S O M M A I R E

	Pages
PREAMBULE	P. 2
I – DESCRIPTION	P. 4
I1 - Précautions de vocabulaire	P. 4
I2 - Le poids de l'audiovisuel dans les Annexes VIII et X	P. 5
I3 - Les volumes de recours dans l'audiovisuel public	P. 7
I4 - Les pratiques de recours par société :	P. 9
I4.1 - *Les télédiffuseurs* : France 2	P. 9
France 3	P. 12
France 5	P. 16
RFO	P. 17
Arte France	P. 18
TV5	P. 18
I4.2 - *Les radiodiffuseurs* : Radio-France	P. 19
RFI	P. 21
I4.3 - *L'INA*	P. 22
II - REGLES DE RECOURS	P. 24
II1 - Le contrat d'usage constant	P. 24
II2 - Propositions de règles de recours à l'intermittence :	P. 29
II2.1 - Le remplacement de salariés permanents absents	P. 29
II2.2 - Les blocs principaux d'activités : *l'information*	P. 30
la production interne	P. 35
des activités diverses	P. 43
II2.3 - Les métiers	P. 45
II2.4 - Les évolutions déjà engagées	P. 50
III - PRECONISATIONS POUR L'AVENIR	P. 55
III1 - Préserver le droit des diffuseurs à recourir au régime de l'intermittence dans les situations de travail où ce recours est légitime	P. 55
III2 - Se donner des outils de pilotage de l'emploi pour gérer l'irrégularité	P. 57
III3 - Négocier une réorganisation du travail des permanents	P. 58
III4 - Inclure dans le dialogue avec les tutelles une appréciation complète de la situation de l'emploi	P. 64
III5 – Former, responsabiliser et soutenir le management	P. 65
POUR CONCLURE : PLAN LARGE	P. 67
Récapitulation des recommandations et préconisations	P. 74
Annexes	P 77

PRÉAMBULE

La lettre de mission du Ministre de la Culture et de la Communication à l'origine de ce rapport date du 7 juillet 2003 (*cf. annexe I*). Le 26 juin précédent avait été conclu entre partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC un accord modifiant les conditions d'affiliation et d'indemnisation des intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel aux Annexes VIII et X de la Convention d'assurance chômage dans le but de réduire le déficit persistant de ce régime (828 millions d'euros en 2002). Cet accord a soulevé l'opposition des organisations syndicales non signataires (FO et CGT) et de coordinations diverses apparues à cette occasion.

La responsabilité des entreprises de l'audiovisuel, utilisatrices de salariés intermittents affiliés à l'Annexe VIII, dans le déficit du régime est l'un des thèmes récurrents de la campagne de manifestations qui se déroule depuis juillet dernier à l'initiative de ces organisations. Les abus dont ces entreprises seraient coutumières expliqueraient le déséquilibre financier des Annexes.

La mission initiée par le Ministre est destinée à établir ce qu'il en est dans les neuf sociétés de l'audiovisuel public placées sous sa tutelle (France 2, France 3, France 5, RFO, Arte, TV5, Radio France, RFI et l'INA). Elle suppose en premier lieu un travail d'analyse. Nous nous sommes donc attachés à recenser, puis à examiner dans le détail, les situations de travail, variables selon les sociétés, pour lesquelles elles font appel à l'intermittence. Nous nous sommes adressés dans ce but non seulement aux cadres dirigeants (présidents, directeurs généraux, DRH etc..), non seulement aux responsables syndicaux, mais aussi aux cadres chargés de la planification quotidienne des salariés (*cf. annexe II*).

A partir des situations que nous avons retenues comme les plus significatives nous proposons, pour éclairer la décision des responsables, des règles de recours à

l'intermittence et à la modalité contractuelle qui lui est attachée dans le spectacle, le cinéma et l'audiovisuel : le contrat à durée déterminée d'usage constant. L'application de ces règles entraînera l'apurement progressif des situations qui y contreviendraient. L'établissement d'un calendrier de mise en œuvre de ces mesures sera élaboré avec les entreprises concernées : il déborde de l'objet de ce rapport et relève de la mission de « coordination et de vigilance » qui doit le prolonger.

Mais l'enjeu de la mission porte plus loin : quelles mesures préconiser pour enrayer le mécanisme qui fait que l'effectif permanent des plus grosses sociétés de l'audiovisuel public augmente sans que le volume du recours aux collaborateurs non-permanents, parmi lesquels les intermittents, diminue sensiblement ?

Pour rester fidèle à la lettre de mission du 7 juillet, ce rapport veut contribuer à l'atteinte de deux objectifs :

- remédier aux abus existants,
- empêcher leur retour à l'avenir.

I. DESCRIPTION

I.1. PRÉCAUTIONS DE VOCABULAIRE

• Ce rapport traite exclusivement du recours à l'intermittence sous la forme juridique du contrat d'usage constant (*L. 122-1-1-3e du Code du Travail*). L'audiovisuel figure dans la liste des secteurs d'activité autorisés à recourir à ce type de contrat (*D 121-2 du Code du Travail*) qui lui ouvre, sous certaines conditions et pour certaines fonctions, l'accès aux Annexes VIII et X de la Convention d'assurance chômage de l'UNEDIC.
Le rapport n'examinera donc pas d'autres formes de contrat à durée déterminée auxquelles les sociétés de l'audiovisuel public recourent également, telles que la pige ou le CDD de droit commun. Il convient d'ores et déjà de préciser que **le contrat d'usage est dissociable du bénéfice des Annexes VIII et X**. Celles-ci ne sont ouvertes qu'aux « professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle » (*Protocole d'accord du 26 juin 2003*). Les 14 autres secteurs d'activité énumérés en D 121-2 n'y ont pas accès.

• Le rapport regroupe sous la seule dénomination d'intermittent aussi bien les fonctions techniques que les fonctions plus artistiques, dites de « cachetiers », énumérées dans les Protocoles annexés à la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles.

• Le rapport distingue les activités de production – qui visent à produire des émissions télévisées ou radiophoniques – des activités d'exploitation qui consistent pour l'essentiel à exploiter ou à maintenir des régies de diffusion.

• Le rapport n'utilise pas la notion d'« équivalent temps plein » qui consiste à convertir en emploi annuel plusieurs contrats à temps partiel. Il recourt au « jour travaillé », unité de mesure plus proche de la réalité qui permet la comparaison entre la quantité annuelle de travail potentiellement offerte par les salariés permanents et celle effectivement apportée par les salariés non permanents.

• Le rapport distingue la « permanentisation » – qui consiste à reconnaître, dans l'unité ou le service, l'existence d'un emploi, à temps plein ou partiel, occupé en permanence par un ou plusieurs intermittents – de la « requalification », terme juridique qui désigne l'opération par laquelle le contrat à durée déterminée d'un salarié pris individuellement est reconnu comme un CDI de fait.

• Le rapport s'attache à examiner les abus de recours au contrat d'usage dans les sociétés du service public de l'audiovisuel. Il ne concerne pas les fraudes qui, en toute hypothèse, constituant des délits, doivent être réprouvées. Ces pratiques frauduleuses ont été décrites pour l'essentiel dans le Rapport de novembre 2002 des inspecteurs généraux ROIGT et KLEIN sur les aménagements à apporter au fonctionnement des Annexes VIII et X du régime d'assurance-chômage (*I-4 pp. 45 sq*).
Néanmoins, la frontière est étroite entre l'abus et la fraude dans le domaine qui nous occupe. Nous adoptons sur le sujet la position de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) qui qualifie **« d'usage de faux statuts »**, susceptible de pénalités : *« notamment l'utilisation du régime de l'intermittence pour des emplois qui ne relèvent pas des annexes 8 et 10 (secrétaires, standardistes, chauffeurs), la rémunération sous forme de droits d'auteur, qui échappent largement au paiement des charges sociales, de prestations qui devraient donner lieu au versement d'un salaire, l'utilisation abusive du statut d'amateur ou de bénévole ou le recours abusif à des contrats à durée déterminée d'usage pour des emplois présentant en réalité un caractère permanent, à temps complet ou partiel » (document distribué au Conseil national des professions du spectacle du 4 septembre 2003 p.3).*
A aucun moment nous ne remettons en cause la légitimité du recours à l'intermittence dans les radios ou les télévisions du service public. Elle est clairement attestée dans le Code du travail. Pour qu'il y ait abus de droit, faut-il encore qu'il y ait droit. C'est l'abus, quand il est avéré, qui est répréhensible ; ce n'est pas l'usage.

I.2 LE POIDS DE L'AUDIOVISUEL DANS LES ANNEXES VIII ET X

Nous nous référons pour cette analyse aux documents établis par l'UNEDIC et reproduits dans le Rapport ROIGT et KLEIN déjà cité. En 2002, le sous-ensemble

Spectacle, audiovisuel et cinéma cotisant à l'UNEDIC comptait 212 000 personnes, permanentes et non permanentes. Elles se répartissaient ainsi :
58% dans le spectacle vivant,
27% dans l'audiovisuel,
15% dans le cinéma
(*ROIGT et KLEIN pp. 18-19*).

Employeurs et salariés de ces secteurs d'activité cotisent au régime général d'assurance chômage pour les permanents et les contrats à durée déterminée (hors intermittence) et aux Annexes VIII et X pour les intermittents. En 2000, le poids spécifique de l'audiovisuel, tant pour les cotisations versées que pour les prestations perçues, était le suivant dans le sous-ensemble total :

	Diffuseurs TV	Producteurs TV (films et programmes)	Prestataires (cinéma et TV)	Radio
Régime général				
Cotisations	24%	8,7%	7,3%	13,6%
Cotisants	14%	6,5%	5,7%	10,3%
Prestations	11%	13,5%	5,3%	11,8%
Effectif indemnisé	7%	10,5%	4,7%	10,6%
Annexes VIII et X				
Cotisations	9,8%	17,2%	9,5%	2,8%
Prestations	4,7%	12,2%	8,7%	1%
Effectif indemnisé	5,2%	12,8%	8,4%	1,2%

Ces pourcentages ont été établis à partir d'un tableau UNEDIC pour la France métropolitaine que nous reproduisons en annexe III.
Ils montrent que les diffuseurs TV sont contributeurs nets sur l'ensemble Régime général et Annexes. Les diffuseurs radio également, bien que dans de moindres proportions ; en revanche, ils pèsent peu sur les Annexes.

Si l'on considère, après le ratio cotisations / prestations, la durée de travail attestée pour obtenir l'affiliation au régime (*cf. annexe 3*), il apparaît que 42,3% des affiliés entrés dans l'Annexe VIII en 2000 ont apporté entre 845 h de travail et plus de 1183 h dans l'année, à comparer avec les 507 heures requises. Pour les mêmes tranches, on ne compte que 20% d'affiliés entrés dans l'annexe X. Le Rapport ROIGT / KLEIN (*p. 50*) confirme que 2 / 3 des ressortissants de l'Annexe VIII travaillent plus de 613 heures par an.

A l'inverse, la durée moyenne d'indemnisation pour les allocataires sortis en 2000 était de 175 jours pour les ressortissants de l'Annexe VIII contre 227 jours pour ceux de l'Annexe X.

Ces chiffres contredisent le procès sommaire intenté à l'audiovisuel sur la place publique. « *Faire payer davantage les télévisions* » ne résoudra pas la grave question du déficit des Annexes : l'audiovisuel paie déjà proportionnellement davantage et coûte moins au régime d'assurance-chômage. Il tient plus que sa place dans un système qui repose sur la solidarité ; un système où *« les droits acquis par les plus actifs sont redistribués au profit des salariés ayant moins de droits et, souvent, peu de droits au-dessus du minimum requis » (ROIGT et KLEIN p. 4).*

I.3 LES VOLUMES DE RECOURS DANS L'AUDIOVISUEL PUBLIC

Nous commentons ici les chiffres de deux tableaux regroupés dans l'annexe IV :
le tableau récapitulatif, par société et par fonction, du nombre de jours travaillés à l'intermittence et du nombre de contrats pour l'année 2002 (hors artistes interprètes) ;
le tableau comparatif par société du nombre de jours travaillés à l'intermittence (hors artistes interprètes) et travaillés par les salariés permanents pour l'année 2002.

Les neuf sociétés qui composent aujourd'hui le service public de l'audiovisuel comptent 13 589 salariés permanents (chiffres 2002) ; sur la base de 190 jours travaillés par an en moyenne, leur potentiel global de travail se monte à **2 581 910 jours.**

Le multiplicateur choisi, 190, procède d'une estimation moyenne. Le nombre de jours travaillés par un salarié permanent à plein temps varie selon que l'entreprise est

soumise ou non à la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui comporte un régime de congés particulier ; selon le nombre de jours de RTT négocié dans les divers accords ; et, à l'intérieur d'une même entreprise, selon qu'on est journaliste ou pas ou selon qu'on bénéficie ou pas de repos compensateurs.

Le nombre de jours travaillés et payés, fourni à ces mêmes sociétés en 2002 par leurs salariés intermittents, se monte à **534 381 jours (hors artistes-interprètes).** Pour l'année 2002, le recours à l'intermittence de ces neuf sociétés s'établit donc en moyenne à 21 % du total de l'offre de travail (*cf. annexe IV, tableau 2*).
Bien entendu, le volume du recours et sa proportion par rapport au travail des permanents varient selon les sociétés :

	RECOURS DE CHAQUE SOCIÉTÉ RAPPORTÉ AU RECOURS TOTAL DES 9 SOCIÉTÉS	RECOURS DE CHAQUE SOCIÉTÉ RAPPORTÉ AU TRAVAIL DE SES PERMANENTS
INA	1,36%	4%
ARTE	0,35%	5%
France 5	0,65%	9%
RFI	2,7%	10%
RADIO France	23,8%	18,9%
RFO	12,7%	24%
France 3	40,7%	25%
France 2	15%	27%
TV5	2,5%	37%
Total	100%	

Plusieurs facteurs expliquent en partie une dispersion aussi importante :

- l'INA n'est pas diffuseur,

- ARTE et France 5 ne diffusent pas 24 heures sur 24, n'éditent pas de journaux d'information,
- TV5 est la seule chaîne de l'échantillon à proposer quotidiennement 17 sessions courtes d'information,
- France 3, RFO et Radio France produisent et diffusent dans de nombreuses antennes régionales,
- certaines sociétés produisent en interne (les radios pour la totalité de leur production ; France 2, France 3 et RFO partiellement), d'autres pas ou très peu (ARTE, France 5, TV5),
- France 3 est seule à disposer d'une unité de production,
- RFO est seule à cumuler les activités TV et radio.

Enfin les sociétés dont l'effectif permanent dépasse le millier sont aussi les plus gros employeurs d'intermittents (France 3, Radio France, France 2, RFO). **Constatation paradoxale** qui autorise à établir un lien entre ces deux phénomènes et à en rechercher les causes.

I.4 LES PRATIQUES DE RECOURS PAR SOCIÉTÉ

L'hétérogénéité des volumes de recours conduit à recenser société par société, les situations de travail qui amènent à faire appel, régulièrement ou ponctuellement, à l'intermittence.

I.4.1 Les télédiffuseurs

FRANCE 2 recourt à l'intermittence d'abord pour ses productions internes y compris Stade 2 (56,5%), ensuite pour l'information, y compris l'actualité sportive des journaux télévisés (37,2%), comme le montre le tableau 3 (*cf. annexe V*).

La production interne recourt principalement à quatre fonctions via l'intermittence :
le réalisateur,
le producteur artistique et ses collaborateurs (adjoints et agents spécialisés d'émissions).

France 2 respecte la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelle (*tome 3, protocole 2*) qui **classe ces fonctions comme non permanentes**. Pour cette raison, si le producteur de l'émission est un permanent, son contrat est suspendu pour la durée de l'émission et il perçoit des cachets.

Les contrats peuvent être ponctuels à l'émission, pour la durée d'une émission (dont la périodicité est variable : quotidienne, hebdomadaire, mensuelle…) ou pour une grille (6 mois ; 3 mois pour la grille d'été ou la grille de rentrée). Ils peuvent être à temps plein ou à temps partiel.
Ils sont explicitement qualifiés de contrat d'usage constant et allèguent pour motif le surcroît temporaire d'activité (renfort) ou le remplacement d'un permanent absent. Les contrats de grille indiquent pour objet la durée de la grille.
Les intermittents mensualisés sont payés au cachet sur 22 jours et peuvent s'inscrire aux ASSEDIC les 8 jours restants. Ils peuvent collaborer sur plusieurs grilles et sur plusieurs années, au point de pouvoir justifier d'une véritable ancienneté. Selon les termes de leur contrat, les salariés payés au cachet perçoivent « *une rémunération globale, forfaitaire, incompatible avec primes et indemnités... qui inclut une part fixée de gré à gré ...en fonction des compétences, notoriété, complexité particulière de collaboration..., contraintes diverses* ».
Deux sortes d' émissions sont intégralement produites en interne : les unes supposent du reportage à l'extérieur et s'appuient sur un dispositif de 6,5 équipes techniques, organisées autour d'un noyau de permanents (cadreurs, éclairagistes, OPS), employées à plein temps avec des renforts assurés à l'intermittence. Les autres, majoritairement réalisées en plateau (essentiellement des magazines) sont fabriquées par l'équipe permanente de la direction technique (cadreurs, scriptes, assistants de réalisation, monteurs, opérateurs du son, décorateurs, accessoiristes, constructeurs de décors, maquilleurs…) et font aussi appel à des renforts d'intermittents.

Certaines émissions relèvent d'un système de co-production où l'apport de la chaîne se fait en cash et en industrie (moyens humains et matériels de tournage ou de post-production). Dans ce cas, France 2 n'engage normalement pas d'intermittents.

<u>L'information :</u>

pour aborder avec objectivité la question de l'information à France 2, il ne faut jamais oublier que l'offre de la chaîne en la matière – quatre éditions de journaux télévisés par jour – est la plus importante parmi celles que proposent les autres télévisions généralistes hertziennes.

L'actualité est traitée par reportages (pour les journaux télévisés et les magazines d'information) et présentation en plateau.

Les reportages recourent majoritairement à quatre fonctions via l'intermittence :
les monteurs, les opérateurs de prise de son, les cadreurs et les éclairagistes des équipes de vidéo légère.

En plateau, la fonction la plus sollicitée est celle de réalisateur.

Dans les activités, autres que le reportage, assumées par la rédaction de France 2 - le mixage et l'infographie -, l'effectif permanent suffit aux besoins, mais des intermittents sont appelés en renfort ou en remplacement.

Ce n'est pas le cas en reportage, malgré 38 monteurs et 45 OPS permanents.

L'activité de montage, qui se déroule en partie sur site, pourrait être maîtrisée avec un apport de permanents supplémentaires, bien qu'on observe une tendance croissante au montage en reportage, notamment lorsqu'il a lieu à l'étranger.

La planification des OPS est plus soumise aux aléas de l'actualité : même si le nombre moyen de reportages quotidiens est connu, même si l'on sait que la demande est statistiquement plus importante les mercredi et jeudi, on ne connaît pas l'heure de fin du reportage, ni parfois l'heure du début. Cette planification quasi quotidienne, jamais calée avant les conférences de rédaction, se traduit par un besoin de flexibilité et un recours important à l'intermittence (de l'ordre de 50%).

Sur l'ensemble des activités techniques de la rédaction, les remplacements pour absence des permanents sont assurés par des intermittents.

Il faut noter ici une particularité qui correspond à une politique délibérée de la chaîne : pour « *protéger l'intérêt au travail* » des techniciens permanents de plateau, faire échec à la routine, des salariés qui travaillent normalement sur l'actualité peuvent être appelés à travailler en studio sur des productions internes ou à l'extérieur sur des opérations exceptionnelles. Bien que présents, ils doivent être

remplacés pour une durée déterminée sur leur poste habituel et le sont par des intermittents.

Le travail des techniciens de reportage intermittents est décompté à la journée et payé au forfait sur la base suivante : 8 h + 3,5 heures par jour de sortie, conformément à des accords d'entreprise datant du début des années 1990.

Les intermittents techniques travaillant sur site sont décomptés en heures.

*

* *

FRANCE 3 fait appel à l'intermittence en premier lieu pour ses activités régionales d'information et de production interne à hauteur de 58,2% du recours total de la société ; mais le rapport du travail fourni aux régions par les intermittents au travail fourni par les permanents des directions régionales n'est que de 25% (*cf. tableau 3 de l'annexe V*). En revanche, la Filière Production de France 3 qui ne consomme que 20,8% du recours total atteint un ratio jours travaillés à l'intermittence sur jours travaillés des permanents de 55%.

L'antenne nationale vient en troisième position avec 14,2% du recours total pour la production de ses programmes.

Enfin, la rédaction nationale affiche 5% du recours total pour les journaux télévisés et l'actualité sportive, mais présente un ratio des jours travaillés par les intermittents et les permanents de 19%.

L'activité régionale de France 3 est répartie entre 13 régions de programmes, 24 BRI (bureau régionaux d'information) et 43 locales. Cette vocation régionale est la caractéristique majeure de la chaîne. Elle entraîne des conséquences en matière d'emploi : **les directions régionales sont l'employeur principal, parfois unique, pour certains métiers techniques ; d'autre part la ressource régionale ou locale est souvent faible pour ces mêmes métiers,** amenant les directions à recourir régulièrement aux mêmes collaborateurs. Ces collaborateurs intermittents travaillent aussi bien pour les journaux télévisés qu'au tournage de documentaires ou de magazines. Ce qui rend approximative toute tentative de répartition nette entre production interne et information, comme nous avons pu le faire pour France 2, société centralisée.

Autre élément propre aux régions de France 3 : les programmes de la grille d'été (du 25 juin au 15 septembre) sont entièrement pris en charge par l'antenne nationale, sauf exception (les festivals régionaux, par exemple) conférant à l'activité de production un caractère en partie saisonnier. Même phénomène pour les programmes de Noël (deux semaines).

La fonction à laquelle les régions recourent le plus massivement sous le régime de l'intermittence est celle de **monteur (23 500 jours)**. Suivent, mais pour moitié moins, celles d'OPS, de technicien video, enfin de producteur artistique et ses adjoints. Les trois premières sont utilisées aussi bien à l'information qu'à la production. Elles reflètent la croissance forte de ces plages originales – le 12-14 h et tout récemment le 18h40-20h40 – où s'interpénètrent les reportages du journal télévisé, les magazines, les plateaux avec invités, les directs, les documentaires de découverte.
Ces trois fonctions sont d'ailleurs également les trois plus nombreuses de l'effectif technique permanent dans l'ensemble de la société.

L'existence d'une filière Production constituée de 6 unités régionales est l'autre caractéristique importante de France 3. Son rôle est celui d'un producteur intégré (« filière » et non filiale), à la fois prestataire technique pour les productions internes et producteur exécutif associé pour les co-productions avec les producteurs indépendants.
Ses activités sont réparties en tournages de fictions (32 par an), en captations d'évènements en direct (manifestations culturelles, sportives, sociales, émissions de variété, régie mobile pour les plateaux complexes etc.) au moyen de 6 cars lourds, en prestations aux antennes régionales pour des tournages de magazines inter-régionaux avec des moyens de video légère. **La Filière fait appel à l'intermittence surtout dans les activités de video mobile, comme le font les producteurs indépendants, et pour les mêmes raisons : l'activité n'est pas linéaire sur l'année** ; en outre la dimension exceptionnelle de certains évènements exige d'importants renforts ponctuels.
Les fonctions les plus recherchées à l'intermittence par la Filière sont celles de monteur, d'OPV, d'OPS, de chargé de production, d'assistant spécialisé d'émission et d'éclairagiste qui totalisent chacune entre 3200 et 4400 jours travaillés par an en 2002. Parmi ces fonctions, celles d'OPV / cadreur ou de régisseur (2617 jours) ne se trouvent en pratique qu'à l'intermittence. **La possibilité de les embaucher sous CDD de droit**

commun, théoriquement possible pour des productions clairement identifiées à la durée définie, se heurterait à de fortes réticences.

La Rédaction nationale de France 3 comptait 314 salariés permanents en 2002, journalistes compris. Le travail des techniciens y est organisé sur quatre jours. Outre les trois éditions quotidiennes des Journaux télévisés et l'édition quotidienne de « *Tout le sport* », la Rédaction nationale assure les éditions spéciales (Algérie, inondations etc.) et les magazines de la rédaction *(« Pièces à conviction », « France Europe Express » etc.*).

Bien que les variations d'activité soient estimées par les responsables de la planification à 30% du volume global, le recours à l'intermittence est en moyenne de 40% (entre 37 et 47 % selon les fonctions). **L'écart s'explique par les « recours de précaution », en prévision des aléas de l'actualité**. De ce fait, les fonctions les plus sollicitées à l'intermittence sont les plus exposées aux contraintes de l'actualité : monteurs, OPS, scriptes.

Une pratique particulière qui joue sur le recours à l'intermittence doit être signalée, bien qu'elle semble régresser : **le « droit de tirage »** de certains magazines, comme « *Thalassa* », « *Faut pas rêver* » ou « *Foot 3* » sur quelques catégories de salariés permanents appelés à travailler, parfois sur longue durée, dans ces productions et remplacés par des intermittents – version France 3 de la pratique signalée à France 2 (*p. 8*) dans le but de « protéger l'intérêt au travail » des permanents.

L'Antenne nationale de France 3 regroupe diverses Unités de programmes et deux services techniques : l'Unité de fabrication et la Régie finale, qui font toutes appel, à des degrés divers, à des collaborateurs intermittents.

L'Unité Documentaires et Magazines est sans doute la plus significative pour le sujet qui nous occupe.

Les documentaires pour l'Antenne nationale sont majoritairement pré-achetés depuis 2001, une minorité est encore co-produite, la Filière pouvant intervenir comme prestataire. Dans ce type de production, le recours à l'intermittence concerne donc essentiellement les lecteurs de projets (1072 jours par an en 2002) qui examineront 2000 projets, lesquels déboucheront sur 170 productions environ. Ces lecteurs sont choisis *intuitu personae* par les Conseillers de programmes qui sont, eux, des permanents.

Les magazines peuvent être pré-achetés (par exemple « *Vie privée, Vie publique* »), co-produits (« *C'est pas sorcier* ») ou produits en gestion directe (« *Des Racines et des Ailes* »).

Ce dernier exemple est particulièrement démonstratif car il combine trois types de production différents, chacun requérant une organisation particulière des équipes. « *Des Racines et des Ailes* » conjugue du plateau en direct avec invités et en public, des reportages de type magazine et l'implantation dans un lieu prestigieux à chaque fois différent. Les reportages sont confiés à une équipe mixte de permanents (journalistes) et d'intermittents (OPV, s'il n'y a pas de JRI). Les directs sont assurés par les moyens mobiles de la Filière auxquels s'adjoignent 5 OPV intermittents, choisis par le réalisateur. En effet, le caractère itinérant de l'émission soulève une difficulté particulière d'homogénéité d'ambiance et de couleur, résolue par une équipe renforcée d'intermittents autour du réalisateur : non seulement l'assistant réalisateur et la scripte, comme habituel, mais plusieurs OPV et deux accessoiristes.

Cet exemple illustre la complexité du problème du recours à l'intermittence des professionnels rassemblés par un réalisateur en fonction d'un objectif précis – les exigences de qualité propres au concept particulier de cette émission –, ce réalisateur ayant lui-même été choisi par le producteur artistique-animateur dans le même but : ils sont intermittents les uns et les autres car l'émission les requiert deux ou trois jours par numéro, pas davantage ; mais en même temps, ils relèvent de la catégorie à risque des « intermittents fidélisés » par 11 à 15 émissions par an depuis cinq ans. La même analyse pourrait s'appliquer à « *Thalassa* ».

L'Unité de fabrication assure l'exploitation de la régie, des plateaux, et la post-production de la Rédaction nationale pour les éditions quotidiennes et spéciales et la post-production de cinq émissions pour les Unités de programme, ou pour France 5 et occasionnellement France 2. L'organisation est établie sur une base de 3 jours par semaine avec une amplitude horaire quotidienne de 12 heures. L'effectif permanent (104 depuis le recrutement de plusieurs techniciens issus de la SFP) suffirait à couvrir les besoins dans le cas d'activités régulières et d'une maîtrise totale de l'anticipation des absences. Or l'Unité de fabrication recourt régulièrement à l'intermittence pour remplacements ou renforts.

Apparaît ici avec évidence une cause que nous aurions pu signaler dans tous les autres services de France 3 ou de France 2 que nous avons étudiés : **la difficile**

maîtrise du management sur la planification des absence des techniciens permanents, qu'il s'agisse d'absences liées à des éléments variables comme les récupérations, mais aussi à des données stables comme les congés légaux ou conventionnels et d'une partie des jours de RTT, en raison des contraintes liées aux différents textes réglementaires et aux usages passés sur lesquels France 3 est en train de revenir.

Le cas des prises de récupérations est aggravé par « *l'Accord du dimanche* » qui dispose que, ce jour-là, l'activité liée aux éditions d'information donne lieu à récupération égale au temps travaillé en heures normales.

La Régie finale de la chaîne soulève une difficulté analogue d'organisation du travail des permanents. Il s'agit d'une activité linéaire, régulière et normée : 365 jours par an, 24 heures sur 24, donc parfaitement planifiable. Et pourtant 6 intermittents viennent régulièrement remplacer les 32 techniciens permanents.

La cause en est l'obligation de planifier un fort taux d'absences en application des textes réglementaires (congés, mais surtout compensation des heures de nuit) à tel point que le temps de présence est d'une centaine de jours par an en moyenne.

Ces différentes absences combinées avec la planification optimisée des vacations des chefs de chaîne et des techniciens vidéo (2 fois 12 heures + 1 fois 8 ou 9 heures) entraîne une forte nécessité de remplacement par des intermittents.

*

* *

FRANCE 5 n'édite aucun journal télévisé ni ne dispose de la faculté, au terme de son cahier des charges, de produire les programmes qu'elle met à l'antenne. Elle ne peut donc que co-produire ou pré-acheter ses émissions auprès de producteurs extérieurs qui, exceptionnellement, comme pour « *Cas d'école* », peuvent utiliser les moyens techniques de France 3 dans le cadre d'un appel d'offres ouvert. Ses recours à l'intermittence sont donc limités (3500 jours en 2002). Ils concernent pour l'essentiel l'habillage de l'antenne et son animation ou les opérations de vérification en amont de la diffusion.

La fonction la plus sollicitée (près de la moitié du recours total) est celle d'agent spécialisé d'émission. Cet intitulé très général regroupe des créateurs de bandes-

annonces, des personnes chargées de visionner des programmes pour la documentation de la chaîne et d'autres chargées de contrôler le doublage ou le sous-titrage des programmes avant diffusion.

Ces dernières sont recrutées au titre de leurs connaissances linguistiques ou de leur spécialité ; elles travaillent à domicile, en fonction des livraisons de programmes par les prestataires.

Les techniciens video viennent en seconde position ; ils assurent le remplacement des permanents et les renforts éventuels pour l'exploitation de la régie finale, les calages techniques et la vérification de la qualité avant diffusion. Dans la perspective du passage de France 5 à la diffusion sur 24 heures, le travail serait organisé en 3x8 heures et le recours à l'intermittence n'aurait plus lieu d'être pour cette catégorie de personnel.

Enfin les présentateurs d'émission, employés sous contrat d'usage à temps partiel jusqu'en 2001. Depuis cette date, les nouveaux sont recrutés directement par le producteur.

Cette catégorie regroupe aussi des « voix » qui sont en fait des comédiens.

*

* *

RFO fait appel à l'intermittence dans des conditions particulières qui recommandent la prudence pour toute comparaison avec les autres sociétés du service public.

Ainsi les législations propres aux Territoires d'Outre-mer ne prévoient pas l'accès aux Assedic pour les intermittents : sur les 68 103 jours travaillés dans ce régime pour RFO en 2002, **près de 23% n'ont donc aucun effet sur l'équilibre financier des Annexes VIII et X.**

Autre particularité dont les incidences financières sont importantes : les contrats d'usage ne sont pas soumis à l'indexation des salaires dans les DOM et les TOM, à l'inverse des CDI et des CDD de droit commun. **Or l'indexation représente pour l'entreprise RFO un surcoût moyen de 61% (hors l'antenne nationale de Malakoff)**.

A la Réunion, qui représente à elle seule 23% du recours de la société, l'indexation induit un surcoût de 73%.

Enfin, le cumul d'activités de télévision et de radio propre à RFO structure de manière très spécifique son recours aux fonctions de l'intermittence (*cf. annexe V,*

tableau 3) : les intermittents techniques, au sens de l'Annexe I de la Convention collective, ne représentent que 18,5% du recours global ; dans cette catégorie, il est difficile à RFO de distinguer les intermittents affectés à l'information de ceux affectés à la production dans la mesure où ils peuvent, la même journée, être appelés à travailler pour l'une et l'autre activité ; les intermittents dits « cachetiers », au sens de l'Annexe 2 de la Convention, constituent le reste et travaillent aux productions internes : émissions de radio et de TV essentiellement, création de bandes-annonces et habillage d'antenne.

Ceci explique que les fonctions les plus sollicitées sont celles d'animateur et de présentateur (50% du total), les monteurs n'intervenant qu'en 4ème position et, pour 60% de leur activité, à Malakoff.

*

* *

ARTE s'est engagée depuis 5 ans dans la réduction de l'emploi précaire qui a été diminué de 37%.

Le recours à l'intermittence s'est stabilisé autour de 2000 jours, répartis sur plus de 80 contrats dans la société. Sa filiale Arte France Développement, qui produit des émissions et assure des plateaux pour Strasbourg, a conclu en 2002, 230 contrats à l'intermittence pour un recours de 4500 jours.

La fonction la plus utilisée (1/3 du total) est celle d'assistant spécialisé d'émission, terminologie floue comme nous l'avons relevé au sujet de France 5, qui concerne en réalité pour l'essentiel des lecteurs de projets, travaillant à domicile sous contrat à objet précis. Leur activité, pour coïncider avec la variété des sujets, implique un *turn over* important (37 contrats pour 737 jours).

Les monteurs viennent ensuite pour remplacer les vérificateurs permanents quand ils sont absents. Même motif pour les chargés de post-production.

*

* *

TV5 a considérablement élargi son périmètre d'activité depuis 4 ans, diffusant des programmes en continu jour et nuit tous les jours de la semaine (dont dix-sept

éditions à heures fixes) sur 7 signaux internationaux couvrant tous les fuseaux horaires. **L'organisation de la diffusion est donc la difficulté principale de l'activité de TV5**. Le travail y est organisé en 3 vacations de huit heures, ce qui exclut les heures supplémentaires.

Les techniciens permanents sont peu nombreux et ne sont pas planifiés la nuit. Leur travail hebdomadaire est réparti sur quatre jours en moyenne.

Le recours à l'intermittence est donc important dans les fonctions techniques qui concourent au bon fonctionnement de cette mécanique de précision, notamment les monteurs et les assistants spécialisés d'émission qui représentent 45% du recours total. Ils assurent la création quotidienne et la fabrication des bandes-annonces et des interludes qui contribuent au rythme de l'antenne et sont indispensables au calage des rendez-vous d'information à heures fixes.

La diffusion en trois vacations, dont une la nuit où aucun permanent n'est planifié, explique le recours régulier à des réalisateurs, des OPV, des monteurs, des maquilleuses et des prompteuses intermittents.

Ces dernières soulèvent une difficulté particulière dans la mesure où l'exploitation proprement dite du prompteur ne représente guère qu'un quart de la vacation et qu'elles sont employées le reste du temps sur des fonctions administratives qui ne relèvent pas de l'intermittence.

La production interne de TV5 se résume à un magazine hebdomadaire *(« Kiosque »)* et à deux magazines mensuels, eux aussi d'information *(« Rideau rouge » et « Une fois par mois »*). Ces émissions fonctionnent avec des invités en plateau ou en duplex et font appel à des personnels de production intermittents.

La permanentisation de quatre emplois d'assistants spécialisés d'émission est intervenue en décembre. Toute autre évolution dans ce sens se heurte aujourd'hui à deux obstacles : la réticence des intéressés qui, dans plusieurs cas, ont préféré rester à l'intermittence.

I.4.2 Les radiodiffuseurs

Les sociétés de radiodiffusion ont maintenu rigoureusement la distinction inscrite dans la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles

entre les métiers techniques réputés non permanents relevant de l'intermittence, métiers de la production dont la liste est donnée à l'Annexe 2 du tome 1, et les métiers réputés permanents, figurant dans la nomenclature générale ou dans l'Annexe 1, qui ne peuvent être remplacés que par des CDD de droit commun.
Ce point les différencie des sociétés de télévision pourtant régies par la même Convention.
Une autre particularité les sépare dans leur fonctionnement économique : **les radios du service public produisent la totalité de ce qu'elles mettent à l'antenne et refusent de passer par les sociétés de production de certains de leurs animateurs-producteurs**.

RADIO FRANCE concentre 75,5% de son important recours à l'intermittence sur trois de ses six antennes : France Inter, France Culture et France Bleue (*cf. annexe V , tableau 3*).
Les fonctions les plus sollicitées sont celles de producteur délégué, souvent couplée avec celle de metteur en ondes qui est à la radio ce que le réalisateur est à la télévision (le réalisateur radio existe aussi mais pour diriger les acteurs dans les fictions ou les dramatiques), et celle de collaborateur spécialisé d'émission.

Le producteur délégué est identifié à l'émission dont il est souvent l'animateur. On parle de l'émission de José ARTHUR, de Macha BERENGER, de Claude VILLERS, de Stéphane BERN etc.
Le contrat est conclu pour la durée d'une grille, « arrêté » (mais non « rompu ») pendant l'été. La rémunération s'effectue au cachet (1 cachet = 2 services de 4 heures) ; elle est mensualisée.
La collaboration est ponctuelle, comme le démontrent les activités multiples, radiophoniques ou télévisuelles, de certains animateurs, mais elle peut être très longue ; **il y a des « barons de l'antenne »** dont la collaboration dure depuis plusieurs dizaines d'années, parfois au-delà de l'âge de la retraite ; ils tiennent à leur condition d'intermittent qui sauvegarde leur liberté. Certains interviennent sur plusieurs antennes de Radio France.
Chaque antenne recrute ses collaborateurs intermittents sur le budget dont elle a la gestion. Mais c'est le producteur qui compose son équipe : metteur en ondes,

collaborateurs spécialisés etc., hormis les techniciens toujours permanents. La détermination du rapport de subordination n'est pas évidente dans la pratique.
Quand la direction de la chaîne décide la fin d'une émission, la fin de la collaboration du producteur et de l'équipe qu'il a constituée est négociée sur la base des dispositions de la Convention collective. Elle se passe habituellement sans contentieux. **Sept à huit interruptions de collaboration par an se font sur ce modèle**.
Il arrive que Radio France propose au producteur d'animer une autre émission, sur cette antenne ou une autre.

Les collaborateurs spécialisés d'émission cumulent le plus grand nombre de jours travaillés à l'intermittence, après les producteurs (producteurs délégués et producteurs coordinateurs), mais ce volume est réparti sur 964 contrats en 2002, soit une quarantaine de jours par contrat et par an en moyenne. Cette fonction est en effet directement dépendante des rubriques ou des thèmes retenus par l'émission. Certaines interventions sont régulières, comme celles des chroniqueurs dans « *Le fou du roi* » ou des critiques dans « *Le masque et la plume* ». D'autres peuvent varier chaque jour. Leurs interventions se définissent de manière identique : **ils apportent des éléments en fonction de leur personnalité ou de leur talent propre dans une émission qu'ils n'ont pas conçue.**
Le recours important du réseau France Bleue aux collaborateurs spécialisés attire l'attention (61,5% du recours total de cette antenne). A-t-il un lien avec la requalification, en mars 1999, de 300 contrats d'animateurs intermittents en contrats à durée indéterminée de personnels d'antenne des radios locales (PARL) ? Ces salariés devenus permanents devraient être remplacés par des CDD de droit commun et non par des collaborateurs spécialisés ou des animateurs intermittents.

*
* *

RFI concentre 71% de son recours à l'intermittence sur les fonctions d'intervenant concepteur et de producteur délégué. Celui-ci assure la gestion du budget de l'émission, généralement un magazine, et coordonne le travail des intervenants concepteurs ou spécialisés et des traducteurs, tout en intervenant lui-même sur le contenu. Vingt producteurs délégués en moyenne collaborent régulièrement d'une

grille de programme sur l'autre sous contrat d'usage. Sept d'entre eux ont accepté un contrat d'intermittent à durée indéterminée au sens du Protocole 2 article 10 de la Convention collective (*tome 3*). Un accord passé en 2002 les a admis au bénéfice du régime indemnitaire des techniciens permanents quand ils ont collaboré sur au moins deux grilles.

L'intervenant concepteur, à l'instar du collaborateur spécialisé de Radio France, apporte des chroniques en fonction de sa notoriété et de sa compétence.
Mais l'orientation informative de ces programmes soulève **la question de l'extension de la qualité de journaliste à ces deux catégories de salariés**, qui d'ailleurs en obtiennent la carte professionnelle quand ils en font la demande. La direction de RFI tient à maintenir une séparation absolue, conforme aux traditions de la radio, entre le travail de journaliste au sein d'une structure rédactionnelle et celui du producteur délégué ou de l'intervenant concepteur dans une structure de programme ou de magazine. Le lien à l'actualité n'est pas le même, selon elle ; l'actualité de la chanson ou des modes de vie ne lui paraît pas de même nature que l'actualité politique, économique ou sociale.
La CFDT a officieusement demandé l'ouverture de négociations sur ce sujet.

I.4.3 L'Institut National de l'Audiovisuel

L'apport de travail à l'INA dû à l'intermittence va pour 2/3 à la formation professionnelle, mais pour 1/3 à la production.

La production n'est donc pas une activité marginale à l'INA. Elle justifie son rattachement au secteur audiovisuel et sa légitimité à recourir à l'intermittence. Il s'agit le plus souvent de co-production avec les chaînes généralistes ou thématiques pour la fabrication, et notamment la post-production (OPS et monteurs), de produits unitaires ou découpés. Les vingt permanents du service des moyens techniques sont employés en priorité ; on recourt à l'intermittence pour les surcroîts temporaires d'activité. Mais cette activité reste aléatoire, en fonction des commandes et des contrats.
Les techniciens permanents en sous-emploi sont alors ponctuellement affectés à la formation.

La formation professionnelle recourt à l'intermittence pour deux situations de travail différentes :

- dans le premier cas, il s'agit d'intervenants dans des actions de formation qui mettent le stagiaire en situation de production. L'intervenant (réalisateur, OPS, monteur…) vient donc exercer son métier en présence de, ou en collaboration avec des personnes en formation. Les prestations sont ponctuelles, discontinues, analogues à celles que ces professionnels assurent à d'autres employeurs dans la production audiovisuelle ;
- dans le second cas, on a affaire à des intervenants pédagogiques qui donnent un enseignement. Ce sont les mêmes métiers, mais dans une situation de travail qui renvoie davantage à l'activité d'un organisme de formation qu'à celle d'une société de production.

II. RÈGLES DE RECOURS

Nous avons décrit, à partir des informations qui nous ont été données et avec le souci de rester objectif, le recours des sociétés du service public de l'audiovisuel à l'intermittence sous ses aspects quantitatifs (les volumes) et qualitatifs (les pratiques dans chaque société).

Le moment est venu d'examiner si ces pratiques sont conformes à la loi, aux accords professionnels et à la jurisprudence. Nous chercherons à en tirer quelques règles destinées à remédier aux abus qui pourraient être constatés. Et nous indiquerons les actions déjà engagées dans ce sens par les sociétés du service public.

II.1. LE CONTRAT D'USAGE CONSTANT

1. Le Code du travail fixe trois conditions cumulatives (*L 122-1-1.3*) pour que le contrat à durée déterminée, dit « *d'usage constant* », qui régit la collaboration des salariés intermittents, soit considéré comme légitime :

• l'utilisation en est réservée aux entreprises oeuvrant dans certains secteurs d'activité limitativement énumérés (*D 121-2*) ; l'audiovisuel en fait partie ;

• seuls les emplois « *par nature temporaires* » autorisent, dans ces secteurs, la conclusion d'un CDD d'usage ; ce qui veut dire qu'un emploi lié à une activité par nature permanente de l'entreprise, ne saurait relever de cette forme de contrat ;

• enfin, l'usage invoqué doit être « *constant* », c'est-à-dire ancien et bien établi dans la profession ; il l'est incontestablement dans la production audiovisuelle.

Le débat est donc circonscrit à la distinction entre ce qui peut être un emploi « par nature temporaire » et ce qui est certainement un emploi permanent.

2. L'Accord interbranches du 2 octobre 1998, dit Accord MICHEL, fait un pas de plus en précisant que le critère discriminant en la matière est « l'incertitude », commune à l'employeur et au salarié, sur l'installation dans la durée de ce qui est mis à l'antenne ou sur la prévisibilité d'un volume d'activités :

« *l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat » (art.I.4 al. 5).*

Le partage du risque fonde la légitimité du recours au contrat d'usage. Quand le partage n'est plus équilibré, la relation contractuelle devient illégitime.

3. La jurisprudence :

depuis une dizaine d'années et jusqu'à tout récemment, la jurisprudence s'attachait à examiner en priorité si l'espèce qui lui était soumise concernait bien un emploi *« par nature temporaire »* ; si les juges estimaient que ce n'était pas le cas, ils requalifiaient l'emploi en CDI de fait, souvent avec rappel de salaire. Ce que résumait clairement une consultation du Cabinet BELIER et ASSOCIÉS dont nous nous inspirons ici :

« Le recours au CDD d'usage n'est admis que dans le cadre d'une émission déterminée dont la programmation est définie à l'avance ou d'une manifestation particulière dont la durée est limitée dans le temps ».

• Le contrat d'usage appartient en effet à la catégorie juridique des contrats à durée déterminée qui exige, outre la mention précise du motif, l'indication d'une terme précis ou à défaut, l'engagement de l'employeur sur une durée précise. Le motif, dans le cas d'un contrat d'usage, pourra être l'objet, c'est-à-dire *« le titre de l'émission ou de la série d'émissions qui peut être le titre provisoire »*, comme l'écrit la Convention collective (*Protocole annexé n°1 art. III 1*).

Une succession de contrats conclus dans ces conditions de forme peut échapper à la requalification, que les tâches aient été similaires ou différentes (*Cass.soc. 12/3/96*).

En revanche, le seul fait que les emplois « *aient été de courte durée ne suffit pas établir qu'ils présentaient un caractère temporaire* » (*Cass.soc.12/12/97*).

• La durée de la relation contractuelle globale, du fait des renouvellements ou de la succession des CDD, est néanmoins un motif fréquent de requalification, les juges estimant qu'il y a présomption d'emploi permanent, même si chacun des contrats a été conclu pour une durée précise (*Cass.soc. 17/6/92 contre TF1*). Le fait que ces contrats successifs sur longue durée concernent des emplois réputés non permanents par la Convention collective n'y change rien. Ainsi a-t-il été jugé contre Radio France (*CA de Riom 8/4/1997*) « *que l'entreprise ne pouvait fonctionner normalement sans le concours d'animateurs, de présentateurs et de collaborateurs spé*cialisés ».

• Motif de requalification également quand le contrat n'est pas établi sur une émission précise dont la durée est limitée dans le temps, mais sur une émission dont la diffusion est ininterrompue pendant de nombreuses années, qu'il s'agisse ou non d'un temps partiel *(CA Paris 18è chambre 19/1/96, contre TF1 pour l'emploi d'une assistante de production sur un magazine*).

• De même si le contrat précise la durée de collaboration, une grille par exemple, mais pas d'objet précis, le salarié étant appelé à travailler sur des émissions différentes (*Cass.soc. 10/10/95*).

• Enfin, de nombreuses décisions de requalification sont rendues au motif que l'emploi en question est jugé permanent par nature parce qu'il relève de l'activité permanente de l'entreprise.

Des jugements en ce sens ont concerné des responsables d'antenne, des chefs de rubrique, des animatrices de radios locales chargées de rendre compte de l'actualité culturelle dans la région, une journaliste spécialisée dans le cinéma au sein d'une « chaîne de cinéma » (*Tribunal correctionnel de Paris 10/12/99 concernant Canal +*) et même des comédiens au motif qu'ils avaient été engagés dans des séries télévisées différentes cinq années consécutives (*Cass.soc.6/5/2002 contre AB Broadcast*).

• Or le 26 novembre 2003, la Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et renvoyé trois jugements de Cour d'Appel, dont l'un concerne un réalisateur de France 2 (*cf. annexe VI*), appuyés sur ce motif.

Le premier attendu de la Cour, identique dans les deux espèces, a toutes les caractéristiques d'un attendu de principe. Il met l'accent sur l'usage, attesté dans les secteurs d'activité définis par décret ou par accord collectif étendu, de recourir au CDD pour certains emplois **« lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ».**

Il s'ensuit que la tâche du juge saisi d'une demande de requalification **« est seulement de rechercher…si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au CDI, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ».**

Il est trop tôt pour affirmer un revirement de jurisprudence et déclarer que ces arrêts dispensent désormais le juge de s'interroger sur le caractère temporaire de l'emploi. Mais le changement d'accent est indéniable.

Comment l'interpréter ?
Faut-il comprendre qu'il y a des emplois «par nature temporaires », c'est-à-dire non liés par nature à l'activité permanente de l'entreprise ? Quelles que soient les conditions de recours à cet emploi, la durée déterminée d'usage serait légitime. Ou encore le constat de l'usage présumerait la nature temporaire de l'emploi. Et symétriquement il y aurait des emplois permanents par nature quand ils sont déclarés tels par une convention collective.
Faut-il plutôt comprendre que les arrêts en question portent sur l'emploi, lié à l'activité de l'entreprise, fondement de l'usage, et non sur la fonction qui correspond à l'emploi en situation, c'est-à-dire dans telle ou telle production, dans tel ou tel spectacle ?
Dans ce cas, la compatibilité avec le recours à l'usage resterait à juger.

4. La Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles identifie clairement les emplois *« impliquant d'usage constant le recours à des collaborations temporaires en raison notamment de la nécessité de renouveler les programmes et de leur caractère évolutif »* (*I 1.2.2.).* Elle en donne la liste (*tome 1 – Annexe 2*) et les caractéristiques : il s'agit « *d'emplois directement liés à la réalisation d'une production, d'une émission, isolées ou de série, et impliquent une participation au tournage ou à la fabrication de l'élément son ou de l'élément image* ».

Elle identifie tout aussi clairement les emplois pour lesquels les contrats sont conclus sans limitation de durée ; ils sont énumérés dans la nomenclature générale des emplois des personnels dotés de CDI (tome II). Dans les cas de remplacement ou de surcroît d'activité, l'entreprise doit recourir pour ces emplois au CDD de droit commun (*I1.2.1a et Annexe 3.1 du tome 1*).
Il n'existe aucun emploi commun à la nomenclature générale et à la liste de l'Annexe 2.

Mais le panorama devient brumeux quand la Convention introduit **une catégorie intermédiaire** : des emplois relevant de la nomenclature générale, donc présumés CDI,

mais pour lesquels des aménagements peuvent être apportés, par rapport au Code du Travail (*L 122.1*), lorsqu'on fait appel à un CDD à leur propos (*I1.2.1b*).

Ces emplois sont énumérés dans l'Annexe 1 (*tome 1*) ; il s'agit de 27 emplois de techniciens, les plus utilisés tant à l'exploitation qu'à la production et à l'information.

Les aménagements au Code autorisent pour les CDD recrutés sur ces emplois :

la conclusion d'un contrat d'objet ou de date à date,

la succession de contrats sans délai de carence jusqu'à 140 jours sur 52 semaines glissantes,

l'exonération du respect d'un délai de prévenance à la fin du contrat.

Les conditions d'emploi dans ce régime dérogatoire devaient être négociées (*tome I – Annexe II – Titre II*) ; vingt ans plus tard, elles ne le sont toujours pas. Comme on pouvait le prévoir, la pratique au fil des ans, du moins dans les sociétés de télévision, a dérivé de cette catégorie hybride (éléments mêlés de droit commun et de droit d'usage) vers celle du contrat d'usage.

Mais cette voie intermédiaire présente l'intérêt de cerner les contours d'un vrai problème, même si elle ne le résoud pas : les sociétés de l'audiovisuel public ont besoin de recourir dans les conditions du contrat d'usage à des métiers réputés permanents par leur propre Convention collective pour leurs activités de production interne.

Elles ont besoin de passer des contrats successifs sans délai de carence, de tenir pour cause réelle et sérieuse de rupture la fin de l'objet de la production ou de la grille.

L'infléchissement de jurisprudence enregistré le 26 novembre 2003 laisse espérer plus de souplesse dans l'utilisation des emplois de l'Annexe II. Mais elle ne change rien à l'utilisation de l'intermittence pour les métiers de la catégorie intermédiaire (*Annexe I*), les plus sollicités en télévision, puisque la Convention collective « *prévoit dans ce cas le recours au CDI* ».

Dans ce cas, la durée de la collaboration, ou sa récurrence resteront bien la difficulté principale. Or le Code du Travail ne propose que l'alternative : droit commun (*CDI et CDD*) ou droit d'usage. Et l'on sait que la loi de modernisation sociale du 17/1/2002 a rendu plus rigoureuses les conditions de recours au CDD.

Une tierce solution est nécessaire qui, <u>idéalement</u>, permettrait :

la succession des contrats,

la fin de l'émission comme cause réelle et sérieuse,

le bénéfice de l'Annexe VIII de la Convention d'assurance chômage.

II.2 PROPOSITIONS DE REGLES DE RECOURS A L'INTERMITTENCE

De la confrontation entre les textes que nous venons d'analyser et les pratiques des sociétés que nous avons décrites, il est possible de tirer des propositions pour éclairer les décisions quotidiennes des responsables. Nous examinerons successivement le traitement des remplacements, les blocs principaux d'activités et le cas particulier de certains métiers.

II.2 -1 Le remplacement de salariés permanents absents

Les télédiffuseurs et l'INA font couramment appel à l'intermittence pour remplacer leurs techniciens permanents absents.

Cette pratique n'est pas conforme aux conditions d'utilisation du contrat d'usage. S'agissant d'un emploi lié par définition à l'activité permanente de l'entreprise, seul un CDD de droit commun est autorisé par la loi.

Trois sortes d'objections sont avancées à ce sujet par les sociétés :

• la difficulté de trouver des candidats dans certains métiers (notamment chez les cadreurs) qui acceptent de travailler autrement qu'à l'intermittence, pour des raisons de culture professionnelle mais aussi parce que ces heures de travail ne seront pas comptabilisées pour leur affiliation au régime de chômage de l'Annexe VIII ;

• l'hétérogénéité des équipes où devraient cohabiter intermittents et CDD de droit commun, et les différences de traitement qui s'ensuivraient ;

• la pratique qui consiste, dans les activités de production, à considérer le potentiel global disponible et à le compléter par des intermittents, sans distinguer les motifs de recours ; tout y est traité en surcroît temporaire d'activité.

Ces deux dernières objections ne tirent leur force que de l'habitude ou de la commodité ; elles ne sont pas insurmontables.

La première est plus redoutable car elle suppose un changement de mentalité chez les intermittents : la préférence donnée à l'emploi quel qu'en soit le mode de

contractualisation, sous régime de droit commun ou de droit d'usage, sachant que ce n'est pas l'employeur, mais la loi qui impose le choix.
Pour rendre plus facile aux uns et aux autres le respect de la loi, une suggestion : que les partenaires sociaux négocient un avenant à l'article 3.2 de l'Accord MICHEL qui autoriserait la prise en compte partielle du temps travaillé sous CDD de droit commun pour l'acquisition des 507 heures et le proposent à l'agrément de l'UNEDIC.
Il ne semble pas, en effet, que les « *organismes sociaux du spectacle* » visés dans cet article incluent les Annexes VIII et X, mais seulement la Caisse des congés spectacles, l'AFDAS, les caisses de retraite et de prévoyance, et la médecine du travail.

II.2-2 Les blocs principaux d'activités

Les situations de travail pour lesquelles les sociétés font appel, ponctuellement ou régulièrement, à l'intermittence peuvent être classées en trois blocs d'activité :
l'information,
la production interne,
des activités diverses.

L'INFORMATION

Nous entendons ici par information les activités liées à l'édition des journaux télévisés ou parlés : activités pluriquotidiennes des télévisions et radios généralistes.

Les radios considèrent que les métiers qui concourent à cette activité relèvent de l'emploi permanent ; elles se procurent la flexibilité nécessaire pour absorber les aléas de l'actualité ou les absences de permanents en recourant à des pigistes ou à des techniciens sous CDD de droit commun.

Les conditions du reportage télévisé sont plus complexes : aucune chaîne jusqu'à ce jour n'a reproduit les méthodes d'i-Télévision lançant ses véhicules de reportage avec un journaliste seul. La dimension des équipes peut varier de deux à cinq personnes (journalistes et techniciens) selon les circonstances du sujet. C'est sans doute la raison pour laquelle les télévisions du service public ont interprété la Convention collective

différemment des radios et régulièrement recouru à l'intermittence pour compléter leur effectif technique.

La légitimité de ce recours nous paraît contestable. Les journaux télévisés sont des pivots de la construction des grilles dans les télévisions généralistes ; ils relèvent de l'activité normale et permanente de ces sociétés dont on n'imagine pas que l'information puisse disparaître des grilles.
La règle devrait être à ce sujet, nous semble-t-il : **là où il y a un emploi permanent, le recours à l'intermittence ne se justifie que pour des collaborations intermittentes**.
En d'autres termes : l'information peut recourir **temporairement** à l'emploi intermittent ; elle ne peut y recourir régulièrement et structurellement. Quand les plannings hebdomadaires des rédactions réservent un tiers de leurs lignes à l'intermittence, voire davantage pour certaines fonctions, cette pratique ne paraît pas justifiable.

Les objections à cette position de principe développent trois arguments :
la nature de l'activité d'information est irrégulière, incertaine, imprévisible ; l'information relève en fait de la production interne pour partie ;
les textes de référence qui régissent l'intermittence n'excluent pas l'information.

- Le volume de l'activité quotidienne est certes « irrégulier » en matière d'information, mais il est « certain » qu'il y aura de l'actualité ; or **une importante part de cette actualité est « prévisible » donc planifiable**.
La culture des rédactions les pousse à mettre l'accent sur la spontanéité de l'événement, la rapidité immédiate de la réaction. La dimension de l'effectif disponible doit correspondre à ces éventualités ; l'effectif permanent est censé assurer la norme, l'effectif intermittent l'aléa.

Il convient à notre avis d'analyser mieux la réalité quotidienne et de **partir du constat de ce qui est récurrent ou quasi-constant** :
la durée du journal et le nombre de sujets,
le volume habituel d'actualité quotidienne, ou de la demi-journée pour telle ou telle édition,
l'actualité qu'il est possible d'anticiper.

Le besoin d'équipes permanentes en découlera ; les surcroîts exceptionnels, parce qu'ils relèveront réellement de l'exception et du temporaire, pourront être cherchés à l'intermittence.

Cette approche du problème va-t-elle à l'encontre de l'autonomie des journalistes et de la liberté de choix des moyens de traitement de l'actualité qu'ils revendiquent ? On peut à ce sujet faire remarquer :

- que le choix d'un tout-image ou d'un sujet magazine dans le journal fait partie de la ligne éditoriale et ne se décide pas à la conférence de rédaction ;
- que l'information du téléspectateur prime et qu'un sujet, s'il ne peut être couvert par les moyens propres de la rédaction, peut être traité au moyen d'images achetées ou échangées ;
- que les synergies entre les diverses rédactions du Groupe France Télévisions pourraient être utilisées plus souvent : est-il indispensable que trois équipes du même Groupe se trouvent à couvrir le même sujet dont l'importance n'est pas évidente ?

• L'argument selon lequel l'information et la production interne ne doivent pas être distinguées s'appuie sur l'article 33 du Cahier des missions et des charges de France 2 et sur les diverses listes de l'Accord MICHEL. Mais il ne nous semble pas que ces textes puissent amener à cette conclusion.

L'article 33 du Cahier des missions et des charges de France 2 dispose que « *la société peut recourir à ses moyens propres de production pour la réalisation des émissions d'information* ». Nous inclinerions à penser que cette phrase renforce au contraire la présomption d'une distinction : on précise parce que c'est distinct.

A France 2, en effet, comme à France 3, la rédaction dispose de moyens techniques propres pour ses reportages. La production interne fait appel aux services de la direction technique de la chaîne qui, entre autres activités, assure l'exploitation des studios. L'article 33 vise « *les émissions d'information* » (les magazines de la rédaction) plus que le journal télévisé, autonome sur ce plan. Mais rien n'interdit évidemment que les moyens de production de la chaîne viennent renforcer les moyens techniques de la rédaction, si besoin est.

Les listes de fonctions annexées à l'Accord MICHEL distinguent encore, tant qu'elles n'auront pas été modifiées suite à l'Accord UNEDIC du 26 juin 2003, des fonctions référées à la production et d'autres, beaucoup moins nombreuses, référées à la diffusion. Cette dernière liste n'avait qu'un objet : sauver les fonctions des Protocoles annexés à la Convention collective n'existant pas, ou très peu, dans les sociétés privées de production.
Les télédiffuseurs recouraient en fait essentiellement à la première liste en tant que sociétés de diffusions habilitées à produire en interne dans les conditions générales de la production. **Ces listes n'excluent pas l'information, elles l'ignorent.**
La même conclusion vaut pour les différentes institutions propres à l'intermittence (*Caisse des congés spectacle etc.)* car elles se réfèrent aux listes de l'Accord MICHEL.

Les textes divers qui régissent le régime de l'intermittence disent-ils autre chose ?

Le Code du Travail mentionne l'audiovisuel et l'information parmi les « *secteurs d'activité définis par décret ou par voie de conventions ou d'accords collectifs étendus pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois* » (*L122.1.1.3*). Mais nous ne pensons pas que les reportages d'actualité destinés aux diverses éditions du journal puissent se référer à un « usage constant » à partir du moment où cet usage n'est pas attesté dans les sociétés publiques de radiodiffusion.
Notre analyse (pp. 24 et *25*) de l'article I.1.2-1b de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles a montré qu'il ne visait pas les emplois relevant de l'usage constant (*Annexe 2*) mais une catégorie intermédiaire et limitée d'emplois réputés permanents (*Annexe 1*) pour lesquels des aménagements dérogatoires aux règles d'emploi du CDD de droit commun pouvaient être apportés.

Ces diverses objections ne nous paraissent donc pas décisives. Néanmoins, elles traduisent une réaction d'incompréhension justifiée par rapport à la position de principe que nous adoptons sur l'information. Cette position renvoie, nous l'avons vu, à une perplexité originelle et non tranchée de la Convention collective. Les pratiques des rédactions des télévisions ont tranché en faveur du recours à l'intermittence parce que le service quotidien de l'actualité s'accommode mal des dilemmes.

Un changement de pratique nous paraît nécessaire dans les rédactions, mais sa mise en œuvre réclamera beaucoup de précautions car il est facile de désorganiser une activité qui, plusieurs fois par jour, doit être capable de construire une édition à partir de vingt et quelques sujets.

Nous sommes donc amenés à formuler cinq recommandations :

1 – **Une période d'adaptation est nécessaire** pour que chacun puisse prendre conscience que les choses ont changé. Il appartient aux employeurs responsables et aux organisations syndicales représentatives de proposer à la tutelle un plan de réduction progressive du recours à l'intermittence dans la fabrication des journaux télévisés. Le choix des indicateurs qui marqueront cette réduction leur revient également.

2 - **Les télédiffuseurs du service public ne peuvent accepter des contraintes qui ne seraient pas étendues à leurs homologues privés**. En effet, c'est au titre du respect de la loi, et non de leur Cahier des missions et des charges propre, qu'un changement de pratique est demandé à leurs rédactions.
Il faut d'ailleurs faire entrer en ligne de compte, dans l'appréciation qu'on peut porter sur le service public, l'offre exceptionnelle d'information qu'il propose chaque jour au téléspectateur ou à l'auditeur, tant au plan national que dans chaque région, tant dans les collectivités et départements d'Outre-Mer qu'à l'international.

3 – Le besoin de flexibilité de l'information ne peut être mis en doute même s'il nous est apparu nécessaire de rappeler qu'elle comporte une part non négligeable de prévisibilité. La variation d'activité y est de 30 % du volume global. Le CDD de droit commun répond mal à la réactivité requise des emplois du reportage. **D'autres modalités contractuelles sont nécessaires** qui tiendraient compte des particularités de cette activité, notamment la possibilité de conclure sans limitation des contrats successifs, et donneraient à l'employeur la sécurité juridique qu'il trouve de moins en moins dans le recours au contrat d'usage.

4 – La révision nécessaire des conditions de recours à l'intermittence dans les activités d'information devrait inciter les partenaires sociaux des sociétés **à engager une négociation sur l'évolution des métiers dans le reportage** et les rédactions, tenant

compte des possibilités de polyqualifications ouvertes par les technologies numériques et précisant les conditions d'utilisation d'équipes réduites.

5 – Le cas de TV5 justifie une recommandation particulière (*cf.pp. 16 et 17*).

La conséquence de la transformation en emplois permanents des recours actuels à l'intermittence se chiffrerait sur 52 semaines à plus de 20 postes et génèrerait du sous-emploi. Le tout-requalification n'est donc pas la solution.

Les modifications engagées par la direction concernant les assistants spécialisés et les cadreurs doivent être poursuivies. Des mesures analogues devraient être étudiées concernant les monteurs employés directement et un emploi de maquilleuse.

Mais au-delà, ce sont les modalités d'un CDI à temps partiel que les partenaires sociaux pourraient étudier et négocier.

En effet l'organisation très stricte de la diffusion dans cette société devrait permettre l'établissement de contrats mentionnant des périodes de collaboration précisément fixées, dans l'intervalle desquelles le salarié concerné pourrait travailler comme intermittent chez d'autres employeurs. La négociation devrait porter sur le laps de temps pour lequel le contrat est conclu, car la fixation à l'année des jours et semaines travaillées bloquerait toute évolution de l'organisation ou de la grille. Les partenaires sociaux pourraient convenir d'une durée inférieure à l'année.

*

* *

LA PRODUCTION INTERNE

Nous regroupons sous cette rubrique des productions très diverses :

la totalité des émissions mises à l'antenne par les radios, hors l'information,

les téléfilms, tournés en totalité ou partiellement avec les moyens techniques de la Filière production de France 3,

les captations télévisées d'évènements culturels, sportifs ou sociaux, habituellement exceptionnels,

les documentaires d'enquête ou de découverte produits par les équipes régionales ou nationales de France 3 et de RFO,

les magazines, tournés par ces mêmes équipes et celles de France 2, tantôt pour le programme national tantôt pour les décrochages régionaux ou les plages 12-14 heures et 18h30-20h30,
les émissions de flux, de périodicité variable, produites en interne, souvent dans les studios des sociétés,
les émissions récurrentes et spécifiques, telles que les émissions religieuses,
la météo,
les bandes-annonces fabriquées en interne,
l'habillage d'antenne, quand il est conçu et fabriqué en interne.

Cette définition délibérément très large de la production interne vise à dépasser les clivages classiques entre produits de flux et de stock, logique de grille et logique d'œuvre qui ne nous paraissent pas pertinents pour établir des règles de recours à l'intermittence.

Le recours à l'intermittence est habituel, non seulement pour les fonctions techniques mais également pour celles dites artistiques, telles que assistant spécialisé d'émission, collaborateur spécialisé de production ou d'émission, producteur animateur, réalisateur etc..

A France 2, il représente	50% du recours total.
A France 3,	15% du recours total pour l'antenne nationale, 44% (estimation) pour les antennes régionales 21% pour les unités régionales de production.
A Radio France,	29% du recours total pour France Inter, 25% pour France Culture, 21% pour France Bleue, 7% pour FIP et Le Mouv, 7% pour France Musiques.
A RFO	86,6 % du recours total (hors information), la Réunion(23 %), l'antenne nationale de Malakoff (21,5 %) et la Guyane (13,5 %) assumant les recours les plus importants.

A l'INA, la production interne recourt à l'intermittence pour 32 % du total.

(cf. tableau 3 – annexe 5)

Ces chiffres sont impressionnants, mais nous nous trouvons ici dans un tout autre contexte que celui de l'information. Il est en effet d'usage constant de recourir à l'intermittence dans la production audiovisuelle.

La querelle faite parfois aux diffuseurs par certains qui voudraient les voir *a priori* exclus du recours au contrat d'usage n'a donc pas lieu d'être. On peut certes débattre des avantages et des inconvénients pour les chaînes de télévision d'assurer en interne une partie de leur production ; mais puisque la loi leur en reconnaît le droit, dans la limite des quotas garantis à la production indépendante, elles doivent pouvoir produire dans les mêmes conditions que celles des producteurs privés.

En ce sens, il y a présomption de légitimité du recours à l'intermittence des sociétés du service public de l'audiovisuel pour leurs activités de production interne.

Cette légitimité trouve son fondement et ses limites dans les dispositions du Code du Travail, examinées plus haut, et l'interprétation qu'en donnent les juges : la légitimité du recours à l'intermittence est justifiée par le degré d'incertitude de l'employeur, essentiellement marqué par le caractère temporaire de la collaboration et par le lien de l'emploi avec l'activité permanente de l'entreprise.

L'incertitude s'exprime pour le producteur public de diverses façons :

• Une émission ou un magazine nouveaux ne sont pas d'emblée installés durablement à l'antenne ; on cite toujours les mêmes («*Le masque et la plume* », « *Thalassa* », « *Envoyé spécial* »), on s'intéresse peu aux émissions mort-nées ; un concept neuf peut dérouter ; comme dans le spectacle vivant, le recours à l'intermittence amortit le risque.

• Une case de grille solidement affectée à un genre (divertissement, variétés, dramatique etc.) aura besoin de renouveler le producteur animateur ou le réalisateur, de proposer des visages, des talents, un rythme d'émission différents ; l'animateur d'une émission pour la jeunesse ne gagne pas forcément à vieillir avec l'émission ; dans un genre différent, il faut qu'un jour BOCCOLINI puisse remplacer RUQUIER, et BERN BOCCOLINI.

L'intermittence, en considérant la décision éditoriale comme cause réelle et sérieuse de rupture de la relation contractuelle, permet le renouvellement.

• En dépit des apparences, le programme de tournage d'une quarantaine de téléfilms par an n'élimine pas les aléas : le projet n'est pas mûr à temps, le sujet est supprimé, le

tournage prend du retard et compromet le tournage suivant, etc. ; l'intermittence fournit un volant de collaborateurs complémentaires des salariés permanents et diminue le risque de sous-emploi de ces derniers quand le programme de production connaît des ratés.

• Le raisonnement est en gros identique pour la captation d'évènements exceptionnels : même prévisibles ou récurrents, comme le Tour de France ou les soirées électorales, ils requièrent un surcroît temporaire très important de collaborateurs dont les chaînes n'auraient pas l'emploi en permanence.

• La grille est fixe, mais la fabrication n'est jamais calée. Les responsables de la planification des techniciens affectés à la production interne font observer qu'il ne faut pas confondre la stabilité d'une émission et celle de ses conditions de fabrication :
les déprogrammations ne préviennent pas (indisponibilité de l'animateur, de l'invité) ; quand « *Cent minutes pour convaincre* » change de date ou que « *Campus* » ne peut être enregistré le jour prévu, ce sont des changements et des réinstallations de décors en urgence qui requièrent d'importants surcroîts temporaires ; si un tournage extérieur est finalement décidé alors qu'un studio était prévu, le personnel du studio est en sous-emploi alors que la production doit faire appel à l'intermittence pour le tournage.
Dans ces conditions, l'anticipation peut être inférieure à la semaine.

Il faut donc reconnaître que le producteur public, comme le producteur privé, est exposé à l'incertitude. Mais celle-ci trouve ses limites dans la durée.

Quand le surcroît temporaire est devenu structurel, quand les tableaux de service affectent régulièrement un ou plusieurs intermittents sur une activité dont la durée n'est pas déterminée, il y a présomption d'emploi permanent. Quand une émission ou un magazine sont installés depuis des années, l'incertitude de l'employeur ne porte plus que sur la date d'interruption de cette production qui, au demeurant, dépend entièrement de sa décision.

On peut, à notre avis, considérer que les productions unitaires (téléfilms, séries à épisodes déterminés, documentaires) et la captation d'événements exceptionnels entrent dans le cadre où le recours au CDD d'usage est légitime.

En revanche, dans les autres cas de productions internes, la présomption de légitimité du recours à l'intermittence bascule au-delà d'une certaine durée. Au-delà de ce seuil, le CDI, à temps plein ou partiel, serait la règle.

Les objections à cette position de principe sont les suivantes :

• L'appréciation de la durée ne peut qu'être variable en fonction de la nature de l'émission, de sa périodicité ; certaines se sont installées au terme d'une grille ou deux, à d'autres, il fallu deux ou trois ans. Comment apprécier le cas d'une fiction quotidienne d'avant-soirée dont le contrat prévoit 260 épisodes sur un an, avec une clause d'arrêt possible à six mois si l'audience n'est pas au rendez-vous ?
En outre, fixer un seuil prête toujours à contestation.

Pourtant, quelle qu'en soit la difficulté, les partenaires sociaux doivent convenir de limites compatibles avec les diverses situations de production dans lesquelles les sociétés se trouvent engagées. La jurisprudence ne procède pas autrement : elle examine les conditions d'emploi et rend un arrêt.

France 2 a signé le 5 mai 2003 un accord dans cet esprit. Au terme de 6 contrats de grille successifs à temps plein (220 jours par an) sur la même émission, les intermittents occupant les fonctions d'intervenant concepteur, de collaborateur spécialisé d'émission, d'adjoint au producteur et d'agent spécialisé d'émission voient leur contrat requalifié en « *CDI intermittent* », conforme au Protocole 2, art. 10 de la Convention collective. Ce contrat reprend l'ancienneté de collaboration et la plupart des avantages sociaux des salariés permanents.
Quand l'émission s'interrompt, un choix est offert aux intermittents sous CDI :
soit postuler sur un emploi vacant dans l'entreprise ;
soit accepter la rupture contractuelle, la fin de l'objet du contrat étant réputée par l'accord cause réelle et sérieuse de licenciement. La rupture entraîne le versement des indemnités prévues par la Convention collective pour les salariés permanents (*chapitre IX. Art. 5 et 6*).
Certes, la solidité juridique du motif de rupture n'est pas garantie. Mais la logique d'évolution vers le CDI des longues collaborations à l'intermittence est prise en compte.

• Fixer un seuil, c'est introduire une automaticité (la requalification en CDI) qui risque de jouer à la fois contre l'emploi et le bon sens éditorial : la tentation peut être forte d'abréger la durée de vie de l'émission à l'approche du seuil.

Cette antinomie entre la gestion de l'antenne et celle des ressources humaines n'est pas chimérique. Il serait désastreux d'échouer à la surmonter. L'urgence de nouvelles modalités contractuelles aménageant les fins de collaborations lorsqu'elles sont liées à la fin de l'émission doit être soulignée ici encore une fois. La réticence des sociétés à utiliser le CDI au-delà d'une certaine durée s'en trouverait très atténuée.

• La logique d'évolution des longues collaborations vers le CDI rencontrera de fortes résistances chez les intermittents. Elle suppose en effet, en l'état actuel du droit, le renoncement au bénéfice des Annexes VIII et X.

Deux effets perturbants sur le marché du travail pourront en résulter :

- une réduction sensible de l'offre de travail sous contrat d'usage qui risque d'être particulièrement ressentie en région ;
- une réduction sensible de la demande de travail sous d'autres formes contractuelles qui risque de rendre difficile le recrutement des compétences nécessaires dans certaines fonctions (point déjà évoqué p. 26).

Mais n'y aurait-il pas aussi quelque logique de la part des collaborateurs intermittents à accepter d'échanger un régime de chômage très protecteur contre une garantie d'emploi sur longue durée, c'est-à-dire contre une diminution de leur précarité ?

Les cinq recommandations suivantes visent à tenir compte de ces objections :

1 – **La réduction du recours à l'intermittence dans les activités de production interne des sociétés du service public doit être progressive et négociée**, comme pour l'information (*cf. p. 30*). Son objectif final et son rythme d'évolution doivent être consignés dans un plan proposé à la tutelle, compatible avec l'obligation de ces sociétés d'assurer la continuité de l'antenne. Il pourrait s'agir d'un objectif moyen à décliner par services et directions car les besoins de flexibilité peuvent différer selon l'objet de la production. Son évolution pourrait être examinée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle sur l'emploi, l'organisation du travail et les salaires (*Convention collective I.2.6*).

L'INA, ARTE, France 5 et RFI ont d'ores et déjà un ratio de recours à l'intermittence (jours travaillés à l'intermittence / jours travaillés de l'effectif permanent) égal ou inférieur à 10 %. Cette recommandation ne s'impose pas pour ces sociétés. Elles sont en revanche concernées par les règles de recours légitime formulées dans ce rapport.

2 – **La réduction du recours à l'intermittence dans les activités de production interne du service public doit simultanément concerner les sociétés de production indépendante,** à des rythmes et à des niveaux compatibles avec leurs contraintes propres.

Le service public, employeur de droit privé comme les autres producteurs, ne pourrait être « exemplaire », comme le lui demande sa tutelle, s'il se trouvait seul contraint d'observer des règles qui lui interdiraient pratiquement de continuer à produire en interne.

3 – **Le rythme et le niveau final de ces réductions dans les implantations régionales de France 3, de Radio-France et les stations de RFO doivent faire l'objet d'un traitement spécifique, en liaison avec l'ANPE du Spectacle.**

Le Cahier des charges de ces sociétés leur fait obligation de contribuer au développement de l'emploi audiovisuel régional. Les unités de production de France 3 ont été réparties en 6 régions pour déférer à cette obligation.

Le tableau reproduit en annexe VI indique par région et par métier, au mois de novembre 2003, le nombre de techniciens ayant des droits ouverts à l'Annexe VIII et inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ANPE. On peut en déduire l'impact qu'aurait une réduction brutale de l'emploi dans certains métiers et certains bassins d'emploi.

RFO a conclu en 2000 un accord de requalification en CDI intermittent sur le modèle du Protocole n° 2 de la Convention collective, analogue à l'accord 2003 de France 2 (*cf. p.35*), concernant 80 salariés, dont 23 à la Réunion (animateurs TV et présentateurs radio principalement). La démarche de réduction de son recours à l'intermittence a donc été engagée.

Mais celle-ci rencontre vite des limites financières liées aux particularités que nous avons décrites p.15 : l'indexation des salaires des contrats de droit commun. Le surcoût annuel qu'entraînerait la requalification en contrats de droit commun des contrats d'agents spécialisé d'émission, collaborateurs spécialisés et intervenants spécialisés a été évalué par la société, sur la base du réalisé 2002, à 654 000 €.

La même simulation effectuée sur les contrats d'intermittents techniques employés à la fabrication de journaux télévisés et pour motif de remplacement de permanents absents, aboutit à un surcoût du même ordre : 594 000 €.

4 – La réduction des possibilités de recours au contrat d'usage laisse l'employeur comme le salarié devant l'alternative : CDI ou CDD de droit commun. **Une tierce solution qui conviendrait aux contraintes spécifiques de la production audiovisuelle doit être activement recherchée au plan juridique, négociée par les partenaires sociaux de la branche et, si nécessaire, sanctionnée par la loi.**

Le Rapport des Inspecteurs généraux ROIGT & KLEIN observe judicieusement *(p.48*) que « *la nécessité de justifier d'un CDD pour bénéficier des Annexes VIII et X a figé les formes d'emploi autour de ce type de contrat et conduit à reléguer dans le néant les autres types de contrat qui prennent en compte l'intermittence, comme le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ou le travail temporaire* ».

D'autres hypothèses méritent en effet d'être explorées. Nous en voyons trois :
- l'hypothèse d'un contrat d'usage de longue durée dont les partenaires sociaux de la branche négocieraient les conditions : tâche difficile en raison de l'hétérogénéité des situations de production et des effets de seuil, mais elle offrirait l'intérêt majeur de conserver le bénéfice des Annexes aux salariés concernés ;
- l'hypothèse du CDI intermittent (CDII) du Code du Travail (*L 212.4.12. et 13 dans leur version issue de la loi du 19 janvier 2000*). Dans ce cadre, le contrat de travail doit préciser :
une durée annuelle minimale d'emploi garanti à périodes fixes,
la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.
Ce type de contrat pourrait convenir à des collaborations à temps plein pour des périodes correspondant à la durée d'une grille de programmes (de septembre à juin, par exemple) ou d'une campagne de productions.
Mais le décret précisant les secteurs d'activité concernés n'a pas été pris à ce jour. **Les partenaires sociaux pourraient demander que l'audiovisuel figure parmi les secteurs autorisés et que le décret soit rapidement promulgué.**
Le CDII, toutefois, ne résoud en rien le problème de la fin de la collaboration corrélée à la fin d'une émission ;

- une troisième hypothèse est donc nécessaire si l'on entend traiter ce problème : nous sommes favorables à une innovation juridique en la matière qui prendrait la forme

d'un « contrat de mission », adaptation à nos secteurs du « contrat de chantier » du bâtiment.

Les partenaires sociaux du secteur pourraient, avec l'appui de leur ministre de tutelle solliciter du Ministre des Affaires sociales, l'autorisation de négocier les conditions d'utilisation d'un contrat de ce type :

emplois ou métiers concernés,

définition des situations de travail visées, et leur durée,

causes de la rupture, garanties et modalités,

articulation avec les dispositions de la Convention collective applicables aux permanents (notamment représentation, régime indemnitaire, activités sociales, etc.) et les dispositions propres aux intermittents, notamment le bénéfice des Annexes.

Les employeurs de la Branche Etudes, conseil, informatique et ingénierie ont récemment présenté une proposition dans ce sens (*Liaisons sociales n°14033 du 16/12/2003*).

5 – Enfin, **nous recommandons aux sociétés de l'audiovisuel public et privé de s'intéresser à l'apprentissage,** non pour le substituer à l'intermittence mais pour offrir une modalité supplémentaire de collaboration à un secteur d'activité qui s'est trop cantonné au seul contrat d'usage.

La formation sur le tas est une tradition dans les métiers techniques de l'audiovisuel, même si le niveau de formation initiale des techniciens s'est beaucoup élevé depuis 20 ans. L'accompagnement d'apprentis vers l'obtention d'un BTS serait l'occasion de rénover cette tradition et de contribuer nous-mêmes à la qualité professionnelle que nous souhaitons de nos collaborateurs.

*

* *

ACTIVITES DIVERSES

Elles sont très inégalement pratiquées selon les sociétés qui tantôt font appel pour les accomplir à des intermittents, tantôt à des permanents.

L'exploitation et la maintenance de régie finale :

il s'agit d'une activité linéaire, régulière et normée, tous les jours de l'année, 24 heures sur 24. **Le recours à un volant stable d'intermittents en surcroît et en remplacement, comme c'est le cas à France 3 , ne se justifie pas**.

La documentation de programmes :

il s'agit de visionnage de programmes (France 5) ou de lecture de projets (ARTE) à la commande. Ces collaborateurs travaillent chez eux. Ils sont considérés comme agents spécialisés d'émission ou collaborateurs spécialisés.

France 5 prévoit leur intégration en 2004.

Si l'on considère qu'ils répondent à des commandes ponctuelles et qu'ils peuvent travailler pour plusieurs employeurs, le recours à l'intermittence est possible. Si l'on considère qu'ils font l'objet de commandes régulières et qu'ils travaillent à domicile, ils relèvent plutôt du statut particulier de travailleur à domicile (*L 721-1 et suivants*), comme le pratiquent les sociétés d'édition pour les correcteurs et les lecteurs.

La vérification :

il s'agit tantôt de contrôle éditorial (sous-titrage et doublage) pour France 5, requérant connaissances spécialisées et bilinguisme, effectué par des travailleurs à domicile : leur cas est analogue à celui de la documentation de programmes traité au paragraphe précédent ; tantôt de vérification avant PAD (prêt à diffuser) effectuée par des monteurs permanents, remplacés par des intermittents à ARTE.

Le remplacement ne relève pas de l'intermittence.

Dans le cas où il s'agit, non plus de contrôle, mais d'adaptation, par exemple pour les sourds et malentendants à MFP (filiale production de France 3), la rémunération sous forme de droits d'auteur et de cotisations à l'AGESSA pourrait être la solution correcte, comme pour le rewriting dans l'édition.

Les activités multi - ou hypermedia :

la conception et la maintenance des sites WEB des sociétés sont normalement effectuées par **des salariés permanents**.

La formation professionnelle :

l'INA et France 3 Formation (service spécialisé de la DRH de France 3) font appel à l'intermittence pour deux situations de travail différentes que nous avons décrites p.20 :

• dans le premier cas, (intervenants dans des actions de formation qui mettent le stagiaire en situation de production), **le recours à l'intermittence est légitime** ;

• dans le second cas, (intervenants pédagogiques qui donnent un enseignement), une voie contractuelle mieux appropriée doit être recherchée. **Il pourrait s'agir d'un CDI intermittent tel qu'il a été adapté dans la Convention collective nationale des Organismes de formation (article 6).**

De toute façon la possibilité de faire entrer les heures de formation dispensée dans le décompte du seuil d'affiliation de 507 heures a été fortement réduit par l'Accord UNEDIC du 26 juin 2003 au bénéfice des seuls artistes et dans la limite de 55 heures par an.

La communication interne ou externe de l'entreprise :

le recours à l'intermittence n'est justifié que pour des productions précises limitées dans le temps, par exemple pour la production d'une vidéo promotionnelle destinée à la conférence de presse de rentrée des dirigeants.

Le recours n'est plus justifié quand il s'agit de collaborations régulières et durables, par exemple pour alimenter chaque semaine ou chaque mois le réseau interne de télévision.

II -2.3 LES MÉTIERS

Faut-il appliquer indistinctement les règles et les recommandations que nous venons d'énoncer à tous les métiers de la production ?

A la radio comme à la télévision, pour une production donnée, il existe plusieurs niveaux de collaboration, plusieurs cercles concentriques autour du contenu ou du concept.

• Au plus près, on trouve pour la radio le producteur délégué, l'animateur, qui peuvent être la même personne et le metteur en ondes ; pour la télévision, le réalisateur et son équipe rapprochée : le plus souvent scripte, assistant-réalisateur, cadreur. Leur lien direct au projet les singularise**. Il est naturel que le motif de leur collaboration**

s'évanouisse une fois le projet abouti. Dans leur cas, le recours à l'intermittence nous paraît justifié.

• Les collaborateurs spécialisés d'une émission radio ou les agents spécialisés d'émission qu'on trouve surtout à la télévision relèvent **du cercle intermédiaire où le lien au projet doit être apprécié cas par cas.** Tel collaborateur est recruté au titre d'une spécialité à laquelle l'émission ou le magazine se réfèrent : le contrat d'usage se justifie. Tel autre sera chargé du service de presse de l'émission ; cette fonction pourrait être assurée par un permanent de la chaîne : le CDD s'impose. Le critère de tri le plus clair sera le recours à ce même collaborateur pour plusieurs émissions différentes.

• En revanche d'autres collaborateurs contribuent au projet, mais de plus loin ; ils apportent une compétence, technique la plupart du temps, qui sert ce projet mais pourra en servir bien d'autres ; ces collaborateurs sont, en un sens, substituables, interchangeables d'une émission à l'autre. **Ils interviennent au titre de l'activité permanente de production de l'entreprise. Dans leur cas, il devrait y avoir présomption de CDI**.
De même, mais pour d'autres raisons, la fonction de chargé de production en télévision nous paraît être une fonction normalement permanente : ce professionnel confirmé représente l'employeur sur les tournages dont il assure l'organisation, la coordination et la gestion financière et dont il a généralement établi le devis et conduit la préparation. Cet emploi était d'ailleurs pourvu par concours interne il y a quelques années encore, pratique qu'il serait regrettable d'abandonner, à France 3 notamment où l'on comptait plus de 3500 jours de chargés de production intermittents en 2002.

Quelques précisions complémentaires peuvent être apportées sur deux fonctions très utilisées :
l'agent spécialisé d'émission (ASPEMI) : 30 253 jours en 2002,
le réalisateur TV : 39 214 jours.

L'agent spécialisé d'émission
Nous avons rencontré un embarras certain chez nos interlocuteurs pour définir cette fonction qui est utilisée dans la diffusion mais pas dans la production privée. La Convention collective (*Protocole annexé n° 2*) la décrit comme une fonction d'assistance

auprès du producteur : contacts professionnels, accueil des participants à l'émission, informations à la presse, travaux divers de secrétariat pour l'émission.

C'est un peu tout cela à la Direction de la production de France 2, consommatrice du tiers du total

Mais à France 5, ce sont des rédacteurs de textes pour bandes-annonces, du travail à domicile pour visionnement de programmes, du contrôle éditorial de sous-titrage et de doublage.

A Arte, ce sont des lecteurs de projets,

à TV5, des fabricants de bandes-annonces.

Quant aux Unités régionales de production de France 3, elles utilisent cette fonction pour contourner le réglementaire de paie de la société, si, par exemple, il faut faire appel à des techniciens rares dont la fonction véritable ne figure pas dans les listes ; pour contourner les critères d'embauche du logiciel ANTARES ; ou pour recruter des " assistants " (monteurs, cadreurs etc.), fonctions supprimées dans la Convention collective.

Il s'agit sans doute d'une fonction commode, mais à écarter sous sa forme actuelle des listes de fonctions éligibles à l'intermittence. Les sociétés ont intérêt à désigner les fonctions par leur nom véritable et à saisir la Commission de suivi de l'accord MICHEL pour les faire inscrire sur les listes si la Commission estime que les situations de travail où elles sont employées peuvent relever de l'intermittence.

Le réalisateur TV

La fonction est classée technique ; elle est en fait du côté de la forme de l'objet télévisuel dont elle est chargée de créer la couleur et le rythme. Elle suppose une personnalité capable de s'exprimer à travers des dispositifs techniques parfois complexes. C'est toujours plus ou moins une signature qui témoigne de la part de création dans les productions télévisuelles. En fonction du contenu du projet ou du concept de l'émission, on fera appel à ce **réalisateur-ci plutôt qu'à tel autre. La vocation créative de cette fonction la situe clairement à notre avis du côté de l'intermittence. Le réalisateur n'a pas sa place dans les productions répétitives et routinières.**

La question a été soulevée pour les journaux télévisés régionaux de France 3 au début des années 90. Des techniciens video permanents s'acquittent depuis de cette tâche qui comporte une activité technique de commutation et une activité plus " esthétique " de

mise en image pour laquelle ils ont reçu une formation. Il ne subsiste plus dans les régions de France 3 que 7 réalisateurs permanents ; RFO a adopté la même position ; nous ne voyons pas d'arguments pour inverser cette tendance.

Les journaux télévisés nationaux de France 2 et France 3 recourent à une quinzaine de réalisateurs intermittents, organisés en pools auto-planifiés, qui tournent au rythme d'une semaine par mois environ. Ils peuvent être sollicités pour des opérations exceptionnelles (soirées électorales, par exemple), des magazines nationaux ou régionaux, voire pour des journaux télévisés sur d'autres chaînes.
Certains d'entre eux peuvent justifier de collaborations régulières depuis de nombreuses années. Le risque existe de requalifications judiciaires qui ne laisseraient le choix qu'entre deux désagréments :
- soit intégrer des réalisateurs vieillissants qui n'apportent plus aux chaînes la capacité de renouvellement que suppose leur fonction ;
- soit négocier une transaction de départ à grands frais, compte tenu du niveau de salaire des intéressés.
Il conviendrait qu'à l'avenir, pour échapper à ce dilemme, les contrats des réalisateurs du J.T. soient établis à durée déterminée et à temps partiel.

TV 5 rencontre évidemment les mêmes difficultés. Plusieurs réalisateurs intermittents organisés en 3 vacations de 8h, assurent une édition toutes les heures. Chacun d'eux est engagé pour 5 à 10 vacations par mois et travaille pour plusieurs employeurs.

Le réalisateur joue en revanche un rôle de premier plan dans les activités de production : téléfilms, documentaires, émissions de variétés, magazines, sports, productions exceptionnelles qui peuvent requérir la commutation de 17 caméras, plateaux avec invités et public, etc.
Dans ces situations, le réalisateur exige habituellement, nous l'avons noté, le recrutement de quelques collaborateurs intermittents comme lui et choisis par lui parce qu'ils ont à travers lui un rapport direct avec le concept de la production. Il s'agit le plus souvent de la script, de l'assistant réalisateur (ARTV), d'un cadreur. Mais ce peut être, dans certains cas, plusieurs OPV, des accessoiristes, parce que le magazine est tourné chaque fois dans des lieux différents et doit néanmoins conserver la même

ambiance à l'antenne (*cf. p.13 « Des racines et des ailes »),* une maquilleuse, un décorateur .

A ce propos, une recommandation s'impose ; elle ne va pas à l'encontre de la tradition dans l'audiovisuel du travail en équipe, mais vise à rompre avec certains excès :

l'équipe rapprochée du réalisateur doit rester réduite, sauf exception justifiée. Or l'exagération n'est pas rare sur ce point, soit que l'équipe en question prenne l'allure d'une troupe, soit que les salariés permanents disponibles, proposés par les chaînes, soient récusés par le réalisateur.

Sauf incompétence notoire, ce motif n'est pas admissible.

Les cadres responsables qui négocient les conditions de la production doivent imposer le principe de la priorité d'emploi du permanent disponible ; dans le cas contraire, l'entreprise prend à sa charge non seulement le coût d'une lourde équipe rapprochée d'intermittents, mais en sus le coût du sous-emploi de ses permanents. En outre, elle court le risque d'un délit de prêt de main-d'œuvre si elle embauche du personnel intermittent pour le mettre à disposition du réalisateur ou du producteur (*cf. ROIGT & KLEIN p.49*).

Depuis 1994, année d'effet de la dénonciation de la Convention collective des réalisateurs, les relations des chaînes avec les Organisations syndicales représentatives de la profession sont inexistantes ou mauvaises. Cette situation n'est pas saine. Les problèmes à résoudre, les malentendus à éclaircir sont nombreux. Si une part de la profession vit largement, d'autres trouvent difficilement les engagements, en région surtout. (*cf. annexe VI*).

Parmi les questions en suspens : la part du salaire et celle du droit d'auteur dans la rémunération ; les situations de travail requérant la présence d'un réalisateur ; les conditions d'accès à la profession de réalisateur etc. **Des accords d'entreprise ou de groupe sur ces sujets sont souhaitables**, dans l'attente de la Convention collective nationale des intermittents techniques en cours de négociation sous l'égide du Ministère des Affaires sociales.

Deux remarques pour clore le chapitre des métiers :

• La fonction de documentaliste figure sur les listes des fonctions agréées à l'intermittence par l'UNEDIC parce que le critère d'inscription était, à la demande des

Organisations syndicales, de figurer précédemment dans les listes des métiers d'un accord collectif.

Le métier de documentaliste compte en effet parmi ceux de la Convention collective de l'audiovisuel public. Mais il était considéré comme un emploi permanent. Il l'est encore, sauf à France 3 où, en 2000, une note de service du DRH en a fait un emploi intermittent. **Il conviendrait de revenir aux pratiques antérieures, ces documentalistes étant pour l'essentiel employés à l'information.**

• La fonction de téléphoniste d'émission, utilisée surtout dans les émissions de radio où interviennent les auditeurs, a défrayé la chronique. Elle figure bien sur les listes de fonctions agréées à l'intermittence par l'UNEDIC car, à la différence des standardistes, ou des opérateurs de centres d'appel téléphonique, elle est en principe référée à une émission précise. Elle est habituellement tenue par des étudiants qui n'envisagent pas d'en faire un métier ; il n'y a d'ailleurs pas d'évolution possible dans cette fonction.

Mais la légitimité du recours à l'intermittence ne serait plus démontrée à partir du moment où le même collaborateur interviendrait comme téléphoniste sur plusieurs émissions, successivement ou simultanément.

II – 2.4 LES EVOLUTIONS D'ORES ET DEJA ENGAGES

Les sociétés du service public de l'audiovisuel ne sont pas restées indifférentes aux questions soulevées dans ce Rapport. **Elles ont toutes engagé ces dernières années des réformes plus ou moins importantes et pris des mesures pour réduire leur recours à l'intermittence quand elles le jugeaient excessif.** Les règles que nous avons proposées ne devraient pas leur être inaccessibles à terme parce qu'elles viennent confirmer et encourager des évolutions en cours, mais aussi – évidence à garder à l'esprit – parce que les capacités de production de ces sociétés reposent pour l'essentiel sur le travail de leurs permanents : près de 2 600 000 jours travaillés en 2002 contre près de 534 400 à l'intermittence.

• Nous avons déjà évoqué (*p.35*) l'Accord du 5 mai 2003 conclu à France 2 qui ouvre une possibilité de requalification en CDI de type Protocole 2 à certaines fonctions employées en production interne sur longue durée (trois ans en continuité).

Il faut y ajouter une négociation en cours sur la composition des équipes de reportage d'information.

Le projet consiste à passer de l'équipe traditionnelle à 3 personnes (journaliste rédacteur, journaliste reporteur d'images, OPS) à une équipe sans OPS. L'objectif à 3 ans : 60 % de sujets tournés sans OPS. Or les intermittents employés régulièrement par la rédaction comme OPS sont aussi nombreux que les OPS permanents (45).

La méthode qui sera employée pour résorber ce sureffectif potentiel concernera les permanents auxquels seront proposées des reconversions, notamment au montage où l'activité est constante et planifiable. Le recours à l'intermittence diminuera simultanément, dans la mesure où les équipes à trois deviendront moins fréquentes, mais aussi dans la mesure où davantage de permanents seront affectés au montage.

Ce projet se heurte pour le moment au refus syndical de la modularité des équipes de reportage.

• Tous les professionnels de l'audiovisuel connaissent les opérations périodiques de permanentisation / requalification de France 3 : la quatrième vient d'avoir lieu après celles de 1995, 1998 et 2000. Elles ont davantage concerné les CDD de droit commun et les pigistes que les intermittents. Mais leur fréquence et leur ampleur ne plaident pas en faveur de leur efficacité. Un audit interne, effectué en 2000 sur l'ensemble du travail précaire à France 3 (hors « cachetiers »), les soupçonne cruellement de jouer « *le rôle d'une loi d'amnistie générale* ». Ce genre de loi, on le sait, n'offre aucun moyen de prévenir la récidive.

Mais la direction de France 3 a engagé depuis plus d'un an des actions de fond destinées précisément à briser le cercle vicieux des recours excessifs suivis de requalifications. Nous reviendrons sur certaines d'entre elles dans la troisième partie de ce Rapport car elles nous paraissent exemplaires.

Signalons d'ores et déjà celles qui ont dépassé le stade du projet :

- la recherche par l'encadrement d'une planification plus rigoureuse des activités et des absences pour congés des collaborateurs permanents ;
- la création d'un système d'aide à la décision qui donne aux opérationnels les principaux indicateurs de gestion dont ils ont besoin ;
- l'aménagement de règles du recours à l'emploi non permanent à partir de tableaux de suivi de l'emploi et de ratios de remplacement qui croisent trois critères limitatifs : l'activité, le motif d'emploi et le métier.

• Nous avons déjà signalé (p.40) la décision de France 5 d'intégrer dès 2004 les agents spécialisés d'émission employés à la documentation des programmes de la chaîne.
Si le projet de télévision numérique terrestre s'accomplit comme prévu, France 5 disposera d'un canal de plein exercice, passera à la diffusion 24/24 heures et négociera la transformation de son organisation du travail, des horaires cycliques actuels en fonctionnement du type 3 x 8 heures. Les techniciens vidéo intermittents employés aujourd'hui au contrôle qualité, au suivi du conducteur et à la régie finale seront alors intégrés.

• RFO s'est préoccupé dès 1998 de réduire son recours à l'emploi non permanent par un accord qui concernait son établissement de Polynésie, accord étendu le 28 juillet 2000 à l'ensemble de la société. Il prévoit la requalification systématique du CDD d'usage des personnels d'antenne en CDI de type Protocole 2 si la durée des contrats couvre 80 % au moins de chaque année durant quatre années consécutives.
En outre, l'Accord de réduction du temps de travail du 28 janvier 2000, qui mettait en place une modulation sur 8 semaines, a généré un dispositif rigoureux de planification des absences, sans recourir au Compte épargne-temps.
Enfin divers accords locaux : à Mayotte, sur les monteurs/mixeurs ; à Wallis, sur les journalistes/monteurs et l'accord d'entreprise sur la bi-qualification des journalistes ont fait évoluer le fonctionnement des équipes de reportage.

• ARTE à réduit de 37 % en 5 ans son recours au travail précaire. La chaîne poursuit dans cette voie : elle projette de réorganiser le tableau de service de ses monteurs-vérificateurs intermittents en les remplaçant par des personnels dont le salaire pourrait être légèrement revu à cette occasion.

• A TV 5, les quatre agents spécialisés d'émission employés en 2002 à la planification de la fabrication de bandes annonces viennent d'être intégrés. Il en eût été de même en 1999 pour trois cadreurs si ceux-ci n'avaient pas refusé.
L'Accord de 2000 sur la réduction du temps de travail a mis en place une planification mensuelle des permanents qui a permis l'élimination du sous-emploi et des heures supplémentaires.

Un autre accord d'entreprise, plus récent, autorise des vacations plus longues pour les cadreurs ; les vacations peuvent ainsi se chevaucher et éviter le recours à un troisième cadreur intermittent pour les plateaux avec invités.
Toujours dans le but de diminution du recours à l'intermittence, des caméras robotisées, pilotées de la régie, ont été installées sur le plateau des journaux lors de la numérisation de l'installation.

• Radio-France a créé près de 500 emplois permanents depuis 1999 par requalification de contrats d'usage :
90 agents spécialisés d'émission ont été intégrés comme attachés de production,
300 animateurs de radios locales, comme « personnels d'antenne des radios locales, fonction créée par accord d'entreprise »,
40 animateurs et présentateurs du réseau FIP, comme « personnels d'antenne de FIP », fonction créée également,
45 responsables de programme de radios locales ont été intégrés, selon la même procédure, comme « cadres de programme de radios locales »,
enfin, les professeurs de musique de la Maîtrise sont devenus en 2000 enseignants permanents.
Le caractère volontariste de cette politique de requalification mérite qu'on la souligne.

Deux autres particularités de Radio-France, plus anciennes, pourraient inspirer d'autres sociétés à la recherche d'une plus grande maîtrise de leur recours à l'intermittence :
- la réunion paritaire annuelle concernant l'emploi des artistes interprètes : bien que cette catégorie n'entre pas dans le champ de ce Rapport car la légitimité du recours au contrat d'usage n'est pas contestée en ce qui la concerne, il faut savoir qu'elle apporte à Radio-France près de 230 000 heures de travail par an. Que les partenaires sociaux veuillent examiner périodiquement les conditions d'emploi de cette catégorie, qui regroupe quelque 4000 personnes, témoigne d'un intérêt qui pourrait avantageusement être transposé ailleurs ;
-« la brigade de réserve » d'OPS permanents, créée en 1970, au début pour les diffusions en direct de la grille d'été, puis progressivement sur l'année.
Ils sont aujourd'hui 34 techniciens, capables d'intervenir en remplacement dans toutes les chaînes nationales de Radio-France, en diffusion comme en production.

Volontaires, ils reçoivent une formation sur le tas en doublure qui leur donne une connaissance complète des divers modes de production de l'entreprise. Ils acceptent un engagement moral de trois ans dans la brigade ; 1/3 d'entre eux souhaitent y rester jusqu'à cinq ans.

• RFI a négocié en 2002 un accord d'entreprise adaptant aux producteurs délégués intermittents le régime indemnitaire de la Convention collective, sous condition d'une collaboration d'au moins deux grilles de programme.
Dès 1998, sept d'entre eux avaient bénéficié d'un CDI de type Protocole 2.

• Le premier Contrat d'objectifs et de moyens de l'INA prévoyait une stabilisation de l'effectif global que la société a atteinte sans accroissement du recours à l'intermittence.

III – PRECONISATIONS POUR L'AVENIR

Le chapitre précédent proposait quelques règles pour un meilleur usage de l'intermittence dans les sociétés de l'audiovisuel public, un usage conforme à l'esprit de la loi ; mais il fallait aussi que ces règles soient compatibles avec les contraintes quotidiennes auxquelles sont exposées ces sociétés ; il fallait que ces règles soient nuancées en fonction des situations concrètes de travail et des objections que les professionnels du terrain pouvaient formuler.
Il nous reste à présenter quelques préconisations pour maîtriser l'avenir ou, plus modestement, pour empêcher le retour de mauvaises habitudes.

Préconisation n° 1

Préserver le droit des diffuseurs à recourir au régime de l'intermittence dans les situations de travail où ce recours est légitime.

Le régime social de l'intermittence est en effet un régime dans lequel s'équilibrent l'intérêt de l'employeur et celui du salarié :
• Il convient à l'employeur parce qu'il est particulièrement approprié à la production audiovisuelle depuis l'origine. Conçu pour le cinéma, la télévision à ses débuts l'a naturellement adopté parce que ses techniques procédaient de celles du cinéma.
Il permet en effet de répondre à une contrainte majeure : comme un film, une production audiovisuelle a une fin ; l'équipe de production doit pouvoir se constituer et se défaire ; la diversité des productions requiert la diversité des équipes. Cette contrainte à un nom : la flexibilité de l'emploi, consacrée par une forme juridique particulière : le contrat à durée déterminée d'usage constant depuis 1982.
Au fil de son développement et de l'apparition d'une concurrence, la contrainte de l'audience est venue renforcer celle de la flexibilité : il fallait pouvoir enchaîner les contrats sans rupture de continuité, pendant plusieurs années si nécessaire, pour accompagner un succès, il fallait pouvoir se séparer sans complications des collaborateurs d'une production qui ne marchait pas.
En outre les collaborateurs intermittents présentent un double avantage : parce qu'ils ne sont liés normalement à aucun employeur particulier, ils sont disponibles ; parce qu'ils

travaillent avec plusieurs employeurs et dans des situations de productions diverses, leur expérience fait d'eux des compétences recherchées.

• Il convient au salarié aussi parce qu'il est vécu comme un statut, « *premier signal de l'insertion professionnelle* », selon l'expression de P.M. MENGER ; parce qu'il permet à ceux qui l'ont choisi de vivre cette forme de liberté, risquée mais rare et précieuse, où l'on peut décider de l'organisation de sa vie personnelle entre le temps consenti au travail salarié et le reste ; où l'on peut choisir entre les demandes ; où l'on collabore à des projets créatifs, à des prototypes qui préservent de la routine.
Sans omettre le niveau des salaires et le régime original de chômage qui limite les risques.
Bref, le régime de l'intermittence n'est pas en lui-même la galère trop souvent décrite. Il constitue en réalité dans le domaine social un des rares exemples de régime où avantages et contraintes s'équilibrent pour le salarié comme pour l'employeur. Cela explique qu'ils y tiennent l'un et l'autre.

Et ceci entraîne deux conséquences importantes pour les sociétés de l'audiovisuel :
1 - du point de vue de l'employeur, si l'état actuel du droit du travail ne permet pas de justifier le recours au contrat d'usage constant, par exemple dans certaines situations de production installées dans la durée, il devient nécessaire d'imaginer une nouvelle forme de lien contractuel, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel, qui garantisse à l'employeur la marge de flexibilité dont il a besoin.
Que ce contrat d'un type nouveau, corrélé à la durée de vie de l'objet à produire, dont nous avons décrit les caractéristiques pp. 37 et 38, ouvre ou non au bénéfice des Annexes VIII et X est une question juridiquement distincte.
Il serait désastreux pour l'équilibre d'un système fondé sur la redistribution que, faute d'un moyen juridique adapté, les entreprises qui cotisent le plus doivent renoncer à recourir à l'intermittence.

2 - du point de vue du salarié en revanche, tout autre mode contractuel que le contrat d'usage – qu'il s'agisse d'un CDI, d'un CDD de droit commun ou de ce contrat d'un nouveau type – déséquilibre le système à son détriment, réduisant sa liberté et le privant du bénéfice des Annexes pour cette part de son activité.

Dans l'éventualité d'une réduction importante des situations de travail autorisant le recours au contrat d'usage dans la production audiovisuelle, on peut s'attendre à une réaction de refus de ces autres formes contractuelles de collaboration. L'offre de travail, restée identique, sera confrontée à une demande en repli, notamment chez les plus compétents. Le rééquilibrage du marché du travail dans la production audiovisuelle pourrait alors prendre un certain temps. Des tensions sociales pourraient aussi apparaître dans la mesure où l'acquisition des 507 heures deviendrait plus difficile. On pourrait alors s'apercevoir que les lauréats de l'emploi abusif, présentés comme tels par la presse, cet été à partir d'un document UNEDIC, sont aussi et d'abord les lauréats de l'emploi.

C'est donc non seulement <u>des formes contractuelles nouvelles</u> qu'il faut pouvoir proposer, mais aussi <u>des passerelles</u> avec le régime de l'intermittence sous sa forme actuelle. Une claire volonté politique de la part des pouvoirs publics sera nécessaire pour inciter les partenaires sociaux de la branche à négocier dans ce sens et, peut-être, pour proposer à la représentation nationale de légiférer.

<u>Préconisation n°2</u>
Se donner des outils de pilotage de l'emploi pour gérer l'irrégularité.

Les aléas de l'actualité sont invoqués pour expliquer qu'on ne peut planifier des équipes qu'au jour le jour ; les aléas de la programmation pour expliquer qu'on ne peut anticiper en amont de la semaine. Or les situations récurrentes fournissent un modèle récurrent d'emploi moyen tout à fait planifiable par rapport auquel les aléas pourraient être traités comme surcroît <u>temporaire</u> d'activité. De ce modèle, on peut aussi tirer des ratios susceptibles de fournir des normes ; par exemple, le nombre moyen de jours de montage par magazine, ou le potentiel moyen par heure d'information.

Suite à un constat de l'audit interne de France 3 qui notait en octobre 2000 qu' « *aucun des logiciels ne répond à l'ensemble des besoins de planification* », **la société** a conçu un outil informatique sous forme de tableaux de suivi de l'emploi (TBSE) qui permet de connaître en temps réel l'état de l'emploi permanent et non permanent et le taux de remplacement par région et par unité. Si ce taux baisse, il est permis de conclure que la

flexibilité est assumée davantage par les permanents et par conséquent que l'organisation de leur travail a été améliorée.

Cet outil montre la voie. Il rend possible le pilotage fin d'objectifs de diminution du recours à l'intermittence comme ceux que nous avons proposés. Il permet la mise en mouvement d'une véritable fonction d'audit social.

Il présente un autre intérêt pour les sociétés dont la structure est éclatée comme celle de France 3, Radio France ou R F O : chaque région, chaque station, chaque unité de programmes, chaque radio à l'intérieur de Radio France peut gérer son emploi, dans la limite des objectifs et du budget qu'elle a reçus, dans le sens de sa ligne éditoriale propre, mais l'outil informatique permet à la direction des ressources humaines de la société de vérifier à tout instant que ce cap est tenu globalement dans l'entreprise.

Préconisation n° 3

Négocier une réorganisation du travail des permanents.

Nous sommes convaincu que, dans l'audiovisuel public, le recours à l'intermittence n'est pas utilisé pour faire, selon l'expression des Inspecteurs généraux ROIGT & KLEIN « *de l'ingénierie financière* », ou pour couvrir une partie des coûts salariaux, mais pour pallier les lacunes de l'organisation du travail.

Il existe un lien direct entre le nombre de jours travaillés à la disposition permanente de l'entreprise et le nombre de jours de travail que celle-ci ira chercher dans l'emploi précaire, et notamment à l'intermittence, pour faire face à ses besoins.

L'argument selon lequel les pointes d'activité et l'accroissement des heures diffusées à moyens constants suffisent à expliquer ce recours néglige une part importante du problème. La conséquence logique de cet argument est de militer pour une solution unique au problème : augmenter le nombre des permanents en " permanentisant " des emplois et diminuer le recours aux non-permanents en requalifiant leurs contrats. Or cette solution, si on ne la complète par d'autres mesures, n'est qu'une solution illusoire. On peut le constater en observant que les diverses vagues de requalification négociées ces cinq ou six dernières années à Radio France et à France 3 (de l'ordre du millier) ont certes accru l'effectif permanent et réglé des situations individuelles irrégulières mais n'ont nullement diminué le recours aux collaborations non permanentes. Elles l'ont tout au plus stabilisé.

Pour une raison très simple : les divers techniciens intermittents dont les prestations continues vont être reconverties en un emploi permanent apportaient à l'employeur un potentiel de 220 à 230 jours travaillés ; l'emploi permanent créé apportera un potentiel de 190 jours en moyenne. A besoins constants, six mois après l'opération de requalification, c'est-à-dire au fur et à mesure que le nouveau permanent acquerra des droits à congés, à RTT ou à récupérations, le recours à l'emploi non permanent redeviendra nécessaire.

A ce phénomène s'en ajoute un autre, tout aussi pénalisant, dans certains services exposés aux conjonctures non linéaires : l'augmentation du nombre de permanents y accroît le risque de sous-emploi – phénomène observable dans la Filière production et la Rédaction Nationale de France 3.

A l'avenir toute mesure de requalification négociée devrait donc comporter une contrepartie d'organisation du travail pour enrayer la fuite en avant. Il ne s'agit pas de diminuer l'effectif permanent mais d'organiser mieux son activité pour augmenter sa disponibilité réelle. De telle sorte qu'il devienne possible, par exemple, de ne remplacer qu'une partie des absences.

Quelles pourraient être ces mesures d'organisation du travail à négocier ? Nous en préconisons quatre, sans prétendre être exhaustif.

• <u>La régulation des absences des salariés permanents :</u>

La situation n'est pas identique dans toutes les sociétés sur ce point. Mais celles régies par la Convention collective rencontrent des difficultés pour planifier les absences.

Aux jours de congés propres à la Convention (congés de fractionnement, congés d'âge et d'ancienneté notamment) s'est ajouté un nombre conséquent de jours RTT. Les négociations du passage à 35 heures hebdomadaires se sont conclues sur de timides modulations à France 2, Radio France et RFI mais *a fortiori* nulle part sur l'annualisation du temps de travail. Or certaines activités de production, exposées à des aléas de planification ou à des irrégularités de plan de charge auraient trouvé dans ces dispositifs, avec leurs salariés permanents, une marge de flexibilité supplémentaire.

Le passage à 35 heures, en déclenchant plus tôt les heures supplémentaires, par ailleurs ramenées de 450 (plafond de la Convention collective) au contingent légal de 130 heures par an, a en outre multiplié les heures de récupération dans certains métiers techniques.

Cette situation nouvelle rend intenables pour les responsables de l'organisation du travail les pratiques habituelles de fixation des congés et des absences largement laissées à la décision individuelle. L'objectif n'est pas de contester ces avantages mais d'en réguler l'usage par la reconnaissance du droit primordial d'organisation de l'employeur.

Il n'est pas acceptable, par exemple, que certains services s'autoplanifient sur trois jours, si la direction doit recourir à l'intermittence pour le solde.Et il paraîtrait raisonnable que les prises de congés correspondent aux périodes de ralentissement de l'activité du service.

France 3 s'est engagée depuis un an dans une récupération méthodique de la situation, agissant d'abord sur l'apurement d'un solde de jours de congés et de RTT qui devenait un risque financier, puis s'attaquant à l'écrêtage du solde des récupérations, envisageant enfin une possibilité de rachat de jours sur le montant des comptes épargne temps.

• <u>L'évolution de certains métiers vers la polyvalence :</u>

Nous avons déjà évoqué cette nécessité à propos des reportages d'information. Nous avons cité le courageux projet de **France 2,** visant à reconvertir des OPS en monteurs et ainsi à moduler la composition des équipes de reportages selon les sujets. D'autres sociétés ont développé une fonction de " technicien de reportage ", capable d'assurer le son, l'éclairage et la transmission. D'autres s'interrogent sur la nécessité de faire mixer par un OPS tous les sujets avant leur mise à l'antenne ; sur la possibilité de faire exploiter la palette graphique par les OPV, etc.

Nous touchons là à une question que les Organisations syndicales considèrent taboue au nom du respect de la Convention collective, de la défense de l'emploi et de la qualité du produit. Elle a été le prétexte de plusieurs grèves.

Mais à partir du moment où la question de la réduction du recours à l'emploi intermittent dans l'audiovisuel est soulevée devant l'opinion publique par ces mêmes Organisations syndicales, on voit mal comment elles pourraient se dérober à un réexamen global de l'équilibre entre emploi permanent et emploi non permanent dans les entreprises où elles sont représentatives. Ces entreprises ne peuvent accepter de se laisser enfermer dans des contraintes contradictoires : les sommer de se réorganiser et leur en refuser les moyens.

• L'utilisation des technologies nouvelles :

la numérisation et l'automatisation de certains équipements permettent d'obtenir des gains de productivité, de diminuer par conséquent le recours aux collaborateurs non permanents. Mais ce résultat ne va pas de soi : on peut utiliser ces équipements au dixième de leurs possibilités parce que les méthodes de travail n'ont pas été modifiées. Seules réussissent les modernisations négociées.

Nous nous appuyons ici sur des projets élaborés par la direction technique de **France 3** qui cite :

- la robotisation de certaines caméras de plateau, téléguidables de la régie pour les plateaux sans invités, technique utilisée déjà par TV5 et une grande partie des télévisions publiques européennes ; les OPV, délivrés de ce travail peu gratifiant, peuvent alors être planifiés sur des documentaires de découverte ou des magazines régionaux professionnellement plus enrichissants ;
- l'utilisation de serveurs automatisés pour les diffusions du dimanche réduirait de 3 à 1 le besoin en techniciens video ;
- l'automatisation de la caméra, du son et de l'éclairage dans les BAV (bornes audiovisuelles), télécommandables du Bureau régional, éviterait de devoir envoyer sur place un technicien et un JRI pour une interview de quelques minutes ;
- l'automatisation de la rediffusion de 20 h dans les locales de France 3, libérerait les monteurs ;
- la mutualisation des véhicules tri-caméras permettrait de passer de 23 à 13 et de diminuer proportionnellement les équipes qui les exploitent ;
- le développement du projet VICTOR : outil numérique de visionnage sur écran des sujets d'information tournés dans toutes les rédactions de France 3, destiné aux journalistes pour les inciter à se montrer plus sélectifs dans leurs commandes de sujets tournés par d'autres rédactions. Aujourd'hui 380 sujets sont échangés par jour en moyenne, via le réseau interne numérisé SPIDER, bien peu sont finalement utilisés mais il faut quelqu'un en permanence au point d'échange.

Le visionnage sur bureau permettra d'échanger moins et d'utiliser plus, libérant ainsi des équipes pour d'autres reportages ; permettra aussi aux monteurs de travailler sur le sujet sitôt le choix du journaliste effectué. ;

- concernant les monteurs, l'expérimentation de desk informatisé conduite à Reims, qui comportait la mise en réseau d'un système de montage, a montré qu'un gain sensible pouvait être obtenu sur leur planification .

Certes les projets techniques doivent rester au service des objectifs éditoriaux et de la politique sociale de l'entreprise. Mais les trois doivent aller de pair : les moyens atteignent leur efficacité maximale quand on sait clairement dans quels buts et à quelles conditions.

La régie finale de France 3, dont nous avons évoqué l'organisation très particulière (*p.14*), est en cours de rénovation et de réinstallation. Les partenaires sociaux vont donc avoir l'occasion de remettre à plat cette organisation et l'usage qui y est fait de l'intermittence. Tous ont à gagner à distinguer nettement droits acquis et rentes de situation.

• <u>La création de pools mobiles de permanents :</u>

Cette question doit être abordée, mais comme une hypothèse, avec circonspection.

Nous avons décrit p.48 la " *brigade de réserve* " de 34 techniciens permanents, créée par **Radio-France** en 1970.

Le fonctionnement de ce dispositif exige une planification particulièrement rigoureuse ; une personne assure la prévision à moyen et long terme en fonction des besoins des quatre centres techniques dont les responsables s'engagent sur un potentiel d'heures annuel, ventilé par semaine. Les ajustements indispensables sont décidés lors d'une réunion mensuelle de concertation en présence du directeur général.

Des chefs de centre de télévision régionale ne nous ont pas caché leur scepticisme sur le fonctionnement pratique d'un tel dispositif. Certes, cet exemple n'est pas transposable tel quel chez les télédiffuseurs, malgré l'existence embryonnaire d'une planification en réseau de la vidéo légère dans la Filière production de France 3. Mais le fait qu'il existe doit faire réfléchir. **L'intermittence est utilisée pratiquement comme un vivier de compétences disponibles par les sociétés de télévision. Ces sociétés pourraient constituer, en interne ou entre elles, sur des zones géographiques limitées pour obtenir des temps de déplacement acceptables, des réserves de compétences de ce type.**

Le régime juridique du Groupement d'employeurs (*L127.1 du Code du Travail*) pourrait convenir à un projet de ce genre. Il s'agit d'une association d'entreprises relevant de la même convention collective qui met à disposition de ses membres des salariés du

groupement. Depuis le 19/01/2000, il est ouvert aux entreprises de plus de 300 salariés sous réserve d'un accord collectif dans chaque entreprise adhérente.

Certains de nos interlocuteurs voient plus loin. Si les conditions de recours à l'intermittence pour l'audiovisuel en général devenaient très restrictives, si aucun moyen juridique nouveau de remplacement n'était créé, si le recrutement des compétences nécessaires à la production était rendu très difficile sous contrat de droit commun, ne serait-il pas judicieux que les employeurs concernés incitent les grandes sociétés d'intérim à développer des sections spécialisées dans nos métiers, ou encore créent elles-mêmes leur propre société d'intérim

Les quatre mesures que nous venons d'indiquer devront être négociées. D'autre part, nous avons maintes fois suggéré au fil de ce Rapport des pistes ou des thèmes de négociation.

Les employeurs trouveront-ils les partenaires syndicaux disposés à le faire ? La question a déjà été soulevée au sujet de l'évolution des métiers vers la polyvalence.

Nous tenons pour notre part que la crise ouverte par l'Accord UNEDIC du 26 juin 2003 est trop grave pour que les employeurs et les Organisations syndicales de l'audiovisuel cherchent des échappatoires. La situation exige des solutions et une volonté commune pour changer ce qui doit l'être.

Concernant les sociétés du service public sous le régime de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles, nous avons montré (pp. 24 et 25) que ce texte était d'un faible secours sur la question qui nous occupe : la régulation du recours à l'intermittence. La situation offre l'occasion de la compléter.

Et s'il fallait malgré tout une directive ministérielle pour convaincre les sceptiques de négocier, nous la demandons.

France 3 a déjà convié les Organisations syndicales à négocier un « accord cadre pour une gestion concertée de l'emploi et des compétences » qui abordera les thèmes cruciaux :

l'aménagement du temps de travail des permanents,

l'équilibre entre l'emploi permanent et l'emploi précaire,

l'évolution des métiers ,

le développement et la reconnaissance des compétences,

la gestion prévisionnelle et la mobilité.
Le point particulier du recours à l'intermittence sera donc traité dans une perspective d'ensemble. Cette solution est évidemment la meilleure, quand elle est possible.
France 3 présente en effet ce projet d'accord comme le moyen d'atteindre deux objectifs que les syndicats peuvent partager et accepter comme contrepartie : le développement de la production régionale et le recul de la précarité. Les autres sociétés ne disposent pas toutes du premier argument, mais le second se suffit largement.

Ces négociations seront conduites entreprise par entreprise, en fonction des situations de travail propres à chacune ; elles aboutiront à des accords d'entreprise.

Il conviendra en toute hypothèse de supprimer de la Convention actuelle la disposition dite " *des 140 jours* " (*ch. I art 1.1)*, qui ne peut en pratique concerner que l'emploi intermittent et plafonne à 140 jours la durée de recours à un salarié intermittent sur une année glissante. Au-delà, il y aurait CDI de fait.
Il n'apparaît pas clairement si cette disposition, sans fondement légal, est favorable ou non au salarié concerné. Elle a en tout cas donné lieu à des pratiques douteuses qui consistaient, à l'approche des 140 jours, à faire porter le contrat par un prestataire qui remettait le salarié à disposition de la société, au risque d'un délit de travail dissimulé.

Préconisation n°4

Inclure dans le dialogue avec les tutelles une appréciation complète de la situation de l'emploi.

Jusqu'en 2000, la Commission interministérielle de coordination des salaires n'a pris en considération que la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP), c'est à dire la masse salariale des permanents. Le reste de la masse était considéré comme une dépense de fonctionnement. Or, plus l'effectif permanent était contenu, plus les sociétés s'habituaient à recourir à longueur d'année à toutes les formes de collaboration non permanente. Ces pratiques ont abouti à des condamnations répétées d'employeurs à tous les niveaux de juridiction dans les années 90 et, en 1997, aux premières vagues de requalifications à France 3 et Radio France.
Aujourd'hui encore malgré la révision en vigueur depuis 2002 qui a pris en compte la rémunération des CDD, les cachetiers, pigistes et intermittents sont exclus de la RMPP.

La Direction du développement des medias et le Contrôle d'Etat sont mieux informés : ils reçoivent un état trimestriel de la masse salariale et des effectifs de toutes catégories.

Quand les objectifs de développement, annuels ou pluriannuels dans le cas du Contrat d'objectifs et de moyens, sont débattus entre les sociétés et les autorités de tutelle, leur impact réel sur l'emploi global devrait intervenir dans le débat. Des outils de simulation existent.
Il faut savoir si le financement de ces objectifs en matière d'emploi est réellement assuré ; si, par exemple, les indicateurs d'effectifs permanents tiennent compte d'un recours légitime à l'intermittence ou présupposent les pratiques habituelles.
Si des gains de productivité sont demandés, que la couleur soit annoncée.
Nous avons cité les cas de TV5 et de RFO pour lesquelles la réduction du recours à l'intermittence aura des conséquences financières importantes. Elles ne seront pas les seules. Ces conséquences doivent pouvoir être abordées dans la clarté avec les tutelles.

Au-delà des Contrats d'objectifs et de moyens, la question se pose de la capacité des directions des entreprises de l'audiovisuel public à négocier des accords d'envergure avec leurs partenaires syndicaux, faute de marges de manœuvre salariales. Or nous avons montré le lien direct entre la réduction du recours à l'intermittence et la nécessaire réorganisation du travail des permanents, mais souligné aussi la difficulté qu'il y aurait à la négocier.

Préconisation n°5

Former, responsabiliser et soutenir le management

Le non-dit que nous avons relevé dans le dialogue des tutelles avec les directions au sujet du recours à l'emploi non-permanent existe aussi trop souvent dans le dialogue entre les directions et les responsables opérationnels. **Pour en sortir, il faut parler clairement. Les règles du recours à l'intermittence doivent être formalisées dans chaque société. Les dispositions du Code du travail et de l'Accord MICHEL doivent faire partie du cursus de formation permanente du management.**
Les responsables ne peuvent ignorer qu'un contrat doit être remis au collaborateur au plus tard dans les 48 heures qui suivent le début de la collaboration, ni que les fausses

déclarations sont passibles de sanctions ; que ces fausses déclarations peuvent porter sur le motif du contrat, le décompte des heures effectuées (si l'on traite au forfait, ce qu'inclut le forfait sera précisé) ou le montant du salaire : la rémunération versée pour cinq jours de travail, par exemple, ne peut être déclarée sur trois jours, fût-ce à la demande du salarié qui cherche à améliorer le taux de son indemnité journalière de chômage. Les déclarations faites en 2002 au micro de « Pot au feu » sur France Culture par un intermittent, collaborateur du service public, ne prêtaient pas à équivoque.
Ces pratiques seront considérées sans conséquence au motif que " tout le monde le fait " tant qu'il n'aura pas été clairement dit dans les sociétés qu'au regard de la loi, ce sont des fraudes.

La formation s'étendra également aux techniques de planification ; peut-être même faudra-t-il créer dans certains services une fonction de planificateur, maîtrisant les systèmes d'information de la société. Nous avons montré que la réduction du recours à l'intermittence dépendrait de la capacité d'anticipation des entreprises, dans un contexte qui n'éliminera jamais complètement l'aléa.
Le rapport d'octobre 2000 de l'Audit interne de France 3 que nous avons plusieurs fois cité désignait « *la faiblesse du maillon planification face aux exigences des salariés et au développement d'accords par corporations* ».

Former, donc responsabiliser mais aussi soutenir.
La période de réduction progressive du recours que nous avons préconisée, scandée par des objectifs dégressifs, sera délicate pour le management.
La régulation des absences, contraire aux habitudes, causera probablement des tensions. L'obligation de gérer les mêmes salariés sous des régimes contractuels différents selon les situations de travail, tantôt comme intermittents à la production, tantôt comme salariés de droit commun à l'information, sera complexe à mettre en œuvre et difficile à faire comprendre.
Le management opérationnel aura besoin de l'appui constant et déterminé de sa direction. Les résultats qu'il obtiendra dans ce domaine devraient compter dans la part variable de sa rémunération.

POUR CONCLURE : PLAN LARGE

A force de fixer le regard sur le service public de l'audiovisuel, nous pourrions laisser croire qu'il évolue solitaire, sans autres partenaires que sociaux. Or les sociétés du service public agissent comme des acteurs économiques importants à l'intérieur du système qui les englobe, où elles ont affaire à des partenaires commerciaux.
Quand nous préconisons des mesures de réduction du recours à l'intermittence dans l'audiovisuel public, nous tenons compte de la dimension sociale et juridique du problème, de sa dimension politique depuis l'agrément donné par les pouvoirs publics à l'Accord interprofessionnel du 26 juin 2003 ; nous devons maintenant insister sur sa dimension économique.

En 2002, les chaînes hertziennes ont financé
49,4 % des productions de fictions, aidées par le CNC,
56,1 % des productions de documentaires, aidées par le CNC,
59,9 % des productions de spectacle vivant, aidées par le CNC,
(musique, théâtre, danse, cirque)
68,1 % des productions de magazines, aidées par le CNC,

(Chiffres CNC)

Les télévisions publiques jouent donc un rôle de premier plan dans l'économie de la production audiovisuelle en France. Or cette économie repose en partie sur le recours à l'intermittence. Dans certains domaines, celui du documentaire par exemple, elle repose entièrement sur cette pratique. On pourrait aller jusqu'à renverser la proposition et soutenir que l'intermittence a généré une économie.

1 - L'équilibre du système est fragile

Quand les télévisions publiques produisent ou co-produisent, les coûts liés à l'importance de leur effectif permanent les situent dès le départ 30% au-dessus des coûts de leurs partenaires commerciaux. Si elles doivent réduire leur recours à l'intermittence dans leur activité de production, le risque existe que la commande à la production indépendante dont leur Cahier des charges leur fait obligation en subisse le contrecoup. Or certains producteurs indépendants de documentaires soutiennent la

thèse qu'ils recourent habituellement à l'intermittence parce que les chaînes publiques ne financent pas suffisamment leurs commandes et les obligent à faire indirectement financer l'écart par l'UNEDIC.

D'autres producteurs estiment qu'il s'agit davantage d'un problème de flexibilité dans l'organisation du travail que de financement et que l'intermittence est nécessaire au système parce qu'elle permet de compenser en productivité le niveau du financement.

Quoiqu'il en soit, les chaînes publiques, qu'elles produisent elles-mêmes ou qu'elles financent la production, font partie du système. Elles ne pourraient être soumises à des contraintes supplémentaires, nous l'avons rappelé à plusieurs reprises, qui ne seraient pas étendues à l'ensemble des acteurs du champ.

Quand la filière Production de France 3 intervient comme producteur exécutif associé sur une fiction, un documentaire ou la captation de certains spectacles, elle est soumise aux mêmes contraintes et doit pouvoir recourir aux mêmes conditions de travail que le producteur exécutif associé privé. Et ce d'autant plus légitimement qu'elle n'a recouru à l'intermittence, en moyenne sur l'année 2002, qu'à 55% de son effectif total alors que son co-producteur affichera dans la plupart des cas une proportion très supérieure.

La même observation peut être faite pour l'atelier de vidéographie de l'Unité régionale de production Grand Est qui travaille dans la même configuration qu'un producteur privé de films d'animation.

L'équilibre du système est fragile aussi pour l'emploi.

Le rapport ROIGT-KLEIN a montré, sur la base des statistiques de l'UNEDIC, la croissance rapide ces dernières années des bénéficiaires des Annexes VIII et X, de l'ordre de 7 à 8 % par an. Croissance sans commune mesure avec la production, restée quasiment stable pendant la même période (+ 2 %). Pierre-Michel MENGER résumait ainsi la situation dans une tribune du Monde du 25/11/2003 : *« un nombre sans cesse croissant de professionnels qui se partagent de manière 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 »*.

Une décrue brutale de l'offre de travail à l'intermittence engendrerait très probablement des perturbations sur ce marché sensible. **Les sociétés de l'audiovisuel public, en tant qu'employeurs principaux, portent une responsabilité particulière dans la maîtrise du rythme de cette décrue ; les Organisations syndicales représentatives dans ce secteur, également : elles devront abandonner les slogans**

faciles et considérer que les télévisions et les radios, employeurs réguliers, sont une solution pour des intermittents trop nombreux, et non le problème.

2 - Un service public de l'audiovisuel exemplaire ?

On est exemplaire si l'on respecte la loi et les normes professionnelles – les mêmes pour tous – si, les respectant, on produit de la qualité et si l'on est suivi. Il devrait en être ainsi dans un monde idéal.
Si la réalité ne se présente pas sous des aspects aussi harmonieux, il faut aborder la question d'une autre manière : celle de **la responsabilité du diffuseur en tant que donneur d'ordres.**

Certaines décisions judiciaires récentes (*Cass.soc. 10/5/2001*) recherchent la responsabilité assez loin en invoquant une sorte de responsabilité contractuelle du fait d'autrui, en l'occurrence du fait des personnes exerçant, de droit ou de fait, une autorité sur les salariés. Faut-il en déduire que la responsabilité du donneur d'ordres, bien qu'il ne soit pas employeur direct, est engagée par les pratiques sociales du producteur, qu'il s'agisse de co-production ou même de pré-achat ? Le donneur d'ordres peut-il en effet se désintéresser de la manière dont sera produite une émission de flux pour laquelle il va engager un budget conséquent sur plusieurs années ? ou un pré-achat qu'il finance à 100% ?
La consultation juridique que nous avons sollicitée sur ce point rappelle le principe et les trois cas de figure où il admet des exceptions.

Le principe : l'article L152.1.4 qui réprime pénalement l'emploi de salariés sous CDD dans des conditions contraires aux exigences des articles L121.1 et suivants vise **l'employeur comme responsable de l'infraction et non le donneur d'ordres** – soit dans le cas qui nous occupe, le producteur ou le prestataire et non le bénéficiaire de la prestation.

Les exceptions :

• Les cas de **travail dissimulé** (*L 324.9 et 10*), de marchandage (*L125.1*) ou de prêt de main-d'œuvre à but lucratif illicite (*L125.3*) peuvent amener à considérer non seulement l'employeur mais le bénéficiaire de la prestation comme auteurs de l'infraction et engager à ce titre leur **responsabilité pénale**.

En outre, la loi instaure une **solidarité financière** de l'entreprise cliente à l'égard du prestataire ou du sous-traitant, même si celui-ci n'a pas été (ou pas encore) l'objet d'une condamnation pénale pour le délit de travail dissimulé. Cette solidarité qui porte sur les charges sociales et fiscales du sous-traitant est mise en œuvre dès lors que, dans le cadre d'un contrat d'une valeur supérieure à 3000 €, l'entreprise cliente ne s'est pas assurée que son prestataire ou sous-traitant n'avait pas recours au travail dissimulé (*L324.14*).

Cette vérification est présumée réalisée lorsque le donneur d'ordre s'est fait remettre, au moment de la conclusion du contrat de prestation, les documents visés à l'article R324.4 du Code du Travail :

attestation de fournitures de déclarations sociales émanant de l'URSSAF et de l'ASSEDIC,

extrait de l'inscription au Registre du commerce et des sociétés,

attestation sur l'honneur certifiant que le travail sera effectué avec des salariés employés régulièrement.

Le contrat de production ou de prestation de service d'un montant supérieur à 3000 € doit donc comporter une clause expresse à ce sujet.

• Lorsqu'il est établi qu'il existe **un lien de subordination** entre l'entreprise cliente et les salariés de l'entreprise prestataire, la sanction pénale visée en L152.1.4 peut concerner l'entreprise cliente.

Cette qualité de co-employeur peut également être invoquée par un salarié **au plan civil** pour établir qu'il est en réalité lié par un CDI avec l'entreprise cliente.

Il convient donc d'être particulièrement attentif, non seulement dans la rédaction du contrat de production **mais surtout durant l'exécution de la prestation**, à l'absence de pouvoir hiérarchique et d'organisation de l'entreprise cliente sur les salariés du prestataire.

• Dans l'hypothèse où l'entreprise cliente accueillerait dans ses implantations l'entreprise prestataire, elle reste responsable du respect des règles d'hygiène et de sécurité applicables :

mise en place du plan de prévention obligatoire (*R237.1*),

responsabilité pénale dans le cas d'un accident du travail qui résulterait d'un manquement de l'entreprise cliente, ici considérée comme entreprise d'accueil, à ses obligations en matière de sécurité.

Des clauses de situation régulière au regard des obligations sociales du producteur figurent dans la plupart des contrats conclus par les sociétés du service public. Il conviendrait qu'elles se réfèrent explicitement aux articles L324.14 et R324.4 du Code du Travail. Elles fondent la possibilité d'un contrôle par le donneur d'ordres. Mais celui-ci reste théorique, faute de moyens d'investigation sérieux. Si contrôle il y avait, ce serait tout au plus *a posteriori* et si l'on constatait que le produit n'est pas conforme au cahier des charges. La rupture d'un contrat en cours d'exécution entraînerait probablement une action judiciaire pour préjudice.

En outre, les contrats de production d'émissions de flux ou de séries peuvent comporter **des clauses d'audience** auxquelles le diffuseur donneur d'ordres accordera beaucoup plus d'attention : elles peuvent justifier l'arrêt de l'émission, sans préjudice ni indemnité, ou sa reconduction. Le producteur s'appuiera sur le risque que lui impose le donneur d'ordres pour justifier son recours à l'intermittence et réduire à rien ses velléités de contrôle.

Nos interlocuteurs, producteurs ou diffuseurs, conscients de ces contradictions, concluent la plupart du temps : à chacun son métier ; que les contrôleurs (inspection du travail, URSSAF, ASSEDIC, Fisc) contrôlent ; que les professionnels de l'audiovisuel fassent de la télévision ou de la radio.

L'approche par le contrôle ne nous mène donc pas très loin non plus.

Pour avancer, il serait plus efficace, nous semble-t-il, de repartir du constat que télévisions publiques et privées et producteurs indépendants agissent à l'intérieur d'un même système économique.Considérés sous cet angle, les thèmes du financement des productions (les unes sous-financées, d'autres sur-financées), de l'organisation du travail, du renforcement des contrôles et de l'assainissement du système sont liés.

Pour aboutir à une régulation du recours à l'intermittence, il sera indispensable que tous les acteurs employeurs et salariés du système, ou leurs représentants, acceptent de convenir de règles communes. Ni la magie de l'exemplarité, ni l'effet d'un rapport de forces supposé favorable au donneur d'ordres ne suffiront à faire contrepoids aux

complicités multiples des acteurs du système sur lesquelles sont venues buter souvent les tentatives d'autorégulation (Accord MICHEL, Accord FESAC).

Nous préconisons que le Ministre de la Culture et de la Communication use de son autorité pour convaincre les employeurs concernés d'engager cette réflexion et de la nécessité d'aboutir.

De ces débats émergera peut-être la prise de conscience chez les acteurs d'un intérêt commun à organiser les rapports sociaux dans l'audiovisuel sous la forme d'une convention de branche. L'opinion perçoit depuis longtemps notre domaine professionnel comme une entité économique et sociale importante, par delà le clivage entre sociétés privées et publiques. L'intermittence, problème commun entre tous, pourrait nous décider à consacrer juridiquement cette réalité.

RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS

ET PRECONISATIONS

RECAPITULATION
DES RECOMMANDATIONS ET PRECONISATIONS
DU RAPPORT

I – <u>Sur le contrat d'usage constant :</u>

. Le partage du risque fonde la légitimité du recours au contrat d'usage : incertitude de l'employeur sur l'installation dans la durée de ce qui est mis à l'antenne ; précarité consécutive de l'emploi pour le salarié.
Quand le partage n'est plus équilibré, la relation contractuelle devient illégitime. (p. 22)

. Le contrat d'usage est dissociable juridiquement du bénéfice des Annexes VIII et X. (p. 3)

. La légitimité des radios et télévisions, qu'elles soient publiques ou privées, à recourir à l'intermittence est établie par le Code du Travail et ne saurait être remise en cause. (p. 4)

. Le recours au contrat d'usage n'est admis que dans le cadre d'une émission déterminée dont la programmation est définie à l'avance ou d'une manifestation particulière dont la durée est limitée dans le temps. (p. 23)

II – <u>Sur le remplacement des salariés permanents absents :</u>

Le recours à l'intermittence pour remplacer des salariés permanents absents n'est pas conforme aux conditions d'utilisation du contrat d'usage. Le CDD de droit commun est la seule forme appropriée.
Il est suggéré que les partenaires sociaux négocient un Avenant à l'art. 3.2 de l'Accord MICHEL qui autoriserait la prise en compte partielle du temps travaillé sous CDD de droit commun pour l'acquisition des 507 heures et le proposent à l'agrément de l'UNEDIC. (pp. 26-27)

III – <u>Sur le recours à l'intermittence dans l'information (journaux télévisés)</u> :

. La légitimité de ce recours est contestable : les journaux télévisés relèvent de l'activité normale et permanente des chaînes généralistes.
L'information peut recourir temporairement à l'emploi intermittent ; elle ne peut y recourir régulièrement et structurellement. (p. 28)

. Une période d'adaptation est nécessaire.
Il appartient aux partenaires sociaux de l'entreprise de proposer à la tutelle un plan de réduction progressive du recours à l'intermittence dans la fabrication des journaux télévisés. (p. 31)

. Les contraintes qui seraient imposées aux télédiffuseurs du service public doivent être étendues à leurs homologues privés. (p. 31)

. Le CDD de droit commun répond mal à la réactivité requise des emplois du reportage. D'autres modalités contractuelles, à imaginer, sont nécessaires (p. 31)

. La possibilité d'utiliser des équipes réduites en reportage doit pouvoir se négocier entre partenaires sociaux sur la base de polyqualifications, que permettent aujourd'hui les technologies numériques. (p. 32)

. Le cas particulier de TV5 doit faire l'objet d'une négociation spécifique sur les modalités d'un CDI à temps partiel non annualisé. (p. 32)

IV – <u>Sur le recours à l'intermittence dans la production interne</u> :

. Il est d'usage constant de recourir à l'intermittence dans la production audiovisuelle. On peut considérer que les productions unitaires (téléfilms, séries à épisodes déterminés, documentaires) et la captation d'événements exceptionnels entrent dans le cadre où le recours au CDD d'usage est légitime.
En revanche, dans les autres cas la présomption de légitimité bascule au-delà d'une certaine durée. Au-delà de ce seuil, le CDI à temps plein ou partiel serait la règle. (pp. 34 à 36)

. La réduction du recours à l'intermittence dans les activités de production interne des sociétés du service public doit être progressive et négociée.
A chaque société d'en proposer à la tutelle l'objectif final, le rythme et les indicateurs. (pp. 37)

. Le rythme et le niveau final de ces réductions dans les implantations régionales de France 3, de Radio-France et les stations RFO doivent faire l'objet d'un traitement spécifique en liaison avec l'ANPE du Spectacle. (p. 38)

. Une solution alternative au CDI ou CDD de droit commun qui conviendrait aux contraintes spécifiques de la production audiovisuelle doit être activement recherchée au plan juridique, négociée par les partenaires sociaux de la branche et, si nécessaire, sanctionnée par la loi. (pp. 38 à 40 et p. 52)

. Le recours à l'apprentissage pourrait être une modalité supplémentaire de collaboration dans un secteur d'activité trop cantonné au seul contrat d'usage. (p. 40)

V – <u>Distinctions à opérer entre les métiers :</u>

. Le « principe des trois cercles » :
à la radio comme à la télévision, pour une production donnée, il existe plusieurs niveaux de collaboration, plusieurs cercles concentriques autour du contenu ou du concept. (p. 42)

. Au plus près, on trouve la radio : le producteur délégué, l'animateur, le metteur en ondes ; pour la télévision : le réalisateur et son équipe rapprochée (scripte, ARTV, cadreur).

Dans leur cas, le recours à l'intermittence est justifié : le motif de leur collaboration s'évanouit avec l'aboutissement du projet (p. 42)

. Relèvent du cercle intermédiaire les collaborateurs spécialisés radio et les agents spécialisés d'émission TV : leur lien au concept doit être apprécié cas par cas. (p. 42)

. Le cercle le plus éloigné du projet regroupe des techniciens qui servent ce projet, mais pourraient en servir d'autres. Ils interviennent au titre de l'activité permanente de production de l'entreprise. Dans leur cas, il devrait y avoir présomption de CDI. (pp. 42 – 43)

. La fonction d'agent spécialisé d'émission recouvre trop d'activités hétérogènes selon les sociétés.
Il convient de désigner les fonctions par leur nom véritable et de saisir la Commission de suivi de l'Accord Michel pour les faire inscrire sur les listes si elles n'y figurent pas. (p. 45)

VI – <u>Préconisations pour l'avenir</u>

1 – Préserver le droit des diffuseurs à recourir au régime de l'intermittence dans les situations de travail où ce recours est légitime. (pp. 51 à 53)

2 – Se donner des outils de pilotage de l'emploi pour gérer l'irrégularité (pp. 53 – 54)

3 – Négocier une réorganisation du travail des permanents pour augmenter leur disponibilité réelle et assurer un équilibre meilleur entre emploi permanent et emploi précaire
. par la régulation des absences
. par l'évolution de certains métiers vers la polyvalence
. par l'utilisation des technologies nouvelles
. par la création de pools mobiles

(pp. 54 à 60)

4 – Inclure dans le dialogue avec les tutelles une appréciation complète de la situation de l'emploi. (pp. 60 - 61)

5 – Former, responsabiliser et soutenir le management. (pp. 61 - 62)

6 – Convenir de règle communes dans l'ensemble de l'audiovisuel pour aboutir à une régulation globale et durable de l'intermittence sous la forme d'une convention de branche (p. 67)

ANNEXE I

Lettre de mission
du Ministre de la Culture et de la Communication

Lettre du Ministre
aux Présidents des sociétés du service public de l'audiovisuel

Liberté Egalité Fraternité
République Française

Ministère de la Culture et de la Communication

Le Ministre

Monsieur Bernard GOURINCHAS
Président de l'Association des employeurs
du service public de l'audiovisuel (AESPA)
Maison de Radio France
116 avenue du Président Kennedy
75220 PARIS Cedex 16

07 JUIL. 2003

Monsieur le Président,

L'assurance chômage des intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage de l'UNEDIC) est la cible d'abus qui fragilisent l'existence même de ce régime spécifique.

J'ai annoncé ce matin une série de mesures destinées à identifier et à combattre ces abus, notamment dans le secteur audiovisuel.

A ce titre, je considère que le service public de l'audiovisuel doit être exemplaire. C'est pourquoi j'ai demandé le 22 mai dernier aux présidents des chaînes publiques de faire procéder à des vérifications régulières concernant le recours à l'intermittence par leurs propres services ou par leurs prestataires

Je souhaite également vous confier une mission d'analyse, de coordination et de vigilance sur le recours à l'intermittence dans l'audiovisuel public. Je vous demande plus particulièrement de bien vouloir :

- Recenser les situations de recours à l'intermittence dans les sociétés du service public de l'audiovisuel (France Télévisions, Radio France, INA, RFI, RFO, TV5, ARTE).
- Examiner leur conformité au Code du travail et à l'accord du 12 octobre 1998 dit « accord Michel ».
- Elaborer avec les directions générales des sociétés de l'audiovisuel public la liste des mesures à prendre, notamment en matière d'organisation du travail, et proposer un calendrier de mise en œuvre.
- Proposer une charte énonçant les règles déontologiques du recours à l'emploi non permanent dans les sociétés du service public de l'audiovisuel et, le cas échéant, dans les sociétés de production contribuant à leur antenne.

Vos travaux seront menés en étroite concertation avec les présidents des entreprises publiques. Les services du Ministère de la culture et de la communication, notamment la Direction du développement des médias, sont à votre disposition pour faciliter votre mission.

Je vous demande de bien vouloir me remettre un rapport d'étape le 15 octobre 2003 et vos conclusions avant fin décembre 2003.

Vous en remerciant à l'avance, je vous prie de croire, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Bien cordialement.

Jean Jacques AILLAGON

Liberté Egalité Fraternité
République Française

22 MAI 2003

Ministère de la Culture et de la Communication

Le Ministre

Monsieur le Président,

A l'heure où vont s'engager au sein de l'UNEDIC, des négociations entre partenaires sociaux sur le régime des annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage, je souhaite attirer votre attention personnelle sur les critiques récurrentes dénonçant le recours abusif par nombre d'employeurs à l'intermittence tant pour des emplois permanents que pour des emplois qui n'ont qu'un rapport très éloigné avec des fonctions liées directement à l'activité de création.

Je considère que le service public de l'audiovisuel doit être exemplaire. Il doit notamment être à l'abri de toute critique concernant le recours injustifié à l'intermittence par ses propres services ou par ses prestataires. Le recours injustifié à l'intermittence est en effet de nature à menacer la pérennité du dispositif des annexes VIII et X auquel je suis attaché parce qu'il soutient la vitalité du secteur dans notre pays.

Je compte donc sur votre particulière vigilance et vous invite à faire procéder à des vérifications régulières, de manière à nous garantir contre tout risque d'abus dans le recours à l'intermittence.

En vous remerciant pour votre concours, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Jacques AILLAGON

ANNEXE II

Personnes consultées au cours de la mission

Services de l'Etat

. Direction du Développement des Médias :

M. Alain SEBAN, directeur
Mme Laurence FRANCESCHINI, sous-directrice de la communication audiovisuelle
M. Roland HUSSON, chef du bureau du secteur audiovisuel public
Mme Aude ACCARY-BONNERY, adjointe au chef de bureau
Mme Laëtitia PINEAU, chargée du suivi des relations sociales dans l'audiovisuel public

. Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal :

Mme Colette HOREL, déléguée générale
M. Thierry PRIESTLEY, délégué adjoint

. Contrôle d'état :

M. Jean-Pierre TUQUOI, attaché principal d'administration
M. Jacky JEGO, attaché d'administration.

. Cour des Comptes :

M. Michel VALDIGUIE, conseiller référendaire

. Agence nationale pour l'emploi :

M. Laurent MURATET, ANPE Ile-de-France Culture et Spectacle
responsable des relations avec les entreprises

. Chargé de mission pour le Débat national sur l'avenir du spectacle vivant :

M. Bernard LATARJET, président

Organismes de protection sociale

Groupe AUDIENS (protection sociale des professionnels de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle) :

M. Patrick BEZIER, directeur général

Organisations syndicales de salariés

. FNSAC – CGT :

M. Jean VOIRIN, secrétaire général,
accompagné de secrétaires généraux de branches adhérentes à la Fédération

. SNRT – CGT :

M. Charly KMIOTEK, secrétaire général,
accompagné de secrétaires de sections d'entreprises de l'audiovisuel public

. FTILAC – CFDT :

Mme Danièle RIVED, secrétaire générale

. CFDT – Radio Télé :

M. Jacques RICAU, secrétaire général,
accompagné de secrétaires de sections d'entreprises de l'audiovisuel public

. FASAP-FO :

M. Bertrand BLANC, secrétaire général

. SNFORT :

Mme Françoise CHAZAUD, secrétaire générale,
accompagnée d'une délégation d'OPS intermittents

. CFTC – USNA

M. Marcel CARON, président,
accompagné de secrétaires de sections d'entreprises et de représentants syndicaux intermittents

UNICAS – CFTC :
M. Philippe CHASSEL, président

. CFE – CGC / SNPCA :

M. Jean-Jacques CORDIVAL, secrétaire général,

. SNTPCT :

M. Stéphane POZDEREC, délégué général

. SRCTA :

M. Jacques RUTMAN, secrétaire général,
M. Jean-Paul ASKENASI, secrétaire général

Organisations professionnelles d'employeurs

. FESAC :

M. Jacques PESKINE, président

. SPI :

M. Marc-Oliver SEBAG, délégué général

. SYNPASE :

M. Dominique BORDES, délégué général

Sociétés du service public de l'audiovisuel

. France Télévisions :

M. Marc TESSIER, président
M. Bernard BROYET, directeur des ressources humaines
M. Thierry REFFRAY, adjoint au DRH
M. Claude ESCLATINE, directeur délégué aux Sports
Mme Monique MILLES, responsable du personnel France 2 à la direction des sports
M. Olivier FRICOTTE, responsable du personnel France 3 à la direction des sports

. France 2 :

M. Christopher BALDELLI, directeur général
Mme Christine N'GUYEN, directrice des ressources humaines
M. François TRON, directeur des programmes
Mme Catherine REUX, responsable du service Droit social et Relations sociales de la DRH
M. Alain TRICOT, responsable des services techniques de la rédaction
M. Jean-Jacques BORDIER CHENE, responsable du département Fabrication de la direction technique
Mme Geneviève BROUST, directrice adjointe de la production

Mme Anne ROQUET, administratrice des documentaires, de la culture et des opérations exceptionnelles

. France 3 :

M. Rémy PFLIMLIN, directeur général
M. Patrice PAPET, directeur des ressources humaines
M. Serge BONNAFE, DRH Adjoint
M. Marcel MEURIN, responsable du service Organisation et Contrôle de la gestion sociale de la DRH
Mme Marie-Claire GRUAU, directrice des antennes régionales
M. Bernard VILLENEUVE, directeur adjoint des antennes régionales
M. Jean-Paul TAMBURINI, directeur de la coordination des URP,
accompagné des responsables des six Unités régionales de production
M. Jean-Claude BENOIST, directeur de la production
Mme Françoise SATINET, administratrice de l'Unité de programme Documentaires et Magazines
Mme Nicole PATIN, administratrice de l'Unité de programme Jeux et Divertissements
M. Jean-Marc PHILBERT, directeur de l'équipement et des nouvelles technologies, accompagné de trois Chefs de centre technique régional
Mme Monique SUSZYLO, directrice adjointe de la Rédaction nationale chargée des moyens
Mme Martine BOUCHER, directrice des ressources humaines de la Rédaction nationale
M. Yves LE BRAS, directeur technique de la Rédaction nationale
M. Jérémie ROUDAIRE, responsable de l'Unité de Fabrication de l'Antenne nationale
M. Rémy MERCIER, responsable de la Régie finale

France 5 :

M. Jean-Pierre COTTET, directeur général
M. Daniel GOUDINEAU, directeur général adjoint
Mme Corinne GUIS, directrice des ressources humaines

MFP :

M. Claude LEFEVRE, directeur général

RFO :

M. André-Michel BESSE, président
M. Paul-Eric HEN, secrétaire général
M. Jean-Michel CAMBIANICA, directeur des ressources humaines
Mme Marilyne CAMACHO, chargée des affaires générales

ARTE :

M. Jérôme CLEMENT, président
M. Jean ROZAT, directeur général
Mme Catherine FABIAN-SAUTER, directrice des ressources humaines

TV5 :

M. Serge ADDA, président
M. Michel KADEYAN, directeur des ressources humaines

Radio-France :

M. Claude NOREK, directeur général
M. Didier TOURANCHEAU, directeur général adjoint
chargé du développement social et des ressources humaines
Mme Anne LEPERRE, secrétaire générale de la direction générale adjointe
Mme Marie-Thérèse CHOUAN, déléguée pour le droit social et la réglementation
Mme Patricia LAFLEUR, administratrice de France Inter
Mme Danièle ABENSOUR, administratrice de France Culture
M. Denis JACQUOT, délégué aux ressources humaines et techniques de la direction de l'exploitation

RFI :

M. Jean-Paul CLUZEL, président
M. Patrice CAVELIER, directeur des ressources humaines et du dialogue social
Mme Martine PARIS, DRH adjointe
M. Pierre MARTINEZ, adjoint au DRH

INA :

M. Emmanuel HOOG, président
M. Olivier LOMBARDIE, secrétaire général
M. Michel SOISSONS, secrétaire général
Mme Elisabeth REY, chef de la gestion du personnel
Mme Carole LE ROY, chef de la section du secteur des relations sociales

Sociétés privées de diffusion

CANAL PLUS :

M. Christian SANCHEZ, directeur général adjoint
M. Luc GERMAIN, directeur des ressources humaines

TF1 :

M. Thierry DESCAMPS, directeur des affaires sociales

Sociétés privées de production

TOUT SUR L'ECRAN :

M. Philippe LEFEBVRE, président
M. Jean-Jacques LEGOUAR, directeur général

TELE IMAGES :

Mme HALBERSTADT HARARI, présidente directrice générale
M. Rémi LEBOUC

CINE TV :

Mme Catherine CAHEN, directrice générale
M. Jean-Pierre FAYER, directeur de production

TEL FRANCE :

M. Jean-François BOYER, président du directoire
M. Christophe MARGUERIE, directeur général

Conseil juridique

Cabinet Bélier et Associés :

Maître Gilles BELIER
Maître Aurélie CORMIER LE GOFF