1980 avec l'intégration du livre. Source : CFDT, Archives interfédérales, Inventaire du fonds de la Fédération des travailleurs de l'information, du livre et de l'action culturelle FTILAC (1921-2010), décembre 2017, archives.memoires.cfdt.fr.

conventionnel. Cette fédération est issue du syndicat des techniciens de la radioélectricité (de la RTF) et de l'agrégation de plusieurs autres segments salariaux. Toutefois, elle comprend peu (ou pas) de techniciens intermittents. Ceci peut expliquer qu'elle conçoive le découpage conventionnel comme une partition entre, d'une part, le cinéma ou elle n'a pas prise, et d'autre part, un secteur télé-audiovisuel, public et privé, où elle a un ancrage. Dans le compte rendu de réunion du ministère des Affaires sociales, ce découpage est présenté comme suit :

souhait d'une seule convention pour l'ensemble de la branche de la production et de la communication audiovisuelle hors long métrage, qui définirait des métiers communs, des qualifications communes, un "tronc commun" de couverture sociale, afin de favoriser notamment des actions de formation professionnelle cohérente et la mobilité des salariés.⁸⁷¹

Le champ conventionnel visé par la CFDT est donc extrêmement large, évoquant un périmètre analogue pour le privé à celui de la convention AESPA pour le public. Son positionnement s'explique dans une note pour les membres de la commission exécutive fédérale, daté du 28 février 1985⁸⁷² :

Depuis quatre ans, la fédération se préoccupe de la mise en place d'une couverture conventionnelle pour les salariés de la Branche d'activité de l'Audiovisuel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, de leur emploi (gestionnaires, techniciens, créateurs et artistes interprètes, etc...).

Ce positionnement est couplé avec l'idée de « qualifications communes » (peut-être à l'image des statuts du personnel de l'ORTF) et d'un « tronc commun » de couverture sociale pour tous les salariés concernés.

En effet, la CFDT promeut le dépassement d'un paradoxe conventionnel⁸⁷³, celui d'un trop-plein conventionnel, qu'elle oppose à un vide conventionnel. Elle le décrit ainsi

un trop-plein conventionnel, de part le foisonnement conventionnel qui étouffe la négociation dans un cadre compartimenté et souvent suranné, notamment dans le secteur de l'industrie cinématographique,

Ce trop-plein conventionnel dans le cinéma peut désigner la diversité des accords qui y ont cours, pour chaque catégorie de la production (ouvriers, techniciens, artistes, musiciens). En outre, plus loin dans le

871 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, Compte rendu de réunion de la sous-commission des conventions collectives, 19 mars 1985.

872 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, FTILAC-CFDT, Note pour les membres de la commission exécutive fédérale, le 28 février 1985, p. 1.

873 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, FTILAC-CFDT, Note pour les membres de la commission exécutive fédérale, le 28 février 1985.

même document, le syndicat tente un recensement de l'ensemble des accords partiels applicables depuis 1982, donnant le spectacle d'un foisonnement : convention collective de l'exploitation cinématographique ; convention des entreprises du secteur public (AESPA) ; convention étendue pour les journalistes ; convention des réalisateurs applicable dans le public et sous certaines conditions dans le privé ; de même pour les artistes interprètes ; différents accords pour la radio.

À l'inverse :

le vide conventionnel, notamment pour ce qui concerne les radios locales privées, la production de téléfilms, la production et la diffusion de vidéo-cassettes, les organismes du [secteur] public de la radio télévision, ainsi que les radios périphériques et les télévisions privées.

Dans le cas des sociétés de production privée en particulier, elle écrit : « Quant aux sociétés de production, c'est une jungle totale ». Concernant les quelques accords d'entreprise existants, ils sont :

totallement désuets, incomplets et relèvent plus d'un règlement intérieur digne des périodes 1896 (heureusement qu'existe le Code du Travail). Le même emploi, la même qualification est rémunérée à la tête du client, la pluridisciplinarité est la règle, la notion de cadre est dévoyée, elle est souvent employée dans le but de forfaitiser les heures supplémentaires à un niveau défiant toute concurrence.

Ainsi, en dépit du fait que la CFDT ne représente pas un acteur majeur dans les équipes techniques intermittentes, son analyse confirme l'hypothèse des aléas de l'expérience salariale dans les activités audiovisuelles. Toutefois, au contraire de la CGT (et du SNTPT), elle centre son approche sur la consolidation statutaire du personnel permanent. « Pour la CFDT, l'intermittence n'est pas une fatalité »⁸⁷⁴. En ce sens, elle adopte, pour le secteur privé, une position analogue au SNRT-CGT pour le secteur public.

Parmi les autres organisations syndicales de salariés, seule la position de FO est évoquée, qui est assez proche de celle de la CFDT : une couverture conventionnelle pour les salariés actuellement non encore protégés, la mise à jour de la convention du cinéma et une couverture prenant en compte les « conditions économiques de fonctionnement des différents secteurs afin de ne pas entraver leur expansion et tenir compte des conditions d'emploi »⁸⁷⁵. Quant au CNPF, il adopte une position de retrait, qui fait écho à sa politique face au régime d'indemnisation chômage des intermittents : « le secteur audiovisuel lui est étranger » et « les conclusions du ministère des Affaires sociales semblent raisonnables mais les

874 *Ibid.*, p. 5.

875 Archives nationales, 19920053 15, Conventions collectives, 1984 et suivantes, Compte rendu de réunion de la sous-commission des conventions collectives, 19 mars 1985.

solutions concrètes prématurées, et difficiles à mettre en œuvre »⁸⁷⁶. Enfin, le ministère se pose en arbitre : il « se déclare sensible à l'argument sur l'unicité des métiers », mais compte tenu des différences d'organisation sectorielle, « évoque le risque de blocage d'une discussion sur une convention unique impossible à négocier (...) alors que la solution d'accords différents, comme elle a été présentée, paraît plus réaliste »⁸⁷⁷. Le découpage précis des activités ciné-audiovisuelles reste à définir.

3.3.3. Vers une redéfinition des critères de reconnaissance professionnelle

À la suite de la concertation, une commission mixte paritaire (CMP) spécifique à l'audiovisuel privé (téléfilms et émissions de flux) est créée à l'initiative des employeurs et du ministère du Travail, afin de négocier une convention collective propre à cette branche. Une CMP distincte est dédiée au cinéma. Dans les deux cas, la négociation piétine plusieurs années. Anita Pérez : « *Il y avait des grands trous, personne ne venait, Trétaigne ne faisait pas de proposition, les autres patrons n'étudiaient rien, on se battait comme on pouvait, et on n'y arrivait pas.* » Ce piétinement durera jusqu'à la fin des années 1990, comme nous le verrons au chapitre 7. Pour l'instant, il nous intéresse de revenir sur cette longue inertie : côté CGT, elle donne lieu à une reconceptualisation du dispositif professionnel, compte tenu de l'inadéquation de la carte d'identité professionnelle à l'expérience des techniciens.

Pour Anita Pérez, le raisonnement part du « métier » : « *C'est quoi un métier ? C'est un savoir-faire. Comment le quantifier simplement en répondant à des critères complètement désuets et obsolètes ?* » Le regard est donc porté du côté de l'individu en possession d'une technique, confronté à une catégorisation inadéquate de son expérience professionnelle. Depuis un savoir-faire possédé, la question de la reconnaissance de la qualification du travail est posée en toute clarté :

Pour moi le travail, la qualification de mon travail, c'est ce qu'on fait.
Evidemment on ne peut pas s'autoproclamer chef monteur ou je ne sais quoi. Mais
si tu as des feuilles de paie, ça veut dire que tu as exercé.

On voit ainsi que les emplois occupés et les salaires versés doivent se constituer en critère objectif de reconnaissance de la qualification. Ce raisonnement mène à concevoir une mise en « équivalence » des emplois occupés, quel que soit le produit, sur la base des heures de travail accomplies.

[On avait pensé à] un système de reconnaissance, disant que tout le monde pouvait prétendre à une qualification dès lors qu'il donnerait, au lieu des critères qui étaient demandés par le CNC, des fiches de paie correspondant au nombre de semaines exigées par le CNC, quel que soit l'endroit où tu as travaillé, le film, le support, sa destination.

876 *Idem.*

877 *Idem.*

On trouve témoignage de ce projet de refonte de la carte d'identité professionnelle dans une brochure rédigée par un collectif de monteurs en relation avec le syndicat CGT des techniciens dans le courant des années 1990⁸⁷⁸. L'existence de cette brochure traduit la constitution d'un fait professionnel parasyndical, qui concernera un nombre croissant de techniciens de toutes spécialités au fil des années. De ce point de vue, il est significatif que, des résultats d'un questionnaire inclus dans la brochure, ressorte le regret ou l'exaspération de certains monteurs devant le clivage du fait syndical en deux principales organisations⁸⁷⁹.

Toujours est-il qu'entre autres sujets (conditions de travail, évolution des techniques, durées de travail, etc.), cette brochure présente explicitement de « nouveaux critères de reconnaissance professionnelle »⁸⁸⁰. Reprenant de près la conception défendue par Anita Pérez, on y trouve aussi certaines précisions. Pour la « qualification d'assistant-monteur », ces critères envisagent deux voies d'accès : la formation professionnelle reconnue par l'Etat ou la « formation sur le tas ». Dans les deux cas, doivent être effectués des stages comptabilisés en nombre de semaines, « quel que soit le support » et « le genre ». Ces stages doivent se dérouler au sein d'une « équipe complète », référant à la relation chef-monteur/assistant, mise en cause à l'époque du fait du développement du montage numérique (Le Guern, 2005). Ces stages sont complétés d'un stage en laboratoire. Quant à l'accès à la « qualification de chef monteur », elle dépend uniquement d'un certain nombre de semaines effectuées comme assistant, attestées par les bulletins de salaires. Il s'agit donc d'une recodification de la « procédure » de qualification (Piotet, 2002), d'une réinstitutionnalisation de la carrière, de manière transversale aux activités ciné-audiovisuelles et sans référence explicite à une carte d'identité professionnelle (mais sans l'interdire non plus).

En outre, Anita Pérez nous indique que le passage d'un support à l'autre ou d'un genre à l'autre doit être rendu possible par la formation professionnelle. En ce sens, le « même métier » se conçoit à l'aune d'ajustements, lié à des « changements d'écriture », compte tenu de la différenciation des pratiques en fonction des produits.

Et si les personnes n'avaient, par exemple, fait que du flux, on avait déjà réfléchi à une formation continue, qui leur permettrait d'arriver à monter un long métrage, sans avoir trop peur, parce c'est un changement d'écriture. Même si la technique et le récit sont les mêmes, chaque fois c'est un peu différent.

878 *Ça ne colle plus. Réflexions et propositions sur le métier du montage*. Ce document de 44 pages, que nous avons consulté à la bibliothèque François Truffaut (Paris), n'indique pas de date de parution, mais son contenu suggère la fin de l'année 1996 ou le début 1997.

879 *Ibid.*, p. 40.

880 *Ibid.*, p. 19.

Un regard sur les métiers de l'audiovisuel au début des années 1990 (Andrieux *et al.*, p. 1993), nous montre ainsi qu'effectivement, l'équipe de production audiovisuelle ne se superpose pas exactement à une équipe de cinéma. L'usage de la vidéo, le tournage d'émissions de flux ou encore les techniques utilisées pour la captation d'événements en direct, supposent la constitution d'une équipe et un déploiement technique distincts. Pour l'équipe image par exemple, des dénominations différentes de celles du cinéma renvoient à l'univers de la vidéo : ingénieur de la vision (correspondant au chef opérateur), opérateur de voies caméra et opérateur magnétoscope vidéo (correspondants aux assistants), entre lesquels les coordinations sont autres que dans le cinéma. En outre, dans l'ouvrage que nous avons consulté, un encart spécifique est dédié à un entretien avec un chef de car de la SFP (chargé de l'exploitation et de la maintenance pour la vidéo mobile) (*ibid.*, p. 34). L'attention spéciale portée à ce chef de car est significative à la fois des performances de l'entreprise dans ce domaine, mais aussi de la spécificité de certains métiers audiovisuels. Enfin, l'inscription de l'équipe dans une filière de traitement du signal électronique est tout à fait distincte de la chaîne du film (*ibid.*, p. 2).

Ces différences rendent plus tangibles les logiques identificatoires, qui, à tort ou raison, ont tendance à assigner les techniciens à un genre, qui désigne aussi souvent une technique (par ex. le film, la fiction vidéo, le flux, etc.). Enfin, elles rendent sensibles la nécessité de recourir à la formation professionnelle, évoquée par notre monteuse, pour passer d'un genre ou d'une technique à l'autre. Mais cette référence à la formation évoque aussi, de nouveau, la logique de parcours, supposant d'équiper la branche, compte tenu de l'affaiblissement de l'entreprise comme lieu de formation (Monchatre, 2007, p. 528 ; Mias, 2013). De ce point de vue, l'idée de « même métier » se trouve en aval du processus de formation, pas en amont. Le postulat des métiers identiques doit aussi être construit au point de vue institutionnel.

3.3.4. Portée de la convention collective dans le dispositif productif

Le témoignage d'Anita Pérez ne s'arrête pas à la redéfinition de critères de reconnaissance de la qualification. Celle-ci a encore un autre support : « *La deuxième vraie reconnaissance professionnelle c'est une convention collective.* » La portée envisagée pour la convention collective étendue en vient à marginaliser l'idée même de carte d'identité professionnelle :

J'avais aussi un deuxième argument [contre le SNTPT] (...) c'est que si on avait une convention collective étendue (...), s'ils n'avaient pas tout fait pour empêcher qu'il y en ait une, imagine-toi que la meilleure reconnaissance professionnelle c'est un salaire. Si tu veux embaucher Anita Pérez chef monteuse, tu vas la payer tant. Si tu prends la cousine d'Anita qui n'a jamais fait de montage, si tu la payes [autant], tu prends tes risques. Alors tu mets en concurrence des gens, mais il n'y a pas de concurrence économique. Tu vas prendre quelqu'un, [que] tu vas pas payer 1 500 euros par semaine (...), il va bien falloir que tu prennes quelqu'un de qualifié.

Ici, l'argument consiste à dire que la convention collective étendue, en fixant les salaires applicables, marginalise à la fois la mise en concurrence économique des travailleurs entre eux, mais aussi le népotisme, pour y substituer une concurrence par le métier, l'expérience, la singularité. Ce faisant, c'est l'appariement de la fonction au salaire, qui atteste de la qualification :

Il y a une valeur au travail. Un savoir-faire ça se paye, un savoir-faire ça ne reste pas prisonnier dans une enclave d'avant-guerre, au contraire ça se défend par une convention collective. Et si en face de ça on aligne des salaires, ça veut dire que la personne qui sera là, sera reconnue. Et si elle merde, je peux te dire qu'elle ne tient pas, parce que [c'est ta] réputation d'intermittent [qui est en jeu].

Ce raisonnement peut être mis en regard du témoignage de Pierre-William Glenn, notre chef opérateur. Les critères de délivrance de la carte, il les voit comme « *absurde* ». Cette position se développe comme suit :

L'idée qu'un metteur en scène ait envie de travailler avec un mec, dont il a vu un court métrage qu'il trouve génial et dise "c'est lui mon chef op", je ne vois rien à redire à ça ». Suit une défense du principe de la convention collective : « Le problème, c'est que le type ait un statut qui soit garanti dans une convention collective. Que le mec il ait une carte ou qu'il n'ait pas une carte, ce qu'on devrait arriver à imposer, c'est un statut d'une convention collective.

À nouveau, la convention collective est perçue comme support d'une concurrence basée sur le métier, au regard des choix du réalisateur. Dans les deux témoignages, la convention collective se présente comme une « référence commune », qui donne sens à la position de chacun (Lichtenberger *et al.*, 2001), quitte à ce que l'exercice contractuel de cette position dépende d'une concurrence fondée sur le métier.

Finalement, l'articulation entre convention collective et critère de reconnaissance de la qualification est envisagée par notre monteuse : « *Tu as les définitions de fonction. Tu pourrais inclure, aussi bien dans la convention de l'audiovisuel [existante au moment de l'entretien, 2015, n.d.a.] que celle du cinéma, un facteur très simple : c'est de dire comment on accède à ce métier. (...) On aurait mis tant de mois de ceci, etc.* » Suivant cette perspective, le parcours se présente donc comme une revendication salariale, sans que la carrière ne doivent être mise en cause : l'homogénéisation des salaires doit permettre l'engagement des techniciens sur différents projets, validant elle-même une mobilité ascendante au sein du métier (opérateur, monteur, etc.).

Ce n'est pas tout. Ce raisonnement situe la convention collective au cœur d'un dispositif institutionnel plus vaste. On en trouve témoignage dans la brochure précitée, selon laquelle le principe de reconnaissance professionnelle doit être pris en compte dans les conditions de soutien fonds audiovisuel

(COSIP), sur le modèle des modalités d'agrément dans le cinéma⁸⁸¹. Dans le même esprit, au jour de l'entretien, notre monteuse déclare au sujet du financement des films à petit budget :

S'il y avait eu une convention collective, la bataille sur les financements du cinéma, elle aurait été gagnée depuis belle lurette, parce que tout le monde se serait battu, techniciens comme producteurs. Les producteurs n'auraient pas pu se dire, « je finance le film avec le SMIC », c'est impossible, donc ils auraient dû se battre.

On retrouve ici l'équation selon laquelle c'est la reconnaissance de la qualification qui doit permettre le financement, non l'inverse (chapitre 5).

Enfin, la convention collective est envisagée comme support éthique :

Et les mentalités et l'entrée dans la profession auraient été régulées, pas par des cartes professionnelles, mais par une reconnaissance réelle, à savoir, soit la reconnaissance en question [le fait d'être embauché sur une production, n.d.a.], soit la convention collective qui dit, « je dois payer » [c'est-à-dire du fait d'être payé au niveau défini pour l'emploi visé, n.d.a.].

Toutefois, qu'il s'agisse d'une carte redéfinie ou d'une convention collective étendue, la CGT se heurte à l'opposition patronale, en plus du manque d'intérêt du syndicat autonome : « *Ils [les employeurs] n'en voulaient pas, parce que ça risquait de les obliger à payer les gens au tarif (...) Ceux qui voulaient une convention c'était vraiment la CGT, et Trétaigne s'en foutait, s'en foutait complètement* ».

881 *Ça ne colle plus, op. cit.*, p. 16.

Conclusion intermédiaire : l'horizon normatif des « nouveaux techniciens »

C'est à juste titre que, dans les années 1980, la Fédération du spectacle voit la « décomposition » et la « recomposition »⁸⁸² du dispositif ciné-audiovisuel en France. Cependant, le dispositif issu de la politique culturelle française, s'il approfondit la désintégration de ce service public, ne semble pas mettre en cause la production nationale aussi radicalement que la Fédération ne le redoute. Au contraire, on assiste à une sorte d'intégration nationale seconde, redéfinissant les rapports de pouvoir entre les chaînes et un essaim de sociétés privées de production ciné-audiovisuelle, au sein d'un ensemble coordonné.

Cette réintégration est aussi celle du fait salarial. Depuis le milieu des années 1970, les normes professionnelles prévalant, d'une part dans le cinéma, d'autre part dans le monopole télévisuel intégré, sont mises en question. Mais, paradoxalement, cette « déstabilisation du salariat » (Lallement, 2007 p. 329) s'accompagne de la diversification des occasions d'emploi et d'une homogénéisation des ressources hors emploi des travailleurs intermittents. Certes, les cloisons symboliques et professionnelles entre différents mondes de production perdurent : la récurrence des engagements est solidaire de pratiques d'assignation professionnelle, face auxquelles les logiques de réseau ne garantissent pas de s'émanciper. Pourtant, la crise de la carte d'identité professionnelle du cinéma témoigne d'une diversification des parcours, au fil du développement des activités audiovisuelles.

Cependant, la pratique de l'emploi y est anarchique, ce qui participe à pousser les pouvoirs publics à définir un contrat de travail correspondant aux conditions d'engagement des travailleurs intermittents du spectacle. Ainsi, le CDD-U décline le principe du contrat de travail à une industrie de projets revêtant un caractère artistique. Cette orientation normative est reprise dans l'accord Michel en 1998, établissant une liste limitative des emplois, pour lesquels il est possible de recourir à ce type de contrat. Cela contribue à structurer un fait salarial nouveau à une échelle interbranche, incluant l'audiovisuel et le cinéma entre autres, comme le fait déjà le régime spécifique d'assurance chômage de la population visée. Les équipes engagées dans les activités ciné-audiovisuelles connaissent ainsi une modification pluridimensionnelle de leur expérience du travail, comparativement à la génération qui les précède : diversification de l'expérimentation productive, logique de parcours, couverture des période inter-contrat par l'indemnisation chômage. Pour cette raison, nous considérons fondé de parler de « nouveaux techniciens ».

Cependant, ces nouveaux techniciens évoluent dans un environnement en carence de repères professionnels lisibles et homogènes sur le registre de la qualification et du salaire direct. On peut comprendre ainsi l'émergence d'une revendication relative aux modalités de reconnaissance

882 « Evolution du système audiovisuel en France et propositions de notre fédération », dans *Multimédias. Première à Saint-Agulf, op. cit.*

professionnelle. À la CGT particulièrement, le syndicat des techniciens engage une réflexion sur le « métier » comme fondement de la qualification, quel que soit le genre et la destination du produit. Dans cette optique, la qualification ne se conçoit pas en référence à un produit phare, le long métrage de cinéma, mais en référence à la capacité à participer à l'une des dimensions de la fabrication d'un produit ciné-audiovisuel, quel que soit son genre ou sa destination, moyennant une période d'adaptation par la formation professionnelle. Cet arrimage de la qualification au métier mène la CGT à faire l'hypothèse d'une qualification transversale à plusieurs branches.

Cette conception du métier est donc l'inverse donc l'identification du métier à un patrimoine (Piotet, 2002) : au contraire, la convention collective étendue est posée comme condition d'exercice du métier (en définissant les conditions d'engagement, etc.) et de rémunération à sa valeur, au sein d'une branche redéfinie en ce qu'elle intègre une large palette d'établissements. D'un emploi à l'autre, d'une écriture à l'autre, la convention collective doit formaliser les conditions de reconnaissance de la qualification et permettre sa progression au sein d'une entreprise France-cinéma élargie à l'audiovisuel. La convention se présente ainsi comme vecteur d'un report de la concurrence par le salaire à une concurrence par le métier, la compétence, la singularité technico-artistique. On peut voir dans cet horizon la condition pour réaliser un idéal professionnel immanent au « monde du cinéma » depuis des décennies, à savoir ne faire dépendre les recrutements *que* de la qualité technico-artistique de chaque technicien, compte-tenu de la nature du projet, comme l'évoquait le directeur de production Charles Félix Tavano dès 1949. En outre, la convention collective se présente comme vecteur de consolidation de la production, que ce soit par la liaison de la qualification à l'investissement (déjà expérimentée dans le cinéma à travers les conditions d'agrément) ou en contribuant à préserver de budgets de production conséquents. Toutefois, cette doctrine se distingue de plusieurs autres positions normatives, conservant la référence à des mondes de production distincts (ministère du Travail), se centrant sur le principe de l'emploi permanent (SNRT-CGT, CFDT), ou encore s'accrochant au primat du long métrage de fiction (SNTPTCT).

Conclusion du chapitre

On peut voir, dans la trajectoire qui va de l'intégration de la RTF à la réintégration nationale du dispositif ciné-audiovisuel, la reproduction de la trajectoire connue par l'industrie cinématographique de sa naissance à son intégration nationale après-guerre (chapitres 1 à 4). Cependant, là où les conventions collectives du Front populaire ont contribué à asseoir un « monde de production », bouclé dans un deuxième temps, par le soutien financier à la fin des années 1940, les équipes intervenant dans l'audiovisuel font l'expérience d'une carence conventionnelle, alors même que les financements publics et privés se consolident. Ainsi, le parallélisme entre l'intégration nationale première, du cinéma, puis seconde, du cinéma et de l'audiovisuel, présente des limites sur le plan heuristique. L'évolution de la problématique salariale le traduit bien : si, durant l'entre-deux-guerres, les équipes de cinéma visaient à fermer le marché du travail par l'établissement d'une licence professionnelle, durant les années 1980 l'élargissement de la collectivité de travail mène à envisager le fait salarial autrement.

La qualification se situe au cœur du problème. Au sein du monopole public de télévision, la qualification du personnel à statut déclinait les principes de la fonction publique, suite à quoi la convention collective de l'audiovisuel public signée en 1984 empruntait plutôt aux classifications de type Parodi-Croizat. Toutefois, ces expériences de qualification perdent en portée avec l'externalisation continue de la production vers des équipes intermittentes. Dans ce contexte, c'est plutôt la socialisation des ressources hors emploi qui se présente comme clé de voûte salariale, complémentaire des obligations de financement des chaînes de télévision vers la production ciné-audiovisuelle. Ainsi, au regard de la clôture de la profession visant à résoudre la « question du chômage », la problématique salariale s'est redéfinie. Elle se pose maintenant en termes d'adaptation de la protection sociale aux salariés d'une industrie de projet.

La vaste architecture construite au cours des années 1980 décrit ainsi une sorte de nationalisation du salariat, au fil de la privatisation du capital. Ce faisant, elle entretient un rapport ambigu avec des orientations communautaires et internationales poussant à la libéralisation des activités audiovisuelles : si le service public est largement démantelé, le développement d'un fait salarial d'un nouveau type voit le jour, de manière inattendue. À la carrière réglée dans l'ordre des techniciens de cinéma se substitue la circulation dans différentes activités (productions audiovisuelles, films de publicité, etc.), la négociation du salaire de gré à gré et l'entretien d'un réseau qui permette de renouveler ses droits à l'assurance chômage. Cette expérience confirme l'emploi discontinu, codifié dans le CDD-U, comme forme d'engagement pour les activités concernées. Au fil de ce processus, la politique socialiste se manifeste comme celle de l'organisation d'un groupe professionnel, qui n'est pas inscrit dans l'entreprise, mais dans l'espace national : les intermittents du spectacle.

Mais cette normalisation des conditions contractuelles bute sur l'enjeu d'une articulation entre parcours et carrière. Cet enjeu se révèle avec l'émergence d'un nouvel acteur syndical fort au sein de la Fédération

du Spectacle CGT : les techniciens intermittents de la production audiovisuelle. À travers la légitimité acquise dans la lutte, cet acteur vise à ouvrir une discussion sur l'harmonisation des dispositifs relatifs à l'emploi et au salaire des techniciens intermittents, en référence aux dispositions existant dans la production cinématographique. Aux yeux de ces techniciens, qui sont souvent des techniciennes, la qualification se manifeste comme « horizon d'émancipation » (Grégoire, 2009 ; 2013). Cette qualification est elle-même référée au métier et finalement à la convention collective étendue, non plus au produit comme le promeut l'élite professionnelle du cinéma. Cette opposition aboutit à un conflit qui scinde le fait syndical technicien en deux organisations.

Conclusion de la deuxième partie : la qualification au sein d'un dispositif national

Dans l'expérience des relations professionnelles en France, on peut constater une difficulté à dépasser les limites de l'établissement. En effet, le contrat de travail naît de l'inscription d'une collectivité de travailleurs dans un établissement, l'expérience des comités d'entreprise est d'abord celle de comités d'établissement, l'établissement est le fer de lance de la grève. Or, parce que l'industrie du cinéma, en France, se cristallise au niveau national, l'expérience industrielle et professionnelle y donne lieu à la formation d'un regard non sur l'établissement, mais sur une industrie à l'échelle d'un pays. Le Centre national de la Cinématographie devient l'emblème de cette nationalisation du regard, équipé d'une pluralité d'institutions touchant la réglementation et le financement sectoriel. Dans l'ensemble, les articulations du secteur cinématographique invitent à le considérer comme support d'une stratégie d'entreprise, sur laquelle l'Etat entend conserver la main, en dépit de la revendication au mandat (Hughes, 1996) des organisations d'employeurs et de salariés.

De manière complémentaire à cette nationalisation du regard sur l'industrie, la branche est d'abord confirmée comme espace privilégié de la négociation de conventions collectives. Soumise aux ancrages professionnels du cinéma, la branche est le vecteur d'une normalisation du fait salarial comme fait professionnel, associant discontinuité de l'emploi et carte professionnelle. Elle interagit avec les relations professionnelles de niveau national, touchant la négociation des conventions d'assurance chômage. Enfin, la branche est ressaisie comme cadre normatif dans le courant des années 1980, au fil du développement industriel des activités ciné-audiovisuelles.

Ce faisant, l'intermittence de l'emploi n'apparaît pas, ainsi que l'entend Pierre-Michel Menger (1999), comme idéal-type de la condition salariale contemporaine, en ceci que cette thèse ne prend pas en compte la configuration productive dans laquelle les équipes intermittentes sont intégrées, et la forme des relations professionnelles induite. Dans le cas du cinéma, l'intermittence se présente plutôt comme forme située des engagements productifs, alternative à celle expérimentée dans le monopole télévisuel, puis à la SFP. L'emploi y engage moins un échange entre subordination et sécurité (Lichtenberger *et al.*, 2001, p. 35), que la participation à un collectif provisoire, au sein duquel est mis en œuvre une fonction au sein d'une division sociale du travail. Dans un deuxième temps, le développement d'un fait intermittent dans l'audiovisuel s'accompagne d'une structuration des conditions d'emploi et de protection sociale.

Cependant, avec la diversification de l'activité, la qualification du travail est interrogée : est-elle liée à la spécificité d'un produit (par ex. le film de fiction) ou peut-elle s'élargir à des établissements nouveaux (principalement, les sociétés de production audiovisuelle) ? Doit-elle faire l'objet d'une formalisation dans des branches distinctes les unes des autres, comme le voudraient selon différentes modalités le ministère du Travail et la plupart des syndicats ; ou se présente-t-elle comme expression d'un même

métier au sein d'un dispositif de production d'image animée d'échelle nationale, comme le voudrait la CGT ? Enfin, la carrière dans la qualification dépend-t-elle des choix d'affectation des réalisateurs et/ou producteurs lors de la constitution de l'équipe technique ou de critères définis au niveau de la branche (ou des branches) ? La dernière partie de la thèse verra ce qu'il advient de ces enjeux.

Troisième partie :
Les épreuves de l'équipe (des années 2000 à nos
jours)

Un fait salarial inédit a pris forme dans le courant des années 1980, associant, dans le cadre d'activités de projet à caractère artistique, un type de contrat de travail, le CDD-U associé à un régime spécifique d'assurance chômage. Une liste limitative d'emplois circonscrit cette particularité salariale. En parallèle, s'est constituée une interrogation sur le périmètre des branches d'activité ciné-audiovisuelles. Les années 2000 et 2010 donnent un aboutissement temporaire de ces débats, à travers la signature d'une convention collective pour l'audiovisuel tout d'abord, pour le cinéma dans un deuxième temps. Dans les deux cas, la partie la plus difficile à négocier a concerné les conditions de rémunération de l'équipe technique, engageant au passage une redéfinition des conditions d'exercice de la qualification professionnelle.

L'élaboration de nouvelles conventions collectives s'accompagne d'une réflexion sur les modalités de soutien financier à la production ciné-audiovisuelle, alors que le pipeline de production se décentre, sous l'effet de la mobilité des investissements et de la numérisation. La délocalisation des productions ciné-audiovisuelles françaises s'intensifie, malgré l'instauration en 2004 d'un crédit d'impôt, en fait d'une subvention au bénéfice des sociétés de production, au titre de leurs dépenses effectuées en France. La fréquence de l'emploi des équipes techniques se dégrade, en particulier dans les domaines de la construction des décors et de l'après-tournage. Ce phénomène s'accompagne d'un abandon relatif de l'équipement : studios et auditoria de mixage sont délaissés et parfois sacrifiés au profit d'opérations immobilières. En réaction à cette grave mise en cause des conditions même du travail, nous avons observé le renouvellement de l'expertise industrielle au sein des organisations de salariés. Emerge de nouveau parmi elles la prétention au mandat (Hughes, 1996), visant à prescrire ce que doit être la production et le rôle qu'y jouent les équipes. La liaison entre investissement, emploi et usage d'équipements situés en France cherche son équation.

Une enquête sociologique sur le travail dans le cinéma français contemporain ne pouvait éviter de rencontrer ces deux problématiques : celle des normes conventionnelles applicables et celle de la relocalisation de la production. Pour les équipes, ces problématiques se manifestent comme nodales, en ce que s'y joue la possibilité du travail, et du travail dans des conditions acceptables. Nous les parcourons donc l'une après l'autre. Dans un premier temps, nous verrons la manière dont la qualification du travail est saisie par la négociation collective, avec une attention particulière portée sur la négociation dans le cinéma (chapitre 7). Puis dans un deuxième temps, il s'agira de restituer la relation de ces négociations à l'éclatement du pipeline de production (chapitre 8).

Chapitre 7. Vers de nouvelles conventions collectives (1999-2015)

En mai 2019, Katell Quillévére énonce le problème de la couverture conventionnelle des équipes de cinéma, tel qu'il se pose à la Société des réalisateurs de film depuis un certain nombre d'années. En effet, en juillet 2013, une nouvelle convention collective de branche est en passe de s'appliquer au niveau national. A l'époque, c'est dans les mêmes termes que Quillévére qu'un autre réalisateur de cinéma débat avec un chef décorateur sur France Inter⁸⁸³. Le premier met en avant le péril supposé encouru par les « petites productions » à l'occasion de la fixation de rémunérations minimales pour les salariés de l'équipe technique (opérateur, décorateur, etc. hors comédiens). L'autre revendique l'avancée que doit représenter une telle convention, permettant de sortir des relations de gré à gré régissant le secteur en matière de rémunération. Ce matin-là, les enjeux d'une négociation collective entamée près de dix ans plus tôt et dont les résonances, émanant de locaux ministériels, ne s'étendaient habituellement pas au-delà du périmètre des professions concernées, était soudainement étalés en public. Le salaire se trouvait au cœur de la discorde, engageant, ce sera notre hypothèse, une discussion sur ce que qualifier le travail signifie.

Jamais, à notre connaissance, ce type de débat n'a fait l'objet d'une mise en scène filmique, en dépit de la complexité de son intrigue, de ses rebondissements, de son suspense. Le projet de ce chapitre est de nous y introduire, à travers la restitution de la problématique conventionnelle et la manière dont la négociation collective, par des chemins escarpés, a tenté de la surmonter. À cette fin, il nous faudra nous référer aux transformations qui ont affecté l'expérience du travail. Si nous serons amenés à évoquer l'audiovisuel, notre objet de questionnement privilégié restera le cinéma.

Nous reviendrons sur les enjeux de cette négociation collective en partant d'une série de précédents juridiques, techniques et organisationnels, concourant à redéfinir le travail des équipes. Cette restitution est principalement menée à partir d'entretiens avec des représentants syndicaux et des professionnels expérimentés (au moins vingt ans d'expérience) (1). C'est dans un deuxième temps que nous abordons la négociation collective dans le cinéma proprement dite, pour interroger la portée de la convention nouvellement conclue, au point de vue des négociateurs et des professionnels (2). Enfin, nous abordons les conséquences, non toujours anticipées, de cette convention sur les productions. Notre attention portera en particulier sur les discussions entourant un projet d'avenant sur la classification de la branche

883 Débat entre le réalisateur François Margolin et le chef décorateur Arnaud Roth, dans « La nouvelle convention collective du cinéma », le 7/9, *franceinter.fr*, jeudi 25 juillet 2013.

costume. Le matériau sera constitué d'entretiens et de l'observation de neuf séances de négociation en commission mixte paritaire (CMP), s'étant déroulées de décembre 2014 à mai 2015, dans les locaux de la Direction générale du travail (DGT) à Paris⁸⁸⁴.

884 39-45, quai André-Citroën, Paris 15ème.

1. Genèse de la convention collective dans le cinéma : l'évolution du droit et des techniques

Au tournant des années 1990 aux années 2000, les activités ciné-audiovisuelles connaissent deux transformations profondes. D'une part, la conclusion puis l'extension d'une convention collective de la production audiovisuelle privée, parachevant une négociation entamée au milieu des années 1980 (1.1). Or, cette convention ne vient pas seulement remplir un vide juridique : comme dans une inversion des rapports de causalité, la convention de l'audiovisuel jouera comme un précédent pour le cinéma, dont les normes font, de leur côté, l'objet d'une application de plus en plus aléatoire (1.2). S'ajoute à cette évolution juridique celle de l'activité de travail, traversée par la numérisation. L'équipe est redéfinie dans ses coordinations internes, ses métiers, son insertion dans un pipeline de production, dit *workflow*. Considérant le cas de l'équipe de prise de vues, on envisagera la portée de la numérisation sur les équilibres interne du collectif de travail, jusque dans les attributions actoriales. Cette approche se veut complémentaire des travaux de Bonhomme (2017) sur le passage à la prise de vues numérique, mais aussi de Rot (2019) sur « l'extension du domaine des effets visuels » et de Hamus-Valée *et al.* (2015) sur la coordination de ces effets (1.3).

1.1. Vers la convention de la production audiovisuelle privée

À la fin des années 1990, la négociation d'une nouvelle convention collective de la production audiovisuelle traduit un effet en retour d'une modification des conditions d'assurance chômage (1.1.1). Ce phénomène aboutit à produire un nouveau dispositif conventionnel, qui jouera comme un précédent pour le cinéma (1.1.2), alors que les normes fixées dans les conventions collectives de 1950 et 1960 ne sont plus qu'indicatives pour les sociétés de production nouvellement créées (1.1.3)

1.1.1. L'interdépendance des négociations : assurance chômage et conventions collectives

Après avoir piétiné une quinzaine d'années, la perspective de signature d'une convention collective de la production audiovisuelle se précise. En 1995, le bulletin du syndicat des techniciens et réalisateurs CGT fait apparaître la signature d'un engagement par les « partenaires sociaux », se donnant pour objectif d'aboutir à un accord pour les personnels intermittents⁸⁸⁵. Les acteurs de la négociation sont les suivants : côté patronal, les producteurs de fiction (USPA, SPI), d'émissions de télévision (SPECT) et les agences de presse (SATEV). Cette division patronale traduit un partage entre « programmes de stock (fictions et documentaires) » et émissions de flux « qui relèvent d'une tout autre dynamique

885 Fédération nationale du Spectacle (Paris), *Clap*, Bulletin du Syndicat des techniciens et réalisateurs de la production cinématographique et audiovisuelle – CGT, n°14, mars 1995, p. 11.

organisationnelle et économique » (Verdalle, 2012). Côté salariés, on trouve l'ensemble des confédérations considérées représentatives et le SNTPCT.

Dans son bulletin, la CGT décrit une négociation portant sur une liste de métiers, voulue longue et détaillée par le collègue employeur, courte et synthétique par la partie salariée : « Notre premier travail au sein de la commission a donc été d'alléger la liste des métiers concernés en rejetant la multiplicité des intitulés d'un même métier et en sortant de cette liste les emplois qui doivent relever d'un statut de permanent »⁸⁸⁶. De plus, un projet de différenciation des niveaux de salaire minima en fonction du « budget — lourd ou léger — des émissions »⁸⁸⁷ est envisagé. Enfin, il est fait allusion au SNTPCT (ex-CGT), à travers l'idée de « faire un sort à part aux techniciens travaillant sur les téléfilms »⁸⁸⁸ : cette hypothèse reconduit la ligne de partage tracée par ce syndicat entre, d'une part, la fiction cinématographique et télévisuelle, devant bénéficier des meilleures conditions de rémunération, et d'autre part, les émissions de flux (chapitre 6).

Notre entretien (n°52) avec Denis Gravouil, actuel Secrétaire général de la Fédération du spectacle, nous apprend que cette négociation adopte un tournant en 1999, en relation avec une modification des conditions d'indemnisation chômage des techniciens (Grégoire, 2009, p. 435). L'indemnisation journalière n'est plus référée aux barèmes conventionnels :

Il y a une modification (...) dans l'annexe 8, qui à l'époque était réservée aux techniciens de cinéma et de l'audiovisuel. Le mode de calcul de l'allocation change. On passe d'un système où tu touches un pourcentage du salaire de la convention collective du cinéma, qui est la seule qui existe à l'époque (...) et qui fait référence y compris pour l'audiovisuel, on passe de ce pourcentage à un pourcentage du salaire que tu as réellement perçu. (...) Le résultat c'est que tu passes de 19% du salaire conventionnel à peu près 30% du salaire réel. Ce qui fait que ceux qui étaient payés au niveau de la convention collective du cinéma historique se mettaient à gagner plus en assurance chômage, et que d'autres y perdaient beaucoup. Parce qu'évidemment, il y en avait plein, qui n'étaient pas déclarés au salaire de la convention collective du cinéma, notamment dans le documentaire ou autre. (...) C'est ceux qui sont déjà mal payés, qui vont en plus y perdre en revenu assurance chômage.

Ce nouveau mode de calcul traduit la volonté de l'UNEDIC de ne pas assurer la « responsabilité de fixer des classifications d'ayants droit » (Grégoire, 2009, p. 436). S'en suit une lutte que Gravouil voit comme « importante » par son enjeu, mais aussi limitée dans la capacité du SNTR-CGT à mobiliser : si le

886 *Idem*.

887 *Idem* ; SNTPCT, *La lettre syndicale*, n° 68, avril 2015, p. 8, <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre68.pdf>.

888 *Clap, ibid.*, p. 12.

syndicat consent à ce que l'indemnisation journalière réfère au salaire réel, il entend en élever le taux. Or il ne trouve pas d'appui du côté du SNTPT, qui « considère qu'il défend les gens qui sont bien payés », tandis que les syndicats d'artistes connaissent déjà une indemnisation liée au salaire réel.

Si cette lutte n'aboutit pas dans l'immédiat, elle interagit avec la négociation de la convention de la production audiovisuelle, dans une sorte d' « effet domino » (Denis Gravouil) :

En pleine négociation avec les producteurs audiovisuels, du fait du passage aux salaires réels, le syndicat [SNTR-CGT] change de stratégie et dit « maintenant on ne veut discuter que d'une chose, l'essentiel, les salaires. Ça suffit de discuter depuis 1981 de l'indemnité repas, de machin, de ceci cela. On est en 99, on veut parler du cœur du réacteur, qui est la grille de salaires ».

Ce report de la négociation des salaires à l'échelon professionnel était l'effet recherché par l'UNEDIC (Grégoire, *ibid.*). C'est donc au niveau de la branche, que doivent être déterminées les classifications et les salaires, avec l'appui d'un ministère de la Culture, qui pousse les branches à contrôler les abus relatifs à l'emploi intermittent (*idem*). Aussi, en réponse à la demande de la CGT, les producteurs font une proposition :

Ils disent, « nous la grille de salaire qu'on veut pour l'audiovisuel, c'est ça : on prend la grille de salaire du cinéma, on divise par deux ». C'est l'USPA qui dit ça, en disant, « c'est un minimum, la fiction télé fera mieux, mais nous, on ne peut pas faire autrement que diviser par deux ». (...) Certains salaires ont un taux horaire inférieur au SMIC de l'époque, pour le bas de la grille. Donc là, on dit que ça va mettre le feu aux poudres. Et entre l'été et la fin de l'année, on informe la profession très largement.

S'en suit une « grève unitaire », associant la CGT et le SNTPT :

Le 6 décembre 99, la production audiovisuelle et en particulier la production de fiction est paralysée, mais alors totalement paralysée, il n'y a quasiment pas un tournage de fiction qui tourne. Et en plus, toutes les équipes disent, « il est hors de question de s'arrêter de faire grève, on reconduit la grève jusqu'à satisfaction ». Ce n'est vraiment pas un mot d'ordre des syndicats.

Cette grève est victorieuse : les producteurs retirent leur proposition. La négociation reprend en janvier 2000, aboutissant à un accord salaire, signé par les employeurs, la CGT⁸⁸⁹ et la CFDT, représentative malgré une très faible présence de terrain. Or, cet accord a la particularité de dédoubler la grille de

889 SNTR, SGTIF + syndicat des réalisateurs (SFR) et des artistes interprètes (SFA).

salaire⁸⁹⁰ : un niveau 1 est applicable aux fictions en deçà d'un certain coût de production⁸⁹¹, pour le documentaire et pour le flux ; un niveau 2, reprenant globalement les minima du cinéma, pour les « lourdes » en ce qu'elles dépassent un certain niveau de budget. Cet accord fera l'objet d'une extension en 2000 et sera complété d'un accord sur le temps de travail en 2001.

Enfin, indiquons, avant d'y revenir plus tard, que le SNTPT, non signataire, saisi le Conseil d'Etat en 2002, considérant que la double grille de salaires porte atteinte au principe « à travail égal, salaire égal »⁸⁹². Cette démarche aboutira en 2014⁸⁹³.

Au demeurant, le processus menant à cet accord fait date pour plusieurs raisons. Premièrement, la revendication de la CGT visant l'extension des salaires du cinéma à l'audiovisuel obtient partiellement gain de cause, mais en avalisant le compromis d'un double barème de salaire et d'un morcellement de la couverture conventionnelle. Nous savons qu'Anita Pérez fait partie des négociateurs côté CGT, ce qui inscrit cette convention dans le sillage d'une lutte pour la reconnaissance démarrée une vingtaine d'années plus tôt. En outre, selon Gravouil, cette lutte fait émerger une nouvelle génération de militants, contribuant à asseoir la légitimité du syndicat des techniciens CGT après 1981.

Ensuite, on peut considérer que cet accord se trouve au démarrage d'une dynamique de négociation conventionnelle, qui se poursuit au milieu des années 2000, toujours en interaction avec le régime d'assurance chômage des intermittents. En effet, avec l'accord du 26 juin 2003, signé par les organisations patronales d'une part, la CFTC, la CFDT et la CGC d'autre part, ce régime est profondément mis en cause (Grégoire, 2013, p. 165-166). Pour l'essentiel, cet accord réduit la période sur laquelle les 507 heures de travail doivent être effectuées à dix mois pour les techniciens (et dix mois et demi pour les artistes). De plus, l'indemnisation se conçoit dorénavant comme un stock d'indemnités journalières à épuiser avant révision du dossier, en lieu et place d'une révision à date fixe. Ce procédé a pour effet d'obscurcir la projection dans le temps que chaque intermittent peut faire de sa situation. La conclusion de cet accord donnera lieu à un conflit exceptionnellement intense et long (trois ans), animé par la Fédération nationale du Spectacle et la coordination des intermittents et précaires (CIP). Toutefois, il ressort de nos entretiens que la CIP ne s'appuie pas fondamentalement sur les équipes techniques ciné-audiovisuelles. De fait, le conflit affecte surtout le spectacle vivant : annulation de festivals, occupation de théâtres, etc., ainsi que de l'UNEDIC et du MEDEF. Ceci suggère que, à l'issue de l'accord de 2003,

890 SPIAC-CGT, « Production audiovisuelle, décision de la Cour d'Appel de Paris du 4 décembre 2014 qui annule l'avenant n°2 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 15 novembre 2007 », Paris, tract du 16 février 2015.

891 Moins de 5 750 la minute en 2009 ; *ibid.*

892 *Idem.*

893 Cette démarche obtiendra gain de cause en 2014, la Cour d'appel de Paris annulant le principe de double grille de salaire ; cf. <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre68.pdf>.

l'accès à l'indemnisation des équipes techniques du cinéma et de l'audiovisuel n'est pas affecté dans une mesure équivalente à celle des artistes. En effet, les techniciens bénéficient en moyenne d'un volume de travail plus important (NOEC, 1997, p. 4 ; 2004, p. 15).

Alors que le conflit se poursuit, le ministère du Travail⁸⁹⁴ intervient dans le domaine conventionnel : en 2005, il somme les employeurs d'intermittents du spectacle de négocier et étendre des conventions collectives. Les activités du spectacle vivant et enregistré sont découpées en neuf branches, parmi lesquelles, la production audiovisuelle, la production cinématographique (incluant la publicité), mais aussi la « prestation technique au service de la création et de l'événement », vaste champ d'activité correspondant autrefois aux industries techniques⁸⁹⁵. Une CMP est mise en place dans chacune de ces branches. Différentes conventions collectives y seront effectivement signées et étendues, suivant des processus de négociation chaque fois distincts.

Nos entretiens ne permettent pas de saisir la raison pour laquelle cette injonction est formulée à ce moment là. Aussi est-ce par hypothèse qu'on peut y voir l'expression de la volonté d'encadrer le fait intermittent, dans le sillage de l'accord Michel de 1998, mais aussi pour remédier à la crise de 2003 en clarifiant les modalités d'emploi et de salaire applicables. Mais cette injonction peut aussi traduire la volonté de rendre effective la souplesse nouvelle des relations entre accords collectifs, issue de la loi du 4 mai 2004⁸⁹⁶. Celle-ci a notamment pour objet de favoriser les dérogations conventionnelles : pour l'essentiel, l'accord d'entreprise peut se substituer à l'accord de branche, même s'il va dans un sens moins favorable⁸⁹⁷. Si l'accord d'entreprise n'est pas d'usage dans les activités audiovisuelles et cinématographique, cette loi engage une redéfinition du principe de dérogation, compris comme adaptation du droit aux contingences des entreprises, dont le double barème de salaire en application dans la production audiovisuelle constitue une anticipation. Or, ce principe sera repris dans la négociation d'une convention collective du cinéma.

894 En la personne de Gérard Larcher, ministre délégué aux Relations du Travail puis à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, entre mars 2004 et mai 2007.

895 Les autres branches sont les suivantes : l'édition phonographique, la radiodiffusion, le spectacle vivant subventionné et le spectacle vivant privé, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, la télédiffusion, la production de films d'animation.

896 Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Journal officiel du 5 mai 2004, p. 7983, texte n°1.

897 Suivant cette loi, un accord collectif peut déroger à un autre accord collectif dans un sens qui n'est pas forcément plus favorable : ainsi, dans le cas d'un accord d'entreprise, moins favorable qu'un accord de branche. Ce dispositif est assorti de plusieurs verrous : les accords de branche signés avant le 7 mai 2004 constituent le minimum ; les partenaires sociaux peuvent prévoir par écrit que l'accord de branche est le minimum ; certains domaines sont sanctuarisés : pour les salaires minima et les grilles de classification notamment, un accord d'entreprise ne peut prévoir moins qu'un accord de branche.

1.1.2. La convention collective de la production audiovisuelle et la double grille de salaires

L'intervention du ministère rend possible la rédaction d'une convention collective complète pour la production audiovisuelle, sur la base des accords antérieurs. Elle est signée le 13 décembre 2006 et étendu en 2007⁸⁹⁸. Son examen montre qu'elle s'applique à l'ensemble du personnel, permanent ou intermittent, des sociétés visées. Nous regarderons en particulier ce qu'il en est des équipes technico-artistiques, pour lesquels le principe de double grille de salaire est reconduit.

Il est à remarquer que la convention insiste à plusieurs reprises sur les conditions de recours au CDD-U. De manière générale, son « utilisation réfléchie et raisonnée », de manière complémentaire au CDI, doit permettre, « d'assurer la continuité de l'activité des entreprises du secteur en préservant les droits de chacun de ces salariés » (préambule Titre V). Mais il est dit aussi que ce type de contrat induit une « précarité (...) d'autant plus forte que les contrats sont courts » (art. IV.2.1). En outre, la convention réaffirme, avec le Code du travail, que le CDD-U « n'est possible que pour un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable » (art. V.2.). Enfin, elle prend soin d'indiquer que le recours à l'intérim en lieu et place du CDD-U est interdit, mais que le CDI est possible.

Au sein de la convention, les emplois font l'objet d'un classement, en référence à une « grille de classification » (art. IV.1). Cette grille se présente comme une échelle de qualification, allant du niveau le plus élevé (I) au plus bas (VI). La caractérisation de chaque niveau fait référence à différents critères évoquant directement les critères classants, déjà en usage dans différentes branches et entreprises (Tallard, 2001) : la formation initiale ou une « expérience professionnelle équivalente », ce qui évoque (sans que l'on sache si la relation est directe ou non) la reconceptualisation des critères de délivrance de la carte d'identité professionnelle que nous avons vu élaborée dans les années 1990 ; et un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité allant de « très limité » à « haut ».

Denis Gravouil nous laisse entendre que l'introduction de ces critères classants est, côté salariés, plutôt de l'initiative de la CFDT. Une qualification dite « hors niveau » est prévue pour les fonctions de direction.

Cette grille est appliquée à trois catégories d'emploi — A, B et C. Chacune d'entre elles est divisée en filières, qui désignent une « spécialisation professionnelle ».

- La catégorie A rassemble des emplois permanents. Elle comprend deux filières : la filière O (Administration) et P (Commercial et édition), correspondant à « la direction et l'organisation de l'entreprise ». On y trouve 71 emplois, parmi lesquels, par exemple, ceux de producteur (filière

898 Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, IDCC n°2642.

administration, hors niveau), attaché de presse (filière administration, niveau IIIB) ou responsable des ventes (filière commerciale, niveau IIIA).

- La catégorie B correspond à des emplois intermittents. Elle comprend les filières A à I, relatives à « la conception, la production et la réalisation », adaptant les branches du cinéma à l'audiovisuel. On y trouve 140 emplois, parmi lesquels ceux de directeur artistique (filière « contenu du programme », hors niveau), costumier (filière « costume-décor », niveau V) ou technicien vidéo (filière « image », niveau IV). Le réalisateur fait partie de cette catégorie, mais il est dit faire l'objet d'une annexe spécifique⁸⁹⁹.

- La catégorie C comprend uniquement la filière Q : celle des « emplois, autres que les artistes interprètes, visibles par le public ». Seuls quatre emplois sont visés : animateur d'émission, artiste invité, etc. Pour ces fonctions le CDD-U est possible.

Pour chacun des emplois listés, figure une courte définition, comme dans le cas du « cadreur/OPV⁹⁰⁰ » (catégorie B, filière image, niveau IIIA) : « assure le cadrage de l'image et le mouvement de la caméra prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe ». L'alternative « seul ou en équipe » réfère à des genres différents (comme le flux ou la fiction) impliquant ou non la présence d'un chef opérateur. En creux, le sens de ces définitions apparaît : il s'agit d'établir le périmètre du métier au sein de la division du travail.

Les listes d'emplois (catégories A et B) sont appariées à des salaires, dans une annexe intitulée « dépenses prises en compte pour la caractérisation de la fiction lourde⁹⁰¹ ». C'est dans cette annexe le dispositif initial de double grille de salaires est reconduit, selon des modalités qui évoluent sensiblement (mais nous ignorons la raison de ce changement). Ce n'est plus en fonction du coût à la minute, mais de l'atteinte ou non d'un seuil de dépenses éligibles à un crédit d'impôt audiovisuel (créé en 2004), que la notion de « fiction lourde » s'applique⁹⁰². Dans ce dernier cas, le niveau de salaire le plus élevé est de règle. Au-dessous du seuil, il s'agit d'une « fiction légère » et le salaire est plus faible.

899 Nous n'avons pas retrouvé cette annexe. Il semble qu'elle n'ait durablement pas fait l'objet d'accord dans cette branche ; cf. <https://www.adcine.com/Convention-Collective-et-statut>.

900 Opérateur de prise de vues.

901 Annexe n°2 du 15 novembre 2007.

902 Les dépenses prises en compte dans le calcul du crédit d'impôt incluent les rémunérations des auteurs, des artistes interprètes et de l'équipe technique, les dépenses en prestation technique (studios, effets spéciaux, etc.) et en matériel de tournage (cf. décret du 20 mars 2006 relatif à l'agrément des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles ouvrant droit au crédit d'impôt pour dépenses dans la production d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles ; Journal officiel du 21 mars 2006 p. 4220, texte n° 31). Le seuil permettant de déterminer s'il s'agit d'une fiction lourde est fixé annuellement lors de la négociation des salaires (cf. convention collective de la production audiovisuelle, *op. cit.*, annexe 5, avenant du 15 décembre 2007, note 24). Il ressort des entretiens que

Ainsi, parmi les emplois intermittents (catégorie B), certains intitulés apparaissent deux fois, l'une des deux occurrences étant dite « spécialisée » et liée au salaire applicable sur les « fictions lourdes ». Ces emplois dédoublés recouvrent largement l'équipe de tournage.

Exemple pour le cadreur (salaire en euros pour 35 heures⁹⁰³) :

	Niveau	Salaire minimal hebdo
Cadreur	IIIA	1 014
Cadreur spécialisé	IIIA	1 311

Ce dispositif est motivé comme suit (art. IV.2.2.) :

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle, tout en affirmant l'unité de la branche (...) reconnaissent que les conditions d'exercice de certaines fonctions techniques ou de production peuvent varier sensiblement d'une production à l'autre, en fonction du genre et de la durée du programme, de la taille de l'équipe mise en œuvre, du rythme de production, du format et du mode d'exploitation.

Pour rendre compte de cette variété de situations, ils ont été conduits à identifier des emplois spécialisés et à établir, pour certaines fonctions, des restrictions de recours liées à l'une ou l'autre de ces situations.

Ainsi, ils ont jugé légitime d'interdire de recourir à certains emplois pour la production d'œuvres audiovisuelles — qui suppose une compétence artistique et technique spécifique —, pour la fiction — qui nécessite la maîtrise de capacités professionnelles particulières —, ou plus spécialement pour la fiction lourde — caractérisée par l'importance des moyens employés, et dont la production met en œuvre une organisation du travail et des relations professionnelles qui lui sont propres.

Le langage est elliptique : il n'est pas fait explicitement état de deux niveaux de rémunération pour des fonctions identiques. Cette identité même est niée, par la désignation ou non de « spécialisé ». Ce faisant,

cette modalité de détermination du salaire applicable se substitue à un ancien système, inclus dans l'accord salaire de 2000 et sur lequel il n'y a pas lieu de revenir ici.

903 Dans le détail, les rémunérations sont établies pour 35h, 39h, pour la journée (dans le cas d'engagement inférieur à 4 jours), pour le mois (applicable pour trois mois d'engagement consécutif ; ou en cas de CDI le salaire du spécialisé ou du non spécialisé sont alors égaux). Les heures supplémentaires sont décomptées de manière hebdomadaire et rémunérées à 125% à partir de la 36ème heure (art. IV.2.1 ; majorées en cas de travail le dimanche, de nuit, etc.).

ce dispositif est ambigu. D'un côté, il met le niveau de salaire applicable sous dépendance du budget du film, ce qui peut être perçu comme une mise en cause de la qualification. D'un autre côté, il reconduit, sous une forme nouvelle, le lien entre investissement et qualification du travail (tel que le salaire la désigne), déjà expérimenté pour le cinéma (chapitre 5). Dans ce dernier cas, la délivrance de l'agrément de production supposait qu'un certain nombre de cartes professionnelles figurent dans le dossier du film. Dans le cas de l'audiovisuel, le dispositif est différent : l'octroi du crédit d'impôt, contrôlé par le CNC, impose le paiement d'un certain niveau de salaire.

De plus, à la lecture de l'extrait précédent, il apparaît que la différenciation des salaires a été obtenue contre certaines « restrictions de recours » s'appliquant aux employeurs dans la constitution des équipes techniques. En effet, la grille de salaires inclut un certain nombre de contraintes, relatives au respect des hiérarchies fonctionnelles et salariales. En particulier, l'emploi de certains assistants ou adjoints n'est possible qu'en cas d'embauche préalable du poste de niveau supérieur, ce qui revient à interdire de substituer un assistant à un chef de poste. C'est le cas pour les équipes de réalisation, image, montage, régie et de direction de production⁹⁰⁴. Bien que les équipes soient éphémères, elles doivent donc se conformer à une certaine structure, qui rappelle le principe d'équipe minimum dans la convention du cinéma en 1950 (chapitre 4).

On voit ainsi cette convention hériter de plusieurs décennies de construction juridique dans le cinéma. Elle en reprend aussi la liste des emplois, passés au filtre des critères classants. Là où aucune carte d'identité professionnelle n'est en usage, on trouve toutefois des obligations faites aux employeurs, concernant la composition des équipes. Enfin, le salaire des équipes est placé sous la dépendance d'un dispositif d'adaptation de la masse salariale au budget des productions. Cette double grille de salaires peut elle-même être placée dans une filiation longue : en effet, elle évoque une clause, qu'on trouvait dans la convention collective des techniciens de 1937 : la possibilité d'une adaptation des salaires, selon qu'il se fut agi d'un film de long ou de court métrage (chapitre 2)⁹⁰⁵. Cette clause de 1937 n'a jamais été mentionnée au cours de nos entretiens, comme si son souvenir avait été effacé par la convention de 1950. La rappeler ici montre toutefois que la problématique de la variété des budgets s'exprimait alors déjà, prenant comme référence le métrage du film. Dans la convention de la production audiovisuelle de 2006, la formalisation de cette variété fait retour : l'annexe sur les salaires acquiert une « fonction de gestion économique » (Saglio, 1991).

La parenté de la convention audiovisuelle avec celle du cinéma de 1950 apparaît enfin touchant les durées de travail. Compte tenu du caractère de « prototype » des projets audiovisuels, impliquant « une

904 *cf.* annexe 5, avenant du 15 décembre 2007, note 11, 12, 16, 17 et 18.

905 Avec une diminution de 20% à 25% du barème conventionnel ; *cf.* annexe à la Convention collective de travail des techniciens de la production cinématographique du 15 novembre 1937, dans *La Cinématographie française*, 19 novembre.

grande variabilité du rythme et du temps quotidien ou hebdomadaire de travail » (préambule), 17 emplois de l'équipe se voient exposés à des dérogations relatives aux durées de travail, sur autorisation de la Direction départementale du Travail. Elles concernent les tournages de « fictions télévisuelles » et « certains documentaires ou émissions tournées dans des conditions similaires » (art. VI.3.2).

La parenté audiovisuel/cinéma, qui parcourt cette convention collective, se vérifie enfin à travers le fait que la branche se présente comme principal niveau de régulation. Le texte indique ainsi que « sauf dispositions de la présente convention collective (...) il ne sera pas possible d'y déroger » (art. III.5.1), ce qui est une manière de référer à la branche comme assise du monde de production audiovisuelle. Les clauses touchant l'encadrement du recours au CCD-U sont ainsi placées sous l'égide de la branche.

Un dernier mot sur cette convention, pour indiquer qu'elle porte à son acmé l'ancienne rivalité entre les permanents de l'audiovisuel public et les techniciens intermittents. Si l'on reprend le récit de l'actuel Secrétaire de la Fédération nationale du Spectacle :

Le paroxysme c'est 2007, lors de notre congrès à l'Ile de Ré. On a des débats très, très houleux, parce que le SNTR [les techniciens intermittents] vient de signer la convention de la production audiovisuelle. Pourtant, cette convention est limitée au champ des producteurs audiovisuels privés. Ce n'est pas une convention audiovisuelle qui s'applique aux télédiffuseurs, à la prestation, etc., comme c'était notre revendication au départ. Mais même là, le SNRT [les permanents de la radio-télévision publique, n.d.a.] trouve que le SNTR a signé des salaires trop bas pour les permanents. Ils n'ont peut-être pas tort. (...) Mais, et là c'est moins juste de leur part, ils considèrent aussi que les salaires des techniciens intermittents sont trop élevés, que ça va avoir un effet attractif sur les techniciens [permanents ou entrant sur le marché du travail].

Cet entretien laisse entendre un apaisement de ce clivage les années qui suivirent. « Ils ont vu qu'on n'allait pas se mettre à défendre l'intermittence pour tous, au contraire (...) Donc ça s'est bien retrouvé ».

1.1.3. L'inversion de sens des barèmes de salaire dans le cinéma

Tandis que la négociation progresse dans l'audiovisuel, elle piétine dans le cinéma. En 1995, on peut lire dans la presse CGT : « Pour ce qui concerne [l'extension de la convention collective du cinéma] après un nombre impressionnant de réunions, **nous n'avons rien obtenu** »⁹⁰⁶. Pourtant, l'injonction du ministère du Travail à reprendre la négociation va changer la donne.

906 Clap, *op. cit.*, p.8.

Nos entretiens font apparaître qu'à l'époque, les niveaux de salaires de la convention collective du cinéma demeurent assez bien appliqués sur les productions ayant réuni des moyens financiers conséquents. Ces salaires font d'ailleurs l'objet d'une réévaluation annuelle à hauteur de l'inflation, signée par les organisations contractantes en 1950 : le SNTPCT et la Chambre syndicale des producteurs. Se serait ainsi installée une sorte de routine syndicale, accompagnant la politique de clôture professionnelle maintenue par le SNTPCT.

Il en va différemment pour les films d'un budget moindre. D'entretiens menées en 2014-2015, il ressort que la convention sert « *de référence pour des entreprises qui, elles, n'ont pas les moyens et qui vont simplement prendre ça comme un plafond et ensuite provoquer une décote* » (délégué général de l'Association des producteurs de cinéma, ex-Chambre syndicale ; entretien n°44). « *Les gens sont payés à -20% du salaire nominatif* », niveau « *auquel ils sont habitués* » (1^{er} assistant réalisateur ; entretien n°2). Sur des productions à petit budget, la dégringolade peut aller jusqu'à « *-50, -80. Ça arrivait jusqu'à -80%, c'est-à-dire 20% du tarif, sur de toutes petites productions, de tout petits films* » (*idem*). Or, en 2012, ces films peu ou très peu financés représentent déjà la majorité de la production annuelle (62 %) (Bonnell, 2013, p. 21)⁹⁰⁷.

Deux études du CNC (2007a et b) produites au moment de la reprise de la négociation collective dans le cinéma, permettent de produire une image de cette décote des salaires. Il en ressort un net décrochage des salaires moyens pour les films à moins de 2,5 millions d'euros : on passe de 25 euros de l'heure pour ces films à 35 euros de l'heure au-delà (CNC 2007b, p. 10)⁹⁰⁸. De plus, on constate des différences sensibles (jusqu'à 40%) pour un même individu d'un film à l'autre, y compris sur des films d'une même tranche de coût, ce qui peut être compris comme l'expression du gré à gré. Aux aléas des rémunérations individuelles, il faut ajouter les variations cachées que peuvent masquer des informations produites sur une base déclarative, notamment en termes d'heures de travail non décomptées par l'employeur. Comme l'indique un représentant patronal en 2007 : « Dans la pratique, tout le monde s'accorde pour réduire le nombre d'heures déclarées »⁹⁰⁹.

La mise en place du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle a pu jouer un rôle dans cette pratique des salaires, en rendant « soutenable » (Roux, 2017) un affaiblissement des rémunérations directes, notamment par le non décompte de certaines heures de travail. En effet, la non rémunération de l'intégralité des heures effectuées est un motif récurrent des entretiens menés avec des

907 Il est d'usage de distinguer les films à « petit budget » (moins de 4 millions d'euros) dont la durée d'exposition en salle brève ou inexistante, les « films du milieu », mieux distribués (4 à 7 millions d'euros), et les « films à gros budget » (au-dessus de 7 millions d'euros) (Bonnell, 2013, p. 21).

908 Centre national de la Cinématographie (CNC), Rémunérations des ouvriers et des techniciens dans la production cinématographique... op. cit.

909 « Convention collective du cinéma : un désaccord qui dure », *LesEchos.fr*, 15/05/2007.

professionnels en exercice. S'y substituent parfois des solutions forfaitaires, notamment pour les ouvriers.

Enfin, il est d'usage de ne signer son contrat de travail qu'*au terme de la période de travail*, en toute illégalité, ce qui entraîne pour les salariés une incertitude permanente sur les périodes qui seront effectivement travaillées. Autant de pratiques qu'on retrouve dans le secteur de l'audiovisuel, en dépit du formalisme du contrat indiqué dans la convention collective⁹¹⁰.

À ces pratiques variées du salaire s'ajoute la crise finale de la carte d'identité professionnelle, et plus largement de toute autorisation professionnelle (y compris pour les producteurs) : elles sont abrogées par ordonnance à l'été 2009⁹¹¹. Un rapport au Président de la République⁹¹² rédigé à cette occasion indique :

L'ancien dispositif de contrôle des professions, matérialisé jusqu'alors par un système d'autorisations d'exercice pour l'ensemble des intervenants de la filière cinématographique (producteurs, distributeurs, exploitants, industries techniques) et de cartes professionnelles pour les techniciens (branches de la réalisation, des prises de vues, de la photographie, de la décoration, du son et du montage) est supprimé. Ce régime (...) reposait en effet sur des justifications d'intérêt général aujourd'hui insuffisantes au regard des atteintes à la liberté d'entreprendre et à la liberté du travail.

L'atteinte à « la liberté du travail » se conçoit ainsi à travers l'abattement des cloisons professionnelles et l'ouverture du marché du travail.⁹¹³ Toutefois, le rapport indique, quoique de manière assez peu précise, que les modalités d'agrément et de soutien peuvent réintroduire un « dispositif spécifique », réglant l'activité des entreprises de production « afin de satisfaire à l'objectif, qui demeure, d'une connaissance fine des entreprises ». On verra plus loin que, dans cet interstice, se glisse l'articulation entre l'équipe et le financement de la production, déjà évoquée au sujet du crédit d'impôt audiovisuel. En attendant, il ressort de nos entretiens, y compris avec des techniciens des plus intégrés et reconnus, que l'abrogation de la carte d'identité professionnelle s'est faite dans la discrétion la plus complète. Or, la fin de ce régime professionnel ne peut qu'accroître l'acuité d'une mise à jour des normes conventionnelles et des conditions de qualification.

910 Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, *op. cit.*, V.2.2. Formalisme.

911 Ordonnance n° 2009-901 du 24 juillet 2009 relative à la partie législative du code du cinéma et de l'image animée.

912 Journal officiel du 25 juillet 2009, p. 12438, texte n° 38.

913 En revanche, des autorisations d'exercice demeurent en vigueur pour l'exploitation.

1.2. La numérisation pousse l'équipe à se reconstruire : le cas de la prise de vues

Un second volet d'évolution du fait salarial dans les années 2000 concerne la numérisation des productions. Au fil de l'intégration de l'outil numérique dans le processus de travail, la répartition des savoirs mobilisés sur un film s'est redéfinie. La fabrication de l'image et du son est redistribuée entre plusieurs entités, allant de la préparation du tournage à la production d'effets visuels par des prestataires extérieurs. Les directeurs de la photographie parlent ainsi couramment d'une dépersonnalisation des choix, compte tenu du nombre d'intervenants : « *on ne sait plus qui prend les décisions* », déclare un chef opérateur dans une assemblée de la CST en 2016. En effet, le contenu de la fonction de chef opérateur évolue (1.2.1) comme l'inscription de l'équipe de prise de vues dans le pipeline de production (1.2.2.), ce qui mène finalement à interroger quel est l'auteur de l'image du film (1.2.3.).

1.2.1. De l'œil unique du chef opérateur à la redéfinition de l'équipe image

De nos entretiens, il ressort que les premiers retours images, dits « combos », apparaissent sur les tournages à la fin des années 1960. Une petite caméra vidéo est fixée sur la caméra principale, et fournit au réalisateur et à la scripte, sur un petit écran télévisé, une image de la scène en train d'être tournée. Le chef opérateur, éventuellement assisté d'un cadreur, ne sont déjà plus les seuls à voir l'image. Dans les années 1990, les combos numériques apparaissent, permettant de transmettre à l'équipe entière l'image enregistrée sur pellicule. Ce phénomène peut entraîner la multiplication des avis contradictoires sur l'image. Mais ce n'est là que la partie émergée de l'iceberg de la numérisation. Plus silencieuse est la redistribution des savoirs et pratiques dans l'équipe image, qui accompagne le passage à la prise de vues numérique. Entamée en 2001 (sur *Vidocq*), celle-ci concerne 95 % des films d'initiative française en 2014 (CNC, 2015, p. 7.).

Dans le cinéma sur pellicule, l'équipe image envoyait les rushes une fois tournés dans un laboratoire photochimique, qui centralisait les différentes opérations de postproduction. Les laboratoires étaient peu nombreux, leur fonction indispensable et leur modèle économique fondé sur la coûteuse copie pellicule. En dépit du passage à la caméra numérique, ces laboratoires perdurent jusqu'au début des années 2010, tant que les films retournent sur pellicule pour l'exploitation⁹¹⁴. Mais ils périclitent les uns après les autres avec la numérisation rapide des salles, qui se généralise en France entre 2009 et 2015⁹¹⁵.

En parallèle, comme nous l'indique un 1^{er} assistant caméra (entretien n°12), « *les assistants récupèrent des compétences des labos* » : une image pré-réglée, ressemblant à ce qu'elle sera à la sortie du film, est

914 On compte alors trois laboratoires majeurs en France : Eclair, LTC et GTC, acteurs de la postproduction à l'échelle nationale et internationale.

915 Pour les petites salles, un plan d'aide de l'Etat permet une numérisation rapide et massive.

maintenant demandée dès le tournage. Ce transfert de compétence concerne en fait toute l'équipe de prise de vues.

S'agissant du 3^{ème} assistant caméra : avant, on parlait de stagiaire, qui enregistrait une copie des rushes sur un magnétoscope, pour que le réalisateur ou la scripte puissent reVISIONNER les scènes tournées. En même temps, il soutenait l'équipe image dans les tâches logistiques. Maintenant, il est chargé d'installer des moniteurs sans fil (HF), qui permettent à l'équipe de visionner l'image en train de se faire. Il enregistre toujours les rushes, mais sur des magnétoscopes digitaux, qui se sont complexifiés.

Au 3^{ème} assistant s'ajoute un nouveau poste, le « DIT », pour *Digital Imaging Technician*. À partir du dispositif de visionnage en direct, il doit fournir le réglage d'image voulu par le directeur de la photographie, afin que l'équipe dispose d'une référence visuelle homogène. Ce poste se généralise depuis 2010.

S'agissant du 2^{ème} assistant caméra : avant, son rôle était de charger et décharger la pellicule dans les magasins, gérer la logistique caméra, les accessoires et objectifs, enfin, aider le premier assistant à faire le point. Maintenant, il en va de même, sauf qu'il s'agit de décharger des cartes mémoire⁹¹⁶.

S'agissant du 1^{er} assistant caméra : avant, il devait seulement faire le point sur une caméra, c'est-à-dire sur une mécanique dans laquelle on faisait passer la pellicule, sans aucun apport qualitatif sur l'image. Maintenant, il aide le chef opérateur dans le choix de la caméra, chacune amenant une image différente ; il est tenu de faire une veille technologique et de tester les appareils, du fait de l'évolution rapide des modèles et logiciels.

Pour notre 1^{er} assistant opérateur, la numérisation entraîne ainsi une montée en technicité aux différents postes de l'équipe image, ce qui rend le chef opérateur plus dépendant du savoir spécifique de chacun de ses assistants. Des ateliers visant à tester différents matériels (caméras, objectifs, etc.) sont ainsi régulièrement organisés par l'association des assistants opérateurs (AOA, créée en 2007) en collaboration avec les loueurs.

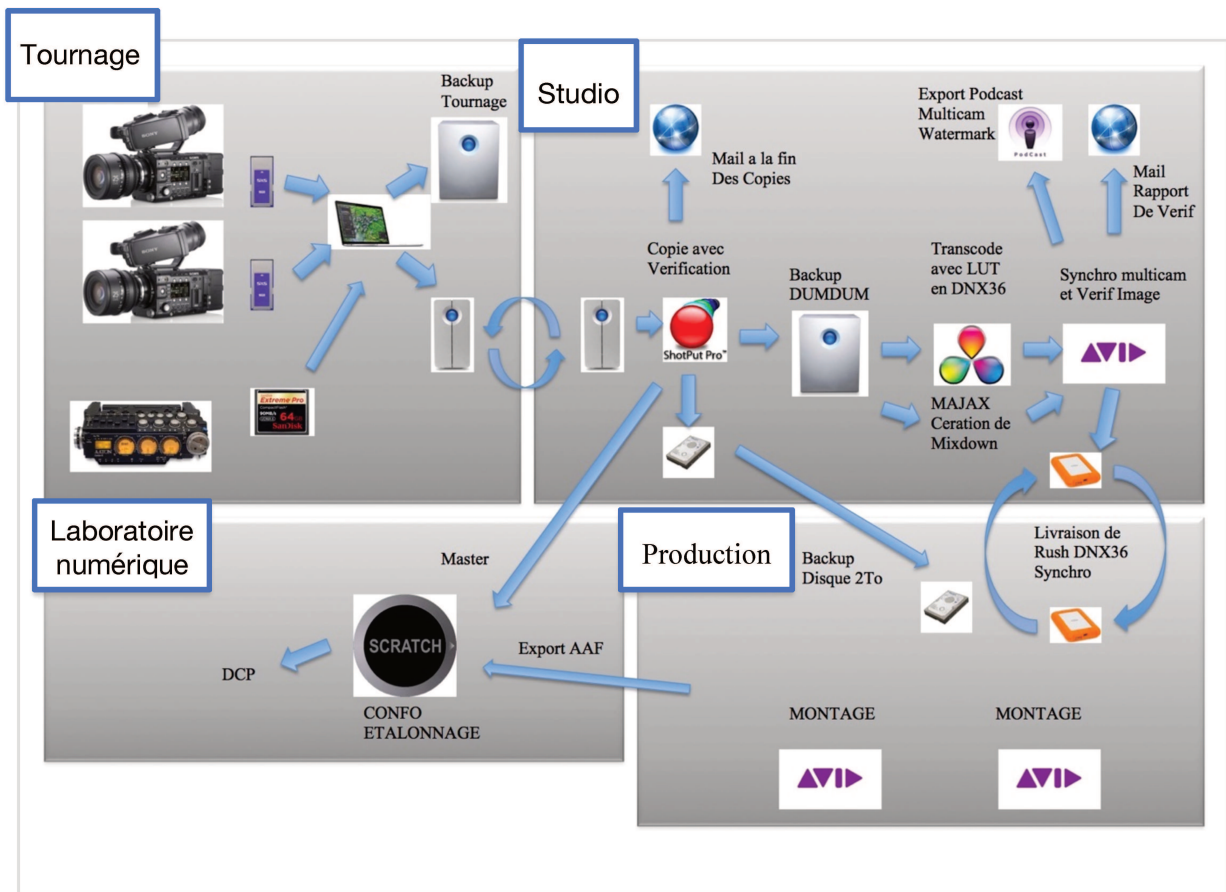
1.2.2. De la multiplication des intervenants au continent des effets visuels

La redéfinition des pratiques sur le tournage est elle-même encadrée dans une chaîne de production, ou « workflow », qui s'est fragmenté. En effet, à l'industrie photochimique se sont substitués des services de postproduction numérique assurés par quelques gros prestataires et une myriade de petites sociétés spécialisées dans la numérisation des rushes, l'étalonnage, ou autre service. À titre d'exemple, nous décrivons le cas du *workflow* schématique d'un long métrage français produit en 2014, à partir d'un

916 Ce qui peut demander un temps tel qu'un poste soit créé spécialement pour cela, notamment lors de tournages à plusieurs caméras.

document que le directeur de postproduction a distribué à l'équipe. Il s'agit d'un film de budget dit « moyen » en France (autour de 4 à 7 millions d'euros) et sans effets visuels lourds.

workflow d'un long métrage français produit en 2014



Le *workflow* se distribue entre quatre blocs : en bas à droite, la société de production initie le tournage situé en haut à gauche. Depuis le tournage, les rushes sont envoyés sur un disque dur à la petite société dite « studio ». Cette société passe les rushes dans un petit logiciel pour vérifier qu'ils ont bien été copiés, puis produit trois autres copies : l'une est envoyée à la production pour stockage ; une deuxième à un gros prestataire numérique en bas à gauche, qui va commencer à travailler sur les rushes de son côté. Enfin, à partir d'une troisième copie, le petit studio applique une LUT, c'est-à-dire un réglage d'image standard, synchronise le son et l'image, puis envoie ces données au montage (logiciel AVID), qui a lieu chez le producteur. Une fois monté, le film est envoyé au gros prestataire, qui va réaliser l'étalonnage, sur lequel va intervenir le chef opérateur. Enfin, ce laboratoire va fabriquer une copie numérique finale, le *Digital Cinema Package* (DCP).

Ce faisant, la pluralité d'intervenants sur la chaîne complique les coordinations et interdit de conserver, comme autrefois, l'objet film dans un seul et même lieu.

Mais le suivi précis des modifications apportées sur l'image est encore repoussé avec le développement des effets visuels numériques. En effet, les effets visuels ne concernent pas que les films états-uniens à gros budget et visuellement spectaculaires. Ils se généralisent au contraire sur les films de budget « moyen » en France. À titre d'exemple, évoquons le studio Mikros Image⁹¹⁷, intervenant fréquemment sur ce type de films, pour recadrer la prise de vues sur la base d'une copie 4K (très haute définition) ou pour produire des extensions virtuelles de décors. Ces interventions sont en principe coordonnées entre le réalisateur, le chef opérateur, le chef décorateur et le superviseur des effets visuels. L'activité de ce studio a ainsi pu concerner des films de Robert Guédiguian, François Bégaudeau, Michael Haneke, entre autres⁹¹⁸.

Au-delà de ces interventions circonscrites, on trouve la production d'effets visuels lourds. Le cas du film *Avatar* de James Cameron, sorti en 2009, a fait date. En France, plus récemment, *Valérian* de Luc Besson, sorti en 2017, a engagé un usage comparable des effets visuels. Dans ce cas, le chef opérateur éclaire des comédiens recouverts de capteurs et jouant entre des fragments de décor et un immense fond vert. En parallèle, une équipe, qui rassemble plusieurs dizaines de personnes, met en forme un aperçu de l'image finale en direct sur le plateau. Les informations enregistrées seront exploitées hors tournage

917 Société fondée au début des années 1980, son activité est d'abord très liée à Canal+, mais aussi au développement du vidéo clip et de la publicité. Les services pour le cinéma arrivent, à partir de 1998, à travers l'étalonnage numérique et la production d'effets visuels proprement dits. En 2011, Mikros ouvre un studio à Montréal ; en 2012, un studio d'animation en France ; en 2015, la société est rachetée par Technicolor.

918 Soit, *Mon père est ingénieur* de Robert Guédiguian, *Entre les murs* de François Bégaudeau, *Amour* de Michael Haneke.

par des studios généralement canadiens ou anglais, rassemblant plusieurs centaines de techniciens, voire dépassant le millier⁹¹⁹.

1.3.3. Une interrogation sur l'autorité comme expression de luttes symboliques

Un document distribué en avril 2016 parmi les membres du département image de la CST traduit des luttes d'auctorialité relatives à cette redéfinition de la chaîne de l'image. Ce texte est rédigé par Christian Guillon⁹²⁰, PDG du studio L'E.S.T⁹²¹, où il supervise les effets visuels (la reprise de l'image filmée par des moyens numériques). Il est aussi responsable des questions d'effets visuels au CNC et à la FICAM, syndicat patronal des industries techniques⁹²².

Son texte, court (moins de deux pages), a pour objet d'introduire les réflexions d'un groupe de travail sur les conséquences de la numérisation de l'image. Pour en comprendre la portée, rappelons que la postproduction de l'image sur pellicule englobait le montage, la colorimétrie, l'étalonnage et éventuellement la production d'effets visuels (dits « spéciaux »), en général par incrustation d'éléments filmés ou de synthèse. Sur ce *background*, le texte de Guillon nous informe de la conscience qu'une partie des professionnels de l'image forment des évolutions présentes.

Ce n'est pas le moindre des paradoxes de constater qu'après avoir montré, avec les images de synthèse dans les années 80, que l'on pouvait faire des images sans captation du réel, nous puissions aujourd'hui montrer que l'on peut enregistrer le réel autrement que sur une image.

Ici l'auteur fait allusion au fait d'enregistrer, via une multitude de capteurs, différents éléments constitutifs d'une performance d'acteur : la morphologie, la coiffure, le maquillage, la lumière, le jeu, la gestuelle faciale, la voix, comme matériau à exploiter ultérieurement, en postproduction. Il s'en suit que :

Cette capacité nouvelle d'enregistrer une forme, une texture, une gestuelle, par des moyens dissociés sur des supports purement informatiques, a, d'ores et déjà, ouvert un champ d'applications considérable.

919 Des dispositifs fiscaux incitatifs pour les productions favorisent la domination de ces studios sur le marché mondial des effets visuels lourds.

920 Diplômé de l'école Louis Lumière (1975), directeur de la photographie, Christian Guillon est un acteur majeur du développement des techniques de trucages optiques, puis numérique en France ; cf. « Paroles de "fabricateurs d'images" », entretien avec Christian Guillon, *industriedureve.com*.

921 L'Etude et la Supervision des Trucages, société fondée en 1997.

922 Fédération des industries techniques pour le cinéma, l'audiovisuel et l'événement. La FICAM Est un syndicat patronal majeur pour le secteur.

En parallèle, se développent des processus de captation et d'enregistrement du réel « exhaustifs ». En une seule opération on peut enregistrer une scène dans tous ses aspects, et de tous les points de vue : en volume, à 360°, etc... De nouveaux systèmes de « prise de vues » enregistrent toutes les distances, ou les conditions d'éclairage de la scène, ou la totalité de la profondeur de champ potentielle, en même temps que l'image de base, qui ne devient plus qu'une option parmi d'autres.

(...)

cette scène virtuelle exhaustive deviendra un nouveau matériau brut sur lequel pourront s'exercer les opérations de « mise en image », par un ou plusieurs réalisateurs (voire directement par le spect-acteur), adaptées par exemple à plusieurs médias différents.

Cette approche pourrait également être vue comme l'extension ou la globalisation de pratiques déjà existantes mais qui peuvent passer inaperçues (tournage 4K, par exemple, en vue de recadrée au montage), et qui tendent à déporter vers la postproduction des tâches habituellement effectuées au tournage (et réciproquement).

Il s'agira alors non seulement d'un bouleversement du processus de production, mais aussi d'une tendance au déplacement de la position de l'auteur, à sa dilution dans le collectif et la chaîne de production, voir même à sa disparition.

(...)

C'est pourquoi nous devons « nous emparer de ces innovations, avant qu'elles ne s'emparent de nous », comme nous l'avons fait par le passé avec d'autres pratiques et technos dites « nouvelles », que nous avons su intégrer progressivement mais rapidement au processus de production, en y insufflant nos valeurs, de défense de la qualité, de préservation du savoir-faire, de goût pour le partage et la transmission, de respect du travail et des œuvres, et de promotion de la forte composante artistique de notre métier.

Ce texte décrit ainsi une problématique, selon laquelle chaque élément du jeu d'acteur peut faire l'objet d'un enregistrement séparé. Les données recueillies n'ont pas vocation à fournir immédiatement une image, mais un matériau d'informations, dont l'exploitation est effectuée après le tournage. Le texte aboutit dans une perspective de mort de l'auteur, à tonalité foucauldienne (Foucault, 1969).

Cependant, la notion d'auteur, nous l'avons vu, n'est pas anodine dans le contexte du cinéma français : responsable et démiurge depuis la Nouvelle Vague, institutionnalisé dans le droit d'auteur, consacré par l'exception culturelle, s'y substituerait le « collectif » ou la « chaîne de production », qui, dans les deux cas, n'est pas présenté comme un sujet, mais comme un processus sans décideur unifié.

Ce texte témoigne ainsi du questionnement entourant l'autorité sur l'image, la signature. Il fait état d'un retour de la collectivité, antérieurement tenue dans l'ombre du réalisateur, du chef opérateur, du tournage, mais une collectivité sans identité définie : s'agit-il d'un « coordinateur d'effets visuels » ? S'agit-il du studio de VFX, comme le L'E.S.T. ? Dans le même temps, les évolutions décrites par le texte ne suggèrent-elles pas la possibilité de créer un poste spécialisé dans la photographie virtuelle ? Un poste, dont l'objet consisterait à transformer les informations produites sur le tournage en image ?⁹²³ L'auteur du texte étant lui-même superviseur d'effets visuels, ne peut-on se demander si ce n'est pas son propre avènement comme chef opérateur virtuel qu'il promeut en creux.

Conclusion intermédiaire

Nous avons restitué l'évolution du travail dans les activités ciné-audiovisuels sur deux volets : les cadres conventionnels et la numérisation.

Dans la convention collective audiovisuelle, signée en 2006 puis complétée d'avenants successifs, la liste des emplois référencés pour les équipes techniques dérive de celle déjà existante dans le cinéma. De ce point de vue, la fonction d'amalgamation dans un même monde de métiers divers, jouée par la convention collective de branche du cinéma, est reconduite dans l'audiovisuel. Mais cette convention innove en formalisant un dispositif faisant varier le niveau de salaire applicable en fonction du budget des productions. Ce dispositif est concédé par la majorité des syndicats de salariés en contrepartie de clauses restrictives, touchant la division et les hiérarchies de travail. Dans le même temps, cette convention institue une forme originale de reconnaissance de la qualification du travail (tel que le salaire la désigne), directement corrélée à un niveau investissement placé sous le regard du CNC. La convention sera étendue, constituant un précédent pour le cinéma, où la référence aux salaires réévalués de la convention de 1950 sert dorénavant de plafond, au lieu de plancher, aux rémunérations.

En parallèle, la numérisation des pratiques de production entraîne une redéfinition de l'activité. Des métiers se transforment comme celui d'assistant opérateur, certains s'inventent, comme celui du *DIT*, d'autres sont envisagés, comme celle du chef opérateur virtuel, susceptible de se doter d'une identité artistique forte. À moins que ce ne soit le style du prestataire d'effets visuels qui s'affirme, comme dans un retour du studio comme signataire de l'image, après plusieurs décennies de retrait.

Ces deux dimensions se croisent-elles ? Le changement dans les métiers se ressent-il dans la formalisation des qualifications ? Si le lexique de la convention collective de l'audiovisuel est marqué ici ou là par le lexique de la vidéo, nous n'y voyons pas le numérique s'y manifester de manière analogue. Cette observation peut suggérer que la contemporanéité de la numérisation et de la négociation n'a pas permis de créer les aménagements adéquats ; ou à l'inverse, que la formalisation des

923 Cette possibilité nous est suggérée par le 1er assistant caméra ; entretien n°12.

qualifications emploie des termes suffisamment souples pour accueillir le changement technique et organisationnel. On éprouvera de manière plus détaillée ces interactions entre pratiques de travail et écriture du droit au prisme d'une négociation ultérieure, celle d'une nouvelle convention collective du cinéma.

2. L'extension de la convention collective de la production cinématographique

Malgré l'injonction du ministère du Travail, la négociation collective dans la production cinématographique sera extrêmement laborieuse. Le patronat des années cinquante consentait à reconnaître dans le niveau élevé des salaires des techniciens de cinéma la contrepartie de la discontinuité de l'emploi (chapitre 4). Cinquante ans plus tard, la fixation de minima salariaux en relation avec les différentes « fonctions cinématographiques »⁹²⁴ occasionne une conflictualité manifeste entre un collègue employeur et un collègue salarié tous deux divisés.

L'objet de cette section est de restituer les enjeux qui se manifestent à cette occasion. En effet, un matériau d'entretiens avec les différents négociateurs nous permettra de reconstituer l'élaboration de la convention (2.1). Ces entretiens seront présentés plus loin et sont récapitulés en annexe 15. Dans un deuxième temps, on présentera alors une analyse du texte, en regard des conventions antérieures, tout en considérant ses apports au point de vue professionnel (2.2). Ce n'est que dans un troisième temps qu'on abordera le processus d'extension, portant les tensions intersyndicales à leur paroxysme et aboutissant à revoir certains points clés du texte (2.3). Enfin, il nous faudra évoquer la manière dont, même étendue, cette convention continue d'être combattue, en particulier par la Société des réalisateurs de films (2.4).

2.1. L'élaboration de la convention

Alors que la négociation se déroule, environ 200 longs métrages d'investissements majoritairement français sont produits par an (et environ 250 avec les co-productions minoritaires) (CNC, 2015, p. 5). Toutefois, la répartition de ces films est très contrastée au point de vue du budget, entre une tranche minoritaire de films à gros budget, une tranche elle aussi assez faible de film de budget moyen et une nuée de films à petit budget (parmi lesquels se trouvent les documentaires, en moyenne moins coûteux que les fictions)⁹²⁵. Ainsi, les équipes technico-artistiques embauchées par les productions évoluent dans cet étagement de projets d'ambition économique différente. Entre 2006 et 2014, ces équipes rassemblent 32 000 techniciens et ouvriers (CNC, 2016, p. 7-8)⁹²⁶, parmi lesquels près d'un sur trois a travaillé sur

924 Pour reprendre le lexique de la convention collective de 2012.

925 René Bonnell (2013, p. 21) donne les chiffres suivants : « En 2012, les 18 films au devis supérieur à 15 millions [d'euros] (8,6 % des FIF) concentrent plus du tiers des investissements, les 33 films au devis supérieur à 10 millions (16 % des FIF) en consomment la moitié tandis que les 129 films au budget inférieur à 4 millions (62 % des FIF) en réunissent 19,7 %, sans compter les 83 films à moins de deux millions (40 %) qui en attirent moins de 6 % ».

926 15% du personnel, le restant désignant les artistes.

quatre films ou plus, traduisant une forte récurrence des engagements dans le cinéma sur cette période. Une récurrence plus faible peut signifier la participation à d'autres types de production (audiovisuelle par exemple) ou la sortie du marché du travail.

C'est donc en référence à cette population que s'est jouée, en commission mixte paritaire, la négociation d'une nouvelle convention collective entre 2005 et 2015. Or, depuis les prémices de la négociation dans les années 1980, la représentation syndicale a évolué. Nous proposons d'en présenter les acteurs (2.1.1), avant de revenir sur le processus de négociation proprement dit (2.1.2).

2.1.1. Les acteurs en présence

Côté salarié, le SNTPCT autonome et la CGT, sont les deux organisations les plus importantes, se disputant le leadership de la négociation. Le SNTPCT a conservé une légitimité manifeste dans la profession, malgré l'image corporatiste qui lui est attachée. Le même délégué général, Stéphane Pozdrec (entretien n°45), y officie depuis les années 1980, ce qui suscite couramment, dans les milieux professionnels, une identification du syndicat à sa personne : on parlera de « syndicat-Pozdrec ». Sous son égide, le syndicat poursuit la ligne intransigeante défendue lors du conflit de 1981 : celui d'une différenciation des branches par genre et par destination, avec une primauté particulière accordée au long métrage, sous réserve qu'il soit doté d'un financement permettant de payer les salaires définis au niveau conventionnel.

Quant à la CGT, elle est représentée par plusieurs organisation catégorielles : le syndicat des techniciens issu du conflit de 1981 (SNTR), représenté par un délégué général, Laurent Blois (entretien n°43) arrivé au début des années 2000. Il est associé au SGTIF, syndicat en déclin d'implantation, représentant les salariés des prestataires techniques ; au syndicat français des réalisateurs (SFR-CGT) issu du fait syndical de l'ORTF, représenté par Daniel Edinger (entretien n°47) ; enfin, au syndicat français des artistes interprètes (SFA-CGT).

Les effectifs du SNTPCT et de la CGT nous sont inconnus. En revanche, il est habituel parmi les professionnels que nous avons rencontrés, et de l'aveu même des représentants des salariés, de reconnaître que l'ancrage syndical s'est affaibli au cours du temps. Les adhésions se seraient raréfiées dans une collectivité de travail elle-même éclatée. Toutefois, le SNTPCT demeure le syndicat de référence, associé à l'élite de la profession, concurrencé par la CGT, qui a une réputation plus « ouvrière ». Dans nos entretiens, les techniciens disent ne connaître du syndicalisme dans le cinéma que ces deux organisations. Toutefois, jusqu'à la mesure de la représentativité syndicale dans les toutes petites entreprises (moins de dix salariés) à la fin des années 2000, la présomption irréfragable

représentativité des autres centrales syndicales leur permet de siéger en négociation⁹²⁷. La CFDT en particulier joue un rôle actif.

Côté employeurs, la multiplication des sociétés de production aboutit à l'extension du champ syndical, à travers la création d'une pluralité d'organisations, agréant des intérêts contrastés.

Une multitude de petits producteurs est représentée par le syndicat des producteurs indépendants (SPI) déjà présent dans l'audiovisuel, ce qui témoigne « de la “porosité“ du cinéma et de l'audiovisuel, « dès lors que l'on s'en tient, pour l'audiovisuel, à la production de programmes de stock (fictions et documentaires) et non pas d'émissions de flux (qui relèvent d'une tout autre dynamique organisationnelle et économique) » (Verdalle, 2012). À l'opposé du SPI, se trouve l'Association des producteurs indépendants (API), créée en 2003, qui regroupe quatre groupes intégrés — Gaumont, Pathé, UGC, MK2 —, c'est-à-dire assurant la production, la distribution et l'exploitation de films. Les témoignages concordent pour dire que ces entreprises respectent les barèmes conventionnels sur leurs productions. Toutefois, l'entretien (n°49) avec la déléguée générale de l'API n'a pu être enregistré (à sa demande, ce qui peut traduire une volonté particulière de maîtriser la circulation de sa parole) c'est pourquoi il ne sera pas directement cité.

Entre ces deux extrêmes se trouve l'Association des producteurs de cinéma (ex-Chambre syndicale). Elle rassemble des entreprises de tailles diverses. Son délégué général, Frédéric Goldsmith (entretien n°44), négociait antérieurement dans la branche de l'édition radiophonique. Il en va de même d'une scission de ce syndicat, l'Union de producteurs de films (UPF)⁹²⁸ (entretien n°51). Enfin, deux autres petits syndicats d'employeurs participent à la négociation : l'Association française des producteurs de films (AFPF) et l'Association des producteurs de films publicitaires (APFP), qui jouera un rôle ultérieurement.

Le schéma qui suit entend mettre en relief les acteurs forts de cette négociation collective. À droite, photographie de la Direction générale du Travail, qui symbolique la présence d'un inspecteur du Travail pour présider les discussions.

927 Depuis 1966, cinq organisations bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité : elles sont considérées comme représentatives sans avoir à en fournir la preuve, quel que soit leur ancrage réel dans l'entreprise ou dans la branche ; cf. vie-publique.fr. Ce principe est mis en cause par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui institue une mesure de la représentativité.

928 APC et UPF fusionnent en 2016 pour donner l'UPF.

Acteurs forts de la négociation collective (CMP cinéma)

Les acteurs forts sont situés plus près du centre du rectangle.



2.1.2. Une négociation en coup de force

La Chambre syndicale des producteurs dénonce la convention de 1950 et tous ses additifs le 23 mars 2007⁹²⁹. Selon nos entretiens, c'est aussi à cette période que la négociation se met à progresser. Les parties en présence se mettent d'accord sur une « liste de fonctions ». Mais la négociation bute sur la question des minima salariaux et de leurs majorations (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.), ce que confirme la presse à l'époque⁹³⁰.

Les positions de principe sont les suivantes : le SPI (les petits producteurs) voit dans l'extension de salaire minima une mise en cause directe de la faisabilité de ses productions. Il en déduit qu'il n'a pas d'intérêt à voir de convention collective étendue dans la branche. L'APC au contraire entend aménager les règles conventionnelles à la diversité des devis de film. La CGT comme la CFDT admettent la nécessité de couvrir les conditions salariales des petites productions. Le SNTPTC adopte une position de refus de renégociation d'une convention collective, considérant que seuls les films bien financés sont légitimes, et que pour eux la convention de 1950 est appliquée de fait par les producteurs.

Ce n'est qu'à partir de 2010, à l'initiative d'un médiateur nommé par le ministère de la Culture, qu'un texte semble pouvoir rallier les employeurs, la CGT et la CFDT. Nous n'avons pu étudier ce projet directement, nous ne savons que ce qu'en disent les négociateurs : qu'il comprenait des « gradations de grille, en fonction de certains critères en particulier, le budget, d'autres éléments » (APC).

Toutefois, un coup de force conduit à accélérer le processus : un autre texte, négocié hors CMP, par l'API (les gros producteurs) et le SNTPTC est posé sur la table en 2011. Chaque organisation a son récit de cet événement. Pour sa part, l'APC relate cet épisode comme suit :

L'API s'était désolidarisée dès juillet 2010, dès la nomination du médiateur, pour mener une négociation particulière avec le SNTPTC et sortir un texte très largement issu de l'ancienne convention collective. En septembre 2010, il nous avait semblé que la médiation avait été en mesure d'aboutir justement à rallier une majorité du collège salarié, de même qu'il y avait une majorité du collège employeurs, pour nous la totalité du collège employeurs puisque nous estimions l'API [comme n'ayant pas] la capacité juridique de signer seule un texte. À nos yeux, elle n'avait pas la représentativité leur permettant de signer seul. (...) Il s'avère que la CGT n'a plus été dans une démarche, comment dire, appuyant la médiation. Elle a rejeté le texte alors qu'il nous avait semblé, ainsi qu'au médiateur, que ce texte était en capacité de réunir vraiment tout le monde. Brusquement, il y a eu un rejet et la CGT s'est ralliée au texte API-SNTPTC. Et donc il y a eu une sorte de contrepied, très violent, dès le mois de septembre. Alors

929 Lettre de dénonciation du 23 mars 2007 de la chambre syndicale des producteurs de films ; *legifrance.gouv.fr*.

930 « Convention collective du cinéma : un désaccord qui dure », *LesEchos.fr*, 15/05/2007.

qu'on avait le sentiment que la médiation était sur le point d'aboutir, c'était « pas de médiation, c'est ce texte ou rien », ce qui nous a surpris nous, mais ce qui a surpris aussi énormément la CFDT, qui a été complètement à l'écart de ce qui s'est passé à ce moment là.

Dans cet extrait, l'APC a beau jeu de se présenter comme victime d'un retournement de situation, en dépit des progrès d'une négociation préalable et dont le résultat lui convenait. Mais ce type d'attitude est largement partagé par les différentes organisations et fait partie de ce qui s'apparente à une dramaturgie de la négociation.

Il nous semble prioritaire de signaler deux points. Premièrement, la discussion bilatérale, hors CMP, menée par le SNTPCT et l'API, ne manque pas de rappeler les conditions de négociation de la convention collective des techniciens en 1937 (chapitre 2). Si, à l'époque, il s'agissait pour le syndicat des techniciens et les producteurs de contourner le syndicat CGT des travailleurs du film, en 2011, il semble s'agir d'escamoter les divisions multiples du collègue salarié et du collègue employeur. Dans les deux cas, le processus de négociation accélère par évitement du pluralisme syndical.

Deuxièmement, l'inclusion en annexe de ce projet de convention d'un « dispositif des films de la diversité », permet d'accéder à une grille de salaires dérogatoires pour les films peu financés⁹³¹. Cette grille est assortie d'un intéressement aux recettes d'exploitation. Le dispositif a une durée limitée à 5 ans, terme auquel il doit être renégocié dans le sens d'une homogénéisation des salaires. La CGT et le SNTPCT (ainsi que les autres syndicats de salariés hors CFDT) acceptent cette annexe et signent la convention le 19 janvier 2012⁹³². Côté employeurs, l'API signe seule.

2.2. La convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012⁹³³

Cette convention collective de la production cinématographique couvre les productions de long métrage, de court métrage, mais aussi les films de publicité. C'est au titre 1, comportant des dispositions générales et au titre 2, concernant l'équipe technique, qu'il sera question ici.⁹³⁴

On peut faire quelques remarques introductives au sujet de ces deux premiers titres. Comme pour le texte audiovisuel, des clauses encadrent le recours au CDD-U, avec un rappel de ses spécificités et

931 Les courts métrages et les documentaires bien financés sont exclus du bénéfice de l'annexe.

932 Les titres concernant les artistes interprètes et les salariés permanents des sociétés de production sont encore en négociation à cette date.

933 IDCC 3997.

934 Les titres III, pour les artistes et IV, pour les permanents, sortent du champ de notre étude (et n'ont pas fait l'objet d'un conflit de même intensité).

modalités de mise en œuvre (titre 1, art. 14 et 15). L'intérim est interdit. Ainsi, la démarche entamée par la convention de la production audiovisuelle est reconduite : il s'agit de décliner la codification de l'emploi des intemittents du spectacle au niveau de la branche. De plus, tous les salariés visés par la convention doivent être embauchés sous contrat de travail par la société de production (titre 2, art. 15). Ce point est important, car il signifie que le travail indépendant n'est pas permis.

Cela étant, venons-en à l'enjeu de la qualification, telle qu'il se formule dans cette convention. Nous observerons d'abord ce qu'il en est de la liste des fonctions qu'elle établit (2.2.1), avant d'en venir au principal point de clivage de la négociation collective : la liaison de ces fonctions à des salaires, donnant lieu à la mise en place d'une grille de salaires dérogatoire (2.2.2). Enfin, nous revenons sur les aspects de ce texte relevés au point de vue professionnel par Frédéric Sauvagnac, président de l'association des directeurs de production (2.2.3).

2.2.1. Un répertoire de fonctions qui s'étaye dans le temps

Là où le texte de 1950 désignait des « qualifications », celui de 2012 désigne une liste de « fonctions » (Titre II, ch. 1). À quelques changements de dénominations près⁹³⁵, les 38 « qualifications » de 1950 se retrouvent dans cette nouvelle liste, qui compte maintenant 108 fonctions.

Le choix du terme « fonction » confirme l'appréhension de l'équipe que nous proposons dès le premier chapitre de cette thèse : alors que cette équipe semble composée de métiers pratiquement indépendants les uns des autres (opérateur, décorateur, etc.), une observation plus fine mène à relever les interdépendances multiples qui la parcourent. Dès les années 1930, une grammaire conventionnelle stabilise des découpages hiérarchiques et fonctionnels, qui justifient de parler de chaque présumé métier comme d'une « fonction », comme le fait la convention collective 2012.

L'inflation du nombre de fonctions recensées est due à plusieurs causes. La plus manifeste est le regroupement, sous l'égide de la catégorie de techniciens, de 24 ex-qualifications ouvrières. On peut y voir la désuétude d'un clivage référant à d'anciens ancrages salariaux : d'une part, l'équipe technico-artistique employée par la société de production et d'autre part, l'équipe ouvrière employée par le studio. Ainsi, la catégorie d'« ouvrier » disparaît au point de vue conventionnel, confirmant la perspective tracée par l'historienne Sylvie Schweitzer (1997, p. 112), à savoir, se garder de substantialiser la figure de l'ouvrier, compte tenu des recompositions techniques, organisationnelles et juridiques du travail. Mais à l'usage, la catégorie d'ouvrier persiste : dans les équipes, on parle toujours d'ouvriers pour la fabrication et le montage des décors comme pour la mise en place de l'équipement de prise de vues (lumières, véhicules de travelling, etc.).

935 Par exemple, l'« Architecte décorateur » en 1950 devient le « Chef décorateur » en 2012.

À cette homogénéisation catégorielle s'ajoutent quarante nouvelles fonctions, qui étaient en général déjà pratiquées sur les productions. La convention les formalise. C'est le cas du « cadreur spécialisé » par exemple, désignant en fait le « steadycamer », doté d'un équipement de prise de vues mobile. L'évolution des réglementations joue aussi un rôle, comme dans le cas du « responsable des enfants », chargé de la sécurité physique et sociale de ceux-ci sur les tournages.

Toutefois, notre enquête nous a révélé certaines fonctions manquantes aux yeux des équipes : par exemple, celle de repéreur, chargé de proposer des lieux de tournage potentiels lors de la préparation du film. Cette fonction est actuellement exécutée sous l'intitulé d'assistant réalisateur. Le rippeur, conduisant par camion les décors d'un point à un autre (d'un atelier à un lieu de tournage par exemple), est aussi absent, alors qu'il est classé dans la convention audiovisuelle. On ne trouve pas trace non plus du *DIT*. Lorsque nous rencontrerons des membres de la jeune association professionnelle qui leur est dédiée⁹³⁶ en 2018, leur préoccupation est justement de faire entrer leur fonction dans la convention collective. *A contrario*, certaines fonctions sont jugées désuètes par les professionnels rencontrés, comme celle de « maçon de décor ». Ceci peut traduire le fait que les conditions de négociation du texte API-SNTPCT n'ont pas porté prioritairement sur une mise à jour fine de la liste des fonctions. Au demeurant, une clause de la convention prévoit d'intégrer de nouvelles fonctions dans la liste tous les cinq ans (titre 2, art. 2).

Si la convention omet de mentionner certaines fonctions, le réalisateur en revanche, fait l'objet d'un chapitre à part entière (titre 2, ch. X). Ce chapitre a été introduit dans la convention sur l'initiative de plusieurs organisations de réalisateurs⁹³⁷. Le négociateur du SFR-CT nous apprend aussi qu'une pétition soutenant le principe d'un « salaire minimum » du réalisateur et signée par au moins 1 140 professionnels, fut portée en CMP pour asseoir cette revendication. Le chapitre qui en procède précise ainsi les conditions d'engagement du réalisateur à travers une convention de forfait à temps plein, sans référence horaire. Le salaire est déterminé à la semaine et rémunéré en forfait journalier (ou cachet). Un minimum est fixé. Ce salaire, rétribuant un temps de travail, est ainsi distingué des droits d'auteur, rémunération proportionnelle à la recette de l'œuvre. Il vise à mettre fin aux pratiques mélangeant ces deux formes de rémunération.

Dans la convention collective, chaque fonction est accompagnée par la mention « de cinéma » (par ex. « cadreur de cinéma »), sauf dans le cas du réalisateur de films publicitaires. Plusieurs témoignages nous indiquent qu'il s'agit ici d'une demande du SNTPCT, fidèle à sa doctrine de différenciation des activités

936 L'ADIT.

937 SRF-CGT, ADDOC (réalisateurs de documentaires), Groupe 25 Images (réalisateurs de fictions télévisées) et la SRF ; cf. « Convention Collective et statut des réalisateurs », *adcine.com*, 2 juin 2009.

(cinéma vs flux, etc.). Enfin, ces fonctions sont classées en quatorze « branches », sur le principe de la carte d'identité professionnelle⁹³⁸.

Si la différence ouvrier/techniciens disparaît sur le plan conventionnel, en revanche la liste de fonctions distingue 74 non-cadres et une trentaine de cadres. Parmi ces derniers, huit sont « cadres collaborateurs de création »⁹³⁹. Cette expression, polysémique sous le régime de Vichy (chapitre 3), désigne à présent des postes à responsabilité, généralement directement choisis par le réalisateur et dont l'embauche conditionne pour partie la délivrance de l'agrément du CNC. Les collaborateurs de création sont ainsi dotés d'une inscription spécifique et préférentielle dans le dispositif de financement.

Comme en 1950, chaque fonction est définie à travers un paragraphe.

Le cas du directeur de la photographie et de son premier assistant montre que l'expertise croissante de ce dernier sur le choix des équipements est escamotée. Seule la responsabilité du directeur photo est évoquée : « il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vues ». De la fonction de premier assistant n'est mentionnée que la dimension opérationnelle : il « a la responsabilité de la mise au point de l'objectif en fonction des déplacements des acteurs et de la caméra ».

Au demeurant, ces définitions emploient des termes assez généraux pour convenir aux techniques argentiques et numériques. Mais ailleurs, l'évolution technique est explicitement mentionnée, comme dans le cas du deuxième assistant opérateur :

Deuxième assistant opérateur cinéma

Non-cadre

Assiste le premier assistant opérateur dans toutes ses tâches et peut notamment effectuer les zooms sous les directives du cadreur film. *En particulier, a la responsabilité du chargement et du déchargement des supports d'enregistrement (pellicule et/ou supports numériques) et de leur conditionnement pour expédition au lieu de traitement.* Il est responsable de l'alimentation électrique de la caméra. Il gère et comptabilise les supports vierges et enregistrés, veille à leur conservation et à leurs bonnes conditions de transport.

938 En plus des huit branches déjà existantes dans la cadre de la carte, s'ajoutent les branches coiffure, collaborateurs techniques spécialisés, mixage, machinistes de prise de vues, électriciens de prise de vues, construction de décor.

939 Réalisateur de cinéma, réalisateur de publicité, directeur de production, directeur de la photographie, chef opérateur du son, créateur de costumes, chef décorateur et chef monteur.

Nous soulignons. Ce cas témoigne de l'aller-retour entre l'évolution du travail et sa formalisation juridique. Mais, nous verrons plus loin que, de ce point de vue, toutes les fonctions ne sont pas à la même enseigne.

Aucun niveau de diplôme, aucun critère d'expérience n'est indiqué pour accéder à une fonction déterminée. La mesure de l'expérience en nombre de semaines, évoquée un moment par les monteurs (chapitre 6) n'est donc pas inscrite dans la convention. Incidemment, la diversification des profils et des expériences pertinentes pour accéder à un poste de travail est confirmée, en même temps que la carrière est livrée à l'aléa du parcours.

En revanche, la hiérarchie chef/assistants de différents degrés est reconduite, indiquant du même coup la hiérarchie fonctionnelle de chaque branche. Cette hiérarchie est parfois explicitée dans la définition de la fonction. Du cadreur par exemple, il est dit qu'il « a la responsabilité du cadrage de l'image (...) sous le contrôle (...) du directeur de la photographie ». De même, le deuxième assistant opérateur, déjà évoqué, « assiste le 1^{er} assistant opérateur dans toutes ses tâches ». Ces deux exemples montrent que, sans être systématique, la mention des hiérarchies concerne des fonctions, dont on a supposé que la production pouvait être tentée de faire l'économie : par exemple, en n'embauchant pas de cadreur, le directeur photo tenant lui-même la caméra ; ou en embauchant un 2^{ème} assistant opérateur en lieu et place d'un premier. Mais la hiérarchie fonctionnelle du travail a aussi pu être réaménagée : dans la branche costume par exemple, le chef costumier assure la fonction de chef de poste à la place du créateur de costumes, « dans les cas de films où il n'y a pas de création originale de costumes ». Ce changement n'ira pas sans conflit, comme nous le verrons plus loin. En outre, cette convention ne comprend pas de clause d'équipe minimum, laissant en cela une certaine latitude aux employeurs dans la constitution de l'équipe technique.

Au regard de cette construction, le négociateur de l'APC (comme la plupart des autres négociateurs rencontrés) est fondé à parler d' « *un texte très largement issu de l'ancienne convention collective* ». Si elle s'est enrichie, une liste de fonctions est toujours présente, référant à une division du travail en départements technico-artistiques et hiérarchisée à travers les notions de chef et d'assistants. Toutefois, cet ensemble ne s'articule plus à une clôture du marché du travail par une carte d'identité professionnelle. Il s'ouvre au contraire sur l'institution d'un fait technicien de plus grande portée, ce qui, en complément de l'encadrement du recours au CDD-U, apparaît en deux points de la convention.

Premièrement, la diversification de l'expérience technicienne est reconnue à travers la « *réciprocité des conventions collectives* ». Cette clause prévoit ainsi que le même technicien puisse être embauché, éventuellement par la même société de production, sur des projets de différentes natures et/ou à différentes destinations (comme la production audiovisuelle ou la prestation technique). Ce faisant, l'identité des fonctions recensées dans le cinéma et dans d'autres branches est établie, en dépit du fait qu'une convention collective distincte s'applique dans chaque cas. Deuxièmement, nous avons pu vérifier que l'ensemble des fonctions de cinéma était repris dans la liste des emplois bénéficiant du

régime d'assurance chômage des techniciens du spectacle (comme prévue au titre 2, art. 3 de la convention). Ces fonctions sont donc insérées dans un dispositif institutionnel plus vaste, interbranche.

Quant au terme « qualification », s'il apparaît dans la convention, c'est incidemment (sur l'égalité entre les hommes et les femmes par exemple ; titre 1, art. 5) ou dans un sens autre que celui du positionnement du travailleur dans la collectivité de travail : il désigne l'obtention d'une autorisation conditionnant l'accès à certains métiers techniques, généralement en lien avec des critères de sécurité⁹⁴⁰. Ainsi, la référence à une formation quelconque est requise pour des questions de sécurité, non de professionnalisme.

2.2.2. Du salaire conventionnel au salaire dérogatoire

Une annexe à la convention présente une « grille de salaires minima garantis ». Chaque fonction y est appariée à un salaire, valant pour 39 heures, ce que la CGT met sur le compte d'une volonté syndicale de garantir le paiement des quatre premières heures supplémentaires par semaine. La hiérarchie des salaires est fine, s'exprimant à l'euro près, en particulier parmi les ex-fonctions ouvrières (ex. 993 euros pour le peintre de décor vs 992 pour le menuisier de décor). Toutefois, elle se présente de manière désordonnée, comme s'il ne fallait pas exposer la grille de salaire comme classement des salaires. Nous clarifions cette hiérarchie ci-après.

940 Une « qualification », ou indifféremment, une « habilitation », référant en cela un certificat issu d'une formation courte, est par exemple nécessaire à l'exercice en temps que :

Electricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Electricien de formation, spécialiste chargé de la mise en place des branchements et du réglage des éclairages et de leurs accessoires. Il travaille sous la direction du chef électricien de prise de vues et/ ou du sous-chef électricien de prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Cet usage du terme qualification est aussi répandu par exemple dans le secteur de la construction : les qualifications « Qualibat » viennent ainsi certifier « la capacité technique d'une entreprise à réaliser des travaux dans une activité donnée, à un niveau de technicité défini ». Ce type de « qualification » est à durée limitée et doit donc être renouvelé.

Source : <http://www.qualibat.com/views/pagesstatiques/qualification.aspx>

Salaires des techniciens de la production cinéma 2012

Par ordre décroissant. L'alternance gris/blanc désigne les niveaux de salaire.

Fonction	Salaire hebdomadaire en euros
Réalisateur de films publicitaires	3 500
Réalisateur	2 818
Salaire 39h en euros	
Directeur de la photographie	2 574
Technicien réalisateur deuxième équipe	2 574
Directeur de production	2 540
Chef décorateur	2 540
Créateur de costumes	2 506
Chef opérateur du son	1 789
Ensemblier décorateur	1 789
Mixeur	1 789
Superviseur d'effets physiques	1 789
Chef costumier	1 789
Bruiteur	1 789
Cadreur spécialisé	1 789
Chef monteur	1 616
Cadreur	1 616
Conseiller technique à la réalisation	1 616
Chef monteur son	1 429
Chef constructeur	1 383
1er assistant réalisateur	1 362
Régisseur général	1 362
1er assistant à la distribution des rôles	1 362
Coordinateur de postproduction	1 362
1er assistant décorateur	1 320
Ensemblier	1 320
1er assistant opérateur	1 253
Administrateur de production	1 253
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues)	1 253
Chef sculpteur de décor	1 213
Chef maquilleur	1 212
Chef menuisier de décor	1 212

Chef staffeur de décor	1 212
Chef serrurier de décor	1 212
Régisseur d'extérieurs	1 202
Chef coiffeur	1 202
Scripte	1 202
2e assistant décorateur	1 202
Chef tapissier	1 202
Peintre d'art de décor	1 202
Chef d'atelier costumes	1 202
Infographiste de décor	1 202
Illustrateur de décor	1 202
Assistant opérateur du son	1 171
Assistant mixeur	1 171
Assistant effets physiques	1 171
Assistant bruiteur	1 171
Chef peintre de décor	1 169
Photographe de plateau	1 166
Accessoiriste de plateau	1 166
Accessoiriste de décor	1 166
Animatronicien	1 166
Chef machiniste de construction	1 159
Chef électricien de construction	1 159
Sculpteur de décor	1 145
Menuisier toupilleur de décor	1 117
Maquettiste de décor	1 117
Sous-chef menuisier de décor	1 112
Sous-chef staffeur de décor	1 112
Chef machiniste de prise de vues	1 108
Chef électricien de prise de vues	1 108
Menuisier traceur de décor	1 045
Staffeur de décor	1 045
Serrurier de décor	1 045
Peintre en lettres de décor	1 045
Peintre faux bois et patine décor	1 045
Sous-chef peintre de décor	1 031
Sous-chef machiniste de décor	1 021
Sous-chef électricien de décor	1 021
Peintre de décor	993
Menuisier de décor	992

Conducteur de groupe	990
2e assistant opérateur	974
Administrateur adjoint comptable	974
Régisseur adjoint	974
1er assistant monteur	974
2e assistant réalisateur	974
Répétiteur	974
Responsable des enfants	974
Chargé de la figuration	974
Sous-chef machiniste de prise de vues	973
Sous-chef électricien de prise de vues	973
Costumier	967
Coiffeur	967
Assistant maquilleur	967
Couturier	967
Teinturier patineur costumes	967
Machiniste de construction	949
Electricien de construction	949
Maçon de décor	946
Machiniste de prise de vues	916
Electricien de prise de vues	916
Secrétaire de production	869
Tapissier de décor	824
Habilleur	824
Technicien retour image	466
3e assistant décorateur	466
2e assistant monteur	466
Auxiliaire de régie	466
Assistant comptable de production	466
Assistant au chargé de la figuration	466
Auxiliaire de réalisation cinéma	466
Assistant scripte	466

Cette grille de salaires reconduit ainsi le principe d'échelle salariale emploi par emploi élaboré dès 1937. La fonction est appariée à un salaire minimum. La qualification n'est pas nommée, mais ses composantes, instituées depuis 1937, demeurent : située dans une hiérarchie fonctionnelle, appariée à un salaire, elle se comprend toujours comme position dans le collectif de travail.

Une deuxième annexe décline une quarantaine de ces salaires en fonction de la prise en compte d'« heures d'équivalence » dans la durée de travail hebdomadaire. Ces heures d'équivalence sont considérées comme n'étant pas une durée de travail effectif (titre 2, art. 30) et ne sont donc pas rémunérées. Elles sont décomptées individuellement sur une enveloppe de 45 à 47 heures de présence par semaine de 5 jours. Ce dispositif ne change pas la limite hebdomadaire. Il ressort de nos entretiens que la notion d'heure d'équivalence manque de sens dans les équipes, pour lesquelles aucun salarié n'est jamais « sans rien faire ».

Enfin, le dispositif « films de la diversité », dit annexe III, définit les conditions d'accès aux salaires dérogatoires pour les films d'un budget égal ou inférieur à 2,5 millions d'euros et dont la masse salariale dépasse un certain niveau⁹⁴¹. Le bénéfice de l'annexe dépend de la décision d'une commission paritaire, devant se doter d'un règlement intérieur. En cas de délivrance de la dérogation, les minima salariaux d'une majorité de fonctions sont diminués de 6% à plus de 50% pour les plus élevés d'entre eux⁹⁴². Les plus bas niveaux de salaire (à moins de 750 euros bruts/semaine, correspondant généralement aux postes de stagiaires) ne sont pas concernés. En outre, l'annexe III est assortie d'un dispositif d'intéressement aux recettes d'exploitation, qui « consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire ». Cette annexe a une durée limitée à cinq ans, après l'extension correspondant théoriquement à une mise à niveau des budgets de films et devant permettre son abrogation.

Les salaires sont ainsi inscrits dans un dispositif dérogatoire de gestion de la masse salariale selon le budget du film, expérimenté d'une autre façon dans la production audiovisuelle. Il ne s'agit pas ici de dédoubler certaines fonctions (spécialisées *versus* non spécialisées). Ici, c'est l'équipe dans sa globalité qui est affectée par la baisse de salaire. On peut y voir une déqualification générale. Comme l'a remarqué Vernier (2004), la notion de « diversité » est ainsi mise au service d'une pratique gestionnaire, ici de la masse salariale.

En entretien, les techniciens rencontrés témoignent d'une appréciation contradictoire de l'annexe III : ils en concèdent la nécessité, tout en réfutant son principe. Nous ne saurions dire si l'idée, entendue en entretien, selon laquelle « *il n'est pas possible de vivre en ne faisant que des films en annexe III* » traduit une réalité économique ou la résistance à une expérience renouvelée de déqualification.

941 18% du budget et 80% des dépenses en rémunération.

942 Cf. Annexe III, Titre II, convention de 2012.

Quant à la genèse de ce dispositif, il fait l'objet de récits contradictoires selon les différents négociateurs, dans un jeu d'imputation réciproque. Cela traduit probablement le fait qu'il s'agit d'une question extrêmement sensible, au regard du récit que les professionnels peuvent faire de la négociation et donc des responsabilités qui peuvent être attribués aux différents syndicats dans l'émergence de cette grille de salaires.

2.2.2. La nouvelle convention au point de vue de la direction de production

La suite de cette analyse recourt à la lecture que propose Frédéric Sauvagnac, président de l'association des directeurs de production, dans une revue professionnelle en juillet 2013⁹⁴³. Nous référer à cette lecture vise à nous révéler les apports les plus significatifs du texte, aux yeux d'une fonction nodale dans l'allocation des dépenses sur les productions.

Sauvagnac s'arrête ainsi sur la nouvelle gestion des durées de travail que permet la convention. En effet, le texte abandonne la référence à la journée de huit heures, pour prendre en compte l'ensemble du temps de présence sur les lieux du tournage, dans la limite quotidienne de 13 heures. Sauvagnac indique ainsi qu'il est dorénavant possible de moduler les journées de tournage, laissant plus de temps à la préparation certains jours et davantage aux prises de vues d'autres jours. Ainsi, non seulement la souplesse dans la gestion des durées de travail, expérimentée de longue date sur les tournages, est prorogée, mais la répartition et le décompte des heures de travail dans la semaine est rendu plus aisé.

La lecture de Sauvagnac laisse ainsi transparaître la formalisation d'usages antérieurs. Le fait que le repos minimum entre deux journées soit « désormais » de 11 heures laisse entendre que ce temps pouvait être plus court antérieurement⁹⁴⁴. Que les heures supplémentaires soient décomptées à la semaine « comme aujourd'hui » traduit un usage non codifié en 1950. S'agissant des 60 heures, il indique encore que « Les expériences actuelles montrent (...) qu'un refus est loin d'être systématique », traduisant de nouveau l'usage. Il ajoute : « on peut espérer que l'existence de la Convention collective rende plus facile ces dérogations ». S'ajoute à ces dispositions l'introduction d'heures d'équivalence, qui « permettent, en tournage, de ne pas rémunérer de 1 à 4 heures hebdomadaires, selon les postes ».

Sauvagnac ne s'y attarde pas, probablement du fait qu'en l'espèce, il n'y a pas de changement majeur, mais dans le cadre de cette gestion souple des durées de travail, les forfaits jours majorés sont possibles (titre 2, art. 34). Le cumul des majorations (heures supplémentaires, de nuit, le dimanche, etc.) demeure, dans la limite de +200% du salaire de base (titre 2, art. 36).

943 *Lettre de l'AFC*, hors-série, juillet-août 2013, p. 42 ; *afcinema.com*.

944 Bien qu'il se fut agi déjà d'une norme communautaire (directive européenne sur le temps de travail, 2003/88/CE).

Lorsque Sauvagnac produit ce texte, la convention n'est pas encore étendue : un arrêté, qui vient de paraître au Journal officiel (6 juillet) déclare que l'extension ne sera effective qu'à partir du 1^{er} octobre, pour tenir compte d'éventuels aménagements à apporter au texte. Sauvagnac sait que la convention peut encore évoluer. C'est peut-être pour cette raison qu'il passe sur l'introduction d'une grille de salaire dérogatoire, réélaborant le dispositif préexistant dans la convention de l'audiovisuel. De fait, la renégociation de cette grille dérogatoire a largement conditionné le succès de la procédure d'extension.

2.3. La procédure d'extension : les tensions à leur paroxysme

Revenons au moment de la signature en janvier 2012. La CGT fête ce qu'elle considère comme une victoire. À cette occasion, le SNTR et le SGTIF fusionnent en un syndicat unique, le syndicat des professionnels des industries de l'audiovisuel et du cinéma (SPIAC-CGT). Il en va différemment du côté des organisations patronales non signataires, qui s'opposent à l'extension, déclenchant en retour une mobilisation professionnelle en faveur du texte (2.3.1). L'effort des employeurs aboutit toutefois dans la signature d'un avenant à la convention collective, qui en assouplit les dispositions (2.3.2). Mais pour un groupe de réalisateurs, cela ne suffit pas et l'action contre le texte se poursuit (2.3.3).

2.3.1. Pour ou contre l'extension du texte

Les organisations patronales non signataires, APC et SPI en tête, mettent un œuvre une formidable énergie contre l'extension du texte : proposition de convention alternative rédigée avec la CFDT incluant différents « systèmes de salaires » ; requête auprès du Conseil d'Etat contre l'extension, avec l'appui de ce même syndicat, sur le fondement du manque de représentativité de l'API ; appel à un second médiateur défavorable au texte signé ; adhésion de l'APC au MEDEF pour peser sur la non extension en commission du ministère du Travail.

Les articles des opposants à la convention publiés à l'époque posent le problème dans ses termes canoniques, comme dans l'extrait suivant, issu d'un entretien avec un producteur⁹⁴⁵ :

D'abord, je suis pour l'idée qu'il y ait une convention collective, on a besoin d'un cadre légal pour mieux travailler. Mais ce texte va contraindre à des salaires trop élevés pour une bonne partie des petits films et même pour ceux qu'on appelle du « milieu », même si je n'aime pas l'expression. Un nombre important de films ne pourra plus se faire.

945 « “Avec cette convention collective, deux visions du cinéma s'opposent” Gilles Sacuto, producteur indépendant », *Telerama.fr*, 26 mars 2013.

Côté salariés, la réplique passe par la médiatisation des conditions de travail sur les plateaux, avec comme temps fort, la dénonciation du tournage de *La Vie d'Adèle* d'Abdelatif Kechiche, relayée dans plusieurs articles du Monde durant le Festival de Cannes 2013⁹⁴⁶.

Le SPIAC-CGT évoque des « journées de travail de 16 heures, déclarés 8 », sur certains postes, il y aurait eu des « journées de travail de 11 heures, payées 100 € bruts, alors que 100 € nets avaient été promis ». Sont pointés des « horaires de travail anarchiques ou modifiés au dernier moment » avec « convocation par téléphone pendant les jours de repos ou pendant la nuit, modification du plan de travail au jour le jour ». « Les gens ne savaient pas le vendredi soir s'ils allaient travailler ou non le samedi et le dimanche suivant ». (...) Le syndicat conclut : « Ces pratiques indignes montrent bien la nécessité d'une convention collective étendue ».

Cette dénonciation a donné lieu à la publication de plusieurs réponses et commentaires, notamment celle du réalisateur, qui, sans démentir les faits, développe plutôt une rhétorique de minoration⁹⁴⁷.

En parallèle, de nombreuses associations professionnelles adoptent un discours de défense de l'extension. Ce sont des associations de métier, qui ont commencé à apparaître dans les années 1990, comme dans le cas de l'association des chefs opérateurs (en 1990) ou des assistants réalisateurs (en 1998). Elles se multiplient dans les années 2000. Sans être exhaustif : les monteuses (2002), les chefs décorateurs (2005), les scriptes (2005), les régisseurs (2006), les métiers du son (2009), du décor (2012), plus tard, les mixeurs (2016) et les accessoiristes de plateaux (2018). L'absence de fait associatif ouvrier constitue un fait notable.

Sur leurs sites internet respectifs, ces associations font généralement état du désir de susciter une sociabilité professionnelle, entravée par le caractère éphémère des équipes. De plus, elles se présentent comme support de visibilité de professionnels aguerris, en publiant en général le CV des adhérents, en général les longs métrages auxquels ils ont participé. Ces sites comportent parfois une charte relative aux conditions normales d'activité, une définition détaillée des métiers et une section sur les conventions collectives et salaire applicables.

La création de ces associations peut signaler l'affaiblissement des effectifs syndicaux les années antérieures, que la difficulté à choisir entre les deux principales organisations n'a pu qu'encourager. En outre, cet essor du fait associatif évoque nécessairement la constitution de syndicats de métier dans les années 1930, développant à l'époque un discours analogie, touchant le besoin de susciter une sociabilité

946 « Le SPIAC-CGT dénonce les conditions de tournage de “La Vie d'Adèle” », *LeMonde.fr*, 23 mai 2013.

947 Abdelatif Kechiche : « A ceux qui voulaient détruire “La Vie d'Adèle” », *nouvelobs.com*, 23 octobre 2013.

professionnelle. Que d'une époque à l'autre, le métier se maintienne comme relais de structuration traduit l'expérience pérenne d'une même absence d'attache fixe à l'établissement.

Dans les faits, les associations les plus récentes se constituent en lien direct avec la négociation de la convention collective. Toutes entendent, de manière plus ou moins continue et active, renforcer les institutions du secteur. Nos entretiens ont plusieurs fois fait état de réunions inter-associatives, pour étudier le texte de la convention, y émettre un certain nombre de critiques. L'annexe III est notamment en cause, la mise en place d'un intéressement aux recettes d'exploitation, pour pondérer des salaires directs minorés, restant largement superfétatoire aux yeux des salariés, l'exploitation de la plupart des films étant très peu rentable.

Pour ces associations, que leurs membres en soient déjà conscients ou qu'ils le découvrent, les syndicats s'avèrent incontournables, du fait du monopole de signature au niveau de la branche, mais aussi pour plusieurs raisons. Leur connaissance de l'historique de négociation, des subtilités des textes et règlements conventionnels, ainsi que leur relation longue entretenue avec les négociateurs patronaux, fondent les syndicats relais obligés de la négociation. La négociation bilatérale API-SNTPCT en constitue une occurrence manifeste. Ce rôle nodal des syndicats a fréquemment suscité de la part des associations des pratiques d'entrisme, afin de mieux connaître les ressorts de la négociation et de faire valoir des révisions du texte. Ce type de démarche engage ainsi une reconnexion entre la collectivité de travail et le fait syndical.

Enfin, ces associations défendent le principe de l'extension. Dès lors que l'action patronale contre le texte est connue, une multitude de communiqués sont publiés pour le défendre, malgré ses imperfections. On voit donc une mobilisation para-syndicale se joindre à la bataille de la convention, au nom de l'ensemble de la collectivité de travail (ouvriers inclus).

2.3.2. L'avenant du 8 octobre 2013 : une victoire des employeurs

De multiples délais, expressifs des oppositions des organisations patronales non signataires, retardent la publication du décret d'extension de la convention au 1^{er} juillet 2013. Selon ce décret, elle doit entrer en application au 1^{er} octobre. Mais, énième coup de théâtre, dans la nuit du 8 octobre 2013, une séance de négociation extraordinaire se déroule à la direction générale du Travail. Sous pression du Directeur du Travail et des producteurs opposés au texte, le SNTPCT et la CGT sont contraints de valider un assouplissement de l'annexe III : elle est complétée par un avenant qui élargit l'accès à la grille de salaire dérogatoire et limite le taux de majoration des heures supplémentaires. En outre, le montant du crédit d'impôt cinéma est accru pour les productions éligibles à l'annexe III.

Dans le détail, sont finalement éligibles à la grille dérogatoire les films de cinéma au devis de moins de 3,66 millions d'euros (à peu près la moitié des films) dans une proportion maximale de 20% de la production annuelle. Les films de moins d'un million d'euros sont exclus du champ de la convention :

dans le vide conventionnel, c'est le Code du travail qui s'applique. Ce faisant, les salariés sont exposés à un triple standard de rémunération : les salaires de base, l'annexe III et le Code du travail.

Enfin, la valorisation des heures supplémentaires est plafonnée à +100%, ce qui rabote principalement les rémunérations des équipes dites ouvrières, dont la baisse est partiellement compensée par la hausse de leurs minima salariaux. L'ensemble du dispositif conserve une durée de cinq ans après l'extension. En outre, l'avenant du 8 octobre 2013 élargit le montant du crédit d'impôt cinéma pour les productions éligibles à l'annexe III. Quant au crédit d'impôt, il passe de 20 à 30%⁹⁴⁸.

Les dispositions de cet avenant, tout comme les conditions de sa signature, permettent de conclure qu'il traduit les priorités des employeurs d'abord opposés à l'extension. Après coup, les principaux syndicats de salariés font le constat des concessions faites à ces derniers. Toutefois, ils voient aussi la nouvelle convention dans la portée que lui confère l'extension, constituant à leurs yeux un acquis considérable. En effet, le caractère obligatoire du texte favorise la mise en visibilité du travail, à travers un décompte du temps de travail qui, en principe, correspond mieux à la réalité de l'activité. De plus, le caractère officiel des nouvelles règles de salaire, doit favoriser la marginalisation du gré à gré. La grille dérogatoire n'est pas seulement vue comme un dispositif d'affaiblissement des salaires, mais comme une clause temporaire, permettant le paiement de toutes les heures, y compris sur les petites productions. L'ensemble de ces apports rend le texte acceptable au moment de son instauration.

2.3.3. Les réalisateurs, entre deux conceptions de l'équipe technique

En dépit de l'avenant du 8 octobre 2013, l'extension n'est pas acquise. Le 14 mars 2014, quelques mois après que l'extension soit entrée en vigueur, la Société des Réalisateurs de Films (SRF) émet une requête en intervention volontaire devant le Conseil d'État, en soutien une requête déposée antérieurement par les opposants à la convention et demandant l'annulation de l'extension. Ces opposants s'étaient retirés de cette requête avec la signature de l'avenant du 8 octobre 2013, sauf deux, la CFDT et le syndicat des publicitaires.

Cette démarche de la SRF intervient après le renouvellement de son bureau, le 15 juin 2013, donnant la majorité à des adversaires virulents de la convention. Cette élection engendre des débats houleux dans la profession, certains parlant de « putsch »⁹⁴⁹, d'autant plus qu'en 2008, la SRF avait soutenu l'introduction d'un « salaire minimum » du réalisateur.

Dans leur requête, le cœur de l'argumentation des réalisateurs tient dans le passage suivant :

Il s'est avéré que l'extension de la Convention collective au 1er juillet 2013 pourrait avoir des conséquences potentiellement désastreuses sur les films à petit

948 Ses conditions d'octroi sont encore considérablement élargies en 2016.

949 Sur la contestation de la légitimité du nouveau bureau, lire par ex. *Lettre de l'AFC, op. cit.*, p. 18.

ou moyen budget, ceux que l'on appelle en langage courant les « films d'auteur ». Ceci, d'une part, parce que les surcoûts de production corrélatifs, entre autres, aux heures de transport, aux majorations des heures supplémentaires et des heures de nuit, prévues dans l'accord collectif, pourraient mettre en péril l'existence même d'un grand nombre de ces films ; d'autre part, parce que cette convention collective n'est pas suffisamment adaptée aux spécificités artistiques du secteur ou au caractère prototypal des œuvres.⁹⁵⁰

On voit que la question centrale est celle des « coûts », correspondant explicitement aux majorations, et en filigrane, au paiement de toutes les heures à des niveaux règlementés. Dans les deux cas, ces dépenses seraient non adaptées « aux spécificités artistiques du secteur ou au caractère prototypal des œuvres ».

Outre ce registre économique, la lutte des réalisateurs contre l'extension adopte couramment un registre moral. C'est sensible dans un communiqué de presse⁹⁵¹, présentant l'idée selon laquelle la convention collective traduit « une alliance entre un syndicat de producteurs (les 4 groupes d'exploitation) qui s'arrangerait très bien de la disparition d'un grand nombre de films d'auteur et un syndicat de techniciens (le SNTPCT) qui considère que ces mêmes films ne devraient pas exister s'ils ne sont pas correctement financés par le “marché” ». Cette dénonciation de l' « alliance » des gros intérêts indifférents au sort des « films d'auteurs », escamotant le fait que la majorité des organisations d'employeurs et d'employés est dorénavant favorable de la convention, s'inscrit ainsi dans la filiation directe de la fondation de la Société des réalisateurs de film en 1968. De façon analogue, un journaliste de *Télérama* émet l'hypothèse selon laquelle ce conflit rejoue « le combat Truffaut et Godard contre un cinéma de techniciens “encartés” »⁹⁵².

En réponse à la SRF, plusieurs dizaines d'autres réalisateurs publient pour soutenir la convention au nom de la solidarité des équipes et situant le débat sur le terrain du budget des films⁹⁵³.

Nous voulons dire à celles et ceux qui font les films à nos côtés, nos fidèles équipiers, techniciens, comédiens et ouvriers, que nous ne nous sentons en aucune manière solidaires de cette triste initiative.

950 Lire la requête en intervention volontaire au soutien de la requête 371-732, p. 5 ; https://www.convention-collective-cinema.com/IMG/pdf/recours_srf_cfdt.pdf.

951 Communiqué SRF, Paris, 18 avril 2014 ; <https://www.convention-collective-cinema.com/Reaction-de-la-SRF.html>.

952 « “Avec cette convention collective, deux visions du cinéma s'opposent” Gilles Sacuto, producteur indépendant », *Telerama.fr*, 26 mars 2013.

953 « Fausse route », texte collectif de réalisateurs ; <https://www.convention-collective-cinema.com/Fausse-route.html>.

Rappelons que cette convention est un compromis résultant de sept années de négociation et qu'elle fut finalement signée par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CFDT, et par tous les syndicats de producteurs le 8 octobre 2013 sous l'égide du Centre national de la Cinématographie.

C'est à la demande pressante des producteurs et des nouveaux élus de la SRF que les films de fiction dont le budget est inférieur à 1,22 M€ ont été sortis du champ d'application de la nouvelle convention collective. Et ce sont ces mêmes films – notamment sous exposés et sous financés – qui deviennent aujourd'hui le prétexte d'une remise en cause globale de la même Convention. Quelle ironie !

C'est tous unis que nous devrions nous battre pour que tous les films, sans exception, soient correctement exposés et financés.

Au passage, ils donnent une appréciation de la fondation de la SRF tout à fait distincte d'une opposition entre désir de film et droit social :

C'est dans "*l'esprit de mai*" que la SRF s'est créé en 1968. Un esprit de liberté, de lutte, de solidarité et d'ouverture. Où, dans le cinéma comme dans le reste du monde, chacun à sa place participe d'une même conquête, pour plus de justice et plus de liberté dans le travail comme dans la vie. Où les droits des créateurs ne sont pas opposables au droit du travail. C'est à cette tradition là que nous restons fidèles.

Ce courrier témoigne ainsi du fait que l'analogie entre le conflit de la convention collective et « le combat Truffaut et Godard contre un cinéma de techniciens "encartés" » est abusive. En effet, Truffaut, Godard et quelques autres affrontaient un fait professionnel et syndical, fondé dans un marché du travail fermé et centré sur le studio. Face à cette autorité constituée (Weber, 1995, p. 292), ils engageaient dans une déviance processuelle, visant à ouvrir le champ des possibles esthétiques. En revanche, la SRF post-extension affronte un fait syndical éclaté, en carence d'ancrages dans un marché du travail ouvert. Face à la constellation syndicale majoritairement favorable au texte signé, elle vise à faire perdurer des pratiques informelles de rémunération sur des productions sous-exposées. Dans cette optique, l'équipe se manifeste comme masse salariale contraignant le « désir » des réalisateurs⁹⁵⁴, ce à quoi le courrier des réalisateurs pro-extension oppose une appréhension des budgets de films comme expression d'un contexte institutionnel.

Cette polémique révèle ainsi une division au sein même du groupe des réalisateurs, division qui se manifeste par la radicalité des opposants.

954 Cette idée du film comme produit d'un désir est formulée par François Margolin, dans le débat sur France Inter précité.

En outre, la requête au Conseil d'Etat aboutit, reconnaissant le manque de représentativité de l'API. L'extension de la convention collective est cassée. Le texte est alors présenté une seconde fois à la commission d'extension du ministère du Travail, mais en portant cette fois la signature des organisations d'employeurs, qui se sont ralliées au texte après avoir fait ratifier l'avenant du 8 octobre à l'API et à la majorité des syndicats de salariés. Ces péripéties retardent l'extension définitive de la convention et de l'avenant à mai 2015, avec l'appui du ministère du Travail.

Mais en parallèle, un autre recours au Conseil d'Etat aboutit. Emis par le SNTPCT, il vise la convention de la production audiovisuelle, ou plus précisément, le principe de double grille de salaires applicables dans l'audiovisuel. Or, par une décision de la Cour d'appel du 4 décembre 2014, le mécanisme déterminant les modalités d'application de chacun des salaires est annulé. Le SNTPCT voit dans cet épisode une victoire, considérant qu'en l'absence de ce mécanisme, c'est le salaire le plus élevé qui s'applique⁹⁵⁵. La CGT voit la situation à l'inverse : en l'absence de règle, n'importe lequel des deux salaires peut être appliqué⁹⁵⁶.

Conclusion intermédiaire

René Bonnell remarque que la diversité des capacités de mobilisation financière des sociétés de production de films de cinéma se traduit, dans la négociation collective, par la division du collège employeurs. Cette diversité est ainsi « en grande partie à l'origine du conflit autour de la convention collective de la production cinématographique et de sa signature laborieuse » (Bonnell, 2013, p. 21). « En grande partie », écrit Bonnell, ce qui induit l'existence d'autres clivages. En effet, nous avons montré qu'une rivalité intersyndicale à trois pôles (CFDT, CGT, SNTPCT) se manifestait au cours de la négociation, avant que ne se révèle un autre antagonisme, opposant deux conceptions de l'équipe : une masse salariale pesant sur le désir créateur vs un collectif de travail dont le dévouement au service d'un projet appelle une reconnaissance symbolique et monétaire.

Ce faisant, l'énergie mise en œuvre par les producteurs et réalisateurs opposés au texte contre les syndicats signataires ne va pas sans rappeler le conflit entourant les conventions collectives du Front populaire. Mais les lignes de clivage se sont déplacées. À la fin des années 1930, la collectivité de travail des studios s'opposait à la plupart des autres instances de négociation, réalisateurs et producteurs en tête, sur la question des durées de travail. Au début des années 2010, l'ancrage dans le studio n'a plus

955 SNTPCT, *La lettre syndicale*, n° 68, avril 2015, *op. cit.*, p. 10.

956 SPIAC-CGT, « Production audiovisuelle, décision de la Cour d'Appel de Paris du 4 décembre 2014 qui annule l'avenant n°2 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 15 novembre 2007 », Paris, tract du 16 février 2015.

de sens. Ce sont les travailleurs de la branche qui se mobilisent, pour préserver des niveaux de rémunérations acceptables.

Pour résoudre cette question du salaire, la solution trouvée par les négociateurs fait jouer un mécanisme dérogatoire : une double grille de rémunération, l'une de référence, l'autre proposant une décote et sortant les films au budget les plus faibles de toute norme de salaire conventionnel, apparaît comme condition nécessaire pour couvrir l'ensemble de la population au travail, compte tenu de l'hétérogénéité budgétaire du secteur. Ce dispositif est intégré dans un texte resté fidèle aux conventions antérieures sur le plan de la formalisation de la qualification, référée à la fonction, et de la souplesse des durées de travail. Ce qu'apporte ce texte peut alors être perçu comme une expression supplémentaire dans la transformation de la problématique normative déjà rencontrée : le passage d'une logique de carrière sur un marché du travail fermé à celle d'une couverture conventionnelle, dans une activité qui impose aux équipes une expérience en contraste. Si la convention collective de branche est renouvelée comme assise d'un monde du travail, c'est en confirmant qu'il s'agit aussi d'un monde de l'aléa. Or de cet aléa va sortir les épreuves que va connaître l'application de la convention.

La pression capitaliste sur les salaires devrait alors adopter des formes médiatisées par la qualification elle-même.

3. La qualification négociée : le cas du costume⁹⁵⁷

La nouvelle convention collective a donné lieu à une redéfinition de la division du travail dans l'équipe costume. Autrefois, cette équipe incluait un chef de poste, le « créateur de costumes », assisté par un « chef costumier » lui-même assisté par un aide-costumier et des habilleuses. Or dans la nouvelle convention, le « chef costumier » est promu chef de poste « dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes »⁹⁵⁸. Son ancien rôle d'assistant est dorénavant dévolu à une fonction tierce, celle de « costumier », placé plus bas dans la hiérarchie des salaires. Cette modification entraîne une forte baisse de rémunération pour les techniciennes endossant régulièrement cette fonction d'auxiliaire. On peut dire que cette fonction est déqualifiée, alors même qu'elle était présumée intouchable.

Chez les professionnelles, en majorité des femmes, la découverte de cette altération de l'ancienne division du travail suscite une contestation sourde puis ouverte. Un groupe de techniciennes se mobilise au début de l'année 2015, avec l'aide du SNTCPT. Leur démarche passe par la négociation collective avec les syndicats d'employeurs, au cours de plusieurs réunions à la Direction général du Travail (Paris 15^{ème}). Elles tentent d'y faire valoir une division du travail formalisée dans une hiérarchie des qualifications, qui leur semble juste, à travers la création d'un nouveau « titre de fonction » dans la convention collective, celui de « premier assistant costumier ». Ce nouveau titre doit réintroduire l'ancienne fonction d'auxiliaire ainsi que son salaire. Or leur démarche se confronte à une autre pratique des fonctions et des salaires, défendue par le collègue employeur, visant à adapter l'équipe costume à chaque projet.

Nous visons à restituer le processus de qualification / déqualification / requalification affectant le travail au fil des séances de négociation et devant aboutir dans un écrit acceptable par les professionnelles. À cette fin, nous partons de l'expérience des costumières mobilisées (entretien n°5) pour restituer la division du travail comme objet d'une catégorisation engageant différentes dimensions du travail : division du travail, définition des fonctions, position hiérarchique du travailleur dans la collectivité du tournage, niveaux des salaires (3.1). Puis nous présentons l'argumentation déployée par les représentants des salariés et des employeurs dans le cadre de la négociation collective. Nous procédons à partir d'un matériau d'entretiens et l'observation de neuf séances de négociation en commission mixte paritaire (CMP), s'étant déroulées de décembre 2014 à mai 2015, dans les locaux de la Direction

957 Cette section est issue d'une communication lors du colloque « Le costume sur un plateau » (12-13 mars 2019, Sorbonne Nouvelle-Paris 3) et constitue la base d'un article soumis à la revue *Théorème* (Presses de la Sorbonne Nouvelle).

958 Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, Titre II, Chapitre 1er, Art. 2.

générale du travail (DGT) à Paris⁹⁵⁹. Le calendrier et l'ordre du jour de ces séances figure en annexe 18 (3.2.). Enfin, nous interrogeons la mesure dans laquelle ce processus révèle la construction des fonctions et salaires dans le cinéma (3.3).

3.1. La mise en cause d'anciens équilibres

La négociation de la nouvelle convention collective de la production cinéma a occasionné une augmentation du salaire minimum du chef costumier. Selon un paradoxe qui n'est qu'apparent, cette hausse de salaire a posé problème aux professionnelles concernées et a suscité leur mobilisation.

Ce point est lisible dans le tableau suivant.

959 39-45, quai André-Citroën, Paris 15ème.

Branche costumes, comparaison 1950-2012⁹⁶⁰

Salaire indicatif 39h	1950	2012	Salaire conv. 39h
2 506	Le créateur de costumes Chargé de la création artistique des costumes	Créateur de costumes Responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film	2 506
1 320	Le chef costumier Assiste, s'il y a lieu, le créateur de costumes	Chef costumier Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, il a pour charge de rechercher les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film	1 789
967	L'aide costumier Auxiliaire du chef costumier	Costumier Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma	967
824	L'habilleuse Aide les artistes dans leur habillage	Habilleur Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens	824

960 La flèche indique le déplacement de la fonction d'assistant. Pour les salaires pratiqués avant l'extension de la convention de 2012 (colonne de gauche), à défaut de source, nous nous référons à la revendication des costumières, qui affirment s'aligner sur l'usage. Pour la colonne 2012, nous ne reproduisons que les fonctions en cause, non certaines fonctions nouvellement reconnues (ex. chef d'atelier costumes, couturier, etc.).

Que nous dit ce tableau ?

En 1950, le « créateur de costumes » est au sommet de la hiérarchie Il est chargé « de la création artistique des costumes, des perruques, des accessoires vestimentaires et, en général, de la composition extérieure des personnages ». Il est aidé d'un « chef costumier », qui l' « assiste, s'il y a lieu ». Ce chef costumier est lui-même aidé par un « auxiliaire du chef costumier » et plusieurs « habilleuses ».

À l'usage, les productions ont eu tendance à réserver l'emploi d'un « créateur de costumes » aux films dits « d'époque ». En revanche, le « chef costumier » a tendance à être recruté comme chef de poste pour les films se déroulant à une époque contemporaine, où le costume consiste principalement à choisir des pièces de prêt-à-porter. Or, c'est cette division du travail qui est officialisée dans le texte de 2012 : le chef costumier a été promu chef de poste « dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes ». Il est ainsi doté d'un salaire minimum plus élevé qu'en 1950.

Ce faisant, la mission formellement dévolue à ce chef costumier en 1950, à savoir assister le créateur de costumes, a été transférée un niveau au-dessous, vers le simple costumier. Or, d'une convention à l'autre, ce transfert a entraîné une forte perte de salaire (de l'ordre de 25%) pour une même activité.

Un extrait d'entretien avec un groupe de techniciennes du costume permet de rendre compte de leur prise de conscience de la nouvelle situation (entretien n°5).

Technicienne 1 : C'est là où on s'est fait un peu rouler avec cette histoire du nouveau poste de chef costumière, dont ils ont augmenté le salaire. Parce qu'avant, chef costumier c'était payé 1300. Maintenant, tu as un poste de chef costumier, qui a le même nom, à plus de 1700. Donc, vu de l'extérieur tu te dis « oh la la, quel galon, quel fric en plus ! »

Technicienne 2 : Sauf que c'est pas les mêmes fonctions.

Samuel : C'est plutôt pour payer moins le chef de poste.

Toutes : Voilà !

Technicienne 1 : Du coup, ça officialise ce poste de créateur de costumes « un peu en-dessous ».

Technicienne 2 : Et celle qui était chef costumière descend à costumière.

Technicienne 1 : Mais nous, on n'a jamais compris comment ce poste de chef costumière assistante avait disparu de la circulation. Parce que personne ne sait nous l'expliquer, ni d'un côté, ni de l'autre. Nous, un jour on s'est réveillées, alors on n'a pas dû suivre suffisamment toute l'évolution de la négociation, peut-être qu'on n'était pas assez investie ou je ne sais quoi. Tout d'un coup, du jour au lendemain, il y a eu ce poste supérieur et puis l'autre poste supprimé. Et il ne reste plus que le poste de costumière, à 900 et des brouettes euros la semaine. Donc,

les filles comme elles [elle désigne ses collègues] dont c'est vraiment le métier, elles se retrouvent pour le même boulot à être payées 300 ou 400 euros de moins.

Les techniciennes nous indiquent que, dans le cadre de l'application de la convention de 1950, l'embauche d'un chef costumier comme chef de poste était acceptée par les professionnels en fonction des projets, même si cela allait contre la lettre de la convention. Or, il ressort de l'extrait précédent que la convention de 2012, en formalisant l'exception, le fait au détriment du salaire de celle ou celui qui assure la fonction d'assistant du chef de poste.

Leur témoignage fait ainsi apparaître que la formalisation conventionnelle des qualifications (fonction et salaire), mais aussi les conditions périlleuses de négociation que nous avons vues précédemment, peuvent aboutir à mettre en question des usages présumés intouchables. Leur surprise devant le remaniement de la division du travail et des salaires traduit aussi la distance, pouvant exister entre certains segments de l'équipe et le processus de négociation.

Ce faisant, quitte à interroger la répartition des fonctions et salaires du nouveau texte, les costumières en viennent à questionner le sens même de la « création de costumes », dans la mesure où selon elles, l'activité de choisir les vêtements portés par les comédiens constitue une activité de création, aussi bien que celle de dessiner ces vêtements. En ce sens, la qualité de « créateur de costumes » ne devrait pas être réservée aux films d'époque, comme le fixe la convention de 2012. Ces remarques font ainsi affleurer un enjeu de reconnaissance professionnelle, sur fond d'attribution auctoriale.

Or il se trouve que si la négociation de la nouvelle convention collective a été longue et difficile, c'est justement en lien avec la fixation des niveaux de salaire. Revenir après coup sur ces salaires, en relation avec la division du travail définie au terme de cette négociation, va poser de grandes difficultés aux costumières mobilisées.

3.2. Négocier un « titre de fonction » pour restaurer la division du travail et les salaires

Début 2015, un groupe de techniciennes du costume, que nous appellerons maintenant les costumières déléguées, tente de revenir sur la division du travail formalisée dans la nouvelle convention, au cours de plusieurs réunions successives de la commission mixte paritaire de la production cinématographique. Leur démarche vise la création d'un nouveau « titre de fonction », celui de « premier assistant costumier ». La notion de « titre de fonction » reprend le lexique de la nouvelle convention, là où l'ancienne parlait de qualification. Mais la réalité désignée est la même : la définition du contenu des postes de travail et leur ordination dans une hiérarchie fonctionnelle et salariale.

Dans la salle de négociation, tout est signifiant si l'on dispose du code : d'un côté, le collège employeurs réunit plusieurs organisations représentant des collectivités d'employeurs fortement contrastés. L'hétérogénéité du collège employeur constitue ainsi un aspect clé de la CMP. En face, le collège salarié

rassemble le SNTPCT et les organisations reconnues représentatives au niveau de la branche. Enfin, sur un dernier côté se trouve l'Etat, représenté par un inspecteur du travail, ainsi qu'un assistant et un représentant du Centre national de la Cinématographie.

Au cours des neuf séances de négociations observées, cinq ont porté la question du costume à l'ordre du jour (voir annexe 16). En séance, les costumières déléguées sont introduites par le SNTPCT, dont certaines font partie. Ce syndicat a fait parvenir aux autres organisations (salariés et employeurs) la revendication des costumières. Cette proposition vise à créer, par avenant à la convention collective, un nouveau « titre de fonction » : celui de « premier assistant costumier », ayant pour tâche d'assister le chef de poste (chef costumier ou créateur de costume, selon le cas). Ce « premier assistant costumier » serait doté d'un niveau de salaire égal à celui du 1^{er} assistant décorateur (1320/euros par semaine). Au-dessous, le « costumier » de 2012 doit devenir « deuxième assistant costumier » et ne pouvoir être engagé qu'en soutien du « premier assistant costumier »⁹⁶¹.

En outre, leur proposition vise à ce que le chef costumier puisse être engagé pour assister le créateur de costumes, non seulement comme chef de poste lorsqu'il n'y a pas de « création originale de costumes ». Il s'agit donc de redéfinir le lien hiérarchique et le périmètre d'activité de plusieurs fonctions, ainsi que le tarif de la prestation de travail.

Durant nos observations, la revendication des costumières déléguées s'élabore et se discute, en fonction de la lecture qui en est faite par les deux collègues. La partie patronale est alors menée par l'APC, représentant des entreprises de taille diverse. L'API (les sociétés intégrées), acteur majeur de la négociation en 2012, adopte en la circonstance une position de retrait, consécutive à la reconnaissance de son manque de représentativité par le Conseil d'Etat, en dépit de l'absence de mesure formelle de la représentativité patronale à cette date. Quoiqu'il en soit, la question négociée n'est probablement pas décisive pour cette organisation.

En revanche, côté salariés, le décompte de la représentativité est en vigueur, donnant les résultats suivant à ce moment de la négociation. On présente cette représentativité ci-après.

961 Ce qui interdit d'engager un second assistant pour assister directement le chef costumier.

Représentativité des organisations syndicales de la production cinématographique mesurée en décembre 2012⁹⁶²

SNTPCT	46,36 %
CGT	16,67 %
Solidaires	16,06 %
CFDT	13,94 %
CGT-FO	3,94 %
CFTC	2,62 %
CFE-CGC	0,91 %

Ces résultats confortent le SNTPCT comme principale organisation de salariés, mais manquant de s'assurer à lui seul la moitié des suffrages. Il doit donc faire alliance pour valider des accords.

Mais ces résultats peuvent aussi surprendre, compte tenu du résultat qu'y obtiennent Solidaires (organisation jamais évoquée en entretien et peu active en CMP), voire la CFDT.

En fait, nos entretiens font apparaître que ces résultats sont sujets à caution. En effet, la base des votants est extrêmement étroite (quelques centaines de personnes tout au plus), du fait du mode d'attribution du droit de vote : avoir travaillé en décembre de l'année précédant les élections, décembre étant une période creuse pour les tournages.

Pour la CGT, le score de la CFDT traduit le vote de certains personnels permanents des sociétés de production.

Par ailleurs, nos observations en CMP montrent que les acteurs forts de la négociation diffèrent du résultat des élections, comme tente de l'illustrer le schéma ci-après. À côté du SNTPCT, nous avons ajouté une image symbolisant les costumières. Le SPIAC-CGT se pose en organisation incontournable. La CFDT est en retrait. Les autres organisations syndicales sont presque muettes, hormis la CFE-CGC, dont le représentant, cadre chez UGC, est très proche de la direction de l'entreprise et très au fait des objets de négociation. Enfin, le Ministère a tendance à attendre que les différentes positions s'accordent.

962 Cf. Ministère du Travail, Résultat de la représentativité syndicale 2009 - 2012, p. 62 ; <http://www.clesdusocial.com/IMG/pdf/livret-hcds-audience-representativite-2013.pdf>.

Branche costumes : acteurs forts de la négociation collective

Nous faisons apparaître les acteurs forts plus près du centre du rectangle.



La CMP du 4 mai 2015 est consacrée au débat autour d'une contre-proposition des employeurs. Ceux-ci reprennent l'idée de créer un titre de fonction de « 1^{er} assistant costumier » en soutien du chef costumier (et/ou du créateur de costumes), mais ils en situent le niveau de salaire à un niveau inférieur de celui revendiqué par les costumières déléguées. De plus, à cette fonction nouvelle peut être substituée, en fonction des projets, celle de « deuxième assistant costumier », ce qui constitue une pomme de discorde. Enfin, le collège employeur conditionne la signature d'un avenant actant cette nouvelle répartition des fonctions à un « compromis plus global », mais dont les termes sont indéterminés.

La séance s'ouvre sur la réponse à voix haute des costumières déléguées à cette proposition des employeurs⁹⁶³. Nous reproduisons cette déclaration ci-après, suivie d'un extrait de séance dans lequel les différentes parties développent leur argumentation⁹⁶⁴.

Costumières déléguées : « Nous avons pris en considération votre proposition écrite. Toutefois, après six mois écoulés depuis notre demande initiale, nous ne pouvons accepter dans les termes la proposition faite par le collège des employeurs pour la définition de fonction du costumier ou deuxième assistant costumes, qui serait quasi-identique à celle du premier assistant costumes. Ce qui équivaut à dire que le même travail serait soumis à des différences de salaire de plus de 30% au sein d'une même branche professionnelle. (...) Enfin, pour terminer, aucune autre branche professionnelle de la convention du cinéma n'a fait l'objet d'une telle déstructuration de sa nomenclature professionnelle. Pour cette raison, nous maintenons que cette demande doit être prise en considération et fasse l'objet d'un accord et d'une mise en signature, dans le cadre d'une signature séparée.

SNTPCT : Depuis des mois et des mois, nous assistons à un jeu déplaisant de la part du collège employeurs et au rejet de toute discussion de sa proposition de définition. Or elle instaure une négation de la hiérarchie et des fonctions. En ce qui concerne la définition du costumier [deuxième assistant costumes], c'est consternant. Nous vous demandons donc de revoir votre texte en fonction de la proposition des costumières, qui répond à la réalité de l'activité.

APC : Ok, merci d'avoir réfléchi. On va réfléchir de notre côté. Pour le deuxième assistant costumes la définition est celle-là [il peut être embauché à la place du premier assistant costumes]. Il n'y a pas d'obligation d'embauche d'un premier costumier pour constituer une équipe. Ça fait partie de notre mandat depuis le

963 Sont présents pour les employeurs : AFPP, APC, API, SPI, UPF ; pour les salariés : les costumières déléguées, FASAP-FO, SFR-CGT, SNTPCT, SPIAC-CGT.

964 Les débats qui suivent la déclaration sont restitués sur la base des notes de l'auteur.

départ. Il faut avoir une forme de liberté en fonction des films. On n'est pas en train de déstructurer.

Costumières déléguées : Avant 2012, le deuxième assistant costumes avait une fonction différente. Nous vous renvoyons à ce qui existait avant 2012 et à la répartition des tâches d'alors.

APC : La discussion a été longue et unanime sur les définitions de fonction [au cours des CMP]. Ce fut un succès. On n'a pas établi cette liste seul. On est prêt aujourd'hui à créer un poste.

(...)

Costumières déléguées : Vous ne vous passez pas d'un premier assistant réalisateur ! Pourquoi vous vous passeriez du premier assistant costumier ? On va disparaître.

(...)

APC : On a discuté avec des gens de terrain.

SFR-CGT : Des producteurs ?

APC : Oui. Ce qu'on ne souhaite pas, c'est que dans tous les films, dans tous les cas de film, il soit nécessaire d'embaucher un premier assistant. Ça serait une hausse des salaires automatique. En fonction des films, il faut pouvoir adapter la structure actuelle.

FO : Qui va décider ?

APC : Le producteur. Si l'équipe ne fonctionne pas, il agit en conséquence. Aujourd'hui, il y a des problèmes. Si on crée le poste, on pourra y répondre.

SPIAC-CGT : On est d'accord avec la définition de fonction de premier assistant costumier. Pas avec le salaire. C'est un point d'accord.

Il ressort de cet extrait que l'APC, soutenue par le collège employeurs, oppose à la revendication des costumières que le deuxième assistant costumes puisse se substituer au premier assistant costumes, dans le cas où l'embauche de celui-ci serait jugée inadéquate au regard du budget ou de la composition de l'équipe d'un film déterminé. Plus généralement, l'approche de ce syndicat vise à définir les fonctions de manière assez souple pour les adapter à différents types de productions au point de vue financier et/ou artistique. Cette adaptabilité des fonctions est mise au compte de « situations concrètes », sans toutefois que les circonstances prêtant à l'embauche à l'un ou l'autre niveau de qualification ne soit précisément explicitées. Enfin, le critère d'un compromis global sur plusieurs autres points, comme condition de la signature des employeurs, suggère au collège salarié qu'il s'agit en l'espèce d'une stratégie patronale visant à faire durer indéfiniment la convention collective en l'état.

Les costumières déléguées entendent au contraire faire reconnaître, au sein de la branche costumes formalisée en 2012, une qualification préexistant dans la convention collective antérieure, celui d'assistant du chef de poste. À cette qualification correspond une fonction, dont le salaire (1 326 euros en 2012) doit traduire une égalité de responsabilité avec l'assistant décorateur. La réhabilitation de cette qualification, sous le titre de « premier assistant costume » doit faire l'objet d'une signature à part, c'est-à-dire non conditionnée à d'autres objets de négociation.

Selon leur déclaration, cette qualification de « premier assistant costume » s'inscrit dans une distribution des responsabilités « déstructurée » par la convention collective de 2012. Cette déconstruction serait confirmée par la proposition des employeurs, en laissant ouverte la possibilité de recruter un deuxième assistant pour un salaire de moins de 1000 euros. Cette proposition est donc lue par les costumières en termes de « disparition » de la qualification revendiquée et de cécité à la « réalité » des pratiques. Elles sont globalement soutenues par le collège salarié, mené par le SNTPCT et la CGT.

Cette séquence réduit momentanément les lignes de partage de la négociation à l'opposition employeurs/employés. Un compromis est finalement trouvé en 2016 : un nouveau titre de fonction, le « premier assistant costumier » est créé par avenant, avec l'accord de la majorité des deux collègues. Son salaire de 1300 euros, est proche de ce que voulaient les costumières, tout en restant au-dessous du 1er assistant décorateur. Comme le voulaient les employeurs, ce premier assistant costume peut être remplacé par un deuxième assistant « selon le cas ». Les évolutions induites par cet accord sont résumées dans le tableau ci-après. Le texte de l'avenant actant ces changements est inclus en annexe 13.

Comment en est-on arrivé à ce compromis ? En parallèle, un autre objet de négociation concernait la répartition de l'aide au paritarisme. Celle-ci vise à allouer aux syndicats de salariés des ressources issues des sociétés de production, afin de couvrir les frais engagés par la tenue des réunions relatives au dialogue social. Or, le syndicat autonome des techniciens a négocié un accord qui lui était tout à fait favorable⁹⁶⁵. L'obtention de ce gain permet sans doute d'expliquer qu'il concède les termes finaux de l'avenant costumes, faisant, avec 46% des voix, largement pencher le dénouement de cette négociation en ce sens.

965 La clé de répartition de l'aide au paritarisme est calculée en pourcentage de la masse salariale employée par les producteurs. En l'espèce, l'accord conclu par le syndicat autonome englobe, dans le pourcentage de sa représentativité, et pour le calcul de cette aide, les artistes-interprètes, n'entrant pourtant pas dans son périmètre d'action. Cette clé s'est donc trouvée améliorée pour ce syndicat.

Branche costume, comparaison 2012-2016⁹⁶⁶

Salaire 39h	2012	Avenant 2016	Salaire 39h
2 506	Créateur de costumes Responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film.	Créateur de costumes Responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film.	2 506
1 789	Chef costumier Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, il a pour charge de rechercher les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.	Chef costumier Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, il a pour charge de rechercher les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.	1 789
967	Costumier Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma.	Premier assistant costume Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma.	1 300
824	Habilleur Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens.	Costumier Sous la direction, selon le cas, du chef costumier ou du premier assistant costume, il collabore à la recherche et aux essayages...	967
		Habilleur Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens.	824

966 Cf. Avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume – titre II de la convention collective de la production cinématographique

3.3. Le travail saisi par la négociation

Au cours de cet épisode de négociation, les costumières se fondent sur la convention collective de 1950, pour tenter de rétablir une hiérarchie fonctionnelle et salariale qui leur paraît légitime. En effet, si, dans la nouvelle convention, le poste de créateur de costume n'a pas profondément changé, il en va autrement de l'équipe, soumise à une reconfiguration. Dès lors, une certaine expérience de l'équipe, sédimentée en identités professionnelles correspondant à un certain salaire, est en question. Face à la division du travail formalisée en 2012, la négociation entend proposer de nouveaux découpages.

Au fil des séances de négociation, un processus de qualification / requalification et déqualification conventionnelle affecte ainsi les fonctions en cause. Ce processus engage à la fois la structure de l'équipe, mais aussi la division morale du travail : quelles sont les fonctions nobles et moins nobles, comment cette noblesse est-elle attestée ? Enfin, ce processus engage incidemment une division sexuelle du travail, les fonctions discutées étant assumées de manière ultra-majoritaire par des femmes.

De manière plus générale, le cas du costume montre que ce n'est pas seulement l'activité, le savoir-faire, la compétence qui qualifie le travail. La qualification se manifeste au contraire comme résultat d'une négociation faisant elle-même jouer une pluralité de critères. Côté salarié, les arguments déployés se réfèrent aux usages ainsi qu'à des équilibres transversaux à l'équipe de tournage. En outre, la volonté de fixer une hiérarchie salariale ne peut qu'évoquer le principe d'« équipes minima » présent dans la convention collective de 1950. Du côté employeur, la définition des qualifications est soumise à des critères de modulations des équipes et des salaires, selon la nature et le budget des productions. Enfin, le résultat de la négociation est lui-même dépendant d'autres questions négociées.

Finalement, un nouveau « titre de fonction » est créé, mais aussi situé au-dessous du niveau de salaire escompté. Pour les costumières, la victoire est donc partielle. De plus, la fonction nouvellement créée est toujours susceptible d'être rémunérée au niveau de l'annexe III, c'est-à-dire selon un régime déqualifiant l'équipe dans son ensemble.

En cours de parcours, il en est allé aussi de la notion de « créateur ». Au sujet de cette notion, notre entretien avec les costumières s'est arrêté à des enjeux symboliques. Mais sans qu'on ne l'ait explicitement abordé, l'enjeu est à double-fond. En effet, nous savons (chapitre 5 et 6) que juridiquement, l'embauche d'un « cadre collaborateur de création », comme le créateur de costume, participe de la délivrance des aides financières du Centre national de la Cinématographie. Pour les sociétés de production, il s'agit d'une incitation forte à recourir à certains chefs de poste. En revanche, les autres membres de l'équipe, nous le verrons plus loin, sont réunis dans un même ensemble indifférencié. Derrière la symbolique des intitulés de fonctions, se joue ainsi l'inscription distinctive des qualifications dans le dispositif productif.

Conclusion intermédiaire : au-delà du costume

Le cas du costume illustre à sa manière l'enjeu du salaire dans la branche du cinéma contemporain en France. Cet enjeu est alors médiatisé par la qualification du travail. Mais si l'on tourne le regard vers d'autres branches de l'équipe, la même question se pose différemment.

C'est par exemple le cas du décor. Là aussi, la hiérarchie fonctionnelle a été revue : l'ensemblier décorateur est au chef décorateur, ce que le chef costumier est au créateur de costumes : il dirige l'équipe de décor sur les tournages ne nécessitant pas la construction, mais aménageant des décors préexistants, dits « naturels ». Cependant, bien qu'il se fût agi d'une innovation de la convention de 2012, la création de ce poste n'a pas provoqué le même remous que pour le costume, pour la raison qu'il a été ajouté sans faire disparaître une fonction intermédiaire.

Pourtant l'équipe déco n'est pas exempte d'une pratique labile de la convention collective. Un courrier rédigé en mars 2018 des membres de l'association des métiers associés du décor (MAD) en rend compte⁹⁶⁷. Ce courrier, adressé aux chefs décorateurs, eux-mêmes constitués en association⁹⁶⁸, fait état d'« inquiétudes » au sujet du « non respect du nombre d'heures travaillées au sein des équipes déco » :

Dans le long métrage comme dans la fiction télé nous constatons que les heures effectuées par les équipes décoration (...), dépasse généralement le nombre d'heures légales en préparation comme en tournage. Même s'il n'est pas toujours possible de payer les heures supplémentaires, les périodes de repos compensatoires sont de plus en plus difficiles à mettre en place et restent anecdotiques.

Ce questionnement se poursuit en évoquant le rapport entre taille des équipes et temps de travail. « Temps de préparation raccourci, plans de travail de plus en plus instables, équipes réduites... Tout cela ne nous permet pas de mener à bien notre travail et de servir les exigences d'un tournage ». À nouveau, l'expérience de l'équipe est considérée comme mise en danger.

Ce courrier s'adresse aux chefs décorateurs, pas aux employeurs, pour la raison que sur une production pour le cinéma ou l'audiovisuel, la décoration fait l'objet d'un devis séparé. De ce point de vue, la branche décoration fonctionne comme un atelier de canuts (Lequin, 1977) : le chef déco, sorte de maître ouvrier, supervise le travail d'une équipe, qui doit livrer un décor à l'heure sur le plateau de tournage. Au demeurant, l'analogie avec les canuts a des limites : tout ce personnel est salarié de la société de production. Mais les temporalités de la branche déco, toujours en avance sur le tournage, en train de construire le décor suivant, et en aval, en train de déconstruire un décor tourné, accentue le caractère

967 Nous avons pris connaissance de ce courrier par l'intermédiaire des métiers du décor associés (MAD). Qu'ils soient remerciés pour m'avoir laissé en exploiter le contenu.

968 Association des chefs décorateur de cinéma (ADC).

d'indépendance de l'équipe déco. L'ensemble des traits distinctifs de cette équipe contribue à expliquer l'adresse des équipes aux chefs de poste, non aux réalisateurs ou aux producteurs.

En outre, nos entretiens nous ont révélé que l'occasion de ce courrier est donnée par une modification préalable des conditions d'assurance chômage. Suite à un accord signé en 2016, certains intermittents, en particulier ceux « gagnant bien leur vie », ont connu une brusque et profonde dégradation des conditions d'indemnisation⁹⁶⁹. Suivant un effet domino que nous avons déjà rencontré, cette évolution suscite l'initiative de ce courrier, visant à rétablir des conditions d'activité et de rémunération acceptables par les équipes.

En creux, ce courrier nous renseigne aussi sur la pratique de la convention collective étendue en 2015 : bien qu'elle présente des conditions d'application extrêmement souples en matière de mise en adéquation du temps de travail et des rémunérations, l'extension ne garantit pas son application. À cet enjeu, le courrier des décorateurs ajoute le non-respect des repos compensatoires, le sous-effectif et l'intensité de travail induite⁹⁷⁰. La revendication ne porte donc pas tant sur la limitation de la souplesse du droit positif, mais sur l'application de ce droit. En complément, un entretien avec deux techniciens de la décoration (n°40) indique que les conditions de travail pointées dans ce courrier réfèrent à tout type de fiction, petit budget comme gros budget.

Et les décorateurs ne sont pas les seuls. Nous ne le développerons pas outre mesure, mais des enjeux de reconnaissance des heures travaillées ou de composition des équipes sont aussi sensibles pour l'après-tournage (montage, montage son, mixage notamment). Finalement, l'ensemble de ces tensions se ressent dans la commission paritaire décidant de l'accès ou non de certains films aux dispositions de l'annexe III. En effet, le règlement intérieur de cette commission constitue une pomme de discorde pour la CGT, en offrant à ses yeux une garantie quasi-certaine d'attribution des dérogations aux demandeurs.

969 L'accord relatif au régime d'indemnisation des intermittents du spectacle passé en 2016 entre organisations professionnelles d'employeurs et de salariés a eu pour effet, entre autres modifications des règles antérieures, de provoquer l'allongement du délai d'indemnisation dans certaines conditions. Dans un communiqué publié sur sa page facebook le 8 octobre 2018, veille d'une manifestation interprofessionnelle, le syndicat CGT du secteur ciné-audiovisuel évoque ainsi « les "sur-franchises" qui pénalisent les salariés qui se sont battus pour obtenir de "bons" niveaux de salaires, dans la production cinématographique et audiovisuelle ». Cf. <https://www.facebook.com/SPIAClactg/> ; consulté le 8 octobre 2018.

970 Avec une différenciation entre ouvriers travaillant en atelier, dont les horaires de travail sont plutôt respectés, et les techniciens directement soumis au rythme du tournage.

Conclusion du chapitre

Au terme de négociations difficiles et se déroulant sur plusieurs années, les branches de l'audiovisuel et du cinéma connaissent leurs premières conventions collectives étendues. Dans l'audiovisuel, les salaires s'alignent sur les standards hérités de la convention du cinéma de 1950, s'agissant des « fictions lourdes », tout en prévoyant une grille de salaires plus faibles pour les productions légères. Dès lors, la relation entre les branches s'inverse : l'audiovisuel devient un précédent pour le cinéma, où la nouvelle convention collective inclura aussi dispositif d'étagement des salaires. Dans le cas du cinéma, le standard de rémunération est même triple, sortant les films au budget les plus faibles de toute norme conventionnelle sur le salaire. Ces dispositifs de décote sont intégrés dans des textes héritant par ailleurs largement des conventions antérieures (1950 et 1960) sur le plan de la formalisation de la qualification et de la souplesse des durées de travail. En outre, la pression sur les salaires peut passer par diverses autres dimensions du travail : le temps de travail, la composition de l'équipe, etc. Le cas du costume l'illustre à sa façon : la mise en cause de la division du travail en usage et des salaires associés traduit une volonté patronale récurrente sur longue période : celle de pouvoir moduler la composition des équipes.

Mais dans les deux cas, la branche est confirmée comme espace de régulation et les règles conventionnelles comme cadres *a priori* de l'exercice de l'équipe. Le réalisateur lui-même fait retour dans ce cadre, en dépit de l'exaltation du « film d'auteur » corollaire de la proclamation de l'exception culturelle. Ce faisant, on peut supposer que l'introduction de salaires différenciés au sein même des conventions de branche n'est admissible au point de vue des syndicats de salariés, qu'en relation avec la poursuite du salaire dans l'indemnisation des périodes hors emploi, garantissant bien mieux un revenu régulier que dans les années 1930 et 50 (sans préjuger de son montant). Autrement dit, dans l'expérience de la population étudiée, l'indemnisation chômage vient en renfort du travail en emploi. Ce faisant, la convention collective, associée à l'indemnisation chômage, accompagne le déplacement, déjà évoqué, du déroulé de l'expérience du travail dans le temps long : à une logique de carrière sur un marché du travail fermé se substitue une couverture conventionnelle à plusieurs vitesses, applicable au parcours des salariés.

Chapitre 8 : la redéfinition de l'expertise industrielle

Régulièrement, un rapport remis au directeur du Centre national de la Cinématographie et de l'image animée (CNC) vient donner une lisibilité aux tensions internes du secteur ciné-audiovisuel (par ex. Lepers *et al.*, 2013 ; Bonnell, 2013). Ces textes sont souvent frappant par leur appréhension très ample des transformations des coordinations internes à la filière et de ses acteurs. En revanche, leur lecture enseigne très peu sur l'expérience de l'élaboration filmique prise dans ces évolutions. La production, c'est-à-dire le moment où l'on fabrique le film, y devient généralement une fonction générique, insérée dans des protocoles de production.

Par protocole de production⁹⁷¹, nous désignons des cadres et procédures qui orientent les choix productifs. La délocalisation partielle ou totale de la production se présente comme l'expression de tels protocoles : au moment de définir un plan de production, interviennent les coûts de main d'œuvre et le soutien financier public octroyé par les territoires, à différentes échelles (nationale et/ou régionale et/ou communautaire), sous condition d'y localiser les dépenses de production. Pour ces territoires, le but est de générer de l'activité économique (emploi de main d'œuvre, location d'équipement, hôtellerie), tout en réalisant un retour sur investissement public par la fiscalité (TVA, cotisations, impôt sur les sociétés...) (CNC, 2014). Suivant Bonnell (2013, p. 43), 31% des semaines de tournage sont délocalisées en 2012 ; la fiction audiovisuelle connaissant elle aussi des délocalisations. Il ressort de nos entretiens que ce taux a tendance à augmenter avec le budget des films. De plus, il faut ajouter la fuite des activités de postproduction (montage, mixage, etc.) et de production d'effets visuels, encore plus concernées par les départs que le tournage proprement dit.

Pour les sociétés de production, l'obtention d'aides du Centre national de la Cinématographie (CNC), non soumises à leur utilisation en France, favorise ainsi un cumul des subventions : il devient courant qu'une production, bénéficiant de ce type de soutien, utilise ces fonds en Belgique ou ailleurs⁹⁷². Le crédit d'impôt instauré en 2004 sous conditions de localiser la production au niveau national manque d'endiguer le phénomène. Comme le voyait venir Claude Quemy en 1987 (chapitre 6), « la fabrication

971 Nous empruntons cette expression à Rot (2018), en lui donnant le sens défini ici. Ce sens est proche de celui de « convention de production » (Salais *et al.*, 1993) tout en accentuant celles qui, parmi ces conventions, sont les plus formalisées.

972 En Europe, la Belgique se trouve par exemple en pointe dans cette stratégie dans le courant des années 2000-2010, grâce au *tax shelter* ; ce dispositif incitatif puissant, alimenté par des cotisations d'entreprises donnant droit à déduction fiscale, subventionne toute production ciné-audiovisuelle à condition que la main d'œuvre soit employée sous contrat belge. Le Canada se spécialise de son côté dans la localisation des effets visuels.

elle-même se fera surtout là où elle coûtera le moins cher »⁹⁷³. Au passage, la question se pose de la mesure dans laquelle le numérique a accompagné ces délocalisations, compte tenu du fait qu'il est infiniment plus simple d'effectuer des allers-retours internationaux de données informatiques, que de pellicule par colis.

Or, ce type de pratique, si elle obéit à une certaine logique économique, a pour effet de fragiliser les établissements nationaux (studios encore existant, auditoria...) et de raréfier les occasions d'emploi. Alors même qu'une nouvelle convention collective est applicable, les équipes font l'objet d'une mise en cause radicale des conditions mêmes de possibilité du travail. Cette expérience engage une nouvelle confrontation des salariés à leur mandat. Certains d'entre eux s'investissent dans un effort de connaissance de la production, afin de se construire comme force de proposition, sous l'aspect de la préservation de l'équipement et de la localisation des films.

Ce chapitre entend ainsi proposer une ouverture sur la problématique mandataire au sein de laquelle la convention collective est inscrite. Nous procédons en trois temps. Premièrement, sur la base d'un entretien avec le chef déocrateur Michel Barthélémy, nous restituons la manière dont une variété de paramètres, exogènes aux problématiques technico-artistiques proprement dites, affecte le travail de l'équipe (1). En prolongement, nous présentons une mobilisation collective révélatrice des enjeux contemporains de déterritorialisation des productions : la lutte ayant abouti récemment à la préservation des studios de Bry-sur-Marne, hérités de la SFP (2). Enfin, dans une ouverture conclusive, nous observerons la manière dont les articulations usitées entre la qualification du travail et l'investissement sont remobilisées à l'occasion d'une réforme du barème d'agrément, conçue en 2015 par Alain Sussfeld, Directeur général d'UGC et se donnant notamment pour objet de relocaliser la production (3).

973 Fédération nationale du Spectacle (Paris), CGT. *Multimédias. Première à Saint-Agulf*, 16 mai 1987, « Evolution du système audiovisuel en France et propositions de notre fédération », p. 12 et suivantes.

1. L'équipe aux prises avec les protocoles : le cas de la décoration de cinéma⁹⁷⁴

La présente section propose de restituer l'encastrement de la fabrique de film au sein d'un jeu de contraintes. La référence à un entretien (n°32) avec un chef décorateur de renom, Michel Barthélémy⁹⁷⁵, qui est aussi le président de l'association des chefs décorateurs de cinéma (ADC), permettra d'ancrer cette restitution. Comme témoignage relatif à l'expérience de faire des longs métrages, mais aussi comme parole de représentant professionnel, cet entretien nous fera passer d'une saisie du film comme expression d'intentions de réalisation (1.1) aux contraintes exo-artistiques intervenant dans les prises de décision (1.2), avant d'aborder les leviers de modification des protocoles de production (1.3).

1.1. Le projet filmique pur

La préparation du film dure jusqu'au premier jour de tournage. Partant du scénario, elle engage plusieurs chefs de poste, en général le chef opérateur et le chef décorateur, autour du réalisateur, de son assistant (qui définit le plan de travail) et du directeur de production (qui veille à l'adéquation entre dépenses de production et financements alloués). La dramaturgie appelle le jeu de comédiens mais aussi un *espace filmique*, « *ce qu'il y a autour des comédiens dans le champ de la caméra* », qu'il s'agisse d'urbanisme, de paysage, de matières, de choses inédites. « *D'emblée le travail est très serré, très imbriqué* », au cours de lectures qui suscitent « *des points de vue et des visions très différentes* ». Le passage de ces images mentales à des éléments empiriques de mise en scène suppose les échanges dans le collège des chefs de poste, le repérage de lieux de tournage, les recherches effectuées par l'équipe de décoration, l'élaboration de dessins — mais aussi la façon de travailler du metteur en scène. François Ozon par exemple, qui « *a exactement en tête ce qu'il va filmer* », différant de Jacques Audiard, « *qui lui a besoin d'un environnement qui serait comme préexistant* ».

Tout le sel et l'intérêt de la préparation, de la longue préparation (...) va consister à se mettre sur la même vision, progressivement, entre les acteurs, les co-fabricants du film, donc réalisateur, chef opérateur, costumes, décor, travail sur les comédiens. Et puis quand les comédiens vont incarner les personnages et que tout d'un coup la dramaturgie va naître comme une espèce d'*alien*, ça va être encore autre chose, une partie des images, qui ont été fabriquées comme des

974 Cette section est adaptée de l'article : Zarka, S., 2019, « Le film : du projet au produit. Un parcours par la décoration de cinéma », *Cités*, n° 77, p. 23-32.

975 Depuis 1997, Michel Barthélémy a conçu et dirigé les décors d'une trentaine de films de cinéma. Il remporte le César des meilleurs décors en 2010 pour *Un Prophète* (Jacques Audiard) et en 2018 pour *The Sisters Brothers* (2018, Jacques Audiard). Depuis 2016, il préside l'association des chefs décorateurs de cinéma.

artefacts, vont peut-être disparaître, parce qu'autre chose apparaît, qui est la naissance même d'un film.

Ce passage au décor réel, et plus largement au film, s'effectue dans la formation d'une équipe adéquate au projet. « *On ne va jamais faire deux fois la même chose, parce qu'on n'a jamais le même cahier des charges* ». Pour la décoration, cette équipe peut compter un nombre réduit de personnes aussi bien que plusieurs centaines. Elle recourt à des métiers du bâtiment comme à des métiers artistiques. À la spécificité de l'équipe pour un film s'ajoute la spécificité du lieu de travail, chaque scénario engageant sa propre itinérance, le tournage pouvant se déplacer dans « *tous les lieux de la vie* » mais aussi en studio.

En cours de production, la contribution de l'équipe décoration est traversée par l'incertitude touchant le plan qui sera tourné et monté. C'est le « *grand écart* » du décorateur, qui « *ne sait pas si on va avoir un plan extrêmement large ou si on va être en close up sur une cuillère en argent* ». Il doit être capable « *de changer des choses qui semblaient acquises* ». L'aller-retour est continu entre l'essai de « *figer la proposition artistique* » en amont du plan à tourner et le moment où le décor « *est éclairé, où il y a le son, où il y a les comédiens et où tout d'un coup tout ça prend du sens* ». Enfin, le caractère singulier du projet s'exprime dans le caractère inconstant du décor. « *Il y a quelque chose de l'ordre de la mobilité, de l'éphémère, puisque le décor ne dure pas* ».

Ces modalités de production mènent à former des « *profils très différents de décorateurs, qui peuvent être des artistes, des constructeurs, des gestionnaires* ». Elles mènent aussi à former des techniciens « *qui développent des capacités poussées à un très haut niveau en arts décoratifs : sculpture, tapisserie, peinture, construction, effets spéciaux...* » Enfin, en bout de chaîne arrive la prestation du décor augmenté par le numérique, qui s'est généralisée y compris sur les films de budget « *moyen* » (c'est-à-dire de 4 à 6 millions d'euros en France). Au point de vue technique et artistique, « *c'est la principale évolution, c'est la révolution* », qui va « *permettre de faire le complément de ce qu'on est incapable de faire en réel, pour des raisons économiques ou des raisons techniques* ».

1.2. Les contraintes exo-artistiques de la décoration

Le récit qui précède présente les choix de production et de décoration en particulier, principalement sous l'angle d'une coordination collective au sein de l'équipe. En pratique, interviennent d'autres déterminants, à commencer par les contraintes de temps.

Il faut considérer qu'il y a un paramètre qu'on n'a plus, c'est le temps, le temps de faire (...) le temps d'analyser, concevoir, dessiner, construire, peindre, accessoiriser, patiner. Toute cette chaîne demande du temps, et ce temps on ne l'a plus, parce que les temps de préparation sont maintenant compressés, souvent passés en temps de repérage, qui sont extrêmement chronophages (...). En mettant tous ces éléments là en perspective, on s'aperçoit qu'on a grignoté énormément

dans les temps de fabrication eux-mêmes, ce dont les réalisateurs et producteurs sont de moins en moins conscients (...). Va-t-on arriver à tenir ce challenge ou bien va-t-on baisser les bras sur un certain nombre d'exigences et accepter de lâcher sur la qualité des images produites, des images finies ?

Au temps contraint s'ajoute le fait que le choix d'un lieu de tournage ne se présente pas seulement comme réponse au scénario, mais comme arbitrage relatif à l'« attractivité » des territoires. Une série de rapports récents du CNC aborde ce sujet : « La concurrence de territoires comme la Belgique, le Luxembourg et le Canada, via des dispositifs fiscaux attractifs, s'ajoute à celle de pays à faible coût de main d'œuvre pour augmenter la délocalisation de la fabrication des films d'initiative française et en particulier des tournages » (Lepers *et al.*, p. 9). C'est ainsi que le non conditionnement de la dépense de certaines aides du CNC ou de la télévision en France favorise un cumul transfrontalier des subventions : il devient courant qu'une production ou coproduction à majorité française, bénéficiant de ce type de soutien, utilise ces fonds à l'étranger, où lui sont octroyées des aides supplémentaires, sous condition d'y localiser la production. Cette pratique est traduite en entretien :

On est en concurrence avec un certain nombre de pays européens, qui ont adapté une incitation, qui fait qu'ils ne vont pas forcément défendre un cinéma national, mais qu'ils vont défendre un plein emploi. Ils vont donc siphonner une bonne partie des productions françaises, subventionnées françaises, qui vont aller se tourner en Belgique, en Irlande, en Hongrie, etc.

Cette évolution donne aux choix de lieu l'allure d'une « contorsion géographique » (Rot, 2018) et frappe la composition des équipes de contingence : les principaux chefs de poste sont amenés à constituer « une équipe mixte, avec un noyau dur de gens qu'on connaît bien, qui seront l'équipe proche et des gens qu'on va embaucher sur place. » En revanche, pour celles et ceux qui ne font pas partie du voyage, la délocalisation d'un film représente une perte immédiate d'activité professionnelle. Du fait du volume de dépenses qu'il représente, variant entre « entre 5 et 20% » du budget d'un film, le département de décoration est particulièrement touché par ce type d'arbitrage.

Par ailleurs, la délocalisation pèse sur les prestataires de la production, comme les loueurs d'équipement (caméras, lumières...), dont l'activité s'articule à la continuité d'une activité localisée. Il en va de même pour les studios, outils privilégiés des décors ambitieux, leur rentabilité étant par ailleurs obérée par le coût des frais locatifs, notamment en région francilienne⁹⁷⁶. Résultat : « Soit on a des studios qui datent,

976 En général, l'exploitant loue le studio à un propriétaire, pour le mettre à disposition, de manière temporaire, à une ou plusieurs équipes de tournage. Ce fut le cas aux studios d'Arpajon avant la cessation d'activité en 2012, comme c'est le cas actuellement aux studios de Bry-sur-Marne. Cette location en cascade situe l'exploitation du studio dans une fragilité économique chronique, prise en ciseau entre l'inflation du coût du loyer et la stabilité du prix de la journée de tournage en studio.

qui n'ont pas été remis à jour au fur et à mesure de leur histoire, soit on a des lieux qui sont potentiellement des studios, mais pas vraiment parce qu'ils n'ont pas été complètement équipés, ni été construits pour, ou encore on peut être amené à pratiquer des friches industrielles. »

À ces conditions géographiques et temporelles de tournage prises dans des contraintes exo-artistiques, s'ajoute un sous-effectif relatif, parce qu'« on est toujours au maximum de nos possibilités et forcément à un moment donné on se fait déborder ». Pour cette raison, on voit rarement le chef décorateur sur le tournage même.

Je suis là avant que ça tourne, dans le nouveau décor, je le présente au réalisateur et au chef opérateur, on voit si tout fonctionne pour les différentes séquences de prises de vue et ensuite je donne le relais à un assistant ou à l'accessoiriste de plateau, qui est la personne qui est en charge de tout le jeu des accessoires requis pour les séquences. Il va être le représentant du décor sur le tournage. (...) Après quoi, je file sur les décors suivants.

On voit donc apparaître un chassé-croisé entre décor à monter et à démonter, correspondant à plusieurs moments du plan de tournage : hier, aujourd'hui, demain, dans une semaine, dans un mois. L'interaction continue entre la décoration et les différentes composantes de l'équipe du film s'inscrit dans ces allées et venues, visant à intégrer le travail de l'autre, tout en livrant le décor à temps :

[Mon rôle] c'est de piloter un certain nombre de chantiers en cours, les superviser et résoudre les problèmes afférents. Je vais faire des points avec le créateur de costumes ou le chef opérateur pour savoir où on en est avec les décors qui arrivent, si on a bien échangé tout ce qu'il fallait sur les couleurs, la lumière. Je vais passer à la production, chaque semaine on fait un point au niveau des finances (...) pour savoir où on est par rapport aux prévisions. Je vais participer à des réunions avec le chef cascadeur, avec le superviseur des effets spéciaux directs⁹⁷⁷ ou avec le superviseur des effets numériques, et considérer les interactions, les documents à élaborer, et les aménagements induits pour les lieux de tournage. Dans le cas d'un film avec des décors dans plusieurs pays, je vais superviser plusieurs équipes, en prévision de plusieurs échéances, le court-terme, le moyen-terme et le plus long-terme. Donc je vais faire des allers-retours, assez souvent dans les transports, temps de travail également. Mais le cœur du métier, c'est évidemment passer du temps sur la conception des décors, donc avec le bureau de dessin, la partie architecture du métier, et avec l'ensemblage : les gens qui préparent les meubles et les accessoires, dont les fabrications spéciales.

977 Intégrés directement au tournage.

Ces « *journées très, très nourries* » durent jusqu'à la fin du tournage et le passage à la postproduction. À ce moment, l'équipe de décoration passe le relais aux prestataires numériques, qui pourront élaborer les extensions de décors en 3D à partir des dossiers du bureau de dessin, une fois le montage du film effectué. Toutefois, cette prestation intervient sans que le chef décorateur puisse suivre le *process* de près. « *On n'est plus salarié, on n'est plus payé pour aller s'occuper de suivre des personnes, qui n'ont pas forcément des compétences en architecture, etc.* » La qualité finale du décor de film est ainsi élaborée alors que l'équipe de décoration disparaît.

1.3. Altérer les protocoles de production

La fabrication du film engage des protocoles, qui jouent dans les choix relatifs à toutes les dimensions de la production : composition des équipes, moyens techniques, plan de travail, lieux, financements disponibles, etc. Ces protocoles déterminent ainsi les termes des « controverses professionnelles » et des « compromis » possibles (Rot, *ibid.*) Mais, en tant que cadres normatifs et/ou prescriptifs, ces protocoles sont aussi des produits. Leur mise en débat, réglée par la puissance publique ou suscitée par les circonstances, devient ainsi l'occasion de formaliser les pratiques productives, ce à quoi voudrait s'intéresser ce dernier point.

Nous l'avons vu précédemment (chapitre 7), il n'est pas anodin que les deux dernières décennies aient vu la multiplication des associations professionnelles de techniciens du cinéma, dont l'Association des chefs décorateurs de cinéma elle-même, créée en 2005, puis celle des équipes de décoration (1ers assistants décorateurs, ensembliers, chefs constructeurs, etc.) en 2012. De manière immanente à la profession, ce type de cercle professionnel produit un discours sur le travail étranger à la fiction d'un réalisateur omniscient et omnipotent dans des choix toujours nécessaires au point de vue artistique. Ce discours devient un instrument dans le débat sur les modalités de travail, comme l'a illustré il y a quelques années la prise de position générale des associations de techniciens en faveur de la nouvelle convention collective de la production cinématographique, dans un secteur où l'usage fait que pour le chef décorateur et ses principaux collaborateurs (1er assistant⁹⁷⁸, ensemblier⁹⁷⁹) « *la semaine de base c'est autour de 60 heures en préparation, alors qu'on est payé 39 heures. En temps de tournage ce sera souvent plus de 70 heures payées 43 heures*⁹⁸⁰ ». Ainsi la convention collective apparaît moins comme une contrainte juridique encadrant le tournage, que comme normalisation du salaire applicable en face de pratiques caractérisées par des durées hebdomadaires extensives.

978 Chargé de l'organisation (devis, équipes, logistique...).

979 Chargé de réunir et d'agencer les meubles et accessoires nécessaires au décor.

980 39 ou 43 heures correspondent à des durées de travail réglementées par la convention collective de la production cinématographique, au titre des techniciens.

En parallèle, le régime d'assurance chômage joue d'abord comme un amortisseur économique et social, mais perçu comme mis en cause. Mais pour notre chef décorateur, le durcissement de l'accès au droit suscite la défense de l'assurance chômage sur un autre registre que la condition personnelle des salariés : il l'évoque comme une contribution à la continuité d'une activité, qui rapporte à la collectivité davantage qu'elle ne coûte.

Ça fait des décades que les gouvernements successifs, le MEDEF et l'UNEDIC veulent supprimer l'intermittence, au profit d'un régime général sans doute ou alors d'une espèce de main d'œuvre intérimaire, avec souvent des arguments de mauvaise foi, c'est-à-dire qu'on va dire « oui les intermittents coûtent tant », mais on ne regarde pas ce que ça rapporte de l'autre côté, à l'autre bout de la chaîne, on ne veut pas voir que l'industrie de la culture est la seconde industrie européenne.

« *Ce que ça rapporte* », cela doit être compris en relation à une réflexion sur le retour sur investissement, au sein d'activités ayant dépassé en production de valeur certains anciens secteurs de pointe⁹⁸¹. Dans la concurrence entre territoires déjà évoquée, l'instauration au début des années 2000, puis la mise à niveau régulière d'un dispositif d'aide fiscale délivrée sous condition de localisation de l'activité en France, a eu pour objet de répondre aux incitatifs étrangers et de relocaliser la production. Sous le terme de crédit d'impôt, il s'agit en fait d'un investissement public, déléguant l'initiative de la dépense aux sociétés de production. Or ce dispositif a un effet multiplicateur⁹⁸², documenté par le CNC et dont le résultat manifeste est repris en entretien : « *un euro investi dans la filière va permettre d'avoir un retour de 11 euros, dont au moins trois de recettes fiscales* ». Contre la dénonciation de ce même dispositif par une partie des parlementaires⁹⁸³, il est répondu par la nécessité d'investir si l'on veut qu'il y ait activité économique : « *L'inverse de ce scénario, c'est-à-dire si on n'a pas de crédit d'impôt, ce sont tout d'un coup des équipes entières au chômage. Donc, il faudrait dire "moins 1 euro de crédit d'impôt, combien ça coûte à la société ?" C'est la vraie question qu'il faut se poser.* » Dans un décentrement par rapport à une appréciation économique du cinéma qui serait limitée à l'exploitation en salle (et aux exploitations

981 « La culture contribue sept fois plus au PIB que l'industrie automobile », *LaTribune.fr*, 03/01/2014.

982 Avec Keynes, l'effet multiplicateur désigne l'engendrement cumulatif d'activité économique à partir d'un investissement initial. Ainsi, dans un rapport réalisé par Ernst & Young en 2014, on peut lire : « Pour un euro de crédit d'impôt cinéma versé en 2013, 11,6 € de dépenses sont réalisées dans la filière et 3,1 € de recettes fiscales et sociales sont perçues par l'Etat » (CNC, 2014, p. 9). Ce dispositif fonctionne en sens inverse du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), qui s'est illustré par la médiocrité de ses effets ; « Emploi : le bilan décevant des premières années du CICE », *LeMonde.fr*, 29/09/2016.

983 Voir par exemple, « Le rapporteur général de la commission des finances remet en cause les crédits d'impôt pour les tournages », 20/07/2018, *caissedesdepotsdesterritoires.fr*.

secondaires) il s'agit ici de saisir les interdépendances réciproques, dont participe la production d'un film.

Cette réflexion sur l'investissement suscite enfin un questionnement sur l'outil et sa localisation, comme condition de possibilité du projet productif. Comme nous le verrons plus loin, la mobilisation de professionnels du cinéma et de l'audiovisuel ainsi que d'élus locaux, en faveur de la préservation des studios de tournage de Bry-sur-Marne (Val-de-Marne), est significatif de cet enjeu. Or, cette mobilisation doit être mise en correspondance avec le rôle clé joué par le studio dans l'expertise industrielle :

On peut imaginer que le studio devienne pour la série télévisuelle la nouvelle usine. C'est tout à fait logique et cohérent, et ça va de pair avec la difficulté d'accès aux lieux existants, difficulté qui se précise chaque jour : complexité ou dangerosité de certaines prises de vues, contexte sécuritaire, etc... On comprend bien que c'est très difficile de tourner dans une prison, dans un hôpital, dans un cimetière, dans des bureaux, dans une banque, parce que l'activité de cinéma, tout d'un coup deviendrait prioritaire à l'activité réelle. D'où l'intérêt d'avoir un lieu dédié où on reconstruit la partie nécessaire de ces lieux, sachant que pour le complément, ce qu'on ne peut faire pour des raisons de coût et des raisons de faisabilité, on peut maintenant compter sur l'outil numérique.

La normalisation du studio comme outil de travail performant engage ainsi d'un même mouvement la localisation de l'activité, et suscite une appréhension élargie de l'enjeu professionnel : il s'agit de « *rééquilibrer la concurrence entre territoires, pour qu'on atteigne le plein emploi dans notre France d'aujourd'hui* ». On entend ainsi la notion de « plein emploi » se manifester comme horizon, du fait que l'emploi correspond au moment où l'équipe se constitue et se voit dotée des moyens de tous ordres (organisationnels, techniques, financiers) constitutifs d'un projet de film.

De manière complémentaire, la promotion du travail en studio trouve un relais dans les expérimentations contemporaines relatives à l'intégration des décors numériques au tournage. Cette tendance, occasionnée par l'accélération des rythmes de travail, pourrait favoriser une meilleure maîtrise des choix collectifs, en impliquant la co-présence de l'équipe de décoration et de l'équipe en charge des extensions, ainsi que le calcul d'images en temps réel, à la prise de vue.

Toutefois, des sujets engageant, au-delà de l'équipe, une forte hétérogénéité des acteurs et des intérêts (administratifs, économiques, etc.) peuvent présenter une pesanteur spécifique. Ce constat interroge les décorateurs sur leur représentation et leurs moyens d'action. La création d'une fédération des

associations de décorateurs et costumiers au niveau européen⁹⁸⁴ voudrait en constituer l'instrument, en permettant :

de se regrouper et de considérer des questions de déontologie, de conditions de travail, de condition des femmes au poste de décorateur, de présence des décorateurs dans les festivals, ainsi que de regarder dans chaque pays ce qui fonctionne, comment on vit nos coproductions, comment on peut améliorer et partager sur un pied plus proche d'une égalité que d'une compétition, en relation avec les instances institutionnelles européennes.

Conclusion intermédiaire : du tournage au fait professionnel

Partant de la décoration, on a voulu brosser le portrait de la production comme processus décisionnel, ne pouvant être saisi en actes souverains isolés les uns des autres. Au contraire, l'ancrage dans une partie de l'équipe nous a fourni un angle d'approche dans la mise au jour des problématiques à prendre en compte dans la naissance du film. Celle-ci engage des arrangements contingents, au sein de protocoles de production encadrant les différentes dimensions d'une industrie de projets : allocation des financements, choix de lieux, *workflow* de prestataires, constitution des groupes de collaborateurs... Au regard des déterminants multiples jouant dans les prises de décision, penser le cinéma devient, pour celles et ceux qui font les films, penser les dispositifs productifs, au fil d'une action professionnelle visant à modifier les tensions expérimentées entre protocoles de travail et expérience du travail. De ce point de vue, la formation des associations professionnelles de techniciens de cinéma se manifeste comme lieu d'élaboration d'une expertise artistique et industrielle et comme support d'initiative parmi les organisations pré-existantes (syndicats de salariés ou d'employeurs, CNC, ministères, régions, etc.), visant à pérenniser le travail dans des conditions acceptables par les équipes de films. Ce point sera développé dans la section suivante.

984 Artscenico, qui doit être fondée fin 2018. Cette fédération reproduit la démarche initiée au niveau européen par les réalisateurs (Fera), les chefs opérateurs (Imago) et le théâtre (Oistat). Son activité doit aussi s'articuler à la plateforme *Production designers collective* (PDC), qui regroupe des chefs décorateurs au niveau mondial.

2. De la désintégration à la préservation des studios : le cas de Bry-sur-Marne ⁹⁸⁵

Courant 2013, les studios de tournage Bry-sur-Marne (Val-de-Marne) sont cédés par leur propriétaire à un promoteur immobilier, visant à les démolir pour y substituer la construction de logements. Or, ce projet suscite, dans les mois qui suivent, l'engagement de professionnels du cinéma et de l'audiovisuel ainsi que d'élus locaux, en faveur de la préservation de l'équipement. L'occasion de leur mobilisation fait ainsi apparaître le travail dans deux dimensions critiques : l'outil et sa localisation, comme conditions de possibilité de l'activité productive. C'est pour nous la possibilité d'interroger la mesure dans laquelle cette expérience est significative d'une défense du travail dans un contexte contemporain de gestion de l'outil comme d'un actif financier. Dans quelle mesure cette défense du travail engage-t-elle un projet pour l'industrie ? Comment ce projet se détermine-t-il, compte tenu des caractères actuels de la production ?

Pour cette section, nous reviendrons donc en amont de l'entretien précédent, en commençant par une mise en situation socio-historique des studios de Bry-sur-Marne, au sein de la production ciné-audiovisuelle en France (1). Suit, dans un deuxième temps, un récit de la mobilisation, envisagée comme occasion de constitution d'une communauté territorialisée et mobilisée pour la poursuite de l'activité économique (2).⁹⁸⁶ Enfin, nous discuterons la portée de l'action menée, dans ses résultats manifestes aussi bien que latents (Merton, 1965, p. 112) (3). Le matériau exploité est constitué d'archives d'entreprise, d'entretiens et de la documentation produite lors de la mobilisation.

2. 1. Le contexte : Bry-sur-Marne comme studios désintégrés

L'intermittence quasi-généralisée, qui caractérise actuellement les travailleurs du spectacle enregistré, n'a pas aboli le studio comme support technique, ni comme lieu de sociabilité entre les équipes, qui y travaillent simultanément. Les modalités actuelles de production de fiction pour le cinéma, la télévision ou internet suscitent ainsi souvent un arbitrage, artistique, technique et financier, entre travail « en extérieur »⁹⁸⁷ et travail en studio. Dans cette alternative, le choix du studio est généralement synonyme de création ambitieuse, soutenue par des conditions optimales de fabrication. C'est particulièrement le cas au point de vue des décorateurs, qui ont l'usage des plateaux, mais aussi des ateliers de fabrication

985 Cette section est adaptée du chapitre d'ouvrage : « "Il faut sauver les studios de Bry-sur-Marne". Contribution sur l'ancrage territorial du travail » (à paraître).

986 Pour un récit de la mobilisation, on pourra aussi se référer à *Main basse sur les studios de Bry*, documentaire de S. Chevrier (BKE, 2018).

987 « En extérieur » désigne tout tournage hors studio, y compris, par exemple, dans un appartement réel.

et des stocks de décors. Toutefois, cette pérennité de l'usage des studios doit être située dans une trajectoire de fragilisation de leur modèle économique.

En 1987, la SFP met en service des locaux flambant neufs, à cheval sur les communes de Bry et Villiers-sur-Marne, à proximité des installations de l'Institut National de l'Audiovisuel (INA). Ces studios disposent alors, parmi différents espaces, du plus grand plateau d'Europe — 2000m² —, ainsi que de vastes ateliers de construction, d'un important stock de décors et d'équipements pour l'après tournage (montage, mixage, etc.). Toutefois, l'inauguration de ces nouveaux locaux poursuit la transition du studio vers la prestation de service, suivant l'itinéraire contrasté restitué au chapitre 6. Les studios des Buttes Chaumont sont vendus à Bouygues en 1993 et finalement détruits. De plus, les plans de départ du personnel (pré-retraites, reclassements) aboutissent à vider la SFP de la majorité de sa main d'œuvre. Progressivement, la part de la production diminue, au profit de la prestation des locaux de Bry, loués temporairement pour des projets divers (émissions télévisées, téléfilm, cinéma, publicité).

La suite est lisible dans la documentation produite au cours de la mobilisation collective. Il y a appaît que, en 2001, la SFP est vendue par l'Etat au groupe *Euro Media* (associé au groupe *Bolloré*), au terme d'une négociation extrêmement favorable à ces derniers. Les studios de Bry, ainsi qu'une plusieurs autres propriétés⁹⁸⁸, sont cédés pour la valeur d'un seul car-régie (4,5 millions d'euros) et l'engagement de poursuivre l'activité. *Euro Media* se trouve, avec cet achat, en position de quasi-monopole en région parisienne, possédant aussi les studios de Boulogne et d'Arpajon. En parallèle, les Studios de Paris sont inaugurés en 2012 sur la Plaine Saint-Denis, au sein de l'ambitieuse Cité du cinéma, liée à la société de production et de distribution *Europa Corp* (Luc Besson). *Euro Media* participe du capital de la Cité et en exploite les neufs plateaux (cinéma, télévision, événementiel). Dans ce contexte, *Euro Media* recentre son activité vers la captation d'événements (matches de football, etc.) et cède ses autres studios : en mai 2013, les studios de Bry-sur-Marne sont vendus à la société *Nemoa* pour 32 millions d'euros. L'activité de *Nemoa* est celle d'un marchand de biens, qui achète pour revendre à un promoteur immobilier, en réalisant le meilleur bénéfice possible : 12 millions sont payés comptant à *Euro Media*, 20 millions sont à payer à la revente des terrains ou en décembre 2015. Ce projet suppose de démolir les studios, pour obtenir un permis de construire. Enfin, une clause de non-concurrence est incluse dans le contrat à *Nemoa*, interdisant tout projet de reprise des studios de Bry. Dans l'attente de la revente, *Euro Media* loue ses anciens studios à son nouveau propriétaire. Les activités de tournage s'y poursuivent⁹⁸⁹.

988 Selon le compte rendu du groupe de Bry : les locaux et équipements pour l'après-tournage, le catalogue des films produits par la SFP, les studios de Boulogne, des propriétés immobilières en région, la trésorerie de l'entreprise.

989 La location doit durer jusqu'en avril 2015. Les studios de Bry sont donc toujours actifs lorsque la mobilisation se développe ; la série *Versailles* y est ainsi tournée pour Canal Plus jusqu'en février 2015 ; cf. « Clap de fin à Bry-sur-Marne ? », *Politis*, 27 novembre 2014, p. 20-21.

La désintégration des studios de Bry doit par ailleurs être située dans le contexte, plus vaste, de concurrence pour attirer les productions. Vue de France, la concurrence, qui s'aiguise dans les années 2000, pèse sur la main d'œuvre : si le réalisateur emmène généralement avec lui ses principaux chefs de poste (chef opérateur, chef décorateur et quelques autres), la délocalisation d'un film représente en revanche pour les équipes une perte immédiate d'activité professionnelle. La délocalisation pèse enfin sur les différents prestataires de la production, comme les loueurs d'équipement — et les studios, dont la rentabilité est déjà obérée par le coût des frais locatifs, notamment en région francilienne.

2.2. La mobilisation

Le récit proposé ici reconstitue les étapes de l'action collective à partir de huit entretiens croisés avec des techniciens engagés dans la mobilisation et d'un entretien avec le maire de Bry-sur-Marne. C'est donc un récit issu d'acteurs favorables à la préservation des studios. Mais c'est aussi un récit objectivant, en ce qu'il réfère directement, ou indirectement par les entretiens, à l'enquête produite par ces acteurs pour reconstituer le déroulement des événements, au sein d'un nœud d'intérêts explicites ou occultes, ainsi que d'intervenants multiples et de temporalités distinctes.

2.2.1. *Le groupe de Bry*

La mobilisation du « groupe de Bry » démarre au printemps 2014. Le groupe est composé d'une dizaine de techniciens généralement issus de la décoration : chefs décorateurs, premiers assistants, ensembliers et chefs constructeurs, c'est-à-dire les principaux chefs de postes et de manière minoritaire d'autres techniciens, assistants et ouvriers, ainsi qu'une réalisatrice de documentaires. Ils sont pour la plupart actifs dans l'une des deux associations de décorateurs existantes, celle des chefs décorateurs et celle des équipes, enfin certains d'entre eux sont syndiqués (SNTPT ou CGT). Le projet de fermeture du studio est d'abord connu dans des termes très flous, posant toutefois d'emblée la question de l'avenir de l'outil (stock de décors, ateliers, plateaux de tournage). Cette interrogation est à mettre en relation avec la déception qu'ont exprimé, depuis 2012, les décorateurs ayant exercé aux Studios de Paris, qui manquent d'espace et de moyens techniques pour le décor de fiction. Dans ce cadre, l'action collective prend d'abord la forme d'une enquête, visant à comprendre le processus à l'œuvre, rendu opaque du fait de la séparation des salariés de la gestion de leur outil de travail. Cette enquête est rythmée par les périodes d'emploi ou de non emploi des uns et des autres, une réunion chaque quinzaine et d'intenses échanges de mails. Ce faisant, prises de contact et de renseignements rendent identifiables les acteurs d'une transaction, remontant à plus d'un an. Elles permettent aussi de prendre connaissance d'une tentative de

préemption infructueuse des terrains des studios par le maire de Bry⁹⁹⁰, associé à d'autres élus locaux⁹⁹¹. Par ailleurs, les techniciens obtiennent une copie du contrat de vente, prenant ainsi connaissance du verrou pour la continuité de l'activité que constitue la clause de non concurrence.

À partir de ces informations, l'action évolue vers l'élaboration d'un discours de conviction, visant à fédérer professionnels et institutions en faveur des studios et à mettre en cause la clause. Un dossier est constitué, restituant l'historique des studios et en présentant les atouts⁹⁹² : « un ensemble incomparable, pensé (...) pour optimiser le travail de construction et tournage, un véritable studio de cinéma-télévision, à la mesure de grosses productions internationales ». L'accent est mis sur l'ergonomie du site, avec une vaste superficie pour les constructions et le tournage ; des ateliers pour toute la chaîne du décor (menuiserie, serrurerie, assemblage, etc.) ; le décor en extérieur (*backlot*) ; un potentiel de développement sur 13 hectares ; la richesse du stock de meubles et d'accessoires ; la proximité de Paris. Cet argumentaire s'accompagne d'une dénonciation de la gestion du studio par *Euro Media* : malgré l'annonce « d'ambitieux projets de croissance » et des « plateaux remplis », « les équipements techniques et les locaux sont entretenus *a minima* ». Enfin est évoqué le caractère difficilement remplaçable des studios, du fait des contraintes économiques pesant sur la construction éventuelle d'un équipement équivalent : « En l'état actuel des prix de l'immobilier, des coûts de construction, et de rentabilité de l'activité, la perte d'un studio de la taille de ceux de Bry-sur-Marne sera irrémédiable ».

Ce dossier devient un support de campagne, à l'occasion d'une série de rencontres entamée à partir de mai 2014, avec les élus locaux (à l'échelle communale, départementale, régionale). Il apparaît ainsi que, suite à l'échec de la préemption, le maire de Bry a continué à s'opposer au projet spéculatif, au nom du Plan local d'urbanisme (PLU), interdisant de construire des logements sur les terrains. « *J'avais la loi avec moi* » (*entretien*)⁹⁹³. Toutefois, le groupe de Bry est amené à dessiller les élus sur la qualité du site. « *Tout le monde pensait que les studios les plus modernes étaient ceux de Besson. La désinformation était totale* » (*chef décorateur*). Le fait que les élus rencontrent alors souvent pour la première fois des professionnels du cinéma et de l'audiovisuel est perçu par ces derniers comme un symptôme de l'autarcie dans laquelle le studio fonctionnait les années précédentes. À ces rencontres s'ajoutent la prise

990 D'abord UMP puis divers droite.

991 La préemption associait les maires de Bry et Villiers-sur-Marne (les studios se situant sur les deux communes), ainsi que l'établissement local d'aménagement (épaMarne), et visait un rachat des terrains à hauteur de 11 millions d'euros. Elle n'aboutit pas, le maire de Villiers se désistant, en prétextant un endettement trop important de sa commune.

992 La version dont nous disposons nous a été remise par l'un des membres du groupe de Bry, fait 17 pages et est datée du 5 décembre 2014.

993 Ce recours au PLU se confirme dans un conflit administratif opposant la préfecture du Val de Marne, favorable aux logements, à la ville de Bry, laquelle remporte le procès.

de contact et le soutien d'associations de métier (opérateurs, ingénieurs du son, etc.), de différents réalisateurs ayant tourné à Bry (Polanski, Klapisch...) et de la CGT. En revanche, les institutions de tutelle, ministère de la Culture et CNC, adoptent un discours de réserve, le destin des studios relevant selon elles, suite à l'échec de la préemption, du droit privé.

Dont acte. Les techniciens décident de faire évoluer l'action vers la médiatisation. « *L'idée était que plus la situation serait dénoncée, plus ça mettrait la pression sur Euro Media* » (technicienne du groupe de Bry). Au dernier trimestre 2014, une pétition de soutien est lancée sur les réseaux sociaux, obtenant rapidement 4000 signatures, les associations professionnelles jouant un rôle de relais, tandis que la mobilisation fait l'objet d'une couverture significative dans la presse⁹⁹⁴. « Les professionnels du cinéma se mobilisent pour sauver les studios de Bry-sur-Marne, menacés de fermeture » (*Le Monde*⁹⁹⁵). « Aujourd'hui, plusieurs pistes sont envisagées, dont la création d' "un pôle image avec des industries connexes au cinéma et à l'audiovisuel" » (*Challenge*⁹⁹⁶). En toute fin d'année, le compte rendu d'assemblée générale de l'association des chefs décorateurs (ADC) tire les conclusions provisoires de la mobilisation :

Donnés comme "morts" au printemps, les studios de Bry s/Marne ont maintenant réuni le soutien de la majeure partie de la profession, puisque, fait nouveau, les producteurs s'engagent à nos côtés. Soutenus par le buzz médiatique, les élus locaux, de toute obéissance, ont porté la question du maintien de ces studios dans les 2 chambres législatives, et notre ministère de tutelle va devoir répondre, au nom du gouvernement, sur sa position, voire, possiblement, sa capacité à intervenir.⁹⁹⁷

2.2.2. De la reprise des studios à la localisation de l'investissement

Pour les techniciens, la fin du suspense intervient en mars 2015 avec la signature d'un bail pour l'exploitation des studios de Bry par la société *Transpalux*, prestataire historique d'équipements pour le

994 Entre fin octobre et décembre 2014, environ vingt-cinq interventions médiatiques, sous de multiples formes, sont recensées dans le dossier du groupe de Bry : articles de quotidien ou magazine (presse papier et internet), d'échelle locale, nationale ou professionnelle ; interventions à la radio (et plus épisodiquement à la télévision) : reportages, entretiens, témoignages, enquêtes.

995 « Clap de fin pour les studios de Bry-sur-Marne ? », *LeMonde.fr*, 22/12/2014.

996 « Bry-sur-Marne, le meilleur studio de cinéma français lutte pour sa survie », Laure Croiset, *Challenges.fr*, 24/11/2014.

997 Compte rendu de l'assemblée générale du 11 décembre 2014.

cinéma et l'audiovisuel⁹⁹⁸. Interrogé par la presse corporative, Didier Diaz, président de Transpalux, relate la négociation comme suit⁹⁹⁹ :

La situation était assez complexe car, durant la même période, Transpalux sortait du groupe Euro Media pour reprendre son indépendance. J'en ai discuté directement avec eux et ils m'ont laissé libre de faire une proposition à Nemoa afin de continuer à exploiter une partie du site, celle qui ne pouvait être démolie. Nous avons bien réfléchi, élaboré plusieurs business plans et nous avons repris Bry-sur-Marne.

Au sein des intérêts croisés, Diaz explique son initiative comme résultat rationnel d'un élargissement des services de Transpalux, malgré la faible rentabilité des studios :

Au vu des loyers, soyons honnêtes, les studios ne vont pas tout de suite rapporter beaucoup d'argent. En revanche, c'est un outil assez incroyable et très complémentaire des activités du groupe Transpa. Donc naturellement, nous allons bénéficier d'un effet de halo en termes de business qui va profiter à nos activités de location de lumière, énergie, caméra et machinerie.

Diaz inscrit ainsi sa démarche dans le cadre d'une politique de localisation de l'activité en France, qui doit passer par des crédits d'impôts proportionnés à la concurrence étrangère : « on se bat pour avoir des crédits d'impôt. (...) on ne peut pas avoir un crédit d'impôt, qui peut être attractif à un moment où un autre, sans avoir les outils qui vont avec, c'est-à-dire des studios. C'est dans cet esprit là qu'on a fait cette reprise. » Ce crédit d'impôt désigne une subvention, calculée sur la base des coûts de production et versée par le Trésor public. Son octroi dépend de la localisation de l'activité dans le périmètre national, tout en permettant un retour d'investissement par la fiscalité (CNC, 2014, p. 27-28). Instauré en 2003, l'appel à sa mise à niveau doit être compris comme une réplique efficace aux dispositifs plus attractifs mis en œuvre dans d'autres territoires.

Enfin, Diaz est amené à évoquer la mobilisation des techniciens : « Parallèlement une campagne a été lancée sur le thème : "Il faut sauver les studios de Bry-sur-Marne" ». Diplomatiquement, il remercie le soutien des professionnels mobilisés, qui, dans un communiqué, accueillent la reprise avec soulagement : « Nous nous félicitons de cette nouvelle, et saluons ce choix de bon augure pour le futur des studios. Didier Diaz est connu de la profession : c'est un homme de terrain et de conviction »¹⁰⁰⁰. À cette

998 Le bail vaut pour six ans et inclut la moitié des 13 hectares du site, tandis que le stock de décors est repris en janvier 2016 par une société tierce, *Les 2 Ailleurs*.

999 Propos recueillis par Patrice Carré, *Le film français*, 19/05/2015, cité sur le site de l'association française des chefs opérateur (AFC).

1000 Communiqué des métiers associés du décors (MAD) et de l'association des chefs décorateurs (ADC), 11/03/2015.

déclaration fait suite un appel des techniciens aux producteurs, les encourageant « à se “réapproprier” le studio, à choisir sa qualité pour leurs réalisateurs, à le soutenir afin d’éviter que cet outil majeur pour les tournages de fictions soit à la merci d’erratiques stratégies de fonds d’investissement ».

2.3. Portée de l’action collective

En quoi la mobilisation en faveur des studios de Bry-sur-Marne est-elle révélatrice d’une problématique industrielle contemporaine ? Quelle perspective sur l’activité économique se manifeste à cette occasion ? Nous répondrons en analysant la nature de l’acteur constitué dans l’action (2.3.1) ; avant de considérer l’horizon visé par celle-ci (2.3.2).

2.3.1. Acteur pluriel ou diversité d’acteurs ?

On peut voir dans cette mobilisation l’itinéraire d’un renforcement mutuel : le maire tenant sur le PLU, Nemoa est acculé à négocier avec des repreneurs ; dans un contexte de pression médiatique, Euro Media cède sur la clause de non concurrence pour ce qui concerne le tournage de fiction, en prenant soin préserver son principal marché en location de studios (les émissions de télévision). Transpalux peut alors reprendre. Enfin, le relèvement du crédit d’impôt est confirmé dans le vote parlementaire du budget dans les mois qui suivent la mobilisation, en lien à la volonté publique de localiser en France le tournage d’une super-production de Luc Besson¹⁰⁰¹. Ce vote, marqué par la contingence de ses circonstances, permettra néanmoins une nette relocalisation, attestée par l’organisation syndicale des prestataires de tournage, parmi lesquelles Transpalux¹⁰⁰².

Toutefois, le processus se déroule entre zones d’ombre et cloisonnement. Les actions menées le sont d’abord indépendamment les unes des autres. C’est la mobilisation qui permet un décroisement relatif, à travers l’établissement de rapports de solidarité dans la lutte entre le groupe des chefs décorateurs mobilisés, appartenant à l’élite de la profession, et le groupe des techniciens du décor ; mais aussi entre l’ensemble de ces professionnels et les élus favorables aux studios. Le thème de la « rencontre », « rencontrer tous ces gens » est un motif récurrent des entretiens. « *Nouer ces liens est justement le résultat de la mobilisation. La mobilisation a permis ça* » (technicienne). C’est un résultat latent, non programmé, mais qui est saisi par les acteurs et sur lequel s’appuie la médiatisation.

Comme une expression supplémentaire des cloisons de l’espace social, la société Euro Media se tient silencieuse, tandis que Nemoa ne révèle publiquement les négociations en cours qu’à l’occasion de la visite des studios par l’Agence France Presse et Le Monde fin 2014. S’agissant de l’engagement de Transpalux dans la négociation, il peut être compris comme l’effet d’une contrainte (un fait social)

<http://www.adcine.com/studios-de-bry-sur-marne-communique-des-associations-mad-et-adc>

1001 « Crédit d’impôt cinéma : victoire pour Luc Besson », AFP, *LePoint.fr*, 29/09/2015.

1002 Ficam : « Impact confirmé du crédit d’impôt sur l’activité cinéma », communiqué de presse, 27/11/2017.

s'exerçant, pour le secteur étudié, à tous les professionnels, dont le travail dépend d'un ancrage territorial stable. Toutefois, Diaz élude, dans l'article cité, les enchères successives avec une société rivale, qui, selon le groupe de Bry, ont abouti à élever le niveau du loyer et entravent de ce fait la possibilité d'investir. Enfin, si l'Etat est probablement intervenu pour faciliter une résolution en faveur de la reprise, c'est de manière discrète, suite à son interpellation par des réalisateurs.

2.3.2. De l'ancrage territorial au périmètre national

Dans son article sur les « communautés pertinentes de l'action collective » (1980), Denis Segrestin était attentif à la quotidienneté des rapports sociaux, précédant une mobilisation et la rendant possible. Il prenait pour exemple les travailleurs de la sidérurgie lorraine, s'étant donnés pour mot d'ordre « vivre et travailler au pays », à la fin des années 1970. Dans ce cas, la cessation de l'activité engageait bien plus que les seuls travailleurs, à savoir l'intégrité économique d'une région toute entière. Mais Segrestin remarquait que le combat mené à l'époque ne pouvait être expliqué que par le péril encouru ; il fallait qu'il y eu d'abord une communauté d'action, construite dans la patience des pratiques quotidiennes, et pouvant, à cette condition, déployer son action sur le registre de la mobilisation collective.

Il me semble que le cas étudié ici redéfinit ce préalable. Avant la mobilisation, les acteurs entretiennent des relations fonctionnelles — chacun à sa place — au sein d'une organisation par projets, faisant continuellement varier la composition des équipes, les durées d'engagement, les lieux de tournage, etc. Toutefois, durant les années 2000, l'accroissement du nombre de délocalisations a entamé la possibilité même des engagements pour la main d'œuvre résidente en France. Dans ce contexte, la perspective d'une disparition des studios de Bry s'est présenté comme une menace d'aggravation du déficit de tournages. Alternativement, la mobilisation a suscité l'engagement d'une communauté d'action professionnelle alliée à certains élus locaux, délibérément orientée vers la préservation d'une activité située, en réaction à une gestion déterritorialisée des actifs immobiliers. Après la reprise, les studios sont le foyer d'une célébration de l'activité, les vœux du maire dans les studios en janvier 2016 rassemblant des centaines d'habitants de la commune¹⁰⁰³, avant une fête destinée aux professionnels, invités par Transpalux, quelques mois plus tard.

Mais, l'enjeu du studio n'est pas réductible à un enjeu local. À partir de son ici, on voit le cadre national devenir l'horizon de l'action efficace, à travers le rehaussement du crédit d'impôt. L'espace national apparaît ainsi, non seulement comme celui dans lequel s'est constitué l'essentiel de l'expérience et de la mémoire professionnelle, lisible dans les écrits de chefs décorateurs (Barsacq, 1970, Trauner, 1992), mais comme périmètre effectif des principales institutions du secteur : outil, soutien financier public, droit du travail, protection sociale, formation. Face à l'initiative des agents économiques, les instances institutionnelles auraient limité leur action à « un coup de fil » de la Ministre (chef décorateur) ayant

1003 « Bry-sur-Marne : les habitants découvrent leurs mythiques studios », *LeParisien.fr*, 17/01/2016.

favorisé le dénouement du conflit. Mais ce constat doit être pondéré a posteriori, par les effets du crédit d'impôt. Le résultat de ce type de subvention apparaît ainsi comme l'inverse d'autres dispositifs d'investissement public, non contraignants au point de vue de la localisation¹⁰⁰⁴ et interrogent la supposée incapacité de l'Etat à l'occasion de « contre-propositions industrielles » (Berton, 2018).

Conclusion intermédiaire

Si le cas étudié s'inscrit dans une longue succession de luttes pour les studios (chapitres 4 à 6), il nous semble révélateur des conditions actuelles d'une mise en concurrence, dans laquelle l'Etat n'a pas le moindre rôle : la cession de la SFP au privé a ainsi représenté une césure, les studios de Bry-sur-Marne devenant à cette occasion un support de rentabilité dépendant d'intérêts patrimoniaux privés. À terme, le rapport des acteurs à l'outil — comme usager et/ou locataire-exploitant d'une part, comme propriétaire bailleur d'autre part — a révélé des perspectives contradictoires : condition de possibilité des projets productifs *versus* levier de spéculation. S'en est suivi la formation d'un acteur pluriel, engagé dans le maintien de l'activité économique, à contre-pied de l'idée courante de la désagrégation de l'action collective sous contrainte de flexibilité. La défense du studio s'est ainsi construite dans l'établissement de liens entre les professionnels et les représentants de l'intérêt général que sont les élus locaux, dans un horizon d'action délimité par le périmètre d'une vaste entreprise ciné-audiovisuelle nationale, caractérisée par un outil préservé, la continuité de l'investissement et un bassin d'emploi réparti sur le territoire. L'existence des studios n'était toutefois pas acquise : à la fin de l'été 2017, les techniciens apprenaient qu'à l'issue d'une négociation parallèle, Nexity, promoteur immobilier de dimension mondiale, s'en était rendu propriétaire en rachetant Nemoa, ce qui a relancé la question de leur avenir. Ce n'est qu'en juillet 2019 que l'action collective trouve un aboutissement pérenne, avec l'annonce officielle du développement d'un « pôle d'excellence européen et mondial » de production audiovisuelle et cinématographique, soutenu par la ville et la région Ile-de-France¹⁰⁰⁵. En parallèle, une réflexion institutionnelle entend contribuer à redéfinir les protocoles de production, en faveur d'une relocalisation nationale de la production.

1004 À l'image du très médiatique « crédit d'impôt compétitivité emploi » (CICE) : « Emploi : le bilan décevant des premières années du CICE », *LeMonde.fr*, 29/09/2016.

1005 « Bry-Sur-Marne, les studios, grâce à la mobilisation de tous ». *Spiac-Cgt.org*, 12/6/2019.

3. La croisée de la qualification et de l'investissement public : le cas de la réforme d'agrément

Le 1er septembre 2015, la présidente du CNC¹⁰⁰⁶ s'adresse au directeur général d'UGC, Alain Sussfeld, afin « de mener une mission de réflexion et de lui transmettre des propositions pour adapter et moderniser le système de l'agrément qui n'a pas évolué depuis une quinzaine d'années ». On l'a vu, l'agrément des films de long métrage conditionne l'accès aux diverses formes de soutien financier du CNC. Or cette réforme intervient en plein essor de la délocalisation des productions. Dans ce contexte, l'articulation entre qualification et investissement est resaisie, dans une perspective de relocalisation.

En guise d'ouverture finale de cette thèse, cette section entend saisir l'équipe par le biais de l'analyse qu'en produit le rapporteur du CNC en juin 2016¹⁰⁰⁷. À cette fin nous procédons en deux temps. D'abord, nous présentons la procédure d'agrément (3.1) avant de restituer son projet de réforme et la lecture qui en sera faite au point de vue des équipes elles-mêmes (3.2).

3.1. Présentation de l'agrément

De la lecture de Gimello-Mesplomb (2003 ; 2014) sur les premières années de l'avance sur recettes, il ressort que le CNC se manifeste surtout comme maison de producteurs liés aux fonctionnaires du ministère de la Culture (chapitre 5). Qu'en est-il advenu plus récemment ? Un regard sur la structure du CNC fin 2016, tel que le présente son site internet, nous apprend que le dispositif de financement s'est diversifié. Le CNC compte dorénavant 53 commissions, dont 18 pour le cinéma¹⁰⁰⁸, correspondant en général à un dispositif de spécifique de soutien. Parmi toutes ces commissions, celle d'agrément a pour objet de vérifier la conformité des projets de film à un certain nombre de critères, conditionnant la délivrance des aides.

Selon le site du CNC, cette commission réunit des « personnes qualifiées du point de vue financier, technique et artistique ». Si l'agrément est délivré par le président du CNC, un producteur siégeant actuellement dans l'une d'entre elles nous indique : « *Le CNC ne décide de rien. Dans les commissions*

1006 Frédérique Bredin.

1007 Alain Sussfeld, Mission sur la réforme de l'Agrément, rapport, juin 2016 ; cf. <http://www.cnc.fr/web/fr/actualites/-/liste/18/7553447>.

1008 Et par ailleurs, 9 pour l'audiovisuel et la création numérique, 6 pour l'innovation, la vidéo et les industries techniques, 8 pour la création, les territoires et les publics, 1 pour le patrimoine cinématographique, 9 pour les affaires européennes et internationales, 2 pour les affaires financières et juridiques. Source : <http://www.cnc.fr/web/fr/liste-des-commissions-et-decisions-de-nomination>

on ne trouve que des professionnels ». Dans un premier temps, nous verrons de quels professionnels il s'agit (3.1.1) avant de décrire la manière dont se déroule la procédure d'agrément (3.2.2.).

3.1.1. La commission d'agrément

Les informations relatives à la composition des commissions du CNC sont aujourd'hui publiques. S'agissant de la commission d'agrément, elle compte vingt membres, auxquels il faut ajouter le président. Au jour de notre enquête, la présidence est assurée par le directeur général de la société Why Not Production. Alain Sussfeld, directeur général d'UCG est vice-président. Ils ont été nommés par la présidente du CNC. Les autres membres sont « désignés par leur organisation professionnelle ».

Les producteurs constituent le groupe le plus représenté, avec sept membres sur vingt, auxquels il faut encore ajouter le président de la commission. Pour les employeurs, on trouve encore deux autres activités représentées, les industries techniques (2 représentants) et la distribution (1 représentant).

Les représentants de la collectivité de travail sont au nombre de huit : deux réalisateurs, un directeur de production, un directeur de la photographie (soit les trois postes les mieux rémunérés dans la classification conventionnelle), enfin deux « salariés » et deux « acteurs ».

Enfin, on trouve un auteur et une « personnalité », dite « qualifiée au titre de son activité de réalisation et de production ».

Au regard de la composition de la commission d'agrément, on peut donc considérer que les « professionnels » mentionnés dans la citation plus haut réfèrent avant tout à des producteurs mandatés par des organisations représentant des sociétés de taille diverse. C'est au regard de cette domination légale (Weber, 1995) des producteurs et plus largement des employeurs qu'il faut considérer la fonction du CNC, celle « de rapprocher les points de vue et de fournir un certain nombre de possibilités d'accord sur la politique à suivre » (Bonnell, 1978, p. 313).

3.1.2 : La procédure d'agrément

Pour les sociétés de production, la procédure d'agrément se divise en deux étapes. Première étape : la délivrance (facultative) de l'agrément des investissements, qui conditionne l'accès du producteur au compte de soutien (préalablement constitué par les entrées de ses précédents films). Deuxième étape : la délivrance l'agrément de production proprement dit, obligatoire pour tous les films et donnant lieu à la comptabilisation des droits ultérieurs pour le producteur¹⁰⁰⁹. Cet agrément est délivré une fois que le

1009 Le principe général du soutien est la proportionnalité aux recettes générées (pondérée par divers facteurs, notamment la décote en fonction des points au barème de l'agrément). Pour donner une idée des montants impliqués, indiquons que, pour les années 2010, un film agréé avec plus de 80 points (sur 100) au barème permet

film est réalisé. Les sommes calculées sont inscrites sur les comptes ouverts au CNC au nom des entreprises de production bénéficiaires.

Pour analyser les demandes, la commission se sert de deux grilles complémentaires : le barème européen et le barème national d'agrément. On parle de barème, car ces grilles servent à comptabiliser, sur une base de 100 points, si un certain nombre de critères sont remplis par les films candidats. Ces critères se répartissent en plusieurs catégories : la langue du film, son identité culturelle et territoriale, la composition des équipes de travail et la chaîne de production mobilisée. Chaque fois qu'un critère est rempli, le film obtient un certain nombre de points, les droits financiers ouverts dépendant du nombre total de points obtenus. Ces critères valent aussi bien pour la génération du soutien que pour l'investissement dans un nouveau film.

3.2. La réforme du barème d'agrément : éléments de contexte

Dans son rapport sur le barème d'agrément, Alain Sussfeld se donne pour objet de définir les cadres normatifs de la production de films. Pour ce faire, le texte explicite d'abord les enjeux contemporains du soutien (3.2.1), suite à quoi le poids respectif de chaque critère est analysé : l'identité culturelle (3.2.2) puis la composition des équipes, celle-là qui supposait autrefois la détention de cartes d'identités professionnelles (3.2.3). Viennent ensuite les moyens techniques, engageant directement la localisation de la production. Enfin, la réflexion se conclut sur l'articulation de l'agrément au crédit d'impôt (3.2.4) et sur l'hypothèse d'un élargissement de la commission d'agrément (3.2.5).

3.2.1. La visée de la réforme

L'obsolescence de la version en vigueur du barème d'agrément (datant de 1999) constitue le point d'entrée du rapport. Cette version « permet de moins en moins de maintenir les tournages en France » (p. 12) du fait de la concurrence fiscale étrangère et d'une main d'œuvre « très bon marché », notamment dans les pays de l'Est européen. Sussfeld rappelle que « la France a réagi en instaurant, en 2004, un crédit d'impôt domestique » (*ibid.*). Plusieurs fois revu, ce crédit d'impôt passe en 2016, c'est-à-dire au moment où Sussfeld rédige, de 20% à 30% des budgets de films, et est élargi à l'ensemble de la production cinématographique (et non limité aux films d'un maximum de 3,6 millions d'euros comme auparavant). Cet élargissement est assorti d'un plafond de 30 millions d'euros. Selon Sussfeld, cette révision du crédit d'impôt « devrait conduire beaucoup de films et en particulier les films chers, c'est-à-dire ceux qui justement ont tendance à se délocaliser (...) à reconsidérer les arbitrages jusque-là en faveur de la délocalisation » (p. 24).

au producteur de voir son compte de soutien alimenté à hauteur de 0,90 euro par ticket vendu dans les salles, sur les 500 000 premières entrées, c'est-à-dire 450 000 euros.

Dans ce contexte, la question se posant au rapporteur devient d'articuler le barème d'agrément au crédit d'impôt, afin de consolider les conditions de retour des productions en France. Mais, la réforme du barème doit prendre aussi en compte les évolutions techniques et organisationnelles liées à la numérisation d'une partie des activités. À cette fin, les préconisations du rapport passent par la redéfinition des différents critères du barème.

Dans sa précédente version, ce dernier établissait « une pondération de la génération du soutien producteur (...) en fonction des éléments techniques et artistiques français ou européens pris en charge par le producteur établi en France » (p. 12). Sans que c'en eut été l'objet, le barème avait déjà un effet « localisant » (*ibid.*), qu'il s'agit de renforcer. Les axes de rénovation du barème sont ainsi les suivants : la place de la langue française dans l'écriture cinématographique ; un élargissement de la prise en compte des intervenants sur le film, ce qui réfère en fait à la composition de l'équipe ; en prolongement, la prise en compte des effets visuels, du tournage jusqu'au traitement de l'image en postproduction.

En partant de la division existante du barème en groupes de 20 points (généralement subdivisés en sous-catégories), Sussfeld propose d'en réaménager le contenu. Ci-après figure un tableau comparatif synthétique, résumant les changements proposés. Ils opèrent dans le cadre d'une redéfinition d'un autre barème, dit « européen » et devant attester de l'identité « culturelle » du film.

Pour notre part, nous présenterons les transformations voulues par Sussfeld, en portant particulièrement notre attention sur les catégories engageant l'équipe, pour voir ensuite comment l'auteur entend articuler l'architecture proposée aux institutions existantes (crédit d'impôt et commission d'agrément). À noter enfin que l'analyse de Sussfeld, porte prioritairement sur les films de long métrage de fiction (donc ni sur les films d'animation, ni sur les documentaires pour le cinéma).

Tableau comparatif des deux versions du barème d'agrément

Barème initial	
20	Langue de tournage
10	Entreprise de production déléguée
10	Auteurs
20	Artistes interprètes
14	Techniciens collaborateurs de création
6	Ouvriers
20	Tournage et post-production
100	Total

Nouveau barème	
20	Langue de tournage
20	Entreprise de production française (8) Auteurs (12)
20	Artistes interprètes
20	Techniciens collaborateurs de création (9) Techniciens cadres et non cadres (11)
20	Lieux de tournage (5) Moyens techniques, traitement du son et de l'image (15)
100	Total

3.2.2. Le critère d'identité « culturelle » et « nationale » du film

Sussfeld prend acte que la délivrance de points sur critères culturels se décline en deux parties : l'identité européenne, et l'identité nationale du film (p. 9), respectivement incluses dans un barème européen et un barème national.

Le barème européen conditionne l'obtention de l'agrément national et le préfinancement des films par les chaînes de télévision elles-mêmes nationales.¹⁰¹⁰ Ce barème vise à attester de l'identité « culturelle » du film. Il compte 18 points, dont l'obtention fait jouer des critères de résidence et de nationalité sur une série de postes (auteur, scénariste, acteur, image, son, etc.). L'auteur propose de renforcer cette qualité « culturelle » en valorisant le critère « auteur », l'usage principal d'une langue européenne et le déroulement du tournage en Europe (p. 10). Le total du barème atteindrait alors 24 points, le seuil pour accéder à la qualification « européenne » passant de 14 à 18 points (*ibid.*).

Par la suite, l'essentiel de l'analyse porte sur la grille nationale, voulue « plus souple et plus sélective » (p. 12). Selon le rapporteur, la langue du film constitue ici un élément décisif, en constituant « un élément d'identification du cinéma français », conditionnant son attractivité sur le marché intérieur¹⁰¹¹. Ainsi, « les films tournés en langue française dits EOF (d'expression originale française) doivent tenir une place centrale au sein de l'offre de films » (p. 13). Par conséquent, Sussfeld reconduit la langue comme « un poste à part entière au sein du barème », représentant 20 points sur 100. Ils sont attribués si le film est réalisé intégralement ou principalement en langue française¹⁰¹².

Dans la suite du texte, l'identité européenne/nationale va continuer à parcourir les différents critères avancés, à travers la nationalité ou le lieu de résidence des différents protagonistes intervenant sur la production. De plus, leurs contrats de travail respectifs doivent désigner la loi française comme loi applicable.

3.2.3. La composition de l'équipe

Sussfeld porte ensuite son attention à ce qu'on pourrait appeler l'équipe de direction du film : la société de production (qui réunit les financements et embauche les équipes techniques) et l'équipe d'écriture, pour un total de 20 points. Une attention particulière est apportée à la composition de l'équipe d'écriture : chaque emploi supplémentaire au-delà du couple « auteur-réalisateur » (par exemple, pour les dialogues ou la création musicale) donne des points en plus. La visée est d' « inciter à un travail

1010 Celles-ci « doivent à la fois satisfaire des obligations d'investissement et respecter des quotas de diffusion des films européens et d'expression originale française (EOF) » (p. 9).

1011 Dans le même temps, Sussfeld reconnaît l'importance du cinéma étranger, et avant tout autre, états-unien, « pour réaliser de nombreuses entrées » (p. 13).

1012 Ou dans une langue régionale en usage en France.

collectif (...) en valorisant le travail d'écriture aux côtés de la réalisation » (p. 17)¹⁰¹³. Enfin, le décompte des points est affecté par la nationalité du droit applicable aux contrats de travail (des contrats de droit français apportant plus de points). 20 points supplémentaires peuvent être attribués pour les acteurs sur ces mêmes critères (p. 18).

Le rapporteur en vient ensuite à l'équipe de tournage, dits « Techniciens collaborateurs de création et Ouvriers » (p. 19). Il rappelle que le barème prévoit déjà un critère de nationalité ou de résidence des techniciens, ainsi que de nationalité du droit applicable aux contrats. La limite du dispositif existant tient dans le fait que plusieurs postes « pourtant essentiels à la fabrication du film » ne figurent pas au barème actuel. Ainsi, « pas de mention du poste de mixeur ni de celui de costumier ». Ces absences signifient que l'embauche de techniciens sur ces postes n'est pas encadrée par le barème et ne joue donc pas dans l'obtention de points.

Plus largement, Sussfeld se base sur la liste de fonctions figurant en annexe de la convention collective de la production cinématographique pour affirmer : « seulement 20 postes sur les 101 que compte cette annexe sont représentés au barème actuel de l'agrément ». Ce constat porte l'auteur à faire en sorte « que tous les postes qui participent à la production soient pris en compte pour l'attribution des points ».

Sussfeld divise cette question en deux : celle des cadres dits « collaborateurs de création » (9 points) et les autres (11 points). Ici, il faut s'arrêter plus en détail.

Dans la convention collective, les « cadres collaborateurs de création » désignent des chefs de poste, généralement choisis par le réalisateur. Sussfeld considère que les six postes concernés¹⁰¹⁴ sont essentiels à la fabrication d'un film : directeur de la production ; directeur de la photographie ; chef opérateur du son ; créateur de costumes (ou à défaut, chef costumier) ; chef décorateur (ou à défaut, ensemblier décorateur) ; chef monteur. Et le rapporteur de conclure : « A chacun de ces postes serait affecté 1,5 point pour un total de 9 points disponibles ».

Les autres techniciens sont désignés sous l'intitulé « Techniciens cadres et non cadres » (remplaçant les « techniciens collaborateurs de création » et « ouvriers »). Ici la logique est différente : il ne s'agit pas d'imposer l'embauche de techniciens pour des postes prédéfinis (ce qui reviendrait à imposer une clause d'équipe minimum). Au contraire, il s'agit de « laisser au producteur une totale liberté dans la composition de ses équipes » (p. 20). Sussfeld se situe ainsi dans un parfait alignement avec le discours de l'APC (et de la plupart des autres organisations de producteurs), qui disait précédemment : « *Il n'y a pas d'obligation d'embauche d'un premier costumier pour constituer une équipe. Ça fait partie de notre mandat depuis le départ. Il faut avoir une forme de liberté en fonction des films.* »

1013 Il s'agit ainsi, d'affecter respectivement 8 points à la société de production, 6 points à l'auteur-réalisateur, 4 aux autres auteurs et 2 à la composition musicale originale (p.18).

1014 En plus du réalisateur et hors réalisateur de publicités.

Pour conditionner le décompte des points à l'emploi de main d'œuvre localisée en France, le rapporteur fait jouer le critère de « masse salariale ». D'une part, la main d'œuvre doit être française, européenne ou résidente européenne et sous contrat de droit français. Sur cette base, les points sont obtenus au prorata de la masse salariale des équipes techniques sous droit français¹⁰¹⁵, sur la masse salariale totale des équipes techniques du film. Ce sous-ensemble se voit attribuer un maximum de 11 points. Cette liberté laissée au producteur relativement à la constitution des équipes, a été relevée dès la publication du rapport par diverses organisations professionnelles et syndicales comme réponse insuffisante à la question de l'emploi des équipes concernées¹⁰¹⁶.

Enfin, si les sociétés de production disposent de marge de manœuvre dans la composition des équipes, diverses dispositions de pondération doivent inciter à l'embauche d'équipes localisées en France. Dans le cas contraire, il s'agit de « pénaliser assez fortement le producteur qui ne prendrait pas à sa charge suffisamment de techniciens et ouvriers » (p.22).

3.2.5. *Lieu de tournage et moyens techniques*

En dernier lieu, le rapporteur s'arrête sur la relation de la production à divers prestataires (studios, location de matériel, gestion et traitement de données numériques, etc.). En la matière, l'auteur constate que l'actuel poste « tournage et post-production » présente un certain nombre de lacunes : il n'inclut ni les effets visuels, ni la gestion des données numériques, tandis que certains postes sont « obsolètes » (comme le laboratoire photochimique). De ce fait, « puisque l'assiette des dépenses prise en compte est incomplète, un film peut réunir l'ensemble des points de la post-production alors que plus de la moitié des dépenses globales est réalisée à l'étranger » (p. 24). De plus, l'auteur considère qu'« affecter 3 points au “lieu de tournage“ pour la fiction, compte tenu des enjeux de relocalisation, est insuffisant » (p. 22).

Alternativement, l'auteur propose de remplacer la catégorie unique « tournage et post-production » par le couple « lieu de tournage » et « moyens techniques, traitement du son et des images ». Au lieu de tournage reviennent cinq points¹⁰¹⁷ (contre trois points antérieurement) (p.22) ; quant aux autres moyens techniques, les points sont affectés selon la proportion de dépenses effectuées sur le territoire français (p. 24) pour un maximum de 15 points. Ce mode de décompte reproduit donc celui proposé les équipes techniques, laissant ainsi toute liberté au producteur d'employer les services tiers qu'il souhaite sur ces tâches. Cependant, « on peut espérer un effet dynamique de ce barème : lorsque le producteur réalise 60% des dépenses de post-production en France, sur le plan de la logistique, il n'a pas vraiment intérêt à délocaliser les 40% restants » (*ibid.*).

1015 Hors salaire producteur.

1016 Par ex. « Des collaborateurs/trices de création oublié(e)s ? », *Spiac-cgt.org*, 13 juin 2016; <https://spiac-cgt.org/collaborateurstrices-de-creation-oubliees/>; consulté en juin 2016.

1017 non sécables.

3.2.6. *L'articulation du barème au crédit d'impôt*

Selon Sussfeld, l'architecture rénovée du barème a « comme objectif d'essayer de conserver les caractéristiques culturelles de l'agrément », tout en adaptant sa délivrance à l'évolution « modes opératoires » (p. 24). Dans ce but, la compatibilité du fonds de soutien et du crédit d'impôt est primordiale. Ainsi, « un crédit d'impôt rénové (...) et un compte de soutien qui permet au producteur de disposer de quasi-fonds propres grâce au soutien automatique, constituent des atouts très forts en faveur de notre pays » (p. 32).

Mais, deux difficultés infléchissent cette perspective et doivent être surmontées (p. 34). Il s'y agit, premièrement, de remédier à une contradiction voulant que plus du soutien est investi, plus le montant du crédit d'impôt est affecté à la baisse, en circonscrivant les deux dispositifs. Deuxièmement, l'auteur propose une série de mesures pour mettre la génération du fonds de soutien en cohérence avec les efforts de localisation (p. 32-39) : revoir la dégressivité du soutien, remonter son seuil d'accès, etc.

3.2.7. *Vers un élargissement de la commission d'agrément ?*

En dernier lieu, Sussfeld envisage l'élargissement de la commission d'agrément. L'auteur reconnaît ainsi qu' « il est important que les filières soient représentées dans toutes leurs diversités », sous l'aspect de la taille des entreprises comme des genres représentés (fiction, documentaire, animation) » (p. 43). Mais cette hypothèse est repoussée : malgré la demande d'une diversité d'organisations professionnelles pour siéger en commission (scénaristes, agents, etc.), le rapporteur invoque le fait que la commission d'agrément « dispose déjà d'un nombre important de membres (p. 21) », que « le débat y est déjà assuré, la plupart des professions du secteur étant représentées » (*ibid.*). Finalement, il propose une augmentation légère du nombre de sièges (ou un arbitrage sur la qualité des suppléants), tout en s'en remettant à la décision finale du CNC.

Conclusion intermédiaire

La réflexion d'Alain Sussfeld relativement à la réforme de l'agrément nous permet de constater que, malgré un cadrage communautaire jouant principalement sur la nationalité des contrats de travail, le centrage économique national du dispositif productif reste prédominant. Sussfeld vise même à renforcer ce centrage, en faisant converger subvention publique et investissement privé au niveau national. Ce faisant, revenir sur son rapport a permis de restituer l'articulation entre la formalisation de la collectivité de travail dans la convention collective et la composition de l'équipe compte tenu des conditions d'agrément. La convention collective ne sert ainsi pas seulement de référence aux matières qu'elle aborde directement (les conditions d'emploi, d'activité, de rémunération des salariés des sociétés de production), mais aussi à une sphère d'action qui est extrinsèque à son texte : le soutien financier public à la production, que le rapporteur aborde dans l'optique d'une relocalisation de l'activité économique. Cette transversalité du fait conventionnel vient ainsi inscrire le collectif à l'intérieur du dispositif de soutien, sans que la représentation de ce collectif soit pourtant déterminante en commission d'agrément. Cependant, ce projet de réforme du barème reproduit, dès lors qu'il est question de la constitution des équipes, le positionnement adopté par le patronat en commission mixte paritaire : celle d'un libre choix. La composition des équipes se maintient ainsi expression d'un jeu de normes sur lesquelles organisations de salariés et d'employeurs visent à peser.

Conclusion du chapitre 8

Ce chapitre a montré la manière dont l'action professionnelle et syndicale vise à garantir les ancrages de l'activité, en dépit de protocoles de production pouvant imposer des contraintes largement étrangères au « projet filmique pur ». Pour les organisations de salariés, il s'agit de renouer avec l'esprit présidant à l'invention du fonds de soutien, visant à préserver les capacités productives du cinéma français après-guerre. Dans le contexte qui leur est contemporain, ces organisations entendent conditionner les aides financières à leur investissement en France. À sa manière, le rapport Sussfeld partage cette ambition, remobilisant l'articulation équipe/investissement du barème d'agrément, ce qui ne va pas sans évoquer d'anciennes convergences d'intérêts entre employeurs et employés du cinéma français. À cette réserve près toutefois, que, dans l'approche qu'il propose, la composition des équipes largement reste du domaine des employeurs.

Au demeurant, le vœu partagé d'une localisation nationale des productions se prolonge dans l'action en faveur de la préservation de l'outil de travail. Qu'on parle par exemple de studio ou d'auditorium, il s'agit de maintenir les équipements, qui constituent aussi des lieux de sociabilité professionnelle indispensables pour les travailleurs intermittents. La mobilisation pour la sauvegarde des studios de Bry-sur-Marne entre 2014 et 2015, exemplaire à cet égard, a ainsi donné lieu à une configuration d'acteurs alliant équipes de décoration, pouvoirs publics locaux et entreprise repreneuse (un loueur de matériel), obtenant (temporairement ?) gain de cause contre la spéculation sur la valeur des terrains.

Considérant avec Hughes (1996, p. 99) que les possesseurs de licence « revendiqueront un mandat pour définir les comportements que devraient adopter les autres personnes à l'égard de tout ce qui touche à leur travail », il nous semble fondé d'affirmer que la lutte pour le maintien des studios manifeste une revendication de même type. Il s'y agit de préserver les conditions de réalisation des produits selon des modalités organisationnelles et techniques considérées comme possibles et exigibles sur le territoire français. Une expérience du travail est en jeu, expérience conçue comme processus tendu vers la réalisation du produit et médiatisé par le recours au studio (comme à d'autres équipements). Il apparaît ainsi que la revendication au mandat n'est pas réductible aux professionnels tels que l'entend Hughes : ici, elle est assumée par des techniciens, dont le caractère professionnel est attesté par leur emploi récurrent dans des équipes de tournage. En outre, de manière alternative au militantisme d'une partie des artistes interprètes du spectacle, l'« horizon d'émancipation » (Grégoire, 2013, p. 136-158) de ces techniciens ne peut être conçu uniquement à l'aune du salaire hors emploi, puisqu'il inclut la délibération sur les modalités de financement et de gestion de l'ensemble des moyens mobilisés dans la mise en chantier de productions potentiellement lourdes, à la manière dont on parle de « fiction lourde » dans le secteur audiovisuel.

Conclusion de la troisième partie : la branche aux prises avec l'éclatement de la production

Le processus de négociation engagé au début des années 2000 permet la mise en cohérence de textes conventionnels nouveaux, notamment sur le plan des salaires dans la production audiovisuelle et la production cinématographique. En outre, ces conventions sont *étendues*, non sans extraordinaires tensions opposant, autour de la table de négociation, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés, aussi bien que les différentes organisations au sein même des deux collègues. Ainsi la branche est confirmée comme espace pertinent de régulation sociale (Reynaud, 1995). Des orientations récentes du ministère du Travail n'ont fait que confirmer ce poids historique de la branche : en 2017, alors que la fusion d'un certain nombre de branches est envisagé ou en cours, les négociateurs de la CMP du cinéma obtiennent la sanctuarisation de la branche, notamment par rapport à l'audiovisuel. Pour la CGT, l'enjeu pour le collègue employeur fragmenté du cinéma, était de ne pas tomber sous l'égide d'organisations patronales plus puissantes dans l'audiovisuel.

Mais la branche comme élément de structuration manque de sens dès lors que les productions quittent le territoire national pour embaucher des équipes à l'étranger. Cette dimension déstructurante des protocoles de production s'ajoute à la numérisation pour éclater le pipeline de production. Si les conventions collectives existantes peuvent s'accommoder de la redéfinition du contenu des fonctions accompagnant la numérisation, il en va différemment lorsque, par des délocalisations partielles ou totales et des fermetures de site, les conditions de possibilité mêmes du travail sont mises en cause. Cependant, c'est aussi l'expérience acquise dans l'exercice productif, complétée d'un travail d'enquête, qui fonde les professionnels expérimentés à se poser comme mandataires légitimes de ce que doivent être les conditions de production. Dans cette perspective, la convention collective est même remobilisée, comme référence visant à lier l'investissement, la localisation des emplois et celle des prestataires.

Partant de l'équipe, telle qu'elle cherche à se formaliser dans le droit conventionnel, notre perspective s'ouvre ainsi sur l'avenir de l'industrie. Une continuité historique forte du cinéma français se révèle : l'implication des équipes techniques (ou d'une partie d'entre elles) dans une expertise industrielle, se donnant pour objet le travail dans la nation. Le rapport aux producteurs est alors ambigu : l'attitude compréhensive que les équipes pouvaient entretenir vis-à-vis d'eux est sapé, dès lors que les pratiques salariales deviennent inacceptables. Lors de la mobilisation pour Bry, un prestataire territorialisé en vient même à remplacer la figure traditionnelle du producteur aventureux, risquant sa mise dans la production. Tout se passe comme si, moins la qualification se manifestait comme garantie de salaire, plus elle était saisie comme fondement dans la revendication à dire ce que doit être le travail dans ses différentes dimensions.

Conclusion

Au moment de terminer la rédaction de cette thèse, nous nous remémorons la manière dont un négociateur salarié nous faisait remarquer que d'un accord à l'autre, l'inclusion d'un « verre de vin » dans l'indemnité-repas de l'équipe avait disparu. Et il commentait, non sans malice : « Régression sociale ! ». Mais, au-delà de la plaisanterie, cette anecdote évoque, à nos yeux, le caractère en quelque sorte démiurgique du droit, capable de faire apparaître ou disparaître ce verre de vin, ce concentré de symboles et de partage (Champion, 2010). Et probablement certains négociateurs ressentent-ils, en dépit des longueurs, des inerties, en dépit des résistances adverses, une forme de joie de participer de l'advenue de l'expérience de l'équipe dans le sens voulu par eux et leurs mandants.

Cependant, un doute traversait tout notre processus d'enquête : qu'avions-nous à apporter à nos sources ? À des représentants syndicaux maîtrisant si finement les linéaments de la négociation ? À des professionnels nous gratifiant de leur récit d'expérience ? En fait, ce n'est qu'en rédigeant que nous est apparu ce que nous leur rendrions : un récit sur le travail qualifié. Enfin, ce récit, constitué selon une méthode qui emprunte à deux disciplines, pourrait être adressé aux sociologues qui nous ont formé, conseillé, orienté et aux historiens que nous avons lus.

Considérant qu'il ne suffit pas d'un auteur pour faire un film, nous avons proposé une sociohistoire des engagements, saisis dans des formes organisationnelles, elles-mêmes liées à des institutions juridiques. Il est apparu ainsi que l'exercice de l'équipe dépendait d'arènes de discours, où les syndicats, l'Etat et l'histoire jouent un certain rôle. Le Front populaire a précipité la conclusion des premières conventions collectives dans les laboratoires, studios et productions de films, puis à l'Occupation a amené la consolidation d'une profession délimitée par une carte d'identité professionnelle, etc. Des cristallisations se sont fait jour, c'est-à-dire des congruences entre l'Etat, les institutions sectorielles, des émergences par le bas de nouveaux métiers et culturellement, des discours donnant sens aux événements.

Ce faisant, notre hypothèse consistait à considérer qu'avec des matériaux d'archives, des lectures, des entretiens et l'observation de négociations contemporaines, nous pourrions dire quelque chose de la qualification du travail, à travers le cas du cinéma. À cette fin, nous avons tenté de reconstruire la relation entre la forme projet et la forme équipe, au fil des évolutions du droit, des politiques, des statuts, des métiers, etc. Il a fallu faire tenir ensemble plusieurs séries de phénomènes, de dimensions de l'expérience productive, passant par les catégories de l'entendement au travail, le processus de travail, le financement. Ces différentes dimensions devaient être mises en récit, dans leurs articulations réciproques.

Ainsi, on a vu passer le cinéma d'un artisanat entrepreneurial au salariat à la qualification. Dans cette évolution, les travailleurs se réunissent d'abord à l'aune du métier, puis du produit, dans un processus du cours duquel la branche s'affirme comme espace de structuration des relations professionnelles. Passant au second plan pendant l'Occupation, la branche est reconduite à partir de l'après-guerre. La convention collective ressaisit alors dans un langage commun des collectivités, ouvrière et technicienne,

auparavant séparées et dorénavant réunies autour d'une industrie de projet. La branche assoie un monde de production qui se développe à la Libération et participe alors probablement de la « splendeur parisienne », de même que l'aéronautique et la couture (Salais *et al.*, 1993).

Au fil de ce parcours, la qualification du travail, référant à la convention collective de branche, se substitue à la licence professionnelle : à partir du milieu des années 1970, en relation à une diversification de l'offre d'emplois et de produits, le principe de marché fermé perd de sa portée, tandis que la convention collective se présente à nouveau comme support d'amalgamation d'individus qui viennent d'horizon différents. Dans la production audiovisuelle d'abord, la production pour le cinéma ensuite, les identités de métier (monteur, décorateur, etc.) sont formalisées à l'aune de la qualification du travail, conçue comme une hiérarchie des postes et des salaires. De ce point de vue, la convention collective rend le métier véritablement possible : c'est au regard de la division du travail et des salaires définis dans la convention collective que le métier sort de l'ombre, qu'on est reconnu comme professionnel. Ainsi, le métier change de sens : il ne désigne pas l'indépendance conférée par une technique possédée, mais l'insertion fonctionnelle dans un séquençage du travail collectif. Il en va de même du « compagnonnage », qui ne désigne pas l'expérience d'ouvriers invisibilisés sous l'égide d'un maître artisan, mais la progression sur une échelle de qualification.

Au regard de cette trajectoire, la périodisation de Grégoire (2009 ; 2013) touchant les horizons d'émancipation — corporation, emploi, socialisation des ressources — des intermittents du spectacle, du fait même d'être puissamment heuristique, fait apparaître la collectivité technicienne dans sa singularité par rapport aux artistes, principalement étudiés par lui. Si l'horizon professionnel, puis celui du plein emploi font sens pour les techniciens ciné-audiovisuels, la difficulté surgit dès lors que l'horizon d'émancipation est conçu comme socialisation des ressources hors emploi, à la manière dont l'envisagent aussi Bureau *et al.* (2012). En effet, pour les équipes technico-artistiques, le travail n'est pas seulement une performance, mais s'accomplit dans un produit stabilisé, réalisé à partir de moyens organisationnels, techniques et financiers, qui dans leur expérience, sont réunis à l'initiative d'un producteur. L'« horizon d'émancipation » doit alors saisir ce cadre, au sein duquel la qualification, comme support de reconnaissance de la qualité du travailleur, dans les dimensions de l'expertise, de la responsabilité ou encore du salaire, se manifeste comme enjeu crucial. La diversification des parcours, manifeste dans les années 1980 et qui évoque une forme locale du passage à la logique compétence (Monchatre, 2007), se présente ainsi à la CGT comme l'occasion d'élargir la portée de la qualification d'un secteur à l'autre.

Outre la branche, l'équipe s'est aussi constituée en référence à un autre support, si l'on peut dire : la nation, comme espace de réintégration de l'activité suite à la désintégration des grandes compagnies initiales. En relation à un environnement mobile, la nation se manifeste comme centre institutionnel, à partir duquel s'élabore la définition opérationnelle du « film français ». De cette façon, le cinéma peut

se décomposer en projets. Donc, ce n'est pas l'entreprise qui structure, mais la branche liée à des coordinations institutionnelles et financières nationales, constitutives d'une entreprise France.

Cette relation branche/nation s'accompagne d'un dédoublement des relations professionnelles : au-delà de la dite négociation collective, les organisations professionnelles et syndicales s'adressent aux instances centrales de coordination, qu'il s'agisse du Centre national de la Cinématographie, du ministère de la Culture ou de celui du Travail. Au croisement de la branche et de l'Etat se jouent ainsi les protocoles de formation de l'équipe. Celle-ci apparaît ainsi comme l'expression de normes élaborées ailleurs que dans l'acte de travail. Cet ailleurs, inconnu des caméras de cinéma, probablement exotique pour des réalisateurs-auteurs, correspond à des salles de concertation, de négociation ou autres arènes de confrontation sociale. Ce faisant, l'intégration nationale du cinéma français, réalisée par deux fois, mène à considérer que, parmi les acteurs identifiés des relations professionnelles, ce ne sont pas seulement les employeurs qui mènent le jeu : l'Etat et la CGT jouent, de longue date, un rôle moteur dans l'édification de coordinations productives pérennes.

La liaison branche/nation est ressaisie de manière chronique. C'est par exemple le cas, lorsque la codification du contrat de travail et de la protection sociale, relatives à ceux qu'on appelle dès lors les intermittents du spectacle, est appropriée par la branche, désireuse de conserver son autonomie dans la fixation de ses régulations internes. Le CDD-U se manifeste ainsi comme ce qui permet une circulation d'un emploi à l'autre. Codifié, l'emploi discontinu ne correspond pas à une précarisation, mais à un élément de structuration. Enfin, dans le cadre du nouvel ordonnancement des normes, la branche demeure cruciale, du fait même de la logique de projet. Le cinéma donne ainsi exemple d'une cité par projets (Boltanski *et al.*, 1999), qui repose sur la branche. Cela appelle un regard sur la convention collective du cinéma, qui soit un regard instituant.

Cette institution de la branche, on peut la situer dans le prolongement de celle du salariat, comme grammaire juridique des engagements (Didry, 2016). Dans cette optique, la qualification se présente elle-même comme un prolongement du contrat de travail. Ce dernier se manifeste ainsi comme support de droits et condition d'exercice de la qualification. Ce point se manifeste en toute clarté, dès lors que le contrat de travail est mis en cause. Un communiqué du syndicat des techniciens CGT l'indique bien. Le texte est intitulé « Contre la fin du salariat dans nos secteurs de la production, de la prestation technique, ne pas s'y résoudre »¹⁰¹⁸ et paraît sur le site internet du syndicat le 17 juin 2017, c'est-à-dire la veille du second tour des élections législatives succédant à l'élection d'un nouveau Président de la République. À cette date, le projet présidentiel portant sur de futures ordonnances visant à refondre le Code du Travail est déjà connu :

1018 Cf. <http://spiac-cgt.org/dimanche-debut-de-fin-salariat/>

L'existence de Conventions collectives dans nos secteurs, obtenues de hautes luttes, leur amélioration, la conquête de nouveaux droits reposent essentiellement sur le maintien du salariat.

Certes, quelques garde-fous existent, notamment dans la production cinématographique et pour les longs métrages de films d'animation. L'obtention des aides est soumise à l'exigence du salariat des professionnels du secteur, mais on sait à la fois les dérives et la fragilité de tels dispositifs. La fourniture de matériel, par exemple, fait d'ores et déjà l'objet d'une facturation, certains métiers apparus tardivement dans les filières de production et au prétexte d'outils particuliers entérinent aussi de telles pratiques autour de l'auto-entreprenariat, et de la micro-entreprise.

Bien entendu, mais peut-être faut-il le rappeler, notre propos n'est pas de culpabiliser les salarié(e)s, d'autant que celles et ceux qui peuvent être amené(e)s à accepter ces "usages" n'ont, le plus souvent, pas d'autres choix pour travailler.

Alerter des menaces qui pèsent sur le maintien du salariat dans notre pays est de notre responsabilité d'organisation syndicale.

Après, nous avons une responsabilité individuelle, notamment nous devons rester vigilants quant à nos choix, décisifs dans cette période, de donner une majorité écrasante à celles et ceux qui sous motifs de "modernité" ou de liberté veulent en découdre avec le Code du travail, comme si, l'abandon de règles qui fondent le pacte républicain était de nature à créer de l'emploi.

Et quand bien même cela créerait de l'emploi ? Souhaitons-nous vivre dans une société façon "Uber", à espérer nuit et jour que notre téléphone sonne pour une mission de quelques heures rémunérées au plus bas sans perspective autre d'avenir que celle d'assurer notre survie ?

C'est à la résolution de ces questions que nous serons invité(e)s dimanche prochain.

Ce texte met ainsi en relation un scrutin politique et les enjeux induits en termes d'activité économique des travailleurs : le vote pour la majorité présidentielle est implicitement désigné comme validant un processus de dés-institutionnalisation du salariat. Le risque est d'ériger la relation donneur d'ordre-prestataire en substitut du lien d'emploi et des droits afférents. Autrement dit, de substituer au salaire à la qualification et autres garanties collectives le revenu commercial et ses possibles aléas, comme dans un retour du travail à façon, en vigueur dans les toutes premières années du cinéma.

Ce communiqué signifie ainsi qu'il pourrait ne pas y avoir de qualification, *a fortiori* dans le cas du cinéma. En un sens, cela fait apparaître que la qualification intervient dans un capitalisme, qui n'a pas besoin d'elle. Aucune mécanique ne prédétermine son institutionnalisation. Pour cette raison, il nous a

été nécessaire d'adopter du recul, pour appréhender sa dynamique propre, moins mûe par les progrès techniques ou par des métiers substantialisés, que par des normes et des relations professionnelles.

En outre, nous avons voulu montrer que, pour les salariés, la qualification se manifeste comme un appui au-delà des matières de la négociation collective, notamment touchant la préservation du financement, de l'outil ou encore de la localisation des productions. La qualification se présente ainsi comme support de légitimité, dans des mobilisations engageant l'avenir de l'industrie : l'horizon d'émancipation inclut la délibération sur les modalités de financement et de gestion de l'ensemble des moyens mobilisés dans la mise en chantier de productions potentiellement lourdes. Le lien qualification/investissement se manifeste alors, de manière chronique, comme articulation nodale de la revendication technicienne. Or ce lien donne un autre éclairage sur la qualification comme support d'institutionnalisation de l'équipe : elle semble pouvoir jouer un rôle, non seulement dans l'exercice de collectifs de projet, mais aussi au cœur de la redéfinition de protocoles de production, en lien aux évolutions organisationnelles et techniques (Benghozi *et al.*, 2019 ; Rot, 2019) ainsi qu'au développement de nouvelles grandes firmes (Engel, 2014).

Archives

1. Sur les débuts de l'industrie du cinéma (1895-années 1920)

Archives publiées

Carou, Alain, Laurent, Le Forestier, 2007, *Louis Feuillade, Retour aux sources. Correspondance et archives*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Association française sur l'histoire du cinéma/Gaumont, Paris.

Fondation Jérôme Seydoux-Pathé

- Dossiers administratifs.
- Cahiers des ingénieurs : 33005 ; 33009 ; 33014 ; 33017.
- Carnet Mayer : <http://www.fondation-jeromeseydoux-pathe.com/repertoire-mayer>

Cinémathèque française

Commission de recherche historique (CRH) :

- 105-B4 : Hugues Laurent, *Souvenirs de la maison Pathé de 1904 à 1906*.
- 49-B2 : Le cinéma muet français : réunion du 7 février 1948.
- 57-B3 : Robert Boudrioz et le problème du décor : réunion du 2 juillet 1948.
- 69-B3 : Les sociétés Gaumont et Pathé : réunion du 24 novembre 1951.

« Convention collective nationale de travail, techniciens de la production cinématographique », dans *La Cinématographie française*, 19 novembre 1937, n°994, p.17.

2. Sur l'entre-deux-guerres

Archives nationales

- CE 115 : Rapport de Maurice Petsche publié en annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1935 de la Chambre des députés, numéro 5583, Session de 1935.
- CE 87 : Rapport présenté par M. de Carmoy, inspecteur des finances, sur « l'industrie cinématographique », 10 juillet 1936.
- F 22 1605 : Cinéma : convention collective entre la Chambre syndicale française de la production des films et le Syndicat des techniciens de la production cinématographique, Paris, 15 novembre 1937 ; avenant du 20 décembre 1937 ; additif du 21 mars 1938 ; extension : 3 août 1938.
- F 22 1606 : Seine : convention collective entre la Chambre syndicale des industries techniques de la cinématographie et le Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film, Paris, 23 juin 1936. Convention collective entre le Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film et la section fédérale des travailleurs de l'industrie du film (CGT) et la Chambre syndicale française des distributeurs de films. Convention collective entre la Chambre syndicale des industries techniques de la cinématographie (section des usines de tirage) et le Syndicat des cadres de la cinématographie et la Fédération professionnelle du film ; Paris, 22 décembre 1937.

Archives départementales de Seine Saint Denis

- 65 J 35 : *Le Spectacle*, de n°84, juillet 1932 à n°131, mai-juin 1939.
- 65 J 237
- 65 J 52 : *Le travailleur du film, organe du syndicat général des travailleurs de l'industrie du film* : de n°1, juin 1936 et n°12, décembre 1937.
- 65 J 244 : Syndicat général des travailleurs du Film (SGTF) : courrier ; circulaires ; procès-verbaux de réunions du Conseil syndical, 1934-1985. *Le technicien et l'ouvrier du film*, n° 10, décembre 1946.
- 65 J 245 : Syndicat général des travailleurs du film : bulletins d'information, 1939-1976.

Bibliothèque Nationale de France (gallica.fr)

- *Le travailleur du film*, 18 novembre 1936.
- *Le Travailleur du film*, 2ème année (nouvelle série) n°2, 18 novembre 1936.

Cinémathèque française

Germaine Dulac, 292 B19 : *La Marseillaise* de Jean Renoir (1937).

3. Sur l'Occupation

Archives départementales de Seine Saint Denis

65 J 237 : Rapport, note et projet concernant la réorganisation de l'industrie cinématographique, 1941.

Cinémathèque française

Pierre Autré

- 1 B1 : C.O.I.C. : Mise en place et organisation. 1940 – 1944.
- 2 B1 : C.O.I.C. : Compte rendu de séances. 1941 – 1944.
- 11 B2 : C.O.I.C. : Collaborateurs de création. 1941 – 1943.
- 14 B2 : C.O.I.C. : Statistiques : 1941 – 1944.
- 17 B2 : C.O.I.C. : Services des industries techniques. 1941 – 1943.
- 21 B2 : C.O.I.C. : Documentation sur l'industrie cinématographique. 1940 – 1944.
- 25 B3 : Bilan de trois ans et demi de production française. 1940 – 1944.
- 43 B4 : « Note sur l'industrie cinématographique ». 1941.

Crédit National

- 7 B7 : *La Nuit Fantastique*. 1941 – 1944.
- 28 B21 : *La Grande espérance*. 1941 – 1942.

4. De 1945 à nos jours

Archives nationales

20050582/1 - 20050582/5 : Centre national du cinéma et de l'image animée (1946-....)

19930055 2, Service juridique et technique de l'information et de la communication

- ORTF 1968-1969 ; Rapport Diligent

19920053 13, Cabinet de Georges Fillioud, ministre de la Communication puis secrétaire d'État chargé des Techniques de la communication

- Syndicat et revendications.

- Personnel intermittent.

19920053 15, Cabinet de Georges Fillioud, ministre de la Communication puis secrétaire d'État chargé des Techniques de la communication

- Conventions collectives, 1984 et suivantes.

19890343 1, Conseiller technique auprès du ministre chargé de la Culture

- Culture, 1986-1988.

Archives départementales de Seine Saint Denis

- 65 J 237 : *Le technicien et l'ouvrier du film*, n° 10, décembre 1946.

- 65 J 244 : Syndicat général des travailleurs du Film (SGTF) : courrier ; circulaires ; procès-verbaux de réunions du Conseil syndical, 1934-1985.

- 65 J 245 : Syndicat général des travailleurs du film : bulletins d'information, 1939-1976.

- 65 J 36 : *Le Spectacle*, de numéro spécial, août 1945 à n°25, décembre 1955 ; n°197, mai 1986 ; n°209, novembre 1989 ; n°228 juillet-août 1993 ; n° 237, mai 1995.

Bibliothèque Nationale de France (gallica.fr)

- *Bulletin officiel du CLCF*, n°1, 23 octobre 1944.

Centre de documentation du CNC

- Bulletin d'information du CNC, n°19.

- Bulletin d'information du CNC, n°26.

Cinémathèque française

Crédit National, 1513 B663 : *Juliette ou la clé des songes*.

Lucien Aguetand

- 60 B6 : Documents concernant le syndicat des techniciens de la production cinématographique française (1944-1965)
- 113 B7 : Raisons qui amènent les producteurs à délaisser peu à peu le travail en studio. 1952
- 172 B10 : Embauche de la main d'œuvres dans les studios cinématographiques (1944-1961).

Fondation Jérôme Seydou-Pathé

HIST-P-00000269 : Dossiers administratifs et juridiques, Convention collective personnel.

Fédération nationale du Spectacle (Paris)

- Documentation du bureau fédéral entre avril et novembre 1981.
- Multimédias. Première à Saint-Agulf, 16 mai 1987.
- *Clap*, Bulletin du Syndicat des Techniciens et Réalisateurs de la production cinématographique et audiovisuelle-CGT, n°19, mars 1995 ; n° 20, mai 1996 ; n°24, mai 1998.

Archives privées

Convention collective nationale production cinématographique, Ministère du Travail et de la participation, Journal officiel de la République française, n°3048, 1978 :

- Convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique du 30 avril 1950.
- Convention collective nationale des ouvriers indépendants des studios.
- « Accord "salaire" du 25 juillet 1978 ».

Bibliographie

Abbott, A., 1988, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, University of Chicago Press.

Adam, G. et Reynaud, J.-D., 1978, *Conflits du travail et changement social*, PUF, « Sociologies », Paris.

Akrich, M., Callon, M. et Latour, B., 2006, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Presses des mines, « Sciences sociales ».

Allen, Robert C., Gomery, D., 1993 (1ère éd. en anglais, 1985), *Faire l'histoire du cinéma. Les modèles américains*, Nathan Université, « Fac Cinéma », Paris.

Andolfatto, D. et Labbé, D., 2006, *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Seuil, « XXème siècle », Paris.

Andren, C., 1949, « L'assistant », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 128-145.

Alekan, H., 1999, *Le Vécu ou l'imaginaire*, Source La Sirène.

Alexandre, O., 2015, *La règle de l'exception. Écologie du cinéma français*, EHESS, « Cas de figure », Paris.

Andrieux, J.-Y. et Franbourt, D., 1993, *Le Technicien de l'audiovisuel*, Anthropos/INA, Paris.

Augros, J. et Kitsopanidou, K., 2016 (1ère éd. 2009), *Une Histoire du cinéma américain. Stratégies, révolutions et mutations aux XXème siècle*, Armand Colin, Paris.

Augros, J. et Kitsopanidou, K., 2009, *L'Économie du cinéma américain. Histoire d'une industrie culturelle et de ses stratégies*, Armand Colin, « Cinéma », Paris.

Autant-Lara, C., 1947, « La Chasse aux escargots », dans *Les Cahiers de la cinémathèque*, n°9, printemps 1973, p. 25.

Baecque (de), A. et Guigue, A. (dir.), 2004, *Le Dictionnaire Truffaut*, La Martinière, Paris.

Barnier, M., 2011, « Les premiers ingénieurs du son français », 1895. *Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.

Barsacq, L., 1949, « Le décor », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 191-207.

Barsacq, L., 1970, *Le décor de film*, Seghers, « Cinéma Club », Paris

Batardy, C., 2017, « Expliquer la rupture du Programme commun de gouvernement en septembre 1977 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°136, p. 115-129

- Beaulieu, M., 2007, « Le rôle central de Marcel L'Herbier dans la structuration des syndicats de l'industrie cinématographique », dans Véray Laurent (dir.), *Marcel L'Herbier. L'Art du cinéma*. AFRHC, p. 285-294.
- Becker, Howard S., 1988 (1ère éd. en anglais 1982), *Les Mondes de l'art*, Flammarion, « Champs arts », Paris.
- Becker, Howard S., 1985, *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.
- Beaud, S., 1996, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l' "entretien ethnographique" », *Politix*, n°35, p. 226-257.
- Belkacem, R. et Kornig, C., 2011, « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Economies et Sociétés*, série AB Socio-économie du travail, t. XLV, n°8, août, p. 1301-1327.
- Benghozi, P.-J., Salvador, E. et Simon, J.-P., « In the mood for technology ? » Numérique et cinéma, de nouvelles formes d'intermédiation / de nouveaux leviers de création ? », *Réseaux*, n° 217, La Découverte, p. 47 à 77.
- Benghozi P.-J. et Nicolas, B., 1995, « Stratégie individuelle ou mimétisme. L'organisation des studios de cinéma », *Vingtième Siècle*, n°46, avril-juin, p. 84-97.
- Bénichou, P., 1988, *Les Mages romantiques*, Gallimard, Paris.
- Benjamin, W., 2000 (1ère éd. en allemand 1972), « L'œuvre d'art à l'ère de sa reproductibilité technique » (première version), dans Benjamin Walter, *Œuvres, III*, Gallimard, « Folio essais », Paris, p. 67-113.
- Bergala, A. (dir.), 1985, *Jean-Luc Godard par Jean-Luc Godard*, éditions de l'étoile/cahiers du cinéma, Paris.
- Berthomé, J.-P., 2011, « Les décorateurs du cinéma muet en France », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Bertin-Maghit, J.-P., 1989, *Le cinéma sous l'Occupation. Le monde du cinéma français de 1940 à 1946*, Olivier Orban, Paris.
- Bertin-Maghit, J.-P., 1978, « Le cinéma français sous Vichy », *Cahiers de la Méditerranée*, n°16-17, p. 91-
- Berton, F., 2018, « Des contre-propositions industrielles d'origine syndicale des années 1970 aux expériences actuelles : quelles continuités ? », Communication en mémoire aux travaux de jeunesse de Jean-Pierre Huiban », Communication aux JIST 2018, CNAM, Paris.
- Berton, F., 2006, « Le lien compétence-individu, une relation ni directe, ni immédiate », Journée d'étude Usages sociaux de la notion de "compétence" : quels savoirs ? quels individus ?, mars, Paris.

- Bevort, A. et Jobert, A., 2011 (2ème éd.), *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*. Armand Colin, « U Sociologie », Paris.
- Billard, P., 1995, *L'Âge classique du cinéma français. Du cinéma parlant à la Nouvelle Vague*, Flammarion, Paris.
- Bleys, J.-P., 2018, *Claude Autant-Lara*, Institut Lumière/Actes sud.
- Bluwal, M., 1974, *Un Aller*, Stock, Paris.
- Boltanski, L., Chiapello, E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, « Nrf Essais », Paris.
- Boltanski, L., Thévenot, L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, « Essais », Paris.
- Bonhomme, B., 2017, « Le chef opérateur, la lumière et les effets visuels en France », *La création collective au cinéma*, n°1, p. 83-102.
- Bonnell, R., 2013, *Le financement de la production et de la distribution cinématographiques à l'heure du numérique*, rapport au CNC.
- Bonnell, R., 2006 (4ème éd.), *La Vingt-cinquième image, Une économie de l'audiovisuel*, Gallimard, Paris.
- Bonnell, R., 1978, *Le Cinéma exploité*, Seuil, Paris.
- Boriaud, C., 2011, « Le syndicalisme à l'épreuve de l'immigration en France dans la première moitié des années trente », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Bourdieu, P., 1979, *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit, « Le sens commun », Paris.
- Bourdieu, P., 1978, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 24, novembre, p. 2-22.
- Bourdieu, P., 1975, « L'ontologie politique de Martin Heidegger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 1, n°5-6, novembre, p. 109-156.
- Bourdieu P. et Passeron J.-C., 1964, *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*, Minuit, « Le sens commun », Paris.
- Bourdon, J., 2013, « Le service public de la radiotélévision : l'histoire d'une idéalisation », *Les Enjeux de l'information et de la communication*, vol. 14, n°2, p. 15-26.
- Bourdon, J., 2010, « Film ou vidéo », *Techniques & Culture*, n°54-55, p. 651-669.
- Bourdon, J., 1993, « Les réalisateurs de télévision : le déclin d'un groupe professionnel », *Sociologie du travail*, 35^e année, n°4, octobre-décembre, p. 431-445.
- Bourdon, J., 1990, *Histoire de la télévision sous de Gaulle*, Anthropos/INA, Paris.

- Boyer, R., 1987, *La Théorie de la régulation, Une analyse critique*, La Découverte, Paris.
- Boyer, R., 2002, *L'Année de la régulation*, n°6, Presses de Sciences Po, « Annuels », p. 125-194.
- Braunberger, P., 1987, *Cinémamémoire*, Centre Georges Pompidou-Centre national de la Cinématographie, Paris.
- Brigaud-Robert, N., 2011, *Les Producteurs de télévision. Socio-économie d'une profession*, Presses universitaires de Vincennes, Saint-Denis.
- Brouté, R., 2010, « La genèse des restructurations en France. Le tournant des années soixante », dans Didry C. et Jobert, A. (dir.), *L'Entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, PUR, « Economie et Société ».
- Burch, N., 2007 (1ère éd. 1991), *La Lucarne de l'infini. Naissance du langage cinématographique*, L'Harmattan, « Champs Visuels ».
- Burch, N., 1973, *Marcel L'Herbier*, Seghers, coll. « Cinéma d'aujourd'hui » n°78, Paris.
- Bureau, M.-C. et Corsani, A., 2012, « Le Nouveau Modèle : au-delà de l'assurance chômage », dans Bureau, M.-C. et Corsani, A. (dir.), *Un Salariat au-delà du salariat ?*, Presses universitaires de Lorraine, p. 273-291
- Bürger, P., 2013 (1ère éd. en allemand, 1974), *Théorie de l'avant-garde*, Questions théoriques, Paris.
- Campinos-Dubernet, M., Marry, C., 1986, « De l'utilisation d'un concept empirique : la qualification. Quel rapport avec la formation ? », dans Tanguy, L. (dir.), *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*. La Documentation Française, Paris, p. 197-231.
- Canudo, R., 1995, *L'Usine aux images*, Séguier, Paris.
- Cardon, V., Grégoire, M., 2013, « Les syndicats du spectacle et le placement dans l'entre-deux-guerres », *Le Mouvement Social*, n°243, p. 19-30.
- Carou, A., 2013, « De l'usage de l'idée d'auteur dans l'histoire de la production cinématographique en France, 1908-1937 », dans Gauthier Christophe et Vezyroglou Dimitri (dir.), *L'auteur de film. Histoire, généalogie, archéologie*, AFRHC, Paris, p. 59-68.
- Centre national de la Cinématographie (CNC), 2016, L'emploi dans les films cinématographiques. L'emploi intermittent dans le tournage des films d'initiative française de fiction agréés entre 2006 et 2014, « Les études du CNC », mai.
- Centre national de la Cinématographie (CNC), 2015, *La production cinématographique en 2014, bilan statistique des films agréés en 2014*. « Les études du CNC ».
- Centre national de la Cinématographie (CNC), 2014, *Evaluation des dispositifs de crédit d'impôt, Les Etudes du CNC*, octobre.
- Centre national de la Cinématographie (CNC), 2011. *1959. Toutes les données chiffrées / le Box-office*.

Centre national de la Cinématographie (CNC), 2007a, *Coûts des rémunérations dans le budget de production des films de fiction en 2006. Bilan statistique des films d'initiative française ayant reçu un agrément de production entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006.*

Centre national de la Cinématographie (CNC), 2007b, *Rémunérations des ouvriers et des techniciens dans la production cinématographique, (Analyse qualitative)*, octobre.

Champion, C., 2010, *Hors d'œuvre. Essai sur les relations entre art et cuisine*, Menu fretin, Paris.

Charlot, B. et Figeat, M., 1985, *Histoire de la formation des ouvriers, 1789-1984*, Minerve, Paris.

Chaudron, M., 2008, « Pourquoi la catégorie "film d'auteur" s'impose-t-elle en France précisément ? », *Sociologie de l'Art*, vol. 11-12, n°1, p. 101-138.

Choukroun, J., 2016, « Stratégies patronales et politiques du Front populaire dans le secteur du cinéma », communication à la journée d'étude *Front populaire et cinéma. Syndicalismes, politique et création*, Bobigny, Archives Départementales de Seine-Saint-Denis, 19 octobre.

Choukroun, J., 2007, *Comment le parlant a sauvé le cinéma français. Une histoire économique, 1928-1939*, Association française de recherche sur l'Histoire du cinéma, Cinémathèque euro-régionale, Institut Jean Vigo.

Choukroun, J., 2004, « Aux origines de « l'exception culturelle française » ? Des études d'experts au « Rapport Petsche » (1933-1935) », 1895. *Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°44.

Choukroun, J., 1997, « Contrôler les studios, un atout majeur pour les grandes compagnies françaises des années trente ? », dans Benghozi, P.-J. et Delage, C., *Une Histoire économique du cinéma français (1895-1995). Regards franco-américains*, L'Harmattan, « Champs Visuels », Paris, p. 111-126.

Confédération Nationale du Cinéma Français (CNCF), 1954, *L'Industrie du cinéma*, Société Nouvelle Mercure-CNPF, coll. « Les Monographies de la production française ».

Cottureau, A., 2002, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 57e année, n°6, p. 1521-1557.

Creton, L., 2014 (1ère éd. 2008), *L'économie du cinéma en 50 fiches*, Armand Colin, Paris.

Creton, L. (dir.), 2004, *Histoire économique du cinéma français. Production et financement, 1940-1959*, CNRS, « Cinéma et audiovisuel », Paris.

Creton, L. (dir.), 2002, *Le Cinéma à l'épreuve du système télévisuel*, CNRS, Paris.

Crom (Le), J.-P., 1998a, « "La profession aux professionnels" : La loi du 4 octobre 1941 sur l'organisation sociale des professions, dite Charte du Travail » dans Crom (Le), J.-P. (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'Histoire par les lois*, L'Atelier/Éditions ouvrières, Paris, p. 143-164.

- Crom (Le), J.-P., 1998b, « Une Révolution par la loi ? L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise », dans Crom (Le), J.-P. (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'Histoire par les lois*, L'Atelier/Éditions ouvrières, Paris, p. 165-178.
- Crozier, M., Friedberg E., 2014 (1ère éd. 1977), *L'Acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Seuil, « Point/Essais », Paris.
- Darré, Y., 2000, *Histoire sociale du cinéma français*, Paris, La Découverte, « Repères », Paris.
- Darré, Y., 1999 (1ère éd. 1986), « Les créateurs dans la division du travail : le cas du cinéma d'auteur », dans Moulin, R. (dir.), *Sociologie de l'art*, L'Harmattan, Paris, p. 213-222.
- Dehove, G., 1937, *Le contrôle ouvrier en France. L'élaboration de sa notion. Ses conceptions*, Paris, Librairie du Recueil Sirey.
- Demazière, D. et Gadéa, C., 2009a, « Introduction », dans Demazière, D. et Gadéa, C., (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte, Paris, p. 13-24.
- Demazière, D. et Gadéa, C., 2009b, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte, « Recherches ».
- Demouveau, M., 1971, « La scission de la C.G.T. à Lille - Roubaix - Tourcoing (1920-1922) », *Revue du Nord*, tome 53, n°210, Juillet-septembre, p. 459-493.
- Denis, S., 2011, « À la recherche du monteur. La lente émergence d'un métier (France, 1895-1935) », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Depétris, F., 2008, *L'Etat et le cinéma en France : Le moment de l'exception culturelle*, L'Harmattan, « Logiques politiques », Paris.
- Dhoquois R. et Jeammaud A., 1980, « Effectivité ou ineffectivité de la protection légale », dans *Le Droit capitaliste du travail*, Presses universitaires de Grenoble, « Critique du droit », p. 59-88.
- Dieuaide, P., 2017, « De quelle régulation la notion de “zone grise d'emploi” est-elle le nom ? », *Revue Interventions économiques*, n°58.
- Didry, C., 2016, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, « Travail et salariat », Paris.
- Didry, C., 2007, « De la restructuration de l'entreprise à la restructuration des relations professionnelles, le cas de Canal Plus », *L'homme et la société*, n°163-164, p. 95-124.
- Didry, C., 2002, *Naissance de la convention collective, Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXème siècle*, Edition des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris.
- Didry, C., 1998, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 », dans Crom (Le), J. -P., *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, L'Atelier, Paris.

- Didry, C. et Salais, R., 1993, « L'écriture des conventions du travail entre le métier et l'industrie : un moment critique. Les conventions collectives de 1936-1937 », dans *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?* Etudes, revue du CEREQ, p. 77-94.
- Dornel, L., 2014, « Les mouvements xénophobes (années 1880-1930) » dans *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*. La Découverte, « Poche/Sciences humaines et sociales », Paris, p. 294-304.
- Douy, J. et Douy, M., 2003 (1ère éd. 1993), *Décors de Cinéma : Un siècle de studios français*, Edition du Collectionneur.
- Douy, M., 1959, « Une Equipe », Bulletin d'Unifrance film, octobre, dans Barsacq, 1970, p. 184-185.
- Dubar, C., Tripier, P., Boussard, V., 2015 (4ème éd.), *Sociologie des professions*, Armand Colin, « U », Paris.
- Dubois, V., 1999, *La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique*, Belin, « socio-histoire », Paris.
- Dupuy, C., 2014, « Ordre ou syndicat ? Le Syndicat national des journalistes entre régulation corporatiste et défense du salariat », *Terrains & travaux*, vol. 25, n°2, p. 113-129.
- Durkheim, E., 2008 (1^{ère} éd. 1912), *Les formes élémentaires de la vie religieuse. Le système totémique en Australie*, PUF, « Quadrige », Paris.
- Durkheim, E., 1978 (1ère éd. 1893), *La Division du travail social*, PUF, « Quadrige Grands textes », Paris.
- Engel, L., 2014, « Netflix, une révolution ? » *Esprit*, n°10, octobre, p.133-136.
- Elias, N., 1991, *Mozart, sociologie d'un génie*, Seuil, « Librairie du XXI^e siècle ».
- Eymard-Duvernay, F., 1989, « Conventions de qualité et formes de coordination », dans *Revue économique*, vol. 40, n°2, p. 329-360.
- Favereau, O., 2014, *Entreprises : la grande déformation*, Parole et Silence/Collège des Bernardins, « Humanités », Paris.
- Feigelson, K., 2011, *La Fabrique filmique. Métiers et professions*, Armand Colin, « Cinéma/Arts visuels », Paris.
- Fescourt, H., 1959, *La Foi et les montagnes ou Le Septième art au passé*, Photo-Cinéma Paul Montel, Paris.
- Forest, C., 1995, *Les Dernières séances. Cent ans d'exploitation des salles de cinéma*. CNRS, Paris.
- Foucault, M., 1969, « Qu'est-ce qu'un auteur ? », *Bulletin de la Société française de philosophie*, 63^e année, n°3, juillet-septembre, p. 73-104.

- Fournier, P., 2000, « Evolution des textes concernant les conventions collectives, le salaire minimum et les conflits collectifs », *Cahiers du Chatefp*, n°2-3, janvier.
- Freidson, E., 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, vol. 3, n°27, p. 431-443.
- Fridenson, P., 1987, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales, Economies Sociétés Civilisations*, 42ème année, n°5, septembre-octobre, p. 1031.
- Fridenson, P., 1972, *Histoire des Usines Renault. Tome 1 : Naissance de la grande entreprise, 1898-1939*, Seuil, « Univers historique », Paris.
- Friedberg, E., 1992, « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue française de sociologie*, vol. 33, n°4, p. 531-557.
- Friedmann, G., 1956, *Le travail en miettes*, Gallimard, Paris.
- Friot, B., 2012, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, « Travail et salariat », Paris.
- Gallinari, P., 2015, *Les communistes et le cinéma. France, de la Libération aux années 60*, Presses universitaires de Rennes, « Histoire ».
- Garçon, F., 2008 (1ère éd. 1984), *De Blum à Pétain. Cinéma et société française (1936-1944)*, Cerf, Paris.
- Garçon, F., 2006, *La Distribution cinématographique en France, 1907-1957*, CNRS, « Cinéma & audiovisuel », Paris.
- Gaudreault, A., 2004, « Les vues cinématographiques selon Pathé ; ou comment la cinématographie embraye sur un nouveau paradigme », dans Le Forestier, L. et Marie, M. (dir.), *La firme Pathé frères. 1896-1914*, AFRHC, Paris.
- Gauthier, C., Perron T. et Vezyroglou, D., 2001, « Histoire et cinéma : 1928, année politique », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n°48, p. 190-208.
- Gianati, M. et Mannoni, L. (dir.), 2012, *Alice Guy, Léon Gaumont et les débuts du film sonore*, John Libbey Publishing, New Barnet.
- Gili, J. A., 2007, « De l'Occupation à la Libération : Marcel L'Herbier et la naissance de l'IDHEC », dans Véray, L. (dir.), *Marcel L'Herbier. L'Art du cinéma*. AFRHC, p. 297-311.
- Gillain, A. (textes réunis par), 1988, *Le cinéma selon François Truffaut*, Flammarion, « Cinéma ».
- Gilles, C. (dir.), 1989 (1^{ère} éd. 1978), *Les Directeurs de la photo et leur image*, Dujarric.
- Gimello-Mesplomb, F., 2014, « La " qualité " comme clef de voûte de la politique française du cinéma. Retour sur la genèse du régime de soutien sélectif à la production de films (1953-1959) » dans Vezyroglou D. (dir.), *Le Cinéma : une affaire d'État (1945-1970)*, La Documentation française, « Travaux et documents. Comité d'histoire du ministère de la Culture », Paris, p. 85-102.

- Gimello-Mesplomb, F., 2003, « Le prix de la qualité. L'Etat et le cinéma français (1960-1965) », *Politix*, vol. 16, n°61, p. 95-122.
- Giraud, F., 2015, « S'imposer parmi ses pairs. Le travail réputationnel d'Émile Zola à l'assaut de la sphère restreinte du champ littéraire », *Terrains & travaux*, vol. 26, n°1, p. 23-40.
- Goffman, E., « Les équipes », dans *La Mise en scène de la vie quotidienne, Tome 1, La présentation de soi*. Minuit, p. 79-103.
- Granovetter, M., 1995, « La notion d'*embeddedness* », dans Jacob, A. et Vérin, H. (dir.), *L'Inscription sociale du marché. Colloque de l'Association pour le développement de la socio-économie*, L'Harmattan, Paris, p. 7-21.
- Granovetter, M., 1973, « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n°6, University of Chicago Press, p. 1360-1380.
- Grégoire, M., 2013, *Les Intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, La Dispute, « Travail et salariat », Paris.
- Grégoire, M., 2009, *Un siècle d'intermittence et de salariat. Corporation, emploi et socialisation : sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes du spectacle (1919-2007)*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Nanterre.
- Grossetti, M., 2015, « Note sur la notion d'encastrement », *SociologieS*.
- Guern (Le), P., 2005, « Les monteurs passent au numérique : révolution d'un métier et tentatives de régulation », dans Durant, J.-P. et Linhart, D. (dir.), *Les Ressorts de la mobilisation du travail*, Octarès, « Le Travail en débat », Toulouse, p. 31-43.
- Guillaume, P., 1985, « Du bon usage des immigrés en temps de crise et de guerre, 1932-1940 », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°7, juillet-septembre, p. 117-126.
- Guillon, R., 1983, « Une catégorie spécifique : les techniciens », *Bref*, n°5, Céreq.
- Hamus-Valée, R. et Renouard, C., 2015, *Le superviseur d'effets visuels*, Eyrolles, Paris.
- Hegel, G. W. F., 2001 (1ère éd. en français, 1955), *La Raison dans l'histoire. Introduction à la philosophie de l'histoire*, 10/18, Paris.
- Hegel, G. W. F., 1999, (1ère éd. en allemand, 1807), *Phénoménologie de l'esprit, Tome 1*, Aubier, Paris.
- Hegel, G. W. F., 1997, *Esthétique, Tome 1*, Livre de poche, « Classiques », Paris.
- Hegel, G. W. F., 1989 (1ère éd. en allemand, 1820), *Principes de la philosophie du droit*, Gallimard, « Tel », Paris.
- Heinich, N. et Shapiro, R. (dir.), 2012, *De l'artification. Enquêtes sur le passage à l'art*, EHESS, « Cas de figure », Paris.

- Heinich, N., 2005, *L'élite artiste. Excellence et singularité en régime démocratique*, Gallimard, Paris.
- Herbier (L'), M., 1979, *La Tête qui tourne*, Belfond, Paris.
- Herbier (L'), M., 1944, Allocution à la séance inaugurale de l'Institut des hautes études cinématographiques, 10 janvier 1944, dans L'Herbier Marcel, 1979, *La Tête qui tourne*.
- Herbier (L'), M., 1918a, « Hermès et le Silence » (*Le Film*, 29 avril). Reproduit dans Burch, Noël, 1973 (1961), Marcel L'Herbier, Seghers, « Cinéma d'aujourd'hui », Paris, p. 45-56.
- Herbier (L'), M., 1918b, « La France et l' "Art muet" » (*Le Film*, 11 février), reproduit dans *La Tête qui tourne*, Belfond, Paris, p. 303-304.
- Herbier (L'), M., 1917, « Réponse à Laurent Tailhade », album de présentation du film *Le Torrent*, (14 novembre), reproduit dans *La Tête qui tourne*, Belfond, Paris, p. 302-302.
- Hobsbawm, E., 1992, *Nations et nationalisme depuis 1780*, Gallimard, Paris.
- Hubert-Lacombe, P., 1996, *Le cinéma français dans la guerre froide : 1946-1956*, L'Harmattan, Collection « Champs Visuels », Paris.
- Hugues (d'), P. et Muller, D. (dir.), 1986, *Gaumont, 90 ans de cinéma*, Ramsay-La Cinémathèque française.
- Hughes, Everett C., 1996, « Licence et mandat » dans *Le regard sociologique. Essais choisis*. EHESS, « Recherches d'histoire et de sciences sociales », Paris, p. 99-106.
- Hughes, Everett C., 1996, *Le Regard sociologique. Essais choisis*. EHESS, Paris.
- Husserl, E., 1985 (1ère éd. en allemand 1913), *Idées directrices pour une phénoménologie*, Gallimard, « Tel », Paris.
- Jacquot, L., Metzger, J.-L., Bachet, D., Bureau, M.-C., Defalvard, H. et Didry, C., 2019, « Travail et émancipation », *La nouvelle revue du travail*, n°14.
- Jeancolas, J.-P., Meusy J.-J. et Pinel, V., 1996, *L'auteur du film : description d'un combat*, Actes Sud.
- Jeancolas, J.-P., 1996, « Un film de... (1940-1995) », 1996, dans Jeancolas, J.-P., Meusy J.-J. et Pinel, V., *L'auteur du film : description d'un combat*, Actes Sud, p. 119-171.
- Jeancolas, J.-P., 1993, « L'arrangement Blum-Byrnes à l'épreuve des faits. Les relations (cinématographiques) franco-américaines de 1944 à 1948 », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°13, p. 3-49.
- Jeancolas, J.-P., 1983, *Le cinéma des Français : 15 Ans d'années trente (1929-1944)*, Stock, Paris.
- Jean-Devainre, 2002, *Action!*, Nicolas Philippe, « Récit ».
- Jobert, B. et Muller, P., 1987, *L'État en action, politiques publiques et corporatisme*, PUF, Recherches politiques, 1987.

- Jobert, A., 2000, *Les Espaces de la négociation collective. Branches et territoires*, Octarès, « Travail et activité humaine », Toulouse.
- Jobert A., Tallard, M., 2001, « Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970) », *Education permanente*, n°149, p. 113-134.
- Kant, E., 1997 (1ère éd. en allemand, 1781), *Critique de la raison pure*, PUF, « Quadrige », Paris.
- Lallement, M., 2007, *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Gallimard, « Folio essais », Paris.
- Lamberbourg, A., Rot, G., Verdalle (de), L. et Vernet, A., 2013, « La constitution des équipes techniques », dans Rot, G. et Verdalle (de), L., (dir.), *Le cinéma. Travail et organisation*, La Dispute, Paris, p. 111-127.
- Lamberbourg, A. et Rot, G., 2013, « La mémoire de la scripte », dans Rot, G. et Verdalle (de), L., (dir.), *Le cinéma. Travail et organisation*, La Dispute, Paris, p. 197-211.
- Le Forestier, L. et Morrissey, P., 2011, « Pour une histoire des métiers du cinéma, des origines à 1945 », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Le Forestier, L., 2006, *Aux sources de l'industrie du cinéma. Le modèle Pathé, 1905-1908*, L'Harmattan, Paris.
- Ledos, J.-J., 2007, *L'âge d'or de la télévision. 1945-1975. Histoire d'une ambition française*, L'Harmattan, Paris.
- Ledos, J.-J., Jézéquel, J.-P. et Régnier, P., 1986, *Le Gâchis audiovisuel. Histoire mouvementée d'un service public*, Éditions ouvrières, « Mise au point audiovisuel », Paris.
- Lefevre, M., 2013, *De l'avènement du parlant à la seconde guerre mondiale : Histoire générale des studios de cinéma en France (1929-1939)*, Thèse de doctorat en histoire du cinéma, Université Sorbonne Nouvelle, Paris 3, Arts et médias, IRCAV.
- Lefevre, M., 2011, « Les travailleurs des studios : modalités d'embauches et conditions de travail (1930-1939) », *Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Léglise, P., 1977, *Histoire de la politique du cinéma français. Tome 2 : Entre deux républiques, 1940-1946*, Filméditations/Pierre Lherminier.
- Léglise, P., 1969, *Histoire de la politique du cinéma français, Tome 1 : Le cinéma et la IIIème République*, Pierre Lherminier/Film éditions, Paris.
- Lepers, J.-F., Portugal, J.-N., 2013, *Avenir à 10 ans des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel en France. Une vision prospective*, janvier, rapport au CNC.
- Lequin, Y., 1977, *Les Ouvriers de la région lyonnaise (1848-1914)*, Presses universitaires de Lyon.
- Leteux, C., 2017, *Continental Films : Cinéma français sous contrôle allemand*, La tour verte, « La muse celluloïd », Paris.

- Levesque, C. et Murray, G., 2010, « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, n°65, p. 41 à 65.
- Lichtenberger, Y. et Paradeise, C., 2001, « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, n°1, vol. 43, pp. 33-48.
- Lindeperg, S., 1997, *Les Ecrans de l'ombre. La Seconde guerre mondiale dans le cinéma français (1944-1969)*, CNRS, Paris.
- Lyon-Caen, G. et Péliissier, J., 1988 (14ème éd.), *Droit du travail*, Dalloz, « Précis Dalloz », Paris.
- Machu, L., 2013, « Genre, conventions collectives et qualifications dans l'industrie française du premier XXe siècle », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n°38, p. 41-59.
- Machu, L., 2011, *Les conventions collectives du Front populaire : construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, Thèse de doctorat en histoire, Université Paris Nanterre.
- Malthête, J. et Salmon, S. (dir.), 2017, *Recherches et innovations dans l'industrie du cinéma. Les cahiers des ingénieurs Pathé (1906-1927)*, Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Paris.
- Malraux, A., 2003 (1ère éd. 1939), *Esquisse d'une psychologie du cinéma*, Nouveau monde édition, « Cinéma d'écrivains », Paris.
- Manonni, L., 2006, *Histoire de la Cinémathèque française*, Gallimard, « Hors série Connaissance », Paris.
- Margairaz, M. et Tartakowsky, D., 2018, *L'Etat détricoté. De la Résistance à la République en marche*, Editions du détour, Paris.
- Marie, M., 2007 (1ère éd. 2005), *La Nouvelle vague. Une école artistique*, Armand Colin, Paris.
- Marie, M., 2006, *Comprendre Godard. Travelling avant sur À bout de souffle et Le Mépris*, Armand Colin, « Cinéma », Paris.
- Marie, M., 2005, *Le cinéma muet*, Cahiers du Cinéma, « Les petits Cahiers », Paris.
- Marion, D. (dir.), 1949, *Le cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris.
- Marx, K., 1993 (1ère éd. en allemand, 1867), *Le Capital. Livre premier*, PUF, « Quadriges », Paris.
- Marx, K., 1976 (1ère éd. en allemand, 1865), *Salaires, prix et profit*, Editions sociales, « Classiques du marxisme », Paris.
- Marx, K., 1957, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Éditions sociales, Paris.
- Maurice, M., Sellier, F. et Silvestre, J.-J., 1979, « Priorité à la régulation conjointe ou rapports sociaux ? », dans *Revue française de sociologie*, vol. 20 N°2, p. 377-380.
- Menger, P.-M., 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil, « La République des idées ».

- Merton, Robert K., 1965 (2ème éd.), *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Plon, Paris.
- Meusy, J.-J., 1996, « genèse d'un métier (1895-1918) », dans Jeancolas, J.-P., Meusy J.-J., Pinel, V., *L'auteur du film : description d'un combat*, Actes Sud, p. 13-48.
- Mias, A., 2013, « Les tentatives d'encadrement des parcours professionnels par la régulation de branche : vers quelles "mobilités" ? », dans Béthoux *et al.* (dir.), *Emploi, formation, compétence : les régulations de la relation salariale en questions*, Octarès, « Le travail en débats », Toulouse, p. 149-161.
- Mias, A., 2005, *Le dialogue social européen (1957-2005) : genèse et pratiques d'une institution communautaire*, Thèse de doctorat en sociologie, CNAM, Paris.
- Mintzberg, H., 1981 (1ère éd. en anglais, 1981), *Structure et dynamique des organisations*, Les éditions d'organisation, Paris.
- Monchatre, S., 2007, « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 4, p. 514-530.
- Monchatre, S., 2004, « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion », *Revue française de sociologie*, vol. 45, n°1, p. 69-102.
- Montebello, F., 2003, « Des films muets aux films parlants. Naissance de la qualité cinématographique », *Politix*, n°61, p. 51-80.
- Morin, M.-L., 1998, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », dans Crom (Le), J.-P. (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, L'Atelier, Paris, p. 179-191.
- Morrissey, P., 2011, « Documents (I) : L'invention du « tourneur de manivelle » à travers les discours sur l'opérateur de prise de vues à la fin du premier conflit mondial », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°65.
- Morrissey P., 2008, *Naissance d'une profession, invention d'un art : l'opérateur de prises de vues cinématographiques de fiction en France (1895-1926)*, Thèse de doctorat en histoire de l'art, études cinématographiques, Université Paris 1.
- Moussinac, H. (Léon), 1983 (1925), *Naissance du cinéma*, Editions d'aujourd'hui, Plan de la Tour (Var).
- Moustacchi, D. et Salmon, S., 2012, « Albert Capellani directeur artistique de la SCAGL ou l'émergence de l'auteur », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°68.
- Moutet, A., 1984, « La Première guerre mondiale et le taylorisme », dans Montmollin (de), M. et Pastré, O. (dir.), *Le Taylorisme. La Découverte*, Paris, p. 67-81.
- Naville, P., 2012 (1ère éd. 1956), *Essai sur la qualification du travail*, M. Rivière, Paris.

- Nicolas, B., 1997, « Logique d'entreprise ou logique professionnelle ? Pratiques syndicales des ouvriers du cinéma », dans Benghozi, P.-J. et Delage, C., *Une Histoire économique du cinéma français (1895-1995). Regards franco-américains*, L'Harmattan, « Champs Visuels », Paris, p. 285-304.
- Nietzsche, F., 2002 (1^{ère} éd. en allemand 1869-1872), *La Naissance de la tragédie*, Gallimard, « Folio essais », Paris.
- Noiriel, G., 2018, *Une Histoire populaire de la France. De la guerre de Cent Ans à nos jours*, Agone, « Mémoires Sociales ».
- Noiriel, G., 2008, *Introduction à la socio-histoire*, La Découverte, « Repères », Paris.
- Observatoire de l'emploi culturel (NOEC), 1997, « Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, 1985-1994 », note n°9, Ministère de la culture et de la communication.
- Observatoire de l'emploi culturel (NOEC), 2004, « Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, 1987-2001 », note n°34, Ministère de la culture et de la communication.
- Ory, P., 2018, « Qui est donc l'auteur de *La Marseillaise* ? », dans Perron, T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*, L'atelier, Paris.
- Ory, P., 1994, *La Belle illusion. Culture et politique sous le signe du Front populaire, 1935-1938*. Plon, Paris.
- Pacouret, J., 2018, *Qu'est-ce qu'un auteur de cinéma ? copyright, droit d'auteur et division du travail (années 1900-2010)*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, Paris.
- Paradeise, C., Charby, J. et Vourc'h, F., 1998, *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF, « Sciences sociales & sociétés », Paris.
- Paradeise, C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés, » *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n°2, p. 9-21.
- Paradeise, C., 1985, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, 27^e année n°1, Janvier-mars, p. 17-31.
- Pathé, C., 2006 (1926), *Souvenirs et conseils d'un parvenu*, dans *Ecrits autobiographiques*, L'Harmattan, Paris.
- Paxton, R., 1997 (1^{ère} éd. en anglais 1972), *La France de Vichy. 1940-1944*, Seuil, « Points Histoire », Paris.
- Peaucelle, J.-L., 2003, *Henri Fayol. Inventeur des outils de gestion*, Economica, Paris.
- Peaucelle, J.-L., 2005, « Raisonner sur les épingles, l'exemple d'Adam Smith sur la division du travail », *Revue d'économie politique*, vol. 115, n°4, p. 499-519.

- Perron, T., 2018a, « Alekan ne fut pas syndicaliste que lors du festival de Cannes », dans Perron T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*, L'atelier, Paris, p. 224-225.
- Perron, T., 2018b, « Charles Chézeau. Du syndicalisme à la Résistance », dans Perron, T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*. L'atelier, Paris, p. 108-109.
- Perron T., 2018c, « Mais qui est Robert (de) Jarville ? », dans Perron, T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*, L'atelier, Paris, p. 40-41.
- Perron T., 2018d, « Max Douy et son frère Jacques », dans Perron, T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*, L'atelier, Paris, p. 202-203.
- Perron T., 2001, « La Fédération du spectacle : une fédération sans scission (ou presque), pas sans histoire », dans *Abécédaire, Livret de l'exposition Accords, raccords, désaccords - syndicalisme et cinéma*.
- Perron, T., 1995, « "Le contrepoison est entre vos mains, camarades". C.G.T. et cinéma au début du siècle », *Le Mouvement Social*, n°172, p. 21-38.
- Picard, F., 1999, « Le compte de soutien à l'industrie des programmes audiovisuels », *LEGICOM*, Victoires éditions, n°17, p. 91-99.
- Pigenet, M., 2000, « Le statut des dockers de 1947 : Luttés sociales et compromis législatif », Contribution au Colloque « Construction d'une histoire du droit du travail », Aix-en-Provence, 20-21 septembre, Cahiers de l'Institut Régional du Travail, p.241-259.
- Pigenet, M., 2001 « Les dockers. Retour sur la construction d'une identité collective en France, XIX^e-XX^e siècles », *Genèses*, vol. 42, n°1, janvier-mars, p. 5-25.
- Pillon, T. et Vatin, F., 2007, « La question salariale : actualité d'un vieux problème », dans Vatin, François (dir.), 2007, *Le salariat. Théorie, histoire et forme*, La Dispute, Paris.
- Pinel, V., 1996, « L'entre-deux-guerres. Mais qui est donc l'auteur du film ? », dans Jeancolas, J.-P., Meusy J.-J. et Pinel, V., *L'auteur du film : description d'un combat*, Actes Sud, p. 49-118.
- Piotet, F., 2002, « La révolution des métiers », dans Piotet, F. (dir.), *La révolution des métiers*, PUF, « Lien social », Paris, p. 1-19.
- Polanyi, K., 2009 (1^{ère} éd. en anglais, 1944), *La Grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, « Tel », Paris.
- Polo, J.-F., 2003, « La politique cinématographique de Jack Lang. De la réhabilitation des industries culturelles à la proclamation de l'exception culturelle », *Politix*, vol. 16, n°61, premier trimestre, p. 123-149.
- Poels, G., 2016, « Télévision : l'invention de l'âge d'or », *Le Temps des médias*, vol. 27, n°2, p. 111-123.

- Postone, M., 2013, *Critique du fétiche capital. Le capitalisme, l'antisémitisme et la gauche*, PUF, « Intervention philosophique », Paris.
- Ploquin, R., 1949, « Le producteur », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 67-86.
- Prédal, R., 2012, *Histoire du cinéma, des origines aux années 2000. Abrégé pédagogique*. Charles Corlet, Condé-sur-Noireau.
- Prédal, R., 1977, « Hugues Laurent : un demi-siècle d'évolution du décor de cinéma », *l'Avant-Scène Cinémathèque*, n°10, supplément à *l'Avant-Scène Cinéma*, n°192, 15 septembre 1977, p. 27-41.
- Polo, J., 2003, « La politique cinématographique de Jack Lang. De la réhabilitation des industries culturelles à la proclamation de l'exception culturelle », *Politix*, n°61, p. 123-149.
- Quijoux, M., 2018, « Sauver son entreprise en créant une société coopérative. Engagement syndical et participation ouvrière », *Sociologie du travail*, vol. 60, n°4, octobre-décembre.
- Rannou, J., 1992, « Un système de réglementation professionnelle en crise : la carte d'identité professionnelle de la cinématographie », *Formation Emploi*, n°39, p. 19-34.
- Rannou, J., 1989, « L'audio-visuel, une profession en restructuration », Céreq, *Bref*, n°44.
- Rannou, J., Bourreau, M.-F. et Vergne, F., 1992, *Les Métiers de l'image et du son, Tome 2*. Groupe interministériel pour les formations aux métiers de l'image et du son, Ministère de l'Education nationale et de la Culture.
- Rannou, J., Bourreau, M.-F. et Vergne, F., 1988, *Les Métiers de l'image et du son, Tome 1*. Groupe interministériel pour les formations aux métiers de l'image et du son, Ministère de la Culture, de la Communication, des Grandes Travaux et du Bicentenaire.
- Renoux, J.-L., 2011, *Les régulations de la relation d'emploi dans les médias français*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Dauphine.
- Reyaud, J.-D., 1989, *Les Règles du jeu*, Armand Colin, « U », Paris.
- Reyaud, J.-D., 1995, *Le Conflit, la négociation, la règle*, Octarès, « Travail », Toulouse.
- Rivero, J., 1951, « La convention collective et le droit public français », *Revue économique*, vol. 2, n°1, p. 15-24.
- Rot, G., 2019, *Planter le décor. Une sociologie des tournages*, Science Po, « Académique », Paris.
- Rot, G., 2018, « Les lieux de tournage au-delà des lignes : chercher et sélectionner des décors », *La création collective au cinéma à l'épreuve du territoire*, journée d'étude, 24 septembre, Sciences Po, Paris.
- Rot, G., 2014, « Noter pour ajuster. Le travail de la scripte sur un plateau de tournage », *Sociologie du travail*, n°56, p. 16-39.

- Rot, G. et Verdalle (de), L., (dir.), 2013, *Le cinéma. Travail et organisation*, La Dispute, Paris.
- Rouban, L., 2009, *La Fonction publique*, La Découverte, « Repères », Paris.
- Roux, N., 2017, *Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle*, Thèse de doctorat en sociologie, CNAM.
- Roy, D., 2000, « Deux formes de freinage dans un atelier de mécanique : respecter les quotas et tirer au flanc », *Sociétés contemporaines*, n°40, p. 29-56.
- Sadoul, G., 1985, *Lumière et Méliès*, Lherminier, Paris.
- Sadoul, G., 1975, *L'art muet : 1919-1929. 1 : L'après-guerre en Europe. Histoire générale du cinéma. Tome 5*, Denoël, Paris.
- Sadoul, G., 1951, *Le cinéma devient un art : 1909-1920. 1 : L'avant-guerre. Histoire générale du cinéma. Tome 3*, Denoël, Paris.
- Sadoul, G., 1948, *Les pionniers du cinéma (De Méliès à Pathé), 1897-1909, Histoire générale du cinéma. Tome 2*, Denoël, Paris.
- Saglio, J., 2007, « Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de la construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n°111, p. 53-73.
- Saglio, J., 1999, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail Emploi*, n°78, p. 21-39.
- Saglio, J., 1991a, « Les logiques de l'ordre salarial : avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles », *Formation emploi*, n°35, p. 35-46.
- Saglio, J., 1991b, « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail emploi*, n°47, p. 26-41.
- Saglio, J., 1988, « Négociation de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles », *Travail et emploi*, n°38, p. 53-63.
- Saglio, J., 1986, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications, France, 1900-1950 », *Travail et emploi*, n°27, p. 7-19.
- Sainsaulieu, R., 1988 (1ère éd. 1977), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, « Références », Paris.
- Salais, R. et Storper, M., 1993, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, EHESS, Paris.
- Salais, R., 1989, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, vol. 40, n°2, p. 199-240.

- Salais, R., Baverez, N. et Reynaud, B., 1986, *L'Invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, PUF, « Economie en liberté », Paris.
- Salmon, S., 2014, *Pathé : à la conquête du cinéma, 1896-1929*, Tallandier, Paris.
- Sauvage, M. et Veyrat-Masson, I., 2012, *Histoire de la télévision française. De 1935 à nos jours*, Nouveau Monde, « Poche Histoire », Paris.
- Schor, R., 1985, *L'Opinion française et les étrangers 1919-1939*, Publications de la Sorbonne, Paris.
- Schweitzer, S., 1997, « Industrialisation, hiérarchies au travail et hiérarchies sociales au 20^e siècle », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°54, avril-juin, p. 103-115.
- Segrestin, D., 1985, *Le Phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés*, Fayard, Paris.
- Segrestin, D., 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », dans *Revue française de sociologie*, vol. 21, n°2, p. 171-202.
- Segrestin, D., 1975, « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT », *Sociologie du travail*, vol. 17, n°2, avril-juin, p. 152-173.
- Sellier, F., 1984, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, PUF, Paris.
- Sellier, G., 2005, *La nouvelle vague, un cinéma au masculin singulier*, CNRS, « Cinéma & Audiovisuel », Paris.
- Sellier, G., 2003, « Genre, modernisme et culture de masse dans la Nouvelle Vague », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 22, n°1, p. 97-111.
- Sellier, G., 1993, « Le précédent des accords Blum-Byrnes », *Le Monde diplomatique*, novembre.
- Sewell, William H., 1983, *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Aubier, « historique », Paris.
- Seydoux, N., 2017, « 120 ans de Gaumont », dans Forest, C. (dir.), *L'internationalisation des productions cinématographiques et audiovisuelles*, Presses universitaires du Septentrion, p. 17-29.
- Sivière, E., 2017, *L'esprit Positif. Histoire d'une revue de cinéma, 1952-2016*, Eurédit, Paris.
- Spaak, C., 1949, « Le scénario », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 100-115.
- Stonor Saunders, F., 2003 (1^{ère} éd. en anglais 1999), *Qui mène la danse ? La CIA et la guerre froide culturelle*, Denoël, Paris.

- Storper, M., 1989, « The transition to flexible specialisation in the US film industry: external economies, the division of labour, and the crossing of industrial divides », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 13, n°2, June, p. 273-305.
- Supiot, A., 1990, « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit social*, n°6, juin, p. 485-492.
- Tallard, M., 2001, « L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution », *Sociétés contemporaines*, n°41-42, p. 159-187.
- Tanguy, L. (dir.), 1986, *L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*. La Documentation Française, Paris.
- Tavano, C.-F., 1949, « Le directeur de production », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 87-99.
- Téchené, M.-C., 2018, « L'institut des hautes études cinématographiques. Des origines à la "pépinière rouge" (1941-1947) », dans Perron T. (dir.), *L'Écran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*. L'atelier, Paris, p. 114-121.
- Thévenin, O., 2008, *La SRF et la Quinzaine des réalisateurs : 1968-2008 : une construction d'identités collectives*, Aux lieux d'être, Montreuil.
- Touati, J.-P., 1988, « Le celluloïd et le staff. Notes sur les studios et les décors dans le cinéma français des années 1950 », dans Passek J.-L. (dir.), *D'un cinéma l'autre. Notes sur le cinéma français des années 1950*, Centre Georges Pompidou, « cinéma/singulier ».
- Trauner, A., 1992, *Le Décor au cinéma*, Flammarion, « Jade », Paris.
- Tsékénis, A., 2016, « Décor et décorateurs de cinéma », communication au colloque *Métiers et techniques du cinéma et de l'audiovisuel, approches plurielles (objets, méthodes, limites)*, INHA, Paris, 12 février.
- Valter, G., 1969, *Le régime d'organisation professionnelle de la cinématographie. Du corporatisme au régime administratif*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, « Bibliothèque de droit public », Paris.
- Venhard, G., 1986, « Les vertes années de la marguerite. 1896-1924 », dans Hugues d', Philippe, Muller, Dominique (dir.), *Gaumont, 90 ans de cinéma*, Ramsay-La Cinémathèque française.
- Véray, L., 2007, « Introduction », dans Véray, L. (dir.), *Marcel L'Herbier. L'Art du cinéma*. AFRHC, p. 285-294.
- Vernet, A., 2013, « Fabriquer la lumière », dans Rot, G. et Verdalle (de), L., (dir.), *Le cinéma. Travail et organisation*, La Dispute, Paris, p. 181-196.

- Vernet, A., 2010, *L'ombre et la lumière. Sociologie économique de l'activité cinématographique : travail et carrière chez les techniciens de la lumière*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Nanterre.
- Vernet, G., 2014, « L'hypothèse d'une "prime à la qualité" au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Discours, projets et rendez-vous manqués (1944-1948) », dans Vezyroglou D. (dir.), *Le Cinéma : une affaire d'État (1945-1970)*, La Documentation française, « Travaux et documents. Comité d'histoire du ministère de la Culture », Paris, p. 73-84.
- Vernet, G., 2012, « Les Enfants du paradis : l'invention de la "qualité française" », *Positif*, n°621, novembre, p. 69-71.
- Vernier, J.-M., 2004, « L'Etat français à la recherche d'une *politique culturelle* du cinéma : de son invention à sa dissolution gestionnaire », *Quaderni*, n°54, p. 95-108.
- Vignaux, V., 2017, « Ciné-Liberté ou l'autre cinéma du Front populaire », dans *Théorème : travaux de l'IRCAV*, Université de Paris, Publications de la Sorbonne nouvelle, n°27, p. 55-62.
- Vignaux, V., 2003, « Le Syndicat des techniciens de la production cinématographique, section des réalisateurs de films », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°40.
- Weber, M., 2016, *Concepts fondamentaux de sociologie*, textes choisis par J.-P. Grossein, Gallimard, « Tel », Paris.
- Weber, M., 2013, (1ère éd. en français 1986), *Sociologie du droit*, PUF, « Quadrige », Paris.
- Weber, M., 1995 (1ère éd. en allemand 1956), *Economie et société, Tome 1, Les catégories de la sociologie*, Plon, « Agora Les Classiques », Paris.
- Weil-Lorac, R., 1977, *50 ans de cinéma actif*, Dujarric, Paris.
- Willemez, L., 2006, *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Croquant, « Savoir/Agir ».
- Willems, G., 1995, « Les origines du groupe Pathé-Natan et le modèle américain », *Vingtième Siècle*, n°46, avril-juin, p. 98-106.
- Witta-Montrobert, J., 1980, *La Lanterne magique, mémoires d'une script*, Calmann-Lévy, Paris.
- Witta, J., 1949, « La script-girl », dans Marion, D. (dir.), *Le Cinéma par ceux qui le font*, Arthème Fayard, Paris, p. 146-161.
- Woronoff, D., 1998 (1ère éd. 1996), *Histoire de l'industrie en France, du XVIème siècle à nos jours*. Seuil, « Points/Histoire », Paris.
- Youen, B., 1996, « L'absence d'organisation industrielle des petites sociétés cinématographiques. L'exemple de la Compagnie des cinématographes Le Lion (1908-1912) », *1895. Mille huit cent quatre-vingt-quinze*, n°20, p. 5-23.

Zalc, C., 2016, *Dénaturalisés. Les retraits de nationalité sous Vichy*, Seuil, Paris.

Zarka, S., 2018, « L'édifice classique du cinéma français. Histoire et perspectives », dans Perron, T. (dir.), *L'Ecran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*, L'atelier, Paris, p. 214-228.

Annexes

Annexe 1 : « Nous partirons de trois films »



Histoire d'un crime (mise en scène F. Zecca, 1901)

Crédit : Cinémathèque française



L'Assassinat du duc de Guise (mise en scène A. Calmettes, 1908)

Crédit : Cinémathèque française



Bataille autour des tonneaux d'alcool du Quai de Bercy dans *Juve contre Fantômas* (mise en scène L. Feuillade, 1913)

Crédit : Cinémathèque française © SEG – Société des Etablissements L. Gaumont

Annexe 2 : vues de la Cité Elgé (1906 - années 1920)



Vue intérieure de la Cité Elgé. Alice Guy sur le tournage d'une phonoscène (*Roméo et Juliette*) en 1906

Crédit : Collection Gaumont

Société des Etablissements GAUMONT

SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 3.000.000 — SIÈGE SOCIAL : PARIS, 57, RUE SAINT-ROCH

NEUF AGENCES EN FRANCE

Succursales et Filiales
à l'Étranger :

LONDRES
BERLIN
MOSCOU
NEW-YORK
MILAN
BARCELONE
BRUXELLES



Succursales et Filiales
à l'Étranger :

GLASGOW
VIENNE
MONTREAL
GENEVE
LE CAIRE
CONSTANTINOPLÉ
ATHÈNES

PARIS. — IMP. G. CHEVALER, 179 BIS, QUAI DE VALMY.

Usines des Etablissements Gaumont en Exploitation — Paris, 12, rue des Alouettes, 19^e

La Société des
ÉTABLISSEMENTS GAUMONT
construit :

Les appareils photographiques les plus précis

Les appareils cinématographiques les plus fixes

Les appareils phonographiques les plus puissants

Vue extérieure de la Cité Elgé (programme court du Gaumont-Palace, avril-mai 1912)

Crédit : Collection Gaumont



Vue intérieure de la Cité Elgé (vers 1923-1925)

Crédit : Collection Gaumont



Vue intérieure de la Cité Elgé (vers 1923-1925)

Crédit : Collection Gaumont

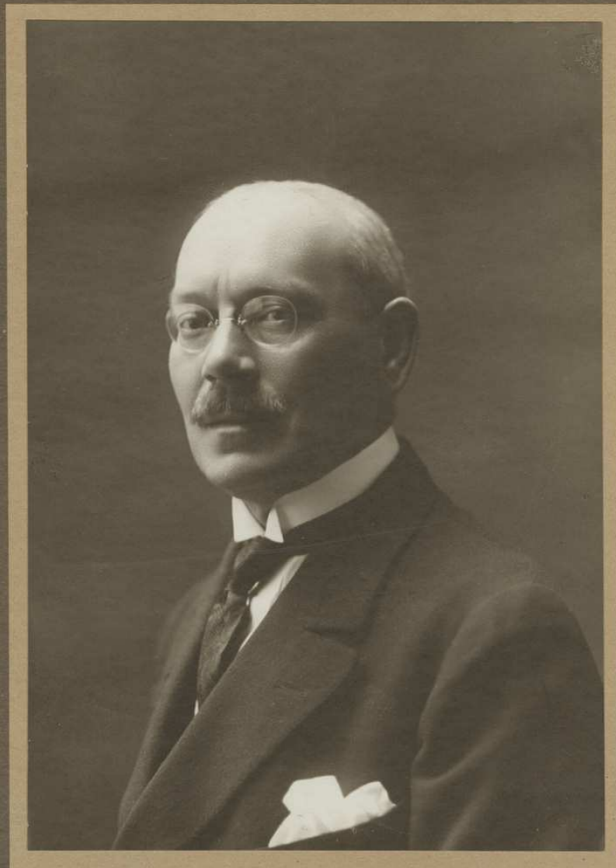
12



Vue intérieure de la Cité Elgé (vers 1923-1925)

Crédit : Collection Gaumont

Annexe 3 : Portrait de Louis Feuillade



Crédit : Cinémathèque française

Annexe 4 : Création successive des établissements *Pathé* (1898-1907, France)

Branche cinématographes : laboratoires, théâtres de prise de vue, appareils de précision

Création	Désignation	Description	Effectifs	Adresse
1898	Atelier artisanal (développement, montage, vérification)	Premier atelier : quelques pièces au premier étage d'un bistrot	Quelques individus	1, avenue du Polygone, Vincennes
1900 (achat)	Manufacture d'appareils de précision Continsouza	Fabrication d'appareils de prise de vues, de projection, de laboratoire		Quartier de Belleville, Paris
1902	Théâtre	Dimensions : 16m x 11m		Rue du Bois, Vincennes
1903	Atelier de coloris ; à partir de 1907 : bureau pour les ingénieurs et stocks	Agrandissement de l'atelier précédent	31 ouvriers	1, avenue du Polygone, Vincennes
1904	Théâtre temporaire	Grande verrière (ancienne écurie)		52 rue du Sergent Bobillot, Montreuil
1905	Théâtre	2ème théâtre + bureau de Charles Pathé stock décor	1911-12 : 50 ouvriers	43 rue du Bois, Vincennes
1905	Atelier de coloris (activité anciennement sous-traitée)	31,5 m x 17,5 m une nef centrale de trois étages, deux ailes latérales d'un niveau, un maximum de lumière	1904 : 40 femmes 1905 : 80 1907 : 200 1911-12 : 440	39, rue du Bois, Vincennes
1905	Usine de tirage (tirage, montage, teintage, virage. Tend à remplacer l'atelier du Polygone)	1905 : 160 copies / jour 1906 : plus de 300 copies / jours 1907 : 60 000 mètres / jour 1908 : 80 000 mètres / jour Stockage de pellicules	Environ 400 ouvriers en 1907 1911-12 : 852 ouvriers	Joinville-le-Pont
1907	Usine de tirage	1 400 m ² (plus modeste que Joinville : 15 000 m / jour)	1907 : environ 400 ouvriers 1911-12 : environ ouvriers 450	Rue des Vignerons, Vincennes

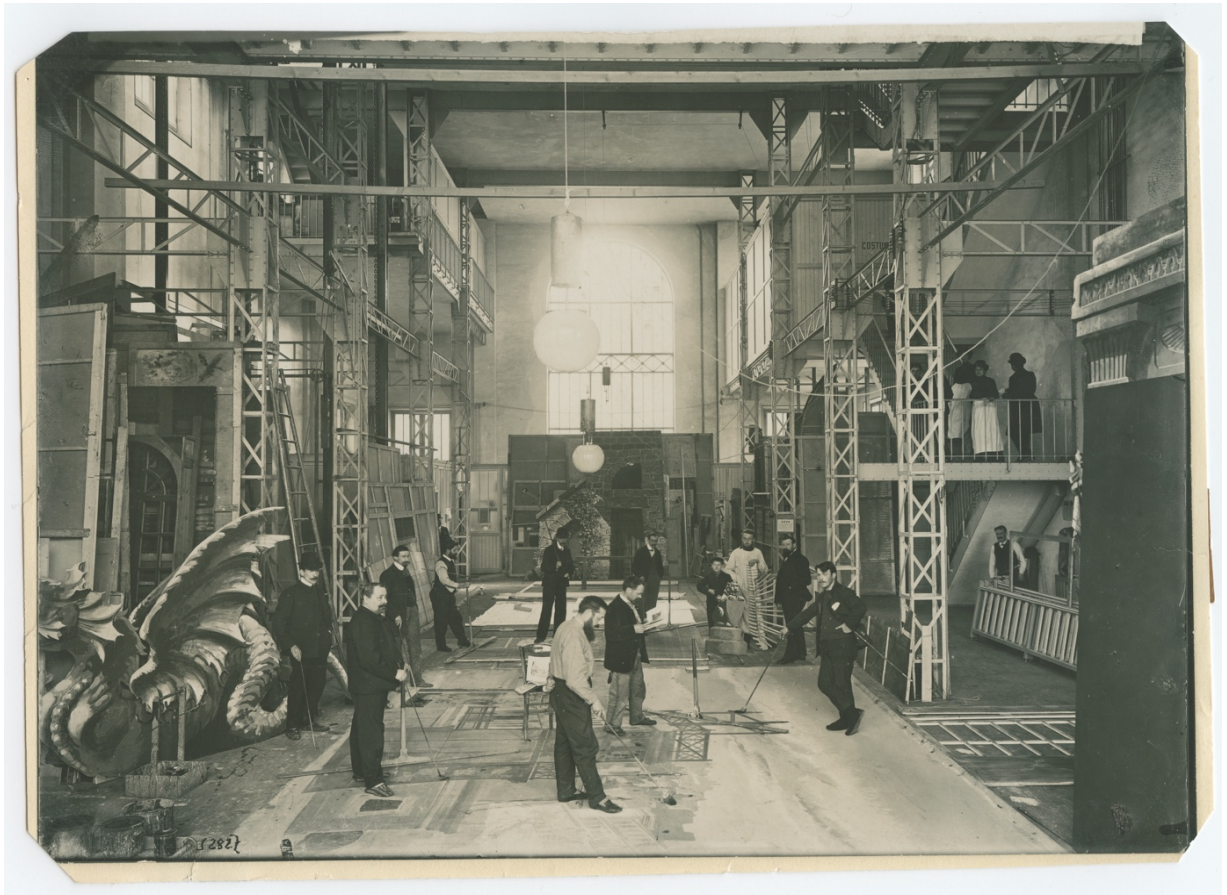
Tableau indicatif, à partir de : Salmon, Stéphanie, 2004, p. 107-109, 131, 133, 138-139, 145, 149-154. Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Dossiers administratifs Pathé (1911-1912).

Annexe 5 : vues intérieures des établissements *Pathé* (1907)



Tournage au deuxième étage du théâtre de la rue du Bois, Vincennes

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé



Fabrique des décors, premier étage du théâtre de prises de vues de la rue du Bois, Vincennes

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé



Découpe des pochoirs, service des coloris de la rue du bois, Vincennes

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé



Sortie du personnel de la rue du Bois à Vincennes

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé



Ingénieurs Pathé, probablement à l'atelier du Polygone, Vincennes

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé



Sortie du personnel, usine de tirage de Joinville

Crédit : J. David, 1907 © Collection Fondation Jérôme Seydoux-Pathé

Annexe 6 : la mobilisation collective au cours du Front populaire



Manifestation, Syndicat des travailleurs du film, juin 1936

Crédit : IHS CGT.



Grévistes, Studios de Boulogne-Billancourt, juin 1936. À cravate au centre, Charles Chézeau, peintre et secrétaire adjoint du Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film.

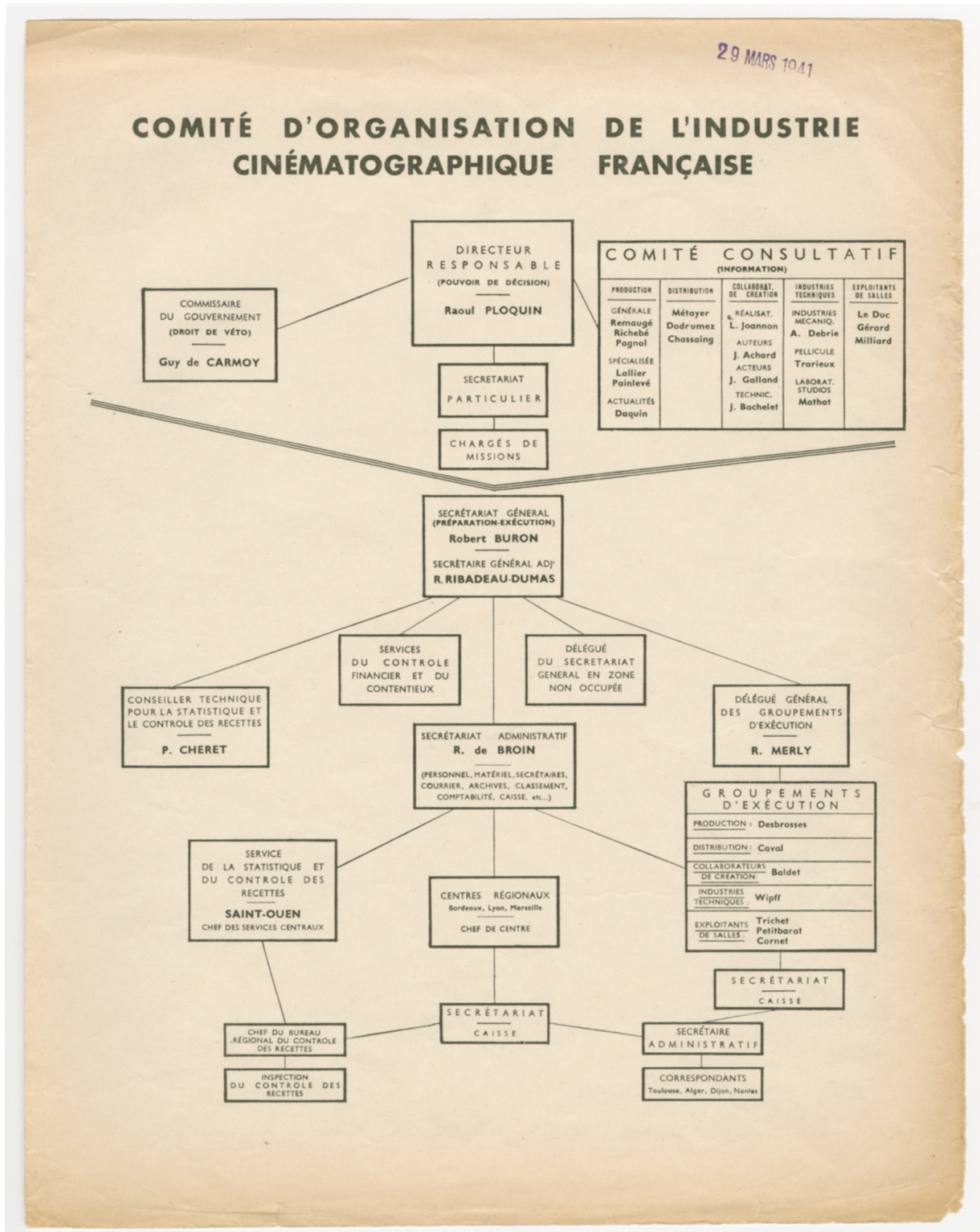
Crédit : IHS CGT



Tournage : La Marseillaise

Crédit : IHS CGT (Collection Charles Chézeau)

Annexe 7 : Organigramme du Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (mars 1941)



Crédit : Cinémathèque française, Autré 1 B1 (17/29)

Annexe 8 : COIC, décisions professionnelles en application (2 pages)

DECISIONS PROFESSIONNELLES EN APPLICATION

--:--:--:--:--:--:--:--:--:--

- N° 3 - Retrait des films anciens et composition des programmes des salles de cinéma
- N° 4 - Conditions de délivrance et de retrait de la carte professionnelle
- N° 6 - Contrôle des recettes dans les salles de cinéma
- N° 7 - Taux et conditions de perception des droits et cotisations perçus au profit du C.O.I.C.
- N° 9 - Retrait des films documentaires dont la sortie est antérieure au 1er Oct. 37
- N° 10 - Date à laquelle les ressortissants du cinéma doivent être munis de leur carte professionnelle.
- N° 21 - Destruction des doubles et chutes de négatifs.
- N° 13 - Dépôt des contrats de travail des collaborateurs de création
- N° 14 - Condition de validité des contrats de location de films
- N° 15 - Déduction obligatoire au bordereau du pourcentage des actualités
- N° 16 - Interdiction du format 17mm5
- N° 17 - Emballages de pellicule
- N° 18 - Taux de pourcentage de location de films en format standard
- N° 25 - modifiant la décision n° 7
- N° 28 à Commission arbitrale de l'Industrie cinématographique
- N° 30 - Battement minimum pour les Collab. de Création entre la réalisation de deux films
- N° 34 - Contrôle des recettes dans les salles de cinéma
- N° 35 - complétant la décision N° 30 sur battement minimum
- 36 - Taux et cotisations du C.O.I.C.
- N° 40 - Reports éventuels de certaines productions de films
- N° 42 - Economies d'électricité dans les salles de cinéma
- N° 43 - Responsabilités en cas de retard dans réalisation d'un film
- N° 44 - Fautes professionnelles pour l'exploitation
- N° 45 - Bureau de normalisation de l'Industrie cinématographique
- N° 46 - Recherche et constatation des infractions
- N° 49 - Changement obligatoire des programmes le mercredi
- N° 54 - Contrôle des recettes dans les salles de cinéma
- N° 56 - Obligation de la publicité des films de complément
- N° 57 - Contrôle des recettes (Prise en application)
- N° 59 - Cotisations du C.O.I.C.
- N° 60 - Mandats de distribution
- N° 61 - Economies d'électricité
- N° 62 - Emploi des sommes exonérées des excédents de bénéfices
- N° 65 - Dépôt obligatoire des titres

- N° 66 - Controle des recettes
- N° 67 - Commission arbitrale (modifie Décision 28)
- N° 68 - Controle des recettes
- N° 69 - Changement de titre des films
- N° 70 - Prix des places dans les cinéma
- N° 71 - Mention obligatoire des autorisations délivrées par le M. de l'Informa.
- N° 72 - Location des plateaux de studios
- N° 73 - Décalage éventuel de certaines productions pour l'exercice 1945
- N° 74 - Fin de la période des restrictions d'électricité
- N° 75 - S.A.C.E.M.
- N° 76 - Tarif spécial pour les militaires en uniforme

modif → modifier

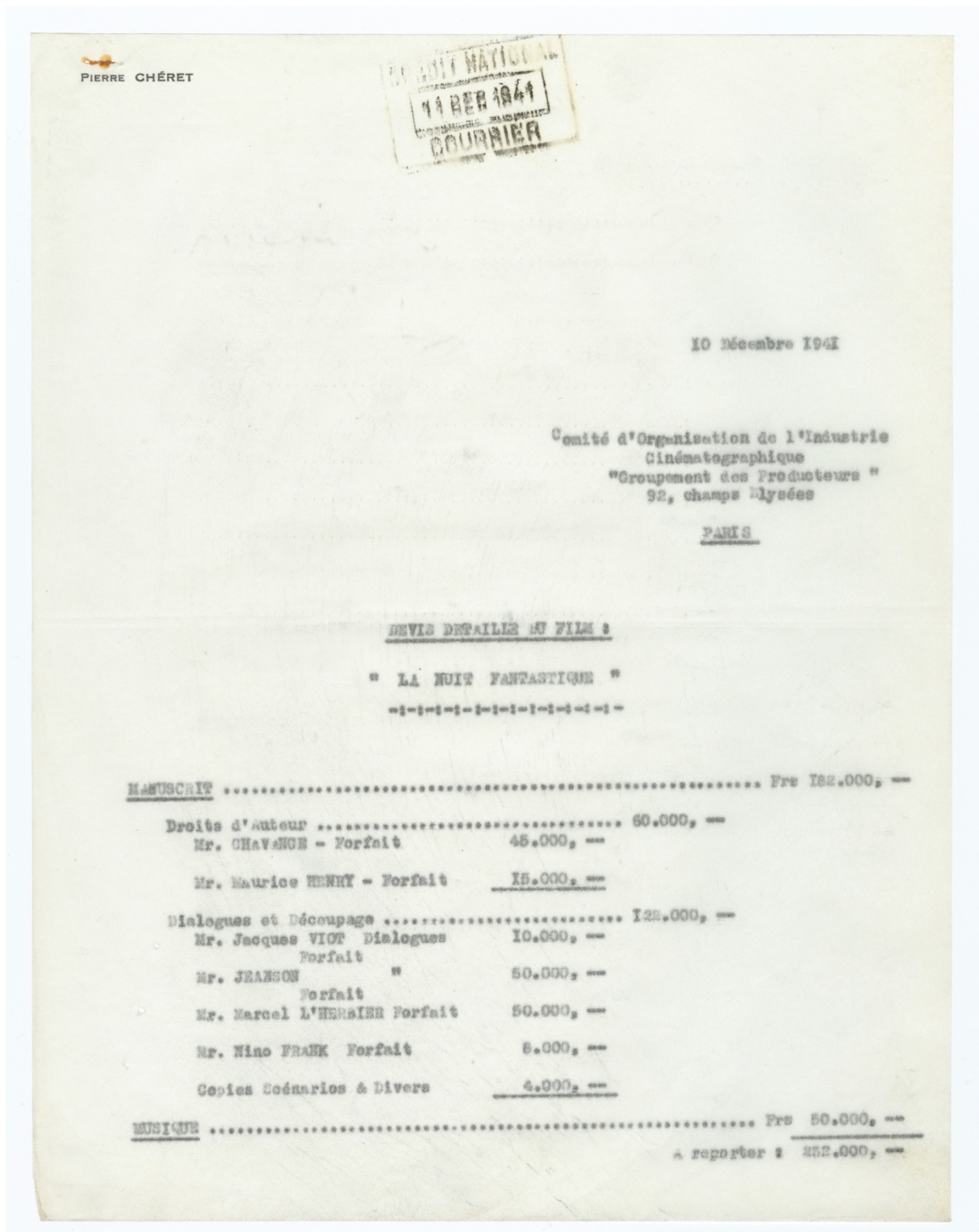
=====

LOIS, ARRETES, DECRETS, ORDONNANCES

- 7 fév. 41 - Protection contre l'incendie des batiments destinés au public
 - 7 fév 41 - Arrêté relatif au controle des recettes des salles de cinéma
 - 4 mai 41 - Décret fixant les droits et cotisations perçus au profit du C.O.I.C.
 - 19 mai 41 - Loi relative au régime des avances à l'Industrie Cinématographique
 - 23 août 41 - Loi - communication des renseignements recueillis par le COIC
 - 31 déc 41 - Loi modifiant le régime fiscal des spectacles
 - 16 avril 42 ← Durée du travail dans les studios cinématographiques
 - 30 mai 42 - Loi portant création de la Direction Générale du cinéma
 - 6 juin 1942 - Régime des avances à l'Industrie cinématographique
 - 23 janv 43 ← Applications de la réforme fiscale
 - 15 avril 43 - Infractions aux décisions du COIC
 - 15 avril 43 - Plan d'aménagement de la production dans l'Industrie du cinéma
 - 17 juil 43 - Catégories d'activité exonérées du prélèvement temporaire sur les excédents de bénéfices
 - 26 janv 44 - Emploi de ces sommes ~~wwwéwéwéwéwéwéw~~ exonérées
 - 22 fév 44 - Loi: publicité des actes conventions et jugements en matière de cinématographie
 - 29 fév 44 à Conservateur de la cinématographie
 - 25 mars 44 (Autorisation de produire des films cinématographiques
- + DECRETS PARUS DEPUIS LA LIBERATION

Crédit : Cinémathèque française, Autré 1 B1 (2/29)

Annexe 9 : devis de *La Nuit Fantastique* (film de Marcel L'Herbier) (8 pages)



Report	252.000, --	
<u>PERSONNEL TECHNIQUE</u>		826.426, --
Directeur de Production	80.000, --	
Mr. M. Vincent BRUCHIGNAC		
Forfait		
Metteur en Scène	300.000, --	
Mr. M. L'HERBIER - Forfait		
plus 5 % s/recettes France		
de 3.500.000 à 4.500.000		
" 8 % s/recettes France		
de 4.500.000 à 5.500.000		
" 10 % s/recettes France		
au dessus de 5.500.000		
" 5 % s/recettes Etranger		
au dessus de 1.000.000		
Assistants Metteur en Scène	20.000, --	
Mr. FAURE		
8 sem. à 2.500		
Mr. LAVIRON		
(Défraiements figurant à Régie)		
Mr. KEDROFF		
(Défraiements figurant à Régie)		
Régisseur Général	22.500, --	
Mr. MICHUD		
9 sem. à 2.500		
Administration du film	néant	
Opérateurs et Assistants Prises de Vues	97.250, --	
Mr. MONTAZEL Chef		
7 sem. à 8.000	56.000, --	
Mr. TIGRET Opérateur		
7 sem. 1/2 à 2.800	21.000, --	
Mr. DORMOY Assistant		
7 sem. à 1.500	10.500, --	
Mr. STEIN Assistant		
7 sem. 1/2 à 1.300	<u>9.750, --</u>	
A reporter :	519.730, --	1.068.426

Reports ... 519.750, -- 1.058.426, --

Régisseurs et Accessoiristes 57.600, --

Mr. GERMAIN Régisseur Extérieur
II sem. à 1.800 19.800,--

Mr. TESTARD Régisseur
II sem. à 1.500 16.500,--

Mr. A. SUNE Accessoiriste
9 sem. à 1.300 11.700,--

Mr. CASTALET Accessoiriste
8 sem. à 1.200 9.600,--

Maquilleurs et Coiffeurs 21.800, --

Mr. MEVINSKY
7 sem. à 1.600 11.200,--

Mme BREL
7 sem. à 800 5.600,--

Maquilleurs supplémentaires 5.000,--

Habilleuses 9.900, --

Mme LETORT
7 sem. à 600 4.200,--

Mme POLLOS
7 sem. à 600 4.200,--

Habilleuses supplémentaires 1.500,--

Script Girl 9.600, --

Mme Ch. PROQUEUX
8 sem. à 1.200

Secrétaire 4.900, --

Mme DELCROS
7 sem. à 700

Monteurs et Aides 62.550, --

Mme BELISEN Chef
15 sem. à 2.000 30.000,--

Mme CATHELAINE Aide
15 sem. à 1.650 24.750,--

Colleuse 13 sem. à 600 7.800,--

À reporter : 686.100 1.058.426, --

	Reports	666.100, --	1.058.426, --
Décorateurs et Aides		80.926, --	
Mr. MOULBERT Chef			42.755, --
Forfait pr. 7 sem.	30.000, --		
sem. sup. 3 sem. à 4.285	<u>12.755, --</u>		
Mr. MACHYER Aide			28.571, --
Forfait pr. 7 sem.	20.000, --		
sem. sup. 3 sem. à 2.857	<u>8.571, --</u>		
Mr. VIGNER Tapissier			9.600, --
8 sem. à 1.200			
Photographe			14.000, --
Mr. R. FORSTER			
7 sem. à 2.000			
Personnel Divers			45.400, --
Mr. Jean NICOLE Cycliste			5.500, --
7 sem. à 400	2.800, --		
7 sem. à 100	<u>700</u>		
Spécialiste trucages (prévisions)			15.000, --
Organisation P. CHENET			26.900, --
Forfait pour 7 sem. de tournage			
<u>INTERPRETATION</u>			961.500, --
Artistes au forfait			750.000, --
Mr. Fernand GRAVEY			420.000
Rôle de Denis			
Forfait 30 j. sur 6 sem.	300.000, --		
Cach. Supple. 9 à 10.000	90.000, --		
Cach. avant production	<u>30.000</u>		
Mele Micheline FRESLES			210.000
Rôle d'Irene			
Forfait 6 sem.			
	A reporter:	630.000	750.000, -- 4.019.926, --

Reports ... 630.000,-- 750.000,-- 2.019.926,--

Mr. SATURNIN FABRE			
Rôle de Thales	120.000,--		
Forfait à sem.	90.000,--		
4 cach. sup. à 7.500	<u>30.000,--</u>		
Artistes au cachet		81.500,--	
Mr. PARNES			
Rôle de Cadet Brochard	22.500,--		
m.g. 10 cach.	15.000,--		
c. sup. 5 à 1.500	<u>7.500,--</u>		
Mr. LEVESQUE		12.000,--	
Rôle Docteur Tellier			
Forfait pr. 5 cachets			
Mr. GRANVAL		15.000,--	
3 cachets à 5.000			
Mele ZITA FIORE		11.000,--	
Rôle speakrine			
Forfait 5 cachets 5.000	5.000,--		
C. sup. 6 ca. à 1.000	<u>6.000,--</u>		
Mr. FRANKEUR		5.000,--	
Rôle de Cheramy			
3 ca. à 1.000			
Rôle de Nina		18.000,--	
9 cachets à 2.000 (prévision)			
Petits rôles		30.000,--	
Figuration		<u>100.000,--</u>	
<u>STUDIOS & LABORATOIRES</u>			2.125.604,--
Location Plateaux		473.050,--	
PATHE - Immobilisation Plateaux			
24 j. à 3.250	78.000,--		
Plateaux			
31 jours à 6.500	201.500,--		
Son			
40 jours à 2.700	<u>108.000,--</u>		
A reporter 387.500,--		473.050,--	4.125.750,--

	Reports ...	387.500,--	673.050, --	4.133.730, --
SAINT MAURICE				
	Immobilisation Plateaux	22.000,--		
	Plateaux 9 j. à 5.950	<u>53.550,--</u>		
	Main d'oeuvre plateaux.....		157.847, --	
	Lumière Electrique		125.000, --	
	Equipement électrique des décors		54.076, --	
	Décors		655.121, --	
	Synchronisation		10.000, --	
	Salle de montage et Projection		10.000, --	
	Frais divers prises de vues ...		40.000, --	
	Location appareils divers			
	Assurances Studios			
	Taxes et divers			
	Frais divers décoration		59.500, --	
	Agrandissement photos	13.500,--		
	Verres et vitres	2.000,--		
	Fleurs et Plantes	5.000,--		
	Maquettes	<u>19.000,--</u>		
	Canon sonore		néant	
	Pellicule		212.370, --	
	Image			
	25.000 m. à 4,77	119.250,--		
	Son			
	30.000 m. à 1,63	48.900,--		
	Positive			
	33.000 m. à 1,34	<u>44.220,--</u>		
	Développement et tirage		111.840, --	
	Développement Image			
	24.000 m. à 1,44	<u>34.560,--</u>		
		34.560,--	1.888.804,--	4.133.730, --

	Reports ...	535.000,--	4.668.730, --
Mr. ROLLOF - Forfait		10.000,--	
Divers		<u>40.000,--</u>	
	Total		<u>4.668.730, --</u>
	Frais Généraux.		164.000, --
	Marge pr. Impôts		200.000, --
			<u>5.032.730, --</u>



La manifestation à Paris le 4 janvier 1948

Crédit : IHS-CGT, collection Charles Chézeau



La manifestation de défense du cinéma français, à Paris le 4 janvier 1948.

À côté de l'homme portant la pancarte, les comédiens Madeleine Sologne et Jean Marais.

Crédit : IHS-CGT, collection Charles Chézeau



Le syndicat des techniciens lors de la manifestation du 4 janvier 1948

Crédit : IHS-CGT, collection Charles Chézeau



Première réunion du Comité national de défense du cinéma français, à l'IDHEC, le 11 février 1948

De gauche à droite : Charles Chézeau, Claude Autant-Lara, Marcel L'Herbier

Crédit : Jacques Lang. IHS-CGT, collection Charles Chézeau

Annexe 10 : photo de tournage, *A bout de souffle* en 1959



À droite, Jean-Paul Belmondo. Raoul Coutard se trouve derrière la caméra. Au centre, Jean Seberg. À droite, Jean-Luc Godard et possiblement Suzanne Faye, la scripte

© Raymond Cauchetier

Annexe 11 : photo de tournage, les *Quatre cents coups* (1958-1959)



Scène du manège : le chef opérateur Henri Decaë est ficelé sur l'axe central

Crédit : Cinémathèque Française

Annexe 12 : portrait de Suzanne Schiffman



Crédit : Cinémathèque Française ; Laurence Sudre

**AVENANT PORTANT RÉVISION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA
BRANCHE COSTUME - TITRE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**

Les parties conviennent :

- de compléter la liste des fonctions de la branche costume en ajoutant un titre et une définition de fonction de « premier assistant costume cinéma », et de fixer pour cette fonction un salaire minimum dans les annexes salaires,
- et pour la fonction « costumier cinéma » de substituer à celle existant dans la convention une nouvelle définition de fonction.

Article 1 – Création d’une fonction de « premier assistant costume cinéma ».

Au sein de la Branche costume de l’article 2 « Titres et définitions de fonctions » du Chapitre I^{er} « Titres des fonctions » du Titre II « Techniciens de la production cinématographique », après la fonction de « chef costumier cinéma » et avant la fonction de « costumier cinéma », est ajoutée la fonction de premier assistant costume comme suit :

« Premier assistant costume cinéma (Cadre)

Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma et/ou le chef costumier cinéma, avec une fonction d’encadrement d’une équipe, dans la conception, la fabrication, la recherche et les essayages de costumes, dans l’organisation du travail, notamment sur l’élaboration et la gestion du devis costume, ainsi que dans la direction et la gestion du travail de l’équipe dont celui-ci a la responsabilité. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks et à la coordination entre les fournisseurs et la production. Il planifie les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs. »

Article 2

À la définition de fonction du costumier cinéma existant actuellement dans le texte du Titre II est substituée la définition suivante :

« Costumier cinéma (Non-cadre)

Sous la direction, selon le cas, du créateur de costume, du chef costumier ou du premier assistant costume, il collabore à la recherche et aux essayages de costumes, ainsi qu’à l’organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks, à la coordination entre les fournisseurs et la production, ainsi qu’à l’entretien des vestiaires des comédiens et au confort de ces derniers tant lors de l’installation des loges que sur le plateau et assure la supervision de l’activité du ou des habilleurs. Il peut planifier les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs. »

Annexe 14 : entretiens avec des professionnels, 2014-2018

N°	Profession	H/F	Organisation professionnelle / syndicale	Branche d'activité	Expérience	Objet de l'entretien	Date et lieu
1	Régisseur général	H		Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Paris 2015
2	1er assistant réalisateur	H		Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Paris 2015
3	Chef décorateur	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Boulogne 2015
4	Chef opérateur	H	SPIAC CGT / CST	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Paris 2015
5	Créatrice de costume (a) Chefs costumières (x2) (b)	F	AFCCA	Production cinéma / AV	+ 20 ans (a) + 10 ans (b)	Activité Convention collective 2012	Paris 2015
6	Chef monteuse	F	LMA SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Activité Syndicats	Paris 2015
7	Chef décorateurs (x2)	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Convention collective 2012	Paris 2015

8	Chef op son	H	SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Paris 2015
9	Chef décoratrice	F	ADC	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité	Paris 2015
10	Directeur de production	H	ADP	Production cinéma	+ 20 ans	Activité Convention collective 2012	Paris 2016
11	Infographiste	H	SPIAC CGT	Industries techniques	10 ans	Activité	Paris 2016
12	Assistant opérateur	H	AOA	Production cinéma / AV	10 ans	Activité	Paris 2016
13	Chef opérateur	H	SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Activité	Paris 2016
14	Ingénieur du son (a) Assistante monteuse (b)	H (a) F (b)	SPIAC CGT	Production AV / Industries techniques	- 10 ans	Activité, emploi	Paris 2016
15	Superviseur des effets visuels	H		Industries techniques	+ 20 ans	Activité, emploi	Paris 2016
17	Directeur prestataire technique	H		Industries techniques	+ 30 ans	Activité, techniques	IDF 2016
18	Consultant	H		Industries techniques	+ 30 ans	Activité	Paris 2016
19	Superviseur des effets visuels	H	CST	Industries techniques	+ 20 ans	Activité	IDF 2016

20	Assistante réalisatrice / Réalisatrice	F		AV	10 ans	Activité	Paris 2017
21	Producteur exécutif	H	API	Cinéma	10 ans	Activité	Paris 2017
22	Producteur	H	APC	Cinéma	+ 30 ans	CNC	Paris 2017
24	Chef décoratrice	F	ADC	Production cinéma / AV	+ 20 ans	SFP	Montreuil 2017
25	Directeur de studio	H		Production cinéma / AV	+ 20 ans	Studios	IDF 2017
26	Infographiste	H		Industries techniques	20 ans	Activité	Paris 2017
27	Ouvrier retraité (a) Opérateur (b)	H	SFP - SNRT-CGT	Télévision	+ 30 ans	SFP	IDF 2017
28	Chef décoratrice	F	ADC	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Studios	Paris 2018
29	Chef décorateur	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Studios	Paris 2018
30	Chef décorateur	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Studios	Paris 2018
31	Ensemblière	F	MAD SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Studios	Paris 2018
32	Chef décorateur	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Studios	Paris 2018
33	Chef monteur	H	LMA SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité, emploi	Paris 2018

34	Assistant monteur	H	LMA	Production cinéma / AV	+ 20 ans	Activité, emploi	Paris 2018
35	Maire	H		Production cinéma / AV		Studios	IDF 2018
36	Chef opérateur	H	SPIAC CGT	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Activité	Paris 2018
37	Ensemblière	F	MAD	Théâtre, opéra, cinéma	+ 20 ans	Studios	Paris 2018
38	Assistante monteuse	F		Production cinéma / AV	- 10 ans	Activité, emploi	Paris 2018
39	Chef décorateur	H	ADC	Production cinéma / AV	+ 30 ans	Activité, emploi	Paris 2018
40	Régisseurs d'extérieur (x2)	H - F	MAD	Production cinéma / AV	+ 20 ans (x2)	Equipes, salaires	Paris 2018
41	Chefs opérateurs (x2)	H	AFC / CST	Production cinéma / AV	+ 40 ans (a) + 30 ans (b)	Activité, emploi	Paris 2018

Annexe 15 : entretiens avec des négociateurs, 2014-2017

N°	Fonction	Organisation	Objet de l'entretien	Date et lieu
42	Secrétaire général (a) Délégué général (b)	FNSAC CGT SPIAC CGT	Convention collective 2012	Paris 2014
43	Délégué général	SPIAC CGT	Convention collective 2012	Paris 2014
44	Délégué général	APC	Convention collective 2012	Paris 2014
45	Délégué général	SNTPCT	Convention collective 2012	Paris 2014
46	Délégué général (a) Elu au conseil (b)	SFR CGT (a) SPIAC CGT (b)	Convention collective 2012 Commission de dérogation	Paris 2014
47	Délégué général	SFR CGT	Convention collective : chapitre réalisateurs	Paris 2014
48	Délégué général	CFE-CGC (pour le cinéma)	Convention collective 2012	Paris 2014
49	Secrétaire générale (a) Représentant syndical (b)	API	Convention collective 2012	Paris 2015

50	Représentant syndical	SNTPCT	Convention collective 2012	Paris 2015
51	Déléguée générale	UPF	Convention collective 2012	Paris 2015
52	Secrétaire général	FNSAC CGT	Conventions collectives du secteur	Paris 2015
53	Délégué général	SFR CGT	Convention collective : chapitre réalisateurs	Paris 2015
54	Ancien secrétaire général	FNSAC CGT	Conventions collectives du secteur	Paris 2017

Annexe 16 : CMP production cinéma : séances de négociation

Représentants des employeurs : APC, AFPP, API, SPI

Représentants des salariés : SNTPCT, SPIAC-CGT, F3C-CFDT, CFTC, FO, Solidaires

Date	Ordre du jour
5 novembre 2014	Financement du paritarisme. Titre IV de la convention collective
9 décembre 2014	Costume. Financement du paritarisme. Règlement intérieur de la commission de dérogation (annexe III)
22 décembre 2014	Titre IV de la convention collective. Rapport de branche. Négociation annuelle obligatoire. Financement du paritarisme.
13 janvier 2015	Costume.
27 janvier 2015	Règlement intérieur de la commission de dérogation (annexe III). Costume.
6 février 2015	Titre IV de la convention collective.
5 mars 2015	Titre IV de la convention collective. Financement du paritarisme. Négociation annuelle obligatoire.
2 avril 2015	Costume. Titre IV de la convention collective. Négociation annuelle obligatoire.
4 mai 2015	Costume. Titre IV de la convention collective. Financement du paritarisme.
15 décembre 2017	Fondation CCPNI

La mention des ordres du jour est indicative, sur la base des notes de l'auteur

Samuel ZARKA

L'ÉQUIPE DE CINÉMA

**Genèse et portée de la qualification du travail dans la
production cinématographique en France, 1895 – 2018**

Résumé

Cette thèse restitue la construction des qualifications professionnelles dans les équipes de production de films de cinéma en France, sur longue période. Ainsi, ces collectifs de travail sont saisis à travers la question récurrente de la qualité professionnelle de leurs membres, comme le réalisateur, le chef opérateur, le chef décorateur, etc. et leurs auxiliaires techniciens et ouvriers. Cette qualité comprend plusieurs dimensions, comme le métier, la rémunération ou les représentations qui y sont attachées. Ce faisant, l'enquête porte sur la reconnaissance et l'articulation de ces dimensions : comment la qualification est-elle définie et reconnue ? Par qui et en fonction de quels déterminants ? Comment la qualification évolue-t-elle dans le temps ? Quelle relation est établie entre la qualification et les autres institutions sectorielles ? À travers une approche sociohistorique, la thèse entend montrer que la qualification se manifeste comme enjeu revendicatif récurrent, engageant l'accès à l'emploi, la définition des hiérarchies et périmètres professionnels, la mobilité dans la carrière ou dans le parcours, etc. Dans le même temps, la thèse montre comment la qualification se constitue en assise d'une revendication plus large sur l'avenir de l'industrie.

Qualification ; convention collective ; droit du travail ; négociation collective ; compétence ; cinéma.

Résumé en anglais

This thesis intends to show the construction of professional qualifications in movie teams in France, over a long period. These groups of workers are observed through the recurrent question of the professional quality of their members, such as the director, the cinematographer, the production manager, and their auxiliary technicians. This quality includes several dimensions, such as the skills, the remuneration or the representations attached to it. In doing so, the inquiry focuses on the recognition and articulation of these dimensions: how is qualification defined and recognized? By whom and according to which determinants? How does the qualification evolve over time? What relationship is established between the qualification and the other sectoral institutions? Through a sociohistorical approach, the thesis shows that the qualification is constituted as a recurring challenge, involving the access to employment, the definition of hierarchies and professional perimeters, mobility in the career, etc. At the same time, the thesis shows how qualification is building a broader claim to the future of the industry.

Qualification ; collective agreement ; labor law ; collective bargaining ; skill ; cinema.