

Intermittence :
Exception culturelle, exception sociale

Pierre-Michel Menger

Working Paper n°1

La République des Idées

www.repid.com

La réforme du régime des intermittents du spectacle a fait couler beaucoup d'encre depuis le mois de juin 2003. Pourtant les paradoxes de cette « exception sociale au pays de l'exception culturelle » sont restés, pour la plupart, mal identifiés, voire cachés : polarisé par les situations individuelles et le sort des festivals de l'été, le débat a omis de considérer sérieusement le fonctionnement économique du secteur et les incitations contradictoires qu'y a introduites le régime des intermittents.

Or, ce type de protection sociale, destiné à couvrir les professionnels des métiers du spectacle, a joué comme un formidable accélérateur de la flexibilité de l'emploi et des inégalités dans le monde artistique. Il tend également à faire de l'éligibilité à l'assurance chômage le signal le plus fort de l'inscription dans la profession : une forme de reconnaissance par le chômage valant statut symbolique. Défendue comme un acquis précieux, l'intermittence conjugue les effets les plus contrastés : sécurisation et généralisation du « CDD d'usage », protection des professionnels et précarisation des relations d'emploi, modernité d'une assurance sociale adaptée à des parcours individualisés et financement collectif indirect d'entreprises culturelles qui, en dépit des protestations de solidarité de ces derniers mois, profitent largement de l'aubaine.

Ce sont ces paradoxes dont, avec le recul nécessaire, Pierre-Michel Menger tente ici de restituer la subtilité et parfois la

perversité en décrivant par le menu leurs mécanismes et leurs conséquences souvent inavouées.

La République des Idées

Pierre-Michel Menger, sociologue, directeur de recherches au CNRS et directeur d'études à l'EHESS, est l'auteur de *Portrait de l'artiste en travailleur* (La République des Idées / Le Seuil, 2003). Il a également publié *le Paradoxe du musicien* (Flammarion, 1983) et *la Profession de comédien* (La Documentation française, 1998).

Il est inhabituel de voir le domaine des arts et de la culture occuper le devant de l'actualité si durablement pour un motif ordinairement aussi peu chroniqué hors des cercles professionnels et scientifiques : celui du travail, de l'emploi et de la protection sociale des actifs du secteur des spectacles, du cinéma et de l'audiovisuel. Les négociations et les mobilisations

qui ont fait suite à la conclusion d'un accord entre certains des partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC, n'ont que très partiellement mis au jour les déséquilibres, tensions, contradictions qui ont provoqué l'engagement de la réforme. L'analyse de ces déséquilibres doit permettre de considérer comme quasi expérimentale la situation de développement et les coûts des tentatives de régulation de la flexibilité salariale la plus atypique, mais aussi la plus enviée, en France (et hors de France) : l'intermittence du CDD d'usage. Nous amorçons cette analyse dans le présent document. Tant la crise ouverte au printemps dernier aura en définitive peu contribué à éclairer les difficultés et les déséquilibres réels du secteur.

Hyperflexibilité au pays de l'exception culturelle

La production culturelle, dans les spectacles, le cinéma et l'audiovisuel (télévision, radio, cinéma, production publicitaire, etc.) a connu une croissance soutenue depuis 20 ans, par le jeu conjugué des politiques publiques de l'Etat et des collectivités locales (celles-ci financent désormais près de 70% de la culture en France) et de l'expansion des industries culturelles. Le retentissement de ce développement rapide sur le marché du travail est pourtant paradoxal. Cette croissance s'est exprimée très majoritairement en emplois intermittents, et elle a nourri en son sein le principe de son déséquilibre, comme en témoignent trois indicateurs profondément discordants : 1) le volume d'emploi exprimé en équivalents jours de travail a augmenté beaucoup moins vite (+40% en 10 ans) que 2) le nombre de professionnels et aspirants professionnels auxquels le travail est alloué (+100%), et 3) le nombre de contrats d'emploi entre lesquels s'est fragmentée l'offre d'emploi a connu une croissance encore plus rapide (+150%). D'où ce résultat surprenant : un nombre sans cesse croissant de professionnels ou de candidats à la professionnalisation qui se partagent, de manière très inégalitaire, un volume total de travail en progression bien moins rapide, et qui travaillent de manière beaucoup plus fragmentée pour des durées cumulées d'emploi dont la moyenne n'a cessé de décliner. Comment comprendre les termes de cette croissance en déséquilibre ?

Une explication peut tenir à l'augmentation de la demande de culture. Est-ce que la demande de spectacles, de cinéma, de

programmes audiovisuels de la part du public a augmenté proportionnellement à la croissance de l'offre de travail¹ ? La réponse est négative pour ce qui concerne le spectacle vivant : les enquêtes sur les pratiques culturelles des Français montrent que la fréquentation des spectacles vivants a pu connaître une progression, mais que son ampleur est restée modérée et sans commune mesure avec la progression des effectifs de professionnels du secteur culturel recensés par l'INSEE².

Il faut ici rappeler comment s'est exprimée la croissance de l'offre culturelle. Le développement de la politique culturelle publique, avec le doublement du budget du ministère de la Culture au début des années 1980, et ses effets d'entraînement sur les dépenses des collectivités locales, a surtout conduit ici à la multiplication des structures associatives légères, des « organisations par projet » et des manifestations saisonnières et événementielles. La très grande majorité de ces structures recourt, exclusivement ou principalement, à l'embauche occasionnelle et au coup par coup, l'emploi d'intermittents constituant alors la formule la plus utilisée. Le maillage décentralisateur s'est par ailleurs déployé sous une double forme : création de structures selon le principe d'une cartographie déclinant localement le principe du catalogue rationnel des

¹ Cf. les statistiques des enquêtes Emploi et du recensement de l'INSEE, qui font état du doublement de la population active du secteur entre 1982 et 1999.

² Il faut cependant préciser que sur l'offre de spectacles proprement dits s'est greffé un marché de prestations à destination des collectivités locales – animations scolaires, interventions dans les quartiers, dans les établissements hospitaliers, etc. – où les artistes et professionnels de la culture opèrent à mi-chemin de l'action culturelle et de l'action sociale, et souvent en disposant de financements issus de ces deux sources.

équipements culturels ; financement, par l'intermédiaire de ces structures, d'organisations plus réduites, par le jeu des coproductions, du partage de ressources et des soutiens logistiques. Ensemble, ces deux évolutions ont trouvé à se coordonner à travers de nouvelles formes d'irrigation financière du secteur du spectacle vivant par les soutiens directs et indirects, avec un effet de levier sur l'emploi culturel presque exclusivement limité à l'embauche en CDD d'usage.

La réponse est différente pour la consommation des programmes audiovisuels et cinématographiques. La quantité de programmes télévisuels et radiophoniques offerte a continûment augmenté depuis 20 ans, et la demande a progressé sensiblement. La plus récente enquête de l'INSEE sur les emplois du temps des Français et sur leurs loisirs montre que la consommation de programmes audiovisuels et notamment télévisuels a fortement progressé depuis dix ans. Cette progression a deux caractéristiques : d'une part, les individus passent en moyenne plus de temps devant leur écran, mais ils font aussi un usage différent de leur télévision, en mettant plus directement en concurrence les chaînes et leurs programmes. Le comportement de consommation audiovisuelle est devenu plus versatile, les préférences et les fidélités sont d'autant plus volatiles que le volume de l'offre, en quantité et en diversité thématique, a installé une pression concurrentielle propice à toutes les déloyautés consommatrices. Là encore, l'offre d'une quantité et d'une variété croissantes de programmes s'est modelée sur une organisation verticalement désintégrée et sur son omniprésente flexibilité contractuelle. Les sociétés de

production audiovisuelle se sont multipliées, la sous-traitance de la production des programmes par les chaînes s'est généralisée, le recours à des prestataires pour toutes les fonctions de production classiquement internalisée s'est banalisé : ainsi s'est développée une véritable cascade de relations de transactions, de commandes et d'achats de programmes conçus et produits par une nébuleuse de sociétés indépendantes travaillant pour les chaînes, et contrôlées directement (par prise de participation) ou indirectement (par concurrence oligopsonique³) par les sociétés de télévision. La concurrence s'exprime dans la compétition par l'originalité et par les coûts. Les budgets alloués par les chaînes diffuseuses et donneuses d'ordre, les aides publiques et parapubliques, et les recours aux financements redistributifs du cinéma et de l'audiovisuel ont constitué la partie émergée de la transformation de l'économie du secteur. Une partie significative des besoins de financement a été couverte par l'allègement des coûts de main-d'oeuvre, telle que la permet le recours systématique à la flexibilité contractuelle maximale, usages opportunistes et frauduleux compris.

Au total, qu'il s'agisse de la production vivante de plus en plus abondante (décentralisée et irriguée par les financements multiples, dans le théâtre, la musique, la danse, le cirque, les spectacles de rue, etc.), de la production radiophonique (fortement stimulée par la fin du monopole public), de la production télévisuelle (entraînée par la multiplication des chaînes et par le volume des programmes diffusés par chacune)

³ C'est-à-dire une situation dans laquelle peu d'acheteurs contrôlent l'ensemble du marché.

ou encore du cinéma dans ses divers genres et formats (fiction, publicitaire, institutionnel, documentaire, de long et de court métrage) et dans ses divers supports et canaux d'exploitation (en salle, en vidéo, en diffusion télévisuelle), la croissance avait deux caractéristiques : des besoins de financement imparfaitement couverts par la taille du marché de consommation intérieure et par l'apport des financements publics et parapublics, une économie de variété de la production soumise à une pression concurrentielle croissante et à des cycles d'innovation et d'originalité profitables de plus en plus courts.

Si l'emploi en CDD intermittent s'est imposé comme la norme d'emploi, c'est qu'il procurait trois avantages décisifs, dans le contexte de l'Etat providence culturel français : une flexibilité fonctionnelle ajustée à l'organisation par projet, qui s'incarne dans un parfait sur-mesure contractuel; un allègement des coûts de main-d'oeuvre; une couverture avantageuse du risque de chômage inhérent à une formule de désintégration verticale de la production. De ces trois avantages, le premier correspond le plus directement à certaines des innovations du management contemporain, mais peut opérer dans ou hors de la firme. Le deuxième n'est pas non plus spécifique, puisqu'il peut être procuré aux entreprises par diverses mesures de politique de soutien direct à l'emploi et par un ajustement plus ou moins sélectif et incitatif des prélèvements obligatoires. C'est le dernier avantage qui forme la clé de voûte de l'hyperflexibilité, parce qu'il constitue le socle de l'acceptabilité d'un système d'emploi partout ailleurs stigmatisé comme l'incarnation parfaite des dérives libérales de l'économie qui gagerait le profit

sur la flexibilité et sur le risque d'emploi. Le paradoxe est à vrai dire plus profond encore, puisque l'hyperflexibilité, configurée comme elle l'est dans l'exception culturelle française, est défendue et revendiquée par les forces sociales et politiques les plus hostiles au capitalisme.

Une gestion assurantielle de la flexibilité immobile à grands pas

Les crises qui ont émaillé le fonctionnement du régime de l'intermittence ont été ouvertes à partir du début des années 1990, dans des termes absolument identiques à ceux qui ont été mis en avant pendant l'été 2003. Le constat est simple : dès le début de la décennie précédente, toutes les coordonnées de base de l'articulation entre croissance de l'emploi et droit de tirage assurantiel avaient pivoté, selon une logique irrépressible qui peut se résumer dans la corrélation paradoxale suivante : quand l'emploi sous forme intermittente augmente, le chômage indemnisé non seulement augmente, mais progresse plus rapidement que le volume d'emploi créé. A l'aube des années 1990, le système a définitivement basculé. En 1980, le travail de l'ensemble des intermittents représentait 3,2 millions d'équivalents jours travaillés et rémunérés, et les périodes de chômage pour les intermittents indemnisés représentaient 1,7 millions de journées; en 1985, ces valeurs sont respectivement de 4,9 millions et 3,4 millions; en 1990, le rapport s'est inversé, puisque le volume agrégé de travail déclaré et rémunéré vaut 6,4 millions d'équivalents jours et le chômage indemnisé porte sur 7,5 millions de journées. En 1992, le déséquilibre s'est encore

accélééré : l'emploi intermittent correspond à 6,7 millions de jours de travail et le chômage indemnisé à 11,2 millions de jours. De fait, l'imbrication systématique travail-chômage indemnisé a atteint, aux fluctuations conjoncturelles près, son régime de croisière depuis le début de la décennie 1990 : le rapport entre les prestations versées aux salariés intermittents par l'assurance-chômage et les cotisations encaissées par l'assureur était de 839% en 1991, il est de 846% dix ans plus tard, après avoir connu un étiage au milieu de la décennie (557% en 1994) : en termes comptables, le déficit du régime spécifique de l'intermittence, absorbé par le régime général d'assurance-chômage au titre de la solidarité interprofessionnelle entre actifs et employeurs du secteur privé, valait 1,4 milliards de francs en 1991 et 4,8 milliards en 2001. Il avoisine le milliard d'euros dans les projections pour 2003.

C'est en 1992 que les informations et les analyses sur les contournements frauduleux du recours normé et réglementé à la flexibilité contractuelle et sur la fraude aux indemnités sont apparues en quantité et en précision suffisantes pour saturer de crédibilité le diagnostic du dysfonctionnement⁴. Rien de la typologie des comportements des employeurs et des salariés quant à l'utilisation normale, stratégique, opportuniste ou déviante de l'assurance-chômage n'a varié, si ce n'est en intensité, en sophistication et en banalité déresponsabilisante. Le diagnostic des dysfonctionnements avait été posé en termes différents mais, sur le fond, totalement convergents, par un haut

⁴ Nous renvoyons à l'article que nous avons publié en 1994 dans *Travail et Emploi*, n°60, 1994 : « Etre artiste par intermittence ».

fonctionnaire à l'expertise incontestable, Jean Marimbert, par un metteur en scène réputé et doté d'une solide expérience de la gestion des organisations théâtrales, Jean-Pierre Vincent, et par une équipe de chercheurs qui avaient enquêté sur le métier de comédien, Catherine Paradeise, François Vourc'h et Jacques Charby⁵. Les témoignages et les scénarios de fraude apparurent dans la presse en 1991 et 1992, tous d'un réalisme saisissant.

Les crises successives qui ont, depuis lors, placé sous surveillance le régime de l'emploi intermittent indemnisé, ont conduit à divers aménagements réglementaires, à certaines modifications des mécanismes d'indemnisation (telle l'introduction de la dégressivité), et à une modernisation des outils d'identification professionnelle et sectorielle propre à définir plus rigoureusement le périmètre des métiers et des secteurs d'emploi éligibles au régime de l'intermittence. Mais l'architecture du système demeurait, à très peu près, identique à elle-même au gré des retouches. Et ce, en dépit du creusement du déficit du régime spécifique d'assurance-chômage. Les divers acteurs ont joué le même scénario pendant une dizaine d'années : celui d'une triple schizophrénie.

Du côté patronal, alors que les instances centrales du Medef protestaient régulièrement contre la croissance incompressible du déficit, se déployait l'activisme défensif des adhérents directs ou indirects de l'organisation patronale qui sont employeurs

⁵ Jean-Pierre Vincent, *Sur la situation des intermittents du spectacle*, Paris, ministère de la Culture, multigr., 1992. Catherine Paradeise, François Vourc'h, Jacques Charby, *Profession : comédien*, Lyon, Glysi, rapport multigr., 1992.

d'intermittents dans l'audiovisuel et les spectacles. Ces employeurs n'entendaient pas renoncer à l'extraordinaire commodité de cette forme d'emploi pour se procurer, au moindre coût, le carburant de la compétition par la différenciation originale dans une économie de variété et de production prototypique. Cette commodité leur permettait de gager leurs paris incertains sur l'alimentation permanente en talents nouveaux, et sur la mise en disponibilité durable d'une réserve de main-d'oeuvre vaste, plus jeune en moyenne que dans le salariat classique du secteur, plus "compréhensive" sur les sacrifices requis, et plus attachée à la formule, pas toujours glorieuse, loin s'en faut, qui met en balance, d'un côté, l'autonomie et la variété dans le travail hors d'une relation fortement subordonnante, et, de l'autre côté, le risque continu de sous-emploi qu'il faut apprendre à gérer, mais dont l'équation peut leur sembler préférable à des emplois ou à des métiers moins attractifs quoique plus sûrs.

Les syndicats de salariés du secteur se sont progressivement divisés. Face aux projets récurrents de réforme profonde, voire d'abolition du système par l'organisation patronale, le syndicat le plus implanté dans le secteur (et tout particulièrement dans le spectacle vivant), la CGT, s'est employée chaque fois à créer un rapport de forces pour conserver en l'état le régime spécifique d'indemnisation ; d'autres syndicats, à commencer par la CFDT, se sont montrés progressivement plus perplexes. Ils se sont inquiétés des charges que supportent l'ensemble des salariés et des employeurs du secteur privé, en leur qualité de cotisants à l'assurance-chômage dès lors qu'ils sont impliqués de

fait dans la couverture du déficit des régimes particuliers de l'Unedic via le principe de la solidarité interprofessionnelle. Ils se sont inquiétés tout autant des effets de légitimation de la flexibilité du CDD d'usage, qui était généralement combattue partout ailleurs.

Quant aux personnels, artistes, cadres et techniciens, ils ont eu affaire à un système d'activité qui s'est identifié avec l'expansion de la production culturelle, et qui paraissait garantir la pérennité de cette croissance : dans les industries musicales et audiovisuelles, mais aussi dans la sphère du spectacle vivant, la multiplication, mais aussi la variété croissante des projets et des organisations de toute taille et de tous profils (troupes, compagnies, radios, productions musicales, festivals, sociétés de production audiovisuelle, prestataires de services logistiques, etc) ont fait appel à des personnels massivement recrutés sur des emplois non permanents. Les mailles du filet de sécurité assurantiel paraissaient suffisamment fines et solides pour que chacun pût considérer son accès récurrent au chômage interstitiel, même pauvrement indemnisé, comme un gage statutaire de professionnalisation. Au final, émarger à l'assurance chômage est devenu le premier signal de l'insertion professionnelle pour les individus comme, plus stratégiquement, pour les employeurs.

Du côté gouvernemental enfin, le ministère de la Culture a su tirer parti, depuis les années 1980, d'une forme de subventionnement indirect ou passif qui abondait ses propres investissements dans la production culturelle. Le doublement

du budget de la Culture, au début des années 1980, ainsi que l'augmentation des dépenses des collectivités locales, ont conduit à la multiplication des structures associatives, des organisations par projet et des événements saisonniers. La très grande majorité de ces structures recourt, exclusivement ou principalement, à l'embauche occasionnelle et au coup par coup, l'emploi d'intermittents constituant alors la formule la plus utilisée. Les financements publics centraux, décentralisés et locaux ont ainsi agi sur l'emploi dans le même sens que le secteur concurrentiel marchand en quête permanente de flexibilité au moindre coût, ce qu'indiquaient, sur des tons différents, mais de manière convergente, J. Marimbert et J.-P. Vincent, les auteurs de deux rapports sur l'emploi intermittent dans les spectacles, en 1992⁶.

Plus généralement, le ministère de la Culture n'a pas cessé de soupeser, pour les éviter, les dégâts qu'une évolution drastique du système d'indemnisation des intermittents pouvait provoquer dans la production culturelle. Il savait aussi que s'il lui appartenait de combler le déficit du régime d'assurance-chômage de l'intermittence, il y consacrerait vite plus du tiers de ses crédits annuels. Symétriquement, le ministère du Travail et de l'Emploi s'est régulièrement inquiété de voir se perpétuer le modèle de croissance déséquilibrée d'un secteur qui reportait une partie de ses coûts de fonctionnement et de développement sur l'assurance-chômage, mais sans demander un arbitrage

⁶ Jean-Pierre Vincent, *op. cit.* ; Jean Marimbert, *Note d'étape sur les conditions de travail et d'emploi des intermittents du spectacle*, Paris, ministère du Travail, multigr., 1992.

politique en sa faveur, parce que la Culture demeurait une priorité symbolique plus mobilisatrice que la remise en ordre des comptes sociaux, tout particulièrement pour les forces de gauche.

Au total, l'intérêt au *statu quo* entre les trois catégories d'acteurs du système a prévalu tant que les salariés et les employeurs pouvaient se partager avec une efficacité suffisante les profits d'un fonctionnement hors de contrôle, et que la gestion politique du déséquilibre des comptes de l'Unedic paraissait réserver tactiquement à la conservation du rapport de forces l'avantage d'éviter l'écueil d'une intervention dans un domaine sous gestion paritaire. Dans toute la période des années 1990, le financement en trompe-l'oeil de la production culturelle - celle des entreprises du secteur marchand des industries culturelles comme celle des structures subventionnées et des établissements publics -, a été tacitement reconduit, mais les mécanismes de la surchauffe de la machine inégalitaire de la compétition artistique n'ont pas, eux, été compris.

L'impensé de la flexibilité : sous la solidarité par la mutualisation du risque, une production endogène des inégalités

Comment fonctionne un système d'emploi totalement flexible ? L'exemple de l'intermittence nous offre un cas d'école, dont les débats sur l'opportunité ou les méfaits d'une réforme, à l'été 2003, n'ont pas permis de dégager tous les traits, pourtant remarquablement saillants dès que l'analyse opère à

plusieurs échelles. Les déséquilibres inhérents au développement d'un régime d'emploi désintégré n'apparaissent pas à travers la mesure habituelle de l'emploi en nombre d'actifs recensés par telle ou telle source des organismes professionnels de gestion des droits sociaux (Caisse des Congés, Griss, Unedic) ou par les enquêtes emploi de l'Insee. L'information est incomplète et ininterprétable, tant que l'appariement n'est pas fait avec une analyse des volumes d'activité exprimés au niveau le plus décomposé, celui des équivalents jours de travail. Seul un appareil statistique ainsi configuré peut donner les clés de compréhension de la croissance asymétrique déjà mentionnée : une demande de travail assurément en hausse, mais fragmentée sur une population en augmentation beaucoup plus rapide, ce qui provoque une réduction de la part moyenne de travail rémunéré dans l'agenda des salariés intermittents, et un appel croissant aux indemnisations du chômage, mais aussi le recours à de multiples et précaires formes d'activité complémentaires, au travail non déclaré, aux ressources du RMI, pour ceux qui demeurent aux marges de l'éligibilité à l'indemnisation.

La croissance du salariat intermittent a ainsi provoqué mécaniquement la précarisation grandissante d'un nombre accru de professionnels, et aspirants professionnels et un écart croissant entre les situations individuelles, observées en coupe instantanée, et entre les trajectoires professionnelles observées longitudinalement. L'inégalité des situations individuelles, alimentée en amont par l'hétérogénéité des candidatures nombreuses à la professionnalisation et par le défaut de filtrage d'un appareil de formation très inégalement qualifiant, est

amplifiée à mesure que les effectifs augmentent. Mais ce n'est là que la description de la distribution statistique des cas et des trajectoires. Si l'intermittence salariale, telle qu'elle a fonctionné à plein régime, est une formidable machine inégalitaire, c'est que la flexibilité contractuelle maximale dans des métiers à cotation individualisée des talents augmente le risque d'emploi. Dans un monde où la valeur individuelle équivaut à la qualité du générique des emplois déjà exercés et se mesure à la qualité du portefeuille des liens professionnels activables, qui sont vecteurs d'enrichissement du capital de compétences détenu et qui sont garants des chances d'emploi futur, la flexibilité augmente l'effet de levier de la réputation sur les chances d'emploi. Dès que la concurrence interindividuelle s'accroît, la dissymétrie s'amplifie entre les deux logiques contraires d'auto-renforcement : la pente de la réussite professionnelle fondée sur une dynamique ascendante d'emploi auto-entretenu – c'est la spirale vertueuse de l'accréditation réputationnelle pour ceux qui travaillent et qui élèvent la probabilité d'être sollicités et reconnus à mesure qu'ils pénètrent au cœur des réseaux d'appariement sélectif ; la pente est, en revanche, négative pour qui travaille peu, et dégrade son employabilité.

La population des intermittents n'a dès lors cessé de se segmenter de plus en plus profondément. La pyramide professionnelle comprend une minorité d'artistes, de cadres, de techniciens réputés et extrêmement bien payés (infiniment mieux qu'ils ne le seraient en CDI) : pour eux, tant que la réputation préserve cette dynamique auto-renforçante de l'accroissement de capital individuel, l'intermittence est très

attractive - plus de liberté et de mobilité, plus de possibilités de choix entre les emplois, moins de subordination directe, plus de variété dans les expériences de travail, une plus grande modulation dans les agendas personnels de travail et de repos. Un deuxième groupe est formé de professionnels qui ont établi, chacun pour soi, un système d'activité à peu près équilibré, mais où ni la rémunération ni le prestige ne sont les motifs clés de maintien dans le métier : des jeunes qui réussissent à s'insérer et à constituer rapidement leurs réseaux, des professionnels expérimentés qui ont appris à gérer les aléas de cette forme d'emploi. Une proportion très significative d'intermittents est dans les zones basses de l'activité : pas tous couverts par l'assurance-chômage, pas tous forcément dotés des compétences et des qualités qui sont nécessaires pour se faire une vraie place dans ce monde où la concurrence est féroce, pas tous certains d'y demeurer durablement, mais souvent tentés de considérer qu'accéder à l'intermittence et aux combinaisons emploi-chômage qui la caractérise serait un tenant-lieu de professionnalisme. Pour une partie de ceux qui sont dans ce dernier groupe, l'intermittence joue alors, indirectement, le rôle que jouent les aides à l'emploi ailleurs. D'autres « galèrent » à la frontière entre la protection offerte par le système et les précarités des situations hors couverture; l'horizon de la réussite est pour eux de quitter le RMI et les boulots du travail non déclaré pour obtenir le « statut d'intermittent ». D'autres enfin n'apparaissent que très fugitivement dans ce système d'emploi et ne cherchent pas à faire carrière : le turn-over est considérable puisque chaque année, les entrants représentent autour de 15% des effectifs et que parmi eux, la moitié environ

auront quitté les registres de l'intermittence déclarée au cours des deux ans qui suivent leur entrée.

Le pouvoir d'attraction de la compétition en structure de loterie professionnelle alimente le réservoir de talent, sans que chacun sache exactement combien de temps il doit s'essayer au métier avant d'estimer correctement quelle est son espérance de réussite, ni comment se distribuent les facteurs dont la combinaison est génératrice de la réussite, i.e. le travail, le talent, et la chance. Et pour tous, l'équation comportementale s'écrit ainsi : individualisme inhérent à l'affirmation originale de soi dans la différenciation illimitée des talents + tolérance inhabituellement élevée aux inégalités de réussite + acceptation d'une compétition interindividuelle exacerbée + culture de la prise de risque professionnel et/ou entrepreneurial. Cette équation est assortie d'une clause de solidarité, qui constitue la doublure du vêtement des différences compétitives : quels que soient les écarts de réussite, il existe un seuil, plus bas que sous les autres formes d'emploi salarié (typiques ou atypiques), de déclenchement de la couverture assurantielle du risque d'emploi, et des règles d'indemnisation du chômage qui sont avantageuses au regard du régime général.

La mécanique même de l'imbrication travail - chômage indemnisé présente plusieurs caractéristiques étroitement liées qui expliquent comment la couverture assurantielle du risque fait écran, non pas tant à la perception des inégalités, mais à l'identification des mécanismes qui en sont la cause. Le seuil d'éligibilité à l'indemnisation du chômage a été maintenu à un

niveau suffisamment bas – 507 heures sur 12 mois, théoriquement accumulables par cachet de 12 heures ou de 8 heures, mais de fait très majoritairement obtenus via des cachets de 12 heures – ce qui a assurément contribué à soutenir l’acceptabilité des inégalités internes. Il est entendu, pour qui se présente à l’entrée dans les professions du secteur, que le revenu est à composantes multiples, salaires, indemnités de chômage, revenus dérivés de l’exploitation des oeuvres, participation éventuelle aux bénéfiques, revenus d’activités complémentaires, etc. L’indemnisation récurrente des périodes chômées constitue, paradoxalement, la partie la plus certaine de la comptabilité personnelle de chacun, tant qu’il demeure éligible. La garantie de ressources procurée par l’indemnisation est sous le contrôle du comportement de recherche d’emploi du salarié et de sa capacité à gérer son portefeuille d’emplois et d’employeurs, mais elle place aussi le salarié en position d’arbitrage entre travail et hors travail, une fois franchi, ou à mesure que se rapproche la borne de franchissement de, ce seuil quantitatif d’activité déclenchant l’indemnisation. La recherche d’activité est totalement décentralisée et elle est placée sous la responsabilité de chacun, hors de tout contexte stable de mesure et d’analyse causale directe des inégalités interindividuelles d’allocation de travail et de rémunération par les salariés, à la différence de ce qui pourrait advenir dans un groupe de salariés d’une organisation.

Dans cet environnement, la sécurité procurée par l’indemnisation constitue la seule grandeur collective effectivement mutualisable et la seule abritée des effets de la

concurrence interindividuelle, puisque, à la différence de ce qui vaut pour l'allocation d'emploi, la compensation assurantielle du risque n'est pas sujette à variations selon le nombre des éligibles. Telle était du moins la réalité antérieure à la réforme. Celle-ci, en prétendant donner un coup d'arrêt au schéma d'une croissance déséquilibrée indolore pour tous ceux qui sont en mesure de se coaliser défensivement, rappelle les frontières de la solidarité : car la solidarité interne au secteur habilité à mutualiser, par exception, les risques endogènes d'hyperflexibilité a été acquise, s'est développée et perfectionnée *via* un consentement passif de l'ensemble des salariés et employeurs du secteur privé, bref *via* une solidarité externe imposée (celle de la couverture du déficit spécifique).

En durcissant les critères d'éligibilité, la réforme renforce la sélectivité au coeur du dispositif assurantiel, alors que l'idéal solidariste d'égalité (de plus faible sélectivité possible) devant l'éligibilité était devenu le socle communautaire, et qu'il a suscité divers jeux stratégiques avec les règles, comme celui qui conduit des salariés à s'échanger des déclarations contractuelles d'emploi et les durées afférentes, en fonction des besoins à couvrir pour atteindre le seuil des 507 heures. Mais la philosophie de la réforme est à vrai dire construite sur un compromis plus complexe que le recours au seul relèvement des barrières d'entrée dans le dispositif d'indemnisation, et les effets des nouvelles règles ne seront connus qu'à terme. D'une part, nul ne peut dire aujourd'hui avec précision de quelle ampleur seront les effets négatifs d'éviction qui décourageront les carrières intermittentes des moins bien insérés, et les effets plus

positifs de consolidation des carrières des professionnels mieux intégrés, pour qui les nouvelles règles du jeu pourraient conduire à une imbrication plus aisée à gérer, et pour tout dire quasiment consacrée officiellement, des séquences de travail et de chômage. D'autre part, si les barrières d'entrée dans le dispositif sont relevées, des sources adjacentes d'activité seront incorporées dans le décompte des durées de travail ouvrant droit à la couverture assurantielle. Cela dit, il est probable aussi que dans le jeu stratégique à trois (salarié, employeur, assureur), typique du dispositif imbriqué de l'intermittence, les négociations contractuelles entre le salarié et l'employeur apprendront à recalibrer efficacement les pratiques d'emploi sur les nouvelles règles, pour maintenir un usage optimal de la couverture assurantielle.

L'atypie salariale et la mise en spectacle de son anomie

Peu de régimes d'emploi sont aussi simples dans leur organisation directe - embauche, emploi, fin de contrat - et aussi complexes dans leur système d'indemnisation du chômage, que le contrat à durée déterminée intermittent dit d'usage, propre aux secteurs des spectacles. La simplicité de la formule d'emploi, légitimée par la réforme comme par la contestation de la réforme, apparaît désormais au grand jour comme la consécration de la flexibilité fonctionnelle de l'organisation par projet. Il est remarquable que le vocabulaire de la flexibilité contractuelle et organisationnelle, si longtemps mis à l'index de la parole publique voire savante, parce que sa simple évocation valait hymne à l'ultralibéralisme capitaliste, serve désormais à

faire apparaître sous ses traits les plus accusés l'un des moteurs de la transformation des systèmes de production, la désintégration verticale, à qualifier une modalité particulière d'organisation du travail et d'articulation de l'acte de travail et de ses conditions de possibilité (formation, préparation, repos réparateur), et à justifier une forme originale et avantageuse de couverture du risque d'emploi, très supérieur sous l'emploi désintégré du projet à celui provoqué par toute autre forme d'organisation de la production. Au total, et l'ironie de l'histoire n'est pas mince, le vocabulaire de la flexibilité de l'intermittence a servi à circonscrire le territoire d'une conquête sociale à préserver, que ce fût en la figeant ou en la réformant, et à désigner le ressort socio-économique d'un système de production culturelle d'exception à défendre en France, et à propager hors de France, alors qu'aucun autre pays à forte production culturelle ne connaît de système équivalent.

Dans le même temps, peu de systèmes de couverture assurantielle du chômage sont aussi complexes. Non point dans le principe, qui, pour le régime d'intermittence, se résume aisément dans l'idée d'alternance entre périodes discontinues d'emploi et périodes interstitielles de chômage indemnisé. Mais dans le détail précis des normes d'éligibilité et des règles d'indemnisation et de consommation des droits à indemnisation, et ce, en raison même de l'imbrication constante entre situation d'activité et situation d'inactivité. Les exemples qui ont été fournis dans la presse pour évaluer la portée de la réforme auront constitué un test grandeur nature de l'ésotérisme difficilement réductible des règles construites par

les partenaires sociaux pour modeler une flexibilité assurantielle sur une flexibilité contractuelle : les réformateurs eux-mêmes ont été conduits à modifier la rédaction de certaines dispositions nouvelles, au regard des “aberrations” mises en évidence par des simulations réalisées par des intermittents fins spécialistes de la balistique comptable des calculs d’indemnisation.

C’est donc peu de dire que si l’intermittence devait constituer une première expérimentation grandeur nature de modèles nouveaux de « flexicurité », l’information la plus compréhensible aura été réduite à quelques variables agrégées et à quelques vérités élémentaires sur la flexibilité fonctionnelle et ses nécessités : voir dans l’intermittence une préfiguration des marchés transitionnels à la Gazier Schmid, ou des schémas de contrat d’activité à la Boissonnat, ou de l’état professionnel des personnes à la Supiot, demeure dans la sphère des idéalizations modélisatrices.

Il est en revanche une pédagogie à contre-emploi qui a pu s’épanouir au fil des argumentations, des informations et des témoignages qui ont nourri le conflit. Cette pédagogie à rebours, c’est celle des mille et une manières de frauder. Ici le spectacle devient celui de la dénonciation des abus, des aubaines et des profits illicites. Rarement en effet, un secteur d’activité aura exposé aussi largement et systématiquement la multitude des arrangements avec la norme, des combines et débrouilles au gré desquelles s’est installée une culture qualifiée de « culture de la fraude ».

Si le CDD intermittent est arrimé à une construction savante de règles, il est pourtant totalement impensable de vérifier par le menu les contrats conclus par centaines de milliers chaque année pour s'assurer que chacun respecte la lettre et l'esprit des règles sans chercher à tromper l'assureur. Toute la gamme des situations s'est déployée progressivement pour doubler la flexibilité d'organisation d'une flexibilité avec la légalité : arrangements collusifs, chantages au réemploi exercés par des employeurs face à des salariés réticents, fraudes caractérisées et systématiques, voire hautement rationalisées et diffusées à la manière de nouvelles techniques d'"optimisation des dépenses de personnel".

Nous avons mentionné plus haut la fonction d'amortisseur égalitaire que faisaient jouer à l'assurance-chômage les acteurs du régime d'emploi intermittent et les solutions imaginées pour corriger, par un mouvement de transaction et d'échanges internes, les capacités inégales d'accès à l'indemnisation. Les motifs sont symétriques pour les employeurs. Les employeurs sont moins embarrassés pour solliciter jusqu'aux limites de la légalité l'hyperflexibilité salariale et ses compensations assurantielles, quand il s'agit de faire jouer à l'assureur le rôle de financeur ou de subventionneur passif, qui fournit en quelque sorte les *matching funds* du risque entrepreneurial. Car chaque fois qu'il en va de la viabilité d'un projet de création, chacun a de bonnes raisons à faire valoir pour reporter sur le tiers assureur passif la partie du coût d'emploi et d'entretien de la main-d'oeuvre qu'il est impossible d'assumer directement. Par

effet de composition, les arrangements tous motivés par le désir de créer engendrent les dérives globales.

Or l'argument de la fraude a été manié pour fournir un contre-diagnostic de la crise, et ce dans des termes à peu près identiques par les représentants publics et par le syndicat le plus opposé à la réforme. Quelle a été, en effet, la ligne de défense du régime des intermittents qui a été adoptée par ceux qui voulaient pérenniser le système, sous sa forme passée ou récemment réformée ? Il s'agissait de dénoncer les abus qui ont fragilisé le dispositif, le recours indû et illégal à l'intermittence qui s'est répandu sans mesure, et l'aubaine irrésistible pour les employeurs qui cherchaient à alléger leurs charges. Mais, dans le même temps, l'autre argument le plus souvent entendu pour protester contre la réforme consistait à dire que celle-ci évincerait un certain nombre d'intermittents du système et alimenterait les cohortes de chômeurs ordinaires. Or il y a là une contradiction irréductible : la chasse à la fraude, que ce soit celle ouverte par les multiples témoignages sur les abus qui ont déferlé sur les ondes et dans la presse, ou celle, plus fratricide, nourrie par les attaques contre l'audiovisuel devenu le bouc émissaire idéal, conduit nécessairement à détruire des emplois, car ceux qui ont recours à l'intermittence ne peuvent précisément pas créer l'équivalent en emplois classiques, plus rigides et plus coûteux, ni réintégrer pleinement dans leurs comptes ce qu'ils faisaient endosser à l'assurance-chômage. La contradiction fait affleurer l'un des non-dits du compromis solidarités-inégalités : l'idée que la fraude était créatrice d'emplois, idée qui n'était viable que tant qu'elle apparaissait

indolore, i.e. tant que le déficit des comptes de l'Unedic n'était pas sommé d'être justifié.

L'argument de la fraude fait émerger un autre registre de diagnostic des pathologies inaperçues de l'intermittence : la relation d'emploi et l'asymétrie employeur - salarié. Les employeurs et les salariés ne se font pas face dans ce monde professionnel comme dans d'autres où leurs intérêts respectifs peuvent diverger beaucoup plus radicalement et beaucoup plus classiquement. Le nombre des employeurs du secteur a augmenté à une vitesse comparable à celle des effectifs salariés. Beaucoup de ces employeurs se recrutent parmi les professionnels qu'ils salarient – artistes, cadres de production, techniciens, présentateurs, animateurs devenant entrepreneurs, au sein d'associations ou de sociétés de production. Le sort des uns est directement lié à la disponibilité et à l'engagement des autres. Ensemble, ils créent leurs projets et rendent viables les emplois s'ils combinent des ressources qui permettent de faire fonctionner au plus juste coût un monde d'activité dont les maîtres mots sont : incertitude sur le résultat, variété illimitée des talents et des projets, et production d'oeuvres et de spectacles prototypiques. Avant d'être des employeurs, les responsables des organisations émettant la demande de travail appartiennent à la communauté professionnelle de leurs salariés et souscrivent comme eux aux principes de la concurrence réputationnelle et individualisatrice.

Mais c'est aussi l'usage le plus habituel de la flexibilité contractuelle qui tisse une relation de coopération entre

employeurs et salariés et ce, non pas en raison de la simple force propre des idéaux d'un monde professionnel qui oeuvrerait de manière parfaitement désintéressée au bienfait de la société par l'engagement de ses capacités entrepreneuriales et créatrices, mais en raison de la configuration stratégique du jeu des acteurs, dans une relation salariale adossée à la couverture assurantielle. Le fonctionnement du système d'assurance-chômage favorise les situations d'antisélection et d'aléa moral : artistes et employeurs peuvent exploiter de multiples manières l'information privée et difficilement observable qu'ils détiennent sur leur calendrier d'embauche, leur plan d'activité, leur situation financière, le niveau d'effort qu'ils sont prêts à consentir, pour obtenir le meilleur rapport entre le droit de tirage sur l'indemnisation assurantielle et les termes de la négociation contractuelle d'emploi qu'ils s'accordent pour déclarer. La durée déclarée de travail salarié résulte mécaniquement d'une double transaction : négociation explicite entre employeur et employé, et négociation implicite sur l'alimentation des droits à indemnisation du salarié. Ces deux négociations sont nécessairement imbriquées puisque l'employeur anticipe l'accès au régime d'indemnisation qu'il procure à l'artiste : elles engendrent une gamme de situations et de comportements dont la typologie peut être établie, mais dont l'occurrence et le contrôle en légalité sont et demeureront particulièrement difficiles à qualifier.

Cette configuration stratégique conduit à un jeu de bascule entre deux types opposés d'incrimination de la fraude. L'argument de la fraude est celui qui a permis au MEDEF de

justifier l'accord auquel la négociation l'a conduit, alors que son projet était de supprimer ce régime et de faire basculer l'intermittence vers le régime d'assurance-chômage des intérimaires ; mais la fraude, vue par l'organisation représentative des employeurs, est d'abord imputée aux bénéficiaires directs des indemnisations, les salariés. Du côté des syndicats, et d'abord de celui qui a le plus vivement protesté et agi contre la réforme, la CGT, l'argument de la fraude est manié pour dénoncer, mais seulement sélectivement, les employeurs. Il revient à critiquer les pratiques d'emploi des sociétés audiovisuelles, privées et publiques, qui seraient des usagers illégitimes de l'intermittence, à proportion de leur taille et de leur intensité capitaliste. Il faut noter que cette ligne de défense de l'intermittence par l'argument expiatoire de la fraude pourrait être comprise comme un appel à davantage de concurrence pure et parfaite : c'est l'écart de taille entre les firmes employeuses qui devient le principe d'une critique triant usages légitimes et illégitimes, dès lors que la désintégration verticale de la production dans le secteur conduit notamment les sociétés du coeur oligopolistique à reporter le risque vers de plus petites unités de production contractantes et vers des prestataires sous-traitants.

Concurrence pure et parfaite entre des unités de production toutes de taille approximativement comparable, mais aussi communauté d'intérêts mieux établie entre employeurs et salariés : ainsi se rejoignent paradoxalement les deux motifs de la purgation salvatrice de la fraude identifiés plus haut. Une concurrence plus pure serait, dans un schéma de flexibilité

maximale, une concurrence plus juste et plus égalitaire, corrigeant à tout moment les déséquilibres de fortune et les rentes réputationnelles. Mais c'est oublier que la concurrence se fait par la différenciation des talents et de leurs productions, et que le modèle avéré d'une telle compétition est beaucoup plus proche de la concurrence monopolistique que de la concurrence parfaite.

L'intermittence des spectacles, l'emploi culturel et la flexibilité d'activité en général

L'intermittence, qui combine des caractéristiques du salariat et de l'indépendance, sous l'abri assurantiel de la solidarité interprofessionnelle du salariat privé, a fait rêver beaucoup de créateurs et de professionnels non salariés des autres métiers de l'art et de la culture qui exercent en indépendants, et qui seraient heureux de bénéficier d'une couverture analogue du risque d'activité.

La crise du régime d'assurance-chômage des intermittents fera évidemment réfléchir tous ceux qui auraient pu penser que la barque assurantielle pouvait rester à flot, non seulement sans être allégée, mais au contraire en étant encore plus chargée. Il est manifeste que sous la forme existante, réforme comprise, l'intermittence ne serait plus viable du tout si elle était considérablement étendue à deux fois plus de professionnels, de métiers (artistiques, mais aussi techniques et ouvriers, il faut être cohérent) et de secteurs.

En réalité, la question posée est celle du prix du travail artistique et culturel et du financement de l'emploi : elle a constitué l'un des impensés de la croissance culturelle française, qui s'est faite en trompe-l'oeil pendant vingt ans.

Mais la question a une portée beaucoup plus générale et touche à l'architecture même de la protection sociale et à l'évolution de l'Etat providence actuel, dans la culture et ailleurs. Elle pose de manière abrupte une question simple : jusqu'où pousser l'effritement de la distinction entre les deux statuts clés d'activité, le salariat et l'indépendance ? Le salariat intermittent n'est qu'un des exemples de cet effritement, de ce que Supiot appelle la fragmentation du continent salarial. A lire les témoignages sur les pratiques d'emploi et les comportements dans l'édition, la presse, la publicité, dans certains secteurs de l'enseignement et de la recherche et ailleurs encore, où se mélangent piges, droits d'auteurs, rémunérations en nature, stages non rémunérés à rallonges, honoraires, missions discontinues, etc., nombreux sont ceux qui, d'un bord à l'autre de l'échiquier des analyses d'une société salariale en transformation, se sont interrogés : s'agit-il d'évolutions profondes, ou bien de simples effets d'aubaine pour des employeurs qui peuvent compter sur la disponibilité et sur le peu d'appétit de réussite matérielle de ceux qu'ils emploient pour faire pencher la balance du côté des gratifications symboliques et de l'espoir de percer dans la loterie de la réussite ?

Si la distinction salariat-indépendance venait à refonte, le problème déborderait en tout état de cause le cas des professions artistiques et culturelles, et concernerait de proche en proche tous les indépendants, depuis les professions libérales (qui ont aussi leurs sureffectifs et leurs précaires) jusqu'aux multiples professions de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture, et donc les tout petits comme les plus gros entrepreneurs et indépendants. L'expérience de l'intermittence culturelle, par effet de loupe, donne la mesure de la complexité du chantier : la protection assurantielle du salariat telle qu'elle a été conçue et développée jusqu'ici, ne serait plus adaptée à une exigence de transformation simplement calquée sur le fonctionnement de l'hyperflexibilité sécurisée telle qu'elle a été construite dans le secteur culturel.

Paris, le 23 octobre 2003

La République des Idées

**31, rue Saint-Placide
75006 Paris**

**tél. : 01 45 44 94 75
fax : 01 45 44 91 22**

**Mél : republique-des-idees@wanadoo.fr
Site : www.repid.com**