

II. Quelques pistes d'analyse des transformations des conditions salariales et de travail dans le secteur audiovisuel

Extraits

NB: Ces extraits sont issus du rapport intermédiaire réalisé en mai 2009 dans le cadre du projet de recherche « Intermittence quatre ans après. La précarité de l'emploi et les droits sociaux, enjeux conflictuels ». Recherche PICRI Partenariats Institutions -Citoyens pour la Recherche et l'Innovation. 2008-2011.

Il s'agit d'un document de travail présentant des résultats partiels et non définitifs de la recherche.

Sommaire

1. L'évolution des conditions de travail dans le secteur audiovisuel p3

Les conventions collectives : une sensibilisation nouvelle dans le secteur de l'audiovisuel, de la part des salariés comme des employeurs. p4

Le contexte du conflit salarial dans le secteur de la prestation p5

L'exemple du secteur de l'animation p10

Le secteur de la production audiovisuelle p12

L' Accord Collectif National branche de la télédiffusion p14

L' Accord Collectif National du cinéma p15

Mutations technologiques importantes et rapides : les conséquences sur l'emploi et le travail p15

***2. Automne 2007 -Printemps 2008. Grèves dans l'audiovisuel.
L'usage des réseaux par les salariés à l'emploi discontinu. p16***

La question salariale p17

Les méthodes d'organisation autonome des intermittents : discussion, organisation et prise de décision par internet p18

Le débrayage de 59 minutes, une grève perlée praticable sur le mode tournant, au pouvoir de nuisance conséquent p19

Démultiplication des sites et des forums

Consultation et prise de décision par e- mail et téléphone portable p20

Divisions à l'intérieur du mouvement p23

L'essoufflement de la lutte et les limites de ce type d'organisation p24

Le rapport aux syndicats p26

Une nouvelle forme de gestion d'un conflit du côté patronal : la formation collégiale p27

La nouvelle convention collective : le modèle de la permanence comme cadre de référence de l'intermittence p28

Quel type de lutte ? p29

La « leçon » de l'utilisation des conventions collectives comme armes d'une nouvelle « moralité » patronale :

A l'issue du conflit p29

Post Scriptum : L'expérience du « Collectif télé » p30

1. L'évolution des conditions de travail dans le secteur audiovisuel

Suite au conflit né en 2003 à l'annonce de la réforme des annexes 8 et 10 du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, le ministère de la Culture, conjointement avec le ministère du Travail et des Affaires Sociales, a commandité plusieurs rapports d'experts chargés d'élaborer des pistes de restructuration et de régulation des activités des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

De 2003 à 2005, du rapport Guillot au rapport Charpillon en passant par le rapport Gourinchas sur l'audiovisuel public, tous ont été unanimes, approuvés en cela par les différents syndicats des secteurs concernés, à conclure en la nécessité de redéfinir le périmètre des activités relevant du secteur du spectacle, de promouvoir une politique de l'emploi limitant les possibilités de recours à l'intermittence. La refonte des conventions collectives est alors préconisée comme une urgence, l'un des piliers d'une politique de régulation du marché de l'emploi culturel.

Cette refonte prévoit la réduction du nombre de celles-ci de vingt-quatre à huit, leur extension à des secteurs jusqu'alors seulement en partie couverts (comme le cinéma ou certains secteurs de la prestation), et, surtout, la redéfinition du cadre légal de recours au CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), des fonctions, des grilles de salaires et des conditions salariales.

Le ministère de la Culture et les pouvoirs publics se sont fait, dès 2003, les hérauts de la « moralisation » des pratiques d'emploi « culturel » et du recours à l'intermittence/indemnisation chômage. L'injonction à restructuration s'est déployée, jusqu'à la signature de nouveaux accords conventionnels, courant 2007 et 2008, sous la double bannière de « l'assainissement » du secteur et de la fin de ce qui fût alors stigmatisé comme « abus ».

Parallèlement, la loi Fillon de 2004 viendra modifier les modalités de signature des conventions collectives : là où, auparavant, l'approbation d'une majorité de syndicats de salariés, face à l'engagement d'un seul syndicat patronal, était nécessaire, dorénavant, la loi stipule que l'accord d'un seul syndicat de salariés suffit. Du fait de la loi Fillon, les conventions collectives signées entre 2007 et 2008 ont été plus difficilement opposables¹.

¹ L'établissement d'un « principe de majorité d'opposition » vient amender à la marge cette modification de taille, en donnant aux opposants la possibilité de faire une démarche commune et concordante de réfutation de l'accord. Mais du fait de sa complexité, cette clause reste rarement utilisable.

Les conventions collectives : une sensibilisation nouvelle dans le secteur de l'audiovisuel, de la part des salariés comme des employeurs.

Dans les mois qui suivirent la flambée d'oppositions à la réforme des annexes 8 et 10, le secteur de l'audiovisuel fut largement stigmatisé en tant que «avant poste» de l'usage abusif du recours aux CDDU, et donc du recours aux intermittents du spectacle.

Entre fin 2006 et 2008, quatre conventions collectives furent signées dans ce secteur :

- la convention de la production audiovisuelle, CCN-PAV (Convention collective nationale de la Production Audiovisuelle), qui vînt remplacer la convention nationale des intermittents de la production audiovisuelle, dite USPA, étendue depuis 2000 ;
- celle de la prestation, CETSCE, Convention Collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement, qui couvre désormais aussi bien le domaine de l'audiovisuel que celui du spectacle vivant ou de la création institutionnelle, là où auparavant la prestation audiovisuelle était couverte par la convention collective AVI, Audio Vidéo Informatique, étendue depuis 1999 ;
- l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion, recouvrant les activités d'édition de services de communication audiovisuelle diffusées par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- un secteur à part, l'animation : la première convention qui avait vu le jour en 1999 a été renégociée en 2008 et elle a été étendue.

Jusqu'alors, dans tous ces secteurs, l'existence des conventions collectives, étendues ou pas, était largement méconnue, du côté des employeurs (plus particulièrement des responsables de production) comme de celui des salariés intermittents. De surcroît, la faible emprise syndicale, en miroir d'une individualisation croissante des relations salariales, n'aidait guère à ce que les salariés intermittents aient une réelle connaissance des règles conventionnelles cadrant leurs emplois.

Depuis la prise en main par les intermittents eux-mêmes des problèmes soulevés par la réforme des annexes 8 et 10 du régime général d'assurance chômage, une forme de vigilance nouvelle et de coordination rapide des informations est apparue, tant sur le plan des conditions d'emploi que de l'indemnisation chômage. Parallèlement, le discours sur la «responsabilisation» des employeurs a été intégré par ces derniers, pour qui le terme de «convention collective» n'a bientôt plus eu de secret.

Dans les secteurs de la télédiffusion, de la prestation et de la production audiovisuelle, les sensibilités se sont, de fait, aiguës à l'automne 2007 et début 2008, au moment de la signature des nouvelles conventions collectives. Sur ces deux derniers secteurs, des conflits ont émergé, adoptant des formes nouvelles d'organisation.

Le contexte du conflit salarial dans le secteur de la prestation

Afin de mieux saisir les enjeux du conflit 2007/2008 dans le champ de la prestation, il convient d'en présenter le contexte.

Depuis la fin des années 1980, le secteur de la production télévisuelle connaît trois grandes transformations : la privatisation d'une chaîne du service public et des moyens de production, la multiplication des chaînes du fait de la libéralisation et l'externalisation des émissions de flux (talkshows, jeux, émissions musicales, sportives, ...) qui donne naissance au secteur de la prestation.

La privatisation de pans entiers de la production télévisuelle a été suivie de celle du fleuron national de la production technique audiovisuelle, la SFP (Société Française de Production). De rachats en fusions, l'évolution économique de ce secteur a favorisé l'émergence de nouvelles entités qui ont donné naissance à des groupes de plus en plus puissants : rachat de la SFP par une des sociétés concurrentes des années 1980-1990, Euromédia, puis regroupement avec un autre ex-concurrent, VCF. Avec la privatisation, l'État visait non seulement à se défaire de la charge financière, mais aussi à ouvrir le secteur à la concurrence.

Les stratégies d'externalisation de la production audiovisuelle ont conduit à une croissance rapide du secteur de la prestation, et de quelques sociétés privées. Cela s'est résolu, au fil des années, en une concentration des moyens de production entre deux grands groupes prestataires, le groupe Euromédia-VCF-SFP (lié au groupe Bolloré, cf la Star-Academy), et le groupe Visual TV-AMP-Studio 107.²

Ces sociétés, couvrant de facto le même champ de compétences, ont démarré leur activité en faisant appel aux mêmes techniciens que ceux employés par la production audiovisuelle : chefs opérateurs, cadres, monteurs etc. L'usage fut d'appliquer dans la prestation la même grille salariale que celle en vigueur dans la production. Parallèlement, lorsque de nouveaux métiers apparurent (comme opérateur ralenti sur la captation des matchs de foot, rugby etc.), la référence du métier le plus proche fut choisie comme référence salariale (par ex monteur pour opérateur ralenti – car souvent l'opérateur devait également monter des sujets).

2 Ces différentes sociétés font partie du syndicat patronal FICAM (*Fédération des Industries du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia*), qui les représente lors des discussions entre partenaires sociaux.

Tant que le nombre de sociétés du secteur resta réduit (majorité de sociétés publiques, peu de privées), et la concurrence faible, les conditions salariales furent optimales (par ex. dimanches et jours fériés rémunérés à 200%).

Au début des années 1990, l'arrivée sur le marché de la prestation de nouveaux acteurs privés (cités ci-dessus), couplée à la multiplication des formations aux métiers de la télévision et de techniciens idoines, commence à changer la donne : c'est le début d'une dégradation des conditions salariales (baisse des majorations, perte du paiement des heures supplémentaires avec l'apparition de modalités de rémunération au forfait journalier, etc.) et d'une stagnation des salaires.

La fusion de plusieurs de ces sociétés dès la fin des années 90, puis sur les années 2000, amoindrit encore les marges de négociation des salariés.

En 1999, à la demande de la FICAM³, la signature et l'extension d'une convention chargée de régler le secteur de la prestation audiovisuelle et informatique, l'AVI, passèrent quasiment inaperçues (elle ne fut pas signée par la CGT, mais le SNTPCT- Syndicat issu d'une scission de la CGT en 1981- l'approuva, car celle-ci marquait pour eux la distinction entre le monde du cinéma au sens large et celui des émissions de flux).

La lecture attentive de celle-ci, et particulièrement de la grille des salaires, aurait eu pourtant tout lieu d'inquiéter : les salaires de base n'avaient plus rien à voir avec ceux de la production audiovisuelle. Par exemple, celui d'un cadreur, rémunéré environ 240 euros dans la production, tombait à 153 euros, et celui d'un opérateur ralenti, calqué sur celui du monteur, passait de 183 à 135 euros.

En effet, jusqu'en 2003/2004, pour la plupart des acteurs du secteur, les conventions collectives n'étaient pas une référence pour la détermination des salaires : il y avait des usages, des pratiques, des accords tacites.

A l'automne 2007, les effets de l'application du nouveau protocole d'accord signé en 2006 (baisse des allocations chômage), commencèrent à se faire ressentir plus durement auprès d'une plus grande population d'intermittents, audiovisuel compris. En même temps, les négociations de la nouvelle convention collective de la prestation entraient dans leur phase finale. Il est à remarquer que le salaire minimum prévu par la convention collective est inférieur au salaire pratiqué auparavant selon les usages.

C'est dans ce contexte que la SFP⁴ du groupe Euromédia⁵, tenta unilatéralement de baisser le salaire des cadreurs et des opérateurs ralentis-monteurs de 183 (salaire

3 La FICAM est une organisation syndicale patronale, qui regroupe plus de 170 entreprises dont l'activité couvre l'ensemble des métiers et du savoir-faire technique de l'image et du son. Les entreprises de la FICAM représentent un chiffre d'affaires global de 1 milliard d'euros et emploient plus de 10 000 salariés.

4 En concurrence avec le groupe Visual-AMP sur le marché de la captation des matchs de rugby pour Canal+, la SFP avait remporté le marché.

5 Pour mémoire, le 11 septembre 2007, Euromédia-Télévision, détenue conjointement par la famille Barry (à 60%) et le groupe Bolloré (à 40%) annonçait sa fusion avec le néerlandais UBF Media Group pour former Euro Media Group. Le nouvel ensemble réalisera en 2007 un chiffre d'affaires estimé à 300 millions d'euros, et occupera une place

journalier normalement pratiqué jusque là) à 153 euros, salaire plancher de la convention AVI en cours, correspondant approximativement à celui de la nouvelle convention qui était en phase de négociation.

Alors que les salaires n'avaient pas été augmentés depuis une dizaine d'années, cette initiative patronale mit le feu aux poudres, et déclencha un conflit dans le secteur de la captation des matchs de rugby.

Une issue à ce premier conflit fut trouvée en février 2008. Au même moment, la nouvelle convention, armée d'une grille salariale reprenant les bases défavorables de l'AVI, était signée par les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT et du SNTPCT.

Le conflit gagna la catégorie des assistants lorsque les employeurs voulurent appliquer les salaires de base conventionnels, de 40% inférieurs aux salaires pratiqués auparavant, suivant les usages.

Il s'étendit aux cadres et opérateurs-ralentis/monteurs travaillant sur les captations des matchs de foot, et ce, jusqu'en juin 2008.

Pour gérer ce conflit marquant (premier de cette ampleur dans l'histoire de l'intermittence et de la prestation), deux entités se sont constituées : l'une représentant les intermittents non syndiqués, le Collectif des Techniciens du Sport ; l'autre, le Collège des Employeurs, rapprochant pour la première fois tous les employeurs du secteur jusqu'alors concurrents : le groupe Euromédia-SFP-VCF (ces deux dernières sociétés seront englobés dans Euromedia fin 2009) le groupe Visual TV-AMP-Studio 107 et Soft (cette dernière société sera mise en vente fin 2009 et vraisemblablement rachetée par l'un des deux grands groupes).

Le Collectif des Techniciens du Sport prit le contre-pied de l'initiative patronale, non seulement en refusant l'imposition du salaire de base de la convention, mais en revendiquant une nette augmentation, et une amélioration des conditions salariales. Le but était d'aboutir à la signature d'un accord de branche entre les sociétés concernées et les salariés représentés par le Collectif des Techniciens du Sport et par les syndicats CGT et SNTPCT. Mais aucun accord ne fut signé. Si la revendication d'une hausse des salaires fut en partie satisfaite - augmentation de 10% pour les assistants, de 17% pour les cadres et opérateurs divers, réajustée de 3% par an pendant 3 ans - les autres revendications ne le furent pas. Notamment un point sensible : la demande de réévaluation dans la grille conventionnelle du salaire-plancher des cadres, opérateurs ralentis et assistants, bien en deçà des usages.

La lutte aura donc permis d'endiguer les atteintes portées aux niveaux des salaires sur les prestations sportives, sans pour autant permettre de modifier la grille des salaires établie par la convention collective de 2008, référence pour les futures embauches en général.

de leader en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Bénélux... Bolloré, au chiffre d'affaires de 6 milliards d'euros en 2007, côté en bourse est, avec Euromedia-SFP, détenteur de la majorité des plateaux télé en France (à Saint-Denis : Star Academy, Les Guignols, On ne peut pas plaire à tout le monde.. dans les studios de Bry sur Marne, Le plus grand cabaret du monde,..).

En d'autres termes, l'augmentation salariale n'aura pas été généralisée.

La conséquence en est un émiettement de la figure salariale de l'intermittent dans l'audiovisuel : à fonction et à métier égal, les salaires perçus diffèrent selon la nature de la prestation.

La victoire des intermittents grévistes est donc une victoire en demi-teinte, voire à la Pyrrhus (cf chapitre 2 les récits du mouvement de grève et de ses retombées), du fait de la non harmonisation des conditions salariales.

L'affaiblissement du mouvement, sur sa fin, aura laissé au syndicat des employeurs le dernier mot : la question salariale (progression des salaires, harmonisation, conditions salariales et de travail) reste ouverte.

Ce conflit marque par ailleurs l'émergence de nouvelles figures, par le biais d'une distinction sémantique dans la nomination des salariés engagés dans le mouvement de revendication : les techniciens dits « artistiques » d'un côté, les « non artistiques » de l'autre : distinction conçue pour séparer ceux dont le travail participe de l'esthétique de l'image diffusée en direct de ceux qui n'interviennent qu'en aval et amont du direct, travail moins considéré.

A l'issue de ce conflit, certains de ces employeurs, dotés de nouvelles formes de management, auront aussi appris à exploiter des articles de la nouvelle convention collective au plus près de leurs intérêts :

sur d'autres prestations que celles du sport, mais à fonction équivalente, on voit parfois se mettre en place le paiement d'une partie du salaire sous forme de prime. Le montant de cette prime s'avère correspondre à la différence entre les salaires minimum prévus par la nouvelle convention collective de 2008 et les salaires usuellement pratiqués avant la signature de la nouvelle convention.

Sur le terrain, l'application de cette tendance est discriminatoire: certains « anciens » sont payés intégralement en salaires, base de calcul des prestations sociales. D'autres techniciens reconnus se voient parfois imposer sur le contrat une partie du salaire en prime, mais cette prime est intégrée dans le calcul des prestations sociales. D'autres encore, tels les nouveaux entrants ou des intermittents très occasionnels reçoivent une prime rajoutée au salaire minimum de la convention, prime exclue de toutes cotisations sociales. Dans la plupart des cas, c'est à partir de cette base salariale hors prime que sera calculé le montant des heures supplémentaires. Cette baisse détournée du salaire de base impactera également le montant de l'indemnisation chômage à venir.

Ces pratiques discriminatoires sont également à l'œuvre dans la façon dont seront appliquées par une partie de ces prestataires les augmentations octroyées à l'issue du conflit de 2008 : parmi les techniciens dits « non artistiques » (les assistants), les « anciens » ont été augmentés de 10%, mais sous forme de prime, et lorsque les journées de travail sont très longues, plutôt que de payer des heures supplémentaires, les employeurs préfèrent souvent faire venir sur les sites une deuxième équipe qui sera payée au tarif de base de la convention, soit environ 30% de moins.

Dans le même temps, à poste équivalent, ces mêmes employeurs proposent aux jeunes - sortant en général de BTS - le poste d'assistant au salaire minimum conventionnel.

D'autres tendances pointent également, plus d'un an après la signature de cette nouvelle convention collective de la prestation :

- l'activation de la notion – inscrite dans la convention - de « temps de travail effectif ». Cela se manifeste par des tentatives de ne pas prendre en compte, lors de déplacements, les temps de pause, de repos ou d'hébergement comme temps de mise à disposition rémunéré (temps entre l'arrivée en transport par exemple, et heure de prise de fonction sur le site). Si appliqué (via des annexes contractuelles), ceci viendrait reprendre d'une main ce que l'augmentation avait apporté de l'autre. Autre tentative similaire : n'appliquer la majoration du dimanche que sur le temps de travail effectif plutôt que sur la journée entière, lorsque le salarié déclaré sur 8 heures n'en effectue réellement que 6, par exemple.

-variante : refuser le paiement des heures supplémentaires au-delà du salaire usuel, sous prétexte que celui-ci se situe déjà au-dessus du salaire minimum conventionnel.

Ces applications discrétionnaires de modalités d'emploi posent de fait et d'une manière nouvelle le problème d'une inégalité salariale qui contribue à fissurer la solidarité entre intermittents et suscite la montée des intérêts individuels.

Au final, l'issue des tractations autour du salaire reste tributaire des capacités de négociation de chaque salarié : plus sa situation est fragile, moins il est en capacité d'obtenir de meilleures conditions salariales.

A l'observation de l'évolution des secteurs audiovisuels depuis 2003, il convient de rappeler une dernière tendance à l'oeuvre.

Chez les prestataires, et plus encore chez les diffuseurs, un certain nombre d'emplois intermittents sont transformés en emplois permanents. Cette restructuration se fait auprès d'une population jeune à qui l'on propose un niveau de salaire bas. Tout comme la fusion de plusieurs métiers en un (journaliste/cadreur-monteur par exemple, ou scripte-opérateur-magnéto/chef-d'édition-scripte, ou encore opérateur synthétiseur-infographiste), elle organise la raréfaction de l'emploi et contribue à déstabiliser les capacités de résistance des intermittents.

En conclusion, si l'élaboration de nouvelles conventions collectives permet encadrement des pratiques et prise de conscience des droits salariaux, le regroupement monopolistique des employeurs de la prestation d'une part, la restriction des conditions d'accès aux allocations chômage et leur baisse d'autre part, affaiblissent le pouvoir de négociation des salariés. Le rapport de pouvoir asymétrique contribue à l'effritement des solidarités, et renforce le retour du repli individuel.

L'exemple du secteur de l'animation

La première convention de la production de films d'animation fut établie en 1999, et renégociée en 2008. Actuellement environ 2500 personnes travaillent dans ce secteur.

Jusqu'à la fin des années 1990, dans le champ traditionnel de l'animation, celui de la série télévisuelle de dessin animé, le temps de fabrication était beaucoup plus long que le temps moyen de production des autres secteurs de l'audiovisuel.

La durée de fabrication d'une série variait, au gré des formats, de un à trois ans, le format de 26 épisodes de 26 minutes étant le plus courant. En général, la préparation ou pré-production se faisait en France. Peu à peu, des pans entiers de la chaîne de fabrication prirent le chemin, essentiellement, de l'Asie : l'animation, puis le scan et la mise en couleur, le tout revenant en France pour la partie finale *compositing*. Actuellement cette phase est aussi délocalisée.

La durée de travail sur ces séries étant plus longue que dans les autres secteurs de l'audiovisuel, les salaires, étaient, de fait, moins élevés.

En 1999, les salaires de la convention de l'animation furent négociés sur ces pratiques usuelles, donc avec des salaires de base relativement bas.

Mais la situation actuelle de ce secteur a considérablement muté, au fur et à mesure des évolutions économiques et des révolutions technologiques :

- au cours des années 1990/2000, les studios d'animation traditionnels, donc de dessins animés, se sont petit à petit informatisés, pour, à partir des années 2000, adopter l'image de synthèse 3D à l'échelon industriel pour la fabrication de séries.

- depuis 1999 et le succès du film français *Kirikou et la Sorcière*, a émergé un nouveau marché, jusqu'alors inexistant tant les productions étaient marginales : le long métrage d'animation, dont l'ambition de qualité est bien supérieure à celle de la série télé, considérée comme plus bas de gamme.

En 2006, 26 films d'animation, sont sortis en salles en France, dont 7 français alors qu'en 1996 on comptait 9 films dans les salles (45% étant américains, 20% français et 20% japonais)⁶.

- la genèse de l'image de synthèse en France date des années 1980. A cette époque sont apparus les premiers studios de synthèse qui mélangeaient le développement technologique de l'outil à travers ou en parallèle de productions essentiellement axées sur la publicité, le film institutionnel ou le film de commande, tel les "*rides*". Soit des films projetés dans des salles dont les sièges bougent au rythme des mouvements de la caméra (comme par exemple au parc d'attraction du

6 Données CNC

Futuroscope de Poitiers). Alors seuls les américains ou les japonais en commandaient.

A cette même époque, les premiers trucages numériques pour le cinéma commencent à se mettre en place.

Depuis, quelques compagnies ont résisté et sont toujours présentes sur le marché, tandis que de nouvelles entreprises ont été créées et se sont spécialisées d'emblée dans la fabrication de films ou de séries entièrement réalisées en image de synthèse. En même temps, de nombreuses écoles ou cours, ont formé des graphistes, artistes, animateurs pour alimenter ce marché de plus en plus florissant.

En l'espace de 25 ans, ce secteur de pointe quasi expérimental s'est transformé en un secteur industriel à grande échelle, venant télescoper le secteur traditionnel de l'animation de la série TV pour enfants. Désormais, sur le marché du long-métrage, plus de 50% des films sont *full 3D*. En 2006, on comptait 28 millions d'entrées cinéma pour ces films : ce marché a pris une grande envergure.

Actuellement la majorité des studios emploie pléthore d'intermittents : seuls subsistent quelques permanents dans les studios les plus anciens.

De fait, toutes ces mutations structurelles ont entraîné des changements conséquents au niveau de la grille des salaires.

Les studios de post-production, d'images de synthèse, de truquages et d'effets spéciaux ont, de tout temps, été membres de la FICAM (signataire de la convention de la prestation).

En 1999, le SPFA (Syndicat des Producteurs de Films d'Animation) fut à l'initiative des négociations d'une convention collective pour le secteur de l'animation. La grille salariale fut alors établie sur la base des pratiques ancestrales de l'animation traditionnelle de dessins animés pour la série TV. Le fait que, dans ce secteur, les salaires journaliers soient depuis toujours beaucoup moins élevés que dans les autres secteurs de l'audiovisuel, cumulé au fait que cette convention ne fait aucune distinction entre un programme "cheap" TV 2D, un long métrage ambitieux "full"3D ou un film publicitaire à budgets conséquents, a incité certaines entreprises traditionnellement affiliées à la FICAM à adopter la convention de l'animation, bien que leur activité principale n'en relève pas forcément.

Or si l'on devait appliquer sur les productions de long-métrages de ces sociétés, dont l'activité relève plutôt des truquages et de l'intégration d'éléments en 3D, les salaires pratiqués dans le secteur des nouvelles technologies numériques, on serait bien au-delà des budgets salariaux du secteur de l'animation.

La grille des salaires de cette nouvelle convention de l'animation est donc plus qu'attractive pour ces employeurs.

Parallèlement, de plus en plus de jeunes formés arrivent sur ce marché du travail. Ces jeunes sont embauchés suivant les termes établis par la convention collective, ce qui contribue largement à accentuer la pression à la baisse des salaires. En effet, les

infographistes les plus anciens ont le plus grand mal à maintenir les salaires qu'ils percevaient il y a 10 ans, voire 15 ans (dans une fourchette de 150 à 200 euros, fourchette qui, dans la série télé, se situe plutôt entre 90 et 140 euros par jour).

Reste le cas de la ville d'Angoulême, où se trouve un pôle de studios d'animation soutenus financièrement depuis une dizaine d'années par la région Poitou Charente et pour la plupart filiales de maisons-mères dont le siège est à Paris.

Il s'agit là d'une délocalisation nationale, avec des emplois aidés sous différentes formes, où la moyenne des salaires peut être, dans certains cas, à peine supérieure au SMIC. Le prétexte invoqué en est celui du faible coût de la vie en province, en opposition à la capitale.

Peut-être est-ce le signe d'une époque nouvelle optant pour des films d'animation *low cost* (budgets avoisinant les 4,5 M d'euros) avec des salaires *cheap labour* pour des animateurs délocalisés temporairement, le temps de la fabrication sur Angoulême. Ceci ne laisse alors pas d'autre choix que de résider en camping pour se loger, faute de mieux et de moyens.

Aujourd'hui, dans le secteur des films d'animation tout comme dans celui de la prestation, les critères de rentabilité affichés par les entreprises, la réduction constante de la masse salariale qui en découle, allié à la délocalisation d'une partie de la chaîne de production, amoindrissent les possibilités de défense des acquis sociaux et des conditions salariales des intermittents.

Bien que la grille salariale moins favorable de la nouvelle convention collective tarde à être appliquée, la primauté de l'intérêt des employeurs laisse présager un prochain usage opportuniste des conventions collectives.

Le secteur de la production audiovisuelle

La convention collective nationale des intermittents techniques de la production audiovisuelle, signée et étendue en 2000, a été renégociée en 2007. La nouvelle convention collective, la CCN-PAV modifie la précédente aux marges.

Elle a été signée du côté patronal par l'USPA (Union Syndicale des Producteurs de l'Audiovisuel)

le SPI (Syndicat des Producteurs Indépendants) et le SPECT (Syndicat des Producteurs d'Emissions et Créateurs de Télévision), et, du côté salarié, par le SNTR-CGT.

Celle-ci reste la convention la plus favorable aux salariés du secteur.

Voici le témoignage d'une monteuse syndiquée :

«L'adoption de la CCN-PAV a changé ma vie! Je n'ai à négocier que les temps de montage, celui des assistants, et pour les salaires, rien ne m'empêche de demander plus. En revanche ils ne peuvent pas me proposer moins, puisque la convention est étendue (ndlr : une convention étendue est une convention qui, initialement applicable qu'aux seuls signataires, devient, par décision paritaire, applicable à toutes

les entreprises du secteur. La convention précédente à la CCN-PAV citée ici par la monteuse était également étendue, mais cette intermittente n'en était visiblement pas informée)

Par contre je dois en général me bagarrer pour faire reconnaître les heures supplémentaires (ndlr : comme auparavant) et, bien que ce soit obligatoire, pour obtenir les indemnités repas et la moitié de la carte orange, car les employeurs disent que si "leurs permanents apprennent qu'ils peuvent également l'avoir, ils seront obligé de la leur rembourser aussi!".

Le nouveau poste de monteur est une totale aberration. C'est le SPECT (Syndicat des Producteurs d' Emissions et Créateurs de Télévision) qui voulait un poste de "technicien -monteur" pour pianoter avec les réalisateurs pendant les directs. Je regrette la dénomination de monteur pour ce poste, pour des raisons évidentes de confusion avec le métier de monteur.»

Le problème soulevé par cette intermittente du spectacle est l'une des questions qui a surgi au cœur des premiers conflits survenus dès l'application de la nouvelle convention. L'introduction des postes de monteur, OPS (opérateur de prise de son) et OPV (opérateur de prise de vue) devait permettre, dans l'esprit des signataires, de différencier le travail d'encadrement des chefs monteurs des tâches de montage plus simples et qui requièrent une qualification moindre. Cependant, cette différenciation s'est avérée une arme dans les mains des producteurs, leur permettant de déclasser, c'est à dire qu'à prestation égale, les salariés ne se voient pas reconnue la fonction de chefs monteur.⁷

Autre problème soulevé par cette convention : le lissage horaire hebdomadaire, qui fait disparaître la notion de journée de travail de 8 heures au profit de la ventilation des heures de travail sur la semaine.

Bien qu'il s'agisse d'une modalité de mesure du temps de travail effectif appliquée au permanents, certains diffuseurs visent à l'appliquer également aux intermittents.

Ainsi, à titre d'exemple, une journée de douze heures ne sera pas considérée comme telle, c'est-à-dire que les heures supplémentaires au-delà des huit heures ne seront pas prises en compte tant que le cumul de toutes les heures effectuées par jour, multiplié par le nombre de jours de travail, ne dépassera pas les 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs la grille de salaires comporte toujours deux niveaux de rémunération : une grille de salaires supérieurs et une grille de salaires inférieurs.

Sur la base du principe «à travail égal salaire égal», le SNTPTCT avait demandé et obtenu début 2007 l'annulation par le Conseil d'État de la double grille de salaires pour les techniciens prévue par la convention collective de 2000 (deux niveaux de rémunération dits M1 et M2).

Avec la nouvelle convention signée fin 2007, la double grille est rétablie. La grille de salaires la plus élevée est appliquée aux seuls téléfilms et séries dont le montant du

⁷ Les récits rapportés dans le chapitre suivant illustreront cette question.

crédit d'impôt attribué par l'État est supérieur ou égal à 345 000 euros pour 60 min, ou 5750 euros /minute, et aux techniciens dont le titre est suivi du mot « spécialisé » (ex. : chef décorateur, chef monteur, etc.. équivalent du M1 antérieur / Chef décorateur spécialisé, chef monteur spécialisé etc.. équivalent du M2 antérieur). Le principe de la double grille risque de confiner les techniciens des autres niveaux ou secteurs de production (le documentaire notamment) à la référence de rémunération la plus basse. Même si ces grilles salariales ne définissent que des minima, dans un contexte de forte asymétrie dans le rapport de force entre employeurs et salariés, elles risquent de fonctionner comme seuil indépassable.

Enfin, les heures de préparation des tournages n'ont pas été expressément prises en compte par la nouvelle convention, contrairement à la précédente : le paiement de ces heures va dépendre alors des possibilités et des capacités de négociation de chaque intermittent.

L' Accord Collectif National branche de la télédiffusion

En l'état actuel de l'enquête en cours, ce volet n'est pas suffisamment documenté pour que nous puissions tracer des lignes remarquables. Nous allons alors nous limiter à quelques observations.

L'Accord Collectif National branche de la télédiffusion régit les activités des diffuseurs de chaînes hertziennes terrestres, câblées et satellites, et aussi les chaînes locales pour lesquelles elle établit un régime dérogatoire et une grille de salaires plus basse.

La grille de salaires comporte deux niveaux, comme celle de la Convention de la Production Audiovisuelle. Mais ici la différence entre les deux niveaux est établie non en fonction des moyens alloués à la production, mais à l'aune d'une échelle d'ancienneté dans la fonction exercée.

Elle contient en annexe une définition de chaque poste, ce qui est très utile, car les frontières peuvent être parfois floues entre des fonctions de chef (chef-monteur) ou non (monteur, par ex), et peut éviter que les employeurs profitent de ce flou pour opter pour la fonction inférieure (en salaire également).

Il est notable que les salaires de cette convention sont les plus bas, comparativement à toutes les autres conventions du secteur audiovisuel.

Enfin, là où existaient des accords de branche plus favorables aux salariés - par exemple à France 2, bénéficiant de conditions salariales meilleures qu'à France 3 - sous la pression de la réforme de l'Audiovisuel Public, les chaînes, tenues de refonder leurs accords, tendent à adopter les conditions salariales minimales légales (par exemple le souhait d'appliquer à France 2 les majoration de France 3 des dimanches à 125%, au lieu des 150% actuels).

L' Accord Collectif National du cinéma

Au jour où nous écrivons celui-ci est toujours en cours de discussion et de négociation.

Mutations technologiques importantes et rapides : les conséquences sur l'emploi et le travail

Même si nous pouvons lire la définition stricte du cadre légal de recours au Contrat à Durée Déterminé d'Usage en préambule de chaque nouvelle convention collective du secteur, telle une preuve de vertu, la couverture de tous les secteurs d'activité de l'intermittence par des conventions collectives ne saurait suffire à réguler, voire résoudre, à elle seule, les problèmes d'emploi des secteurs concernés par les annexes 8 et 10.

Même si l'intégration de métiers émergents (comme la reconnaissance du poste d'opérateur serveur vidéo), dans les nouvelles conventions est une avancée, cela ne saurait masquer les tentatives parallèles de déclassement, ou la fusion sur le terrain de certains postes en un seul, du fait des avancées technologiques. Ainsi, très souvent, dans les petites équipes de tournage de la production audiovisuelle, les chefs opérateurs de prises de vue sont aussi opérateurs de prises de son. Ou encore, ils réalisent le montage, quand ce ne sont pas les réalisateurs qui fabriquent toute la chaîne, image, son et montage.

Dans les chaînes de télévision, l'on trouve aujourd'hui des postes de preneurs de son-monteurs, ou de journalistes reporters d'images-monteurs. Sur les tournages, la maîtrise des coûts se fait aux dépens du maintien des postes de scriptes ou de truquistes. Et l'on peut faire le même constat dans le domaine de la prestation, où l'augmentation du salaire du chef opérateur de son ou du truquiste nuit à leur maintien dans l'équipe.

Mutations technologiques à l'oeuvre, pyramide des âges de plus en plus systématiquement tronquée (les « séniors » disparaissant de plus en plus des productions), individualisation des rapports salariaux : autant de constats qui appellent, de fait, une réflexion bien plus large que celle ayant pour tout horizon «la moralisation» du secteur.

**2. Automne 2007 -Printemps 2008. Grèves dans l'audiovisuel.
L'usage des réseaux par les salariés à l'emploi discontinu.**

«Le salaire n'est pas un indicateur fiable, tant il est vrai que les correspondances entre classifications d'emplois et échelles de salaire sont affaire de compromis sociaux, non d'équivalence logique»

Michel Lallement, *Le travail*, 2007

Lors de l'enquête menée en 2004/2005, nous avons recueilli de nombreux témoignages dénonçant une stagnation importante des salaires depuis les années 1990.

Nous avons pu également vérifier jusqu'à quel point la variabilité des salaires est consubstantielle à l'intermittence dans le secteur du spectacle : la volatilité des rémunérations journalières est fonction des projets et des employeurs. En effet, suivant les employeurs et les projets, une même personne peut être affectée à des postes demandant des compétences plus ou moins complexes, peut connaître une transformation des tâches qu'elle est appelée à remplir ainsi que l'élargissement de celles-ci. Sur un même poste, et pour un métier équivalent, les rémunérations peuvent différer en fonction de l'employeur.

Nous étions ainsi parvenus à avancer la thèse suivant laquelle, dans ce secteur, le salaire ne peut pas être retenu comme un indicateur fiable des qualifications, tant il est vrai que les correspondances entre classifications d'emplois et échelles de salaire dépendent d'un ensemble complexe de facteurs.

Nous avons mis également en exergue comment la détermination des salaires relevait de pratiques et d'usages, plutôt que de la référence à des grilles conventionnelles. Par ailleurs, les conditions salariales (décompte du temps de travail effectif, rémunération des heures supplémentaires et du travail les jours fériés) sont le plus souvent négociées individuellement.

Les conflits qui ont traversé le secteur de l'audiovisuel, en particulier la prestation de captations sportives, entre l'automne 2007 et 2008, ont surgi justement autour des questions salariales, mais dans un contexte nouveau, celui décrit dans le chapitre précédent. Un contexte, rappelons-le, marqué par les effets de la nouvelle réforme des annexes 8 et 10 du régime d'assurance-chômage et par une sensibilité nouvelle aux conventions collectives.

Mais dans le cas des intermittents, l'émergence d'une parole collective est rendue plus difficile du fait de la condition même de l'intermittent : un salarié occasionnel.

Ainsi, pour que le conflit sur le salaire puisse dépasser la négociation individuelle, il faut inventer des outils permettant le partage des expériences, la construction d'une parole commune et la coordination des actions.

C'est autour tant des contenus du conflit que des modalités d'organisation de la lutte que nous avons tenu un atelier en mai 2008 avec des intermittents engagés dans ce conflit.

Nous restituons ici des extraits de cet atelier.

La question salariale

P: « *C'est très compliqué de donner un point de départ. Il y a toujours beaucoup de raisons aux choses. Il n'y a pas toujours de rapport de cause à effet évident... On pourrait dire que cela a commencé au mois de septembre, en fait c'est parti de deux Biarrots (habitants de Biarritz) qui travaillent principalement sur le rugby... Le mouvement est né sur le rugby filmé pour Canal +, et est parti des intermittents ; d'un ensemble de gens qui travaillent tous les week-ends en gros pour Canal + sur le rugby via des prestataires, mais leur vie ne dépend pas que du rugby. Il y en a un qui est opérateur ralenti, l'autre est cadreur... Ils exercent toujours cette même profession, mais dans différents secteurs en dehors du rugby (foots, conventions, etc..) ... Dans le secteur audiovisuel, il y a des us et des coutumes de pratiques salariales.. Mais à la reprise du championnat, la SFP a carrément proposé aux cadreurs des salaires revus à la baisse de 20 à 30%. L'idée c'était de faire rentrer de nouvelles personnes à un tarif très inférieur, de façon à les payer moins... Pas sur les gros matchs, mais sur les petits matchs, ils ont proposé 153 euros/jour à la place des 183 euros pratiqués de longue date ».*

F: « *Donc ils ont dit tout simplement : pas question, et en plus il y en a marre d'être payés 183 euros par jour, nous, maintenant, on veut 200 euros, parce que en 2002 et en 2003 on nous avait promis des augmentations liées au coût de la vie, et ces augmentations n'ont pas vu le jour. Donc c'est parti sur une revendication extrêmement simple. Les intermittents ont commencé à en parler autour d'eux, sur Biarritz et le sud-ouest, ensuite ça a pris spontanément sur le rugby, mais pas sur le foot, bien qu'ils en aient parlé sur les matchs de foot, les gens du foot n'ont pas réagi. Cela a pris sur les villes liées au rugby, à Biarritz, Toulouse, Clermont, Montpellier, Bourgoin-Jallieu, les gens ont commencé à réfléchir de façon désordonnée, la revendication c'était 200 euros ».*

J: « *Il y a eu dans un premier temps des courriers envoyés à l'employeur prestataire sur les rugbys disant en gros « on estime qu'on est mal payés », puis peu à peu l'argumentaire s'est structuré. En écoutant les uns et les autres on s'est rendu compte que le problème n'était pas juste les 200 euros, 200 euros n'était que ce qui émergeait, le problème c'était la disparité de traitement, la façon dont l'employeur nous payait : ceux qui étaient sur les gros matchs étaient*

bien payés, ceux qui étaient sur les petits matches sous-payés, il y en a qui faisaient des heures sup' sans être payés, idem pour les déplacements etc.. ».
P: « *La revendication s'est généralisée. Après il suffit presque de prendre une convention collective et de dire sur tel et tel point on n'est pas d'accord, et au final la revendication s'est fixée sur une dizaine de points. Ça c'était en octobre...».*

Les méthodes d'organisation autonome des intermittents : discussion, organisation et prise de décision par internet

L'emploi intermittent est un emploi discontinu qui s'exerce auprès de plusieurs employeurs. Les intermittents se retrouvent ainsi à intégrer chaque fois, et de manière provisoire, des organisations différentes. De ce fait, ils ne côtoient pas toujours les mêmes collègues. Par conséquent, les liens de solidarité entre salariés ont du mal à s'établir. Les intermittents doivent inventer d'autres moyens pour tisser ces liens, d'autres modalités d'organisation que celles plus traditionnelles des collectifs de travail qui partagent un même lieu de travail, celui de l'entreprise dans laquelle ils sont employés pour une durée indéterminée.

Le moyen a été, dans le cas de cette lutte, l'usage d'internet afin d'établir des liens en réseaux permettant la discussion, l'élaboration et la prise de décisions collective. La proximité virtuelle remplace ici la proximité matérielle des salariés permanents qui travaillent régulièrement sur un même site.

S : « *Grâce à internet, on a vraiment pu se parler, se fédérer aussi, et on a décidé d'un premier mouvement qui était ce qu'on appelle, nous, un débrayage... C'est des mois de discussions, c'est difficile à retransmettre, mais on s'est rendu compte que personne n'est au courant de rien, on s'est aperçus que dans la profession les gens ne savaient pas ce qu'était le code du travail, une convention collective, etc etc...*

Et donc il y a toujours des fictions qui traînent. C'est des espèces de mots magiques qu'on entend ici et là depuis des années, et qui ont valeur de réalité, auxquels les gens s'accrochent. Quand je suis allé voir les syndicats (4 sur les 6) et que j'ai écrit aux collègues en expliquant comment ça marche etc..c'était des exposés très clairs, et pourtant il a fallu faire des semaines et des semaines de suivi pour leur expliquer «non, ça ne fonctionne pas comme ça». Un exemple concret : le droit de grève. Beaucoup avaient peur, de par la précarité de notre secteur, que l'on soit black-listés etc.. Donc ils disaient : pour être vraiment, au regard de l'employeur, dans les clous, à quoi est-ce que l'on a droit ? Il y en a qui disaient « il faut prévenir une semaine avant»... Les fictions dont je parlais, c'est ça. Alors je suis allé voir les textes, et je disais, «non, les textes c'est : dans le service public préavis 48 heures avant, dans le privé, pas de préavis ». Là nous étions dans le cadre du privé ».

Le débrayage de 59 minutes, une grève perlée praticable sur le mode tournant, au pouvoir de nuisance conséquent.

T : « *Le débrayage aussi c'est une fiction. C'est un mot qui ne veut rien dire, en fait c'est une grève... Quand on lit le code du travail, la grève est justifiée dès lors que elle est représentative, c'est-à-dire dès lors qu'un nombre minimum d'individus décide de faire grève. Quel est ce nombre, après c'est le problème. Mais on peut estimer que si plus de la moitié des gens font grève, c'est justifié. Et j'avais beau dire, on a le droit de faire grève, on n'est pas obligé de prévenir, on n'a pas le droit de nous remplacer, des choses que j'avais lues concrètement et que les syndicats m'avaient confirmé, les copains ne voulaient rien savoir. Ils restaient campés sur leurs peurs, sur les fictions dont je parlais, et donc un jour quelqu'un a dit :*

« Ah! J'ai la solution, Une copine en rapport avec les syndicats m'a dit qu'on pouvait débrayer ». Et j'ai dit, mais débrayer c'est juste faire la grève une heure... Elle m'a dit « pas une heure, 59mn... »

« Pourquoi 59 minutes? »

« Parce que ..si, il y a une vraie raison...la vraie raison c'est que «toute heure commencée est due » Si on fait la grève une journée, l'employeur peut nous retirer le salaire d'une journée, si on fait la grève 3 heures il nous retire 3 heures. Si on fait la grève 59 minutes, on a travaillé une minute, donc l'employeur ne peut pas nous retrancher l'argent, et c'est énorme! »

J: *« je ne savais pas mais j'ai suivi! »*

P : *« et donc on a décidé de débrayer 59 minutes, pas pour se protéger mais pour ne pas perdre d'argent. C'est génial, personne ne connaît cette chose là, c'est ça qui est incroyable..»*

R : *« effectivement, mais en réalité sur les foots (sur lesquels la grève suivra au printemps 2008) ils nous l'ont enlevée quand même, l'heure de débrayage... »*

P : *« Sur les rugbys, ils ne nous l'ont pas enlevée. »*

Démultiplication des sites et des forums

O : *« Je travaille sur les foots le samedi, sur les kiosques, c'est-à-dire les matchs de ligue 1 diffusés sur Canal + Sports, et dont les résumés passent le même samedi dans l'émission de 23h de Canal+. J'ai été au courant du mouvement sur le rugby. Sur les foots la mobilisation a démarré vers mars, site par site. Un samedi, sur le site sur lequel j'étais, un cadreur est arrivé avec une feuille de revendications qu'il faisait circuler auprès des collègues pour signature. La revendication principale était une demande d'augmentation de salaires à 237 euros, le calcul ayant été fait sur la base de notre salaire de 183 euros bloqué depuis 10 ans, réévalué en tenant compte de l'inflation annuelle. On passait à la vitesse supérieure par rapport aux rugbys ».*

V : « Puisque eux avaient obtenu 194 euros de suite et un engagement sur 200 euros pour août 2008, nous avons décidé de démarrer le mouvement sur une revendication d'augmentation salariale tout de suite plus importante. L'idée était d'adresser cette demande d'augmentation de salaire aux employeurs. Un forum a été créé sur internet regroupant les techniciens dits "artistiques" du foot, opérateurs ralentis-monteurs et cadres du foot, et très vite, il a rassemblé environ 200 personnes ».

Consultation et prise de décision par e- mail et téléphone portable

Comment organiser un débrayage ou une grève lorsque les intermittents se trouvent sur des lieux de travail (les stades) dispersés sur toute la France à des centaines de kilomètres de distance les uns des autres ? Comment garantir la coordination et la prise de décision ? Comment faire face aux imprévus que chaque situation de conflit ne cesse de faire surgir ? En exploitant les réseaux numériques. Mais ces outils vont finir par montrer leurs limites.

F : « Donc sur le rugby, cela a marché comme ça : tout le monde s'est mobilisé, et ça a été extraordinaire parce que tout fonctionnait par internet, avant de se retrouver et de se concerter sur le terrain, bien sûr. Sur internet aux moments chauds on était une dizaine à s'exprimer, et quand c'était des moments un peu plus froids on était deux ou trois à relancer sans arrêt, à essayer d'expliquer les choses, et donc une vingtaine de personnes qui parlent vraiment, et quand on fait un mouvement, cela en concerne cent vingt ou cent trente.

Au début du mouvement, on avait organisé un référendum pour décider de la grève. Il y a eu une participation de 80/90% des inscrits. On a lancé le mouvement fort de ce référendum, mais sans connaître vraiment les gens. Il y avait des gens qui renvoyaient leur vote avec leur nom, mais on ne les avait jamais vu parler sur internet, c'était amusant. »

J : « Sur les matchs de foot le mouvement est parti en février 2008, initié par les assistants, désignés par les employeurs comme « non artistiques ». Ils se sont constitués eux aussi en collectif, et cela a pris de l'ampleur avec notre entrée dans le jeu. Eux, par contre, ont été très encadrés par le syndicat SNTPCT dès le début, syndicat qui a opté pour des journées de grève pour la catégorie des assistants sur les journées d'installation et d'implantation technique, avec dépôt de préavis. Et en parallèle, des représentants de chaque collectif ont fait rapidement la connexion entre les deux.

Nous avons donc eu une première réunion de négociation avec les employeurs, constitués eux aussi d'une certaine manière en collectif, une structuration qu'ils ont appelé « le collège des employeurs » (qui a réuni tous les employeurs du secteur, 7 sociétés des deux grands groupes de prestataires)

L'issue de cette première réunion a été l'obtention, pour les « artistiques », d'une augmentation identique à celle accordé sur le rugby, soit le passage de 183 euros de base/8h à 194 euros, et rien pour les « non artistiques ».

R : « En fait, ils ne pouvaient pas accorder moins que ce qu'ils avaient accordé sur le rugby... Tout de suite, certains collègues ont été prêts à lâcher le mouvement, satisfaits d'avoir obtenu la même augmentation que sur le rugby, avec la même promesse des 200 euros au mois d'août suivant. Nous avons quand même été assez nombreux à dire : c'est pas assez, il faut obtenir plus, et entraîner tout le monde avec nous, les gens du rugby aussi ».

S : « Il y a eu une deuxième réunion très vite, après consultation des membres du collectif via notre forum. Nos délégués ont continué à revendiquer plus en mettant la pression (il restait des journées de championnat importantes, et la menace de grève se précisait). La deuxième réunion a permis de débloquer la promesse du passage direct à 200 euros pour les « artistiques », le paiement des heures supplémentaires au delà de 8h (mais ça, c'était une obligation inscrite noir sur blanc dans la nouvelle convention, donc ils y étaient contraints), et une première augmentation de 10% pour les assistants ».

N : « Le lendemain de cette réunion, c'était une journée de foot. Un préavis de grève avait été déposé par les deux syndicats SNTR-CGT et SNTPT, principalement pour les assistants. Eux étaient donc en grève sur tous les stades. Nous, nous devions nous positionner. Avec notre collectif, on a alors opté pour des méthodes qui ne sont, en fait, pas du tout les méthodes traditionnelles de lutte, en tout cas d'un point de vue syndical... Les délais étaient très courts. On s'est connecté par mail le soir même, après la réunion, et, après quelques échanges et un bilan très partagé entre ceux qui étaient déjà satisfaits de ce qui avait été obtenu et environ la moitié qui ne l'était pas, on a décidé, pour que ce soit plus démocratique, de voter le lendemain, sur les lieux de travail, stade par stade « pour ou contre » un débrayage de principe de 59 minutes, soit sur l'avant-match, soit sur la première mi-temps. Il s'agissait à la fois d'exprimer notre solidarité avec les techniciens grévistes et de manifester notre insatisfaction quant au résultat des négociations ».

O : « Au matin de la grève, on a été informés du remplacement d'équipes entières de grévistes par des techniciens que la production avait fait venir à l'aube, « au pied levé ». On a su que, sur tous les stades, les chargés de production ou les chauffeurs de car tiraient les câbles, posaient les perches de micro sur les terrains, que tous les administratifs étaient là, les permanents réquisitionnés, que ceux qui étaient en vacances avaient été rappelés pour remplacer les intermittents grévistes, etc... Là, il aurait dû y avoir des constats d'huissier et l'inspection du travail sur place, car le code du travail interdit le remplacement de grévistes.. En apprenant ça, on a été un certain nombre à se dire : c'est pas possible, il faut qu'on les soutienne !

La veille on avait constitué rapidement une liste de téléphones de référents sur les différents stades, et on s'était donné rendez-vous sur chaque site une heure

avant la convocation, près des stades. Et de là, on a commencé à s'appeler d'une ville à l'autre. On a eu une connexion avec Le Mans qui nous disait : « les grévistes sont bloqués sur les parkings, la production leur interdit carrément l'accès aux cars, sur le terrain. Ils nous demandent soutien, qu'est-ce qu'on fait ? »

V : « La prise de décision a été assez rapide... Il y a à peu près une dizaine de stades qui retransmettent les matchs le samedi, avec les gros matchs qui démarrent à 17h et les petits à 20h. A ce moment-là il ne nous restait plus que quatre rencontres de championnat, une chaque semaine.

Dès la veille, sur le forum, s'étaient dessinées deux tendances : ceux qui étaient pour la grève tout de suite et ceux qui avaient été aux tables des négociations et considéraient que ce qui avait été obtenu n'était qu'un premier pas, qu'il fallait attendre la suite, les négos sur tous les autres points de la feuille de route... Ça a été la position des collègues des gros stades : ils n'ont pas voté le débrayage, et n'ont pas lancé le mouvement à 17h.

Sur les équipes des matchs de 20h, dont je faisais partie, une heure avant l'heure de convocation sur les sites, on a été quatre équipes de cadres-opérateurs ralentis-monteurs à voter le débrayage sur l'avant-match (c'est-à-dire sur l'heure de préparation et d'échauffement des joueurs avant le coup d'envoi).

Dans le quart d'heure qui précédait notre prise de service, à la dernière minute, un cinquième stade rejoignait le mouvement... Il y a donc eu cinq débrayages sur huit sites... Tout s'est fait d'une manière assez simple, assez ...pas spontanée, car c'était quand même le fruit d'une réflexion, mais d'une manière assez rapide et efficace... Par contre, quelque chose que je n'avais jamais vu est apparu dans la procédure de décision, et ce sera particulièrement visible sur la deuxième journée de championnat que nous bloquerons par la suite : sur certains sites où les gens avaient voté majoritairement pour le débrayage, les non-grévistes n'ont pas respecté la décision majoritaire, et sont quand même allés travailler. Cela veut dire qu'il n'y a plus vraiment de possibilité de tenir une grève, s'il n'y a pas de respect des votes ! Comme dans ce milieu on n'organise pas de piquet de grève.. ».

M : « En plus, pour ne pas faire blocage, on a débrayé en quittant nos postes. Les cadres ne sont pas restés derrière leurs caméras et les opérateurs – monteurs non plus. C'était volontaire de ne pas durcir les choses, mais du coup, sur plusieurs sites dont celui où j'étais, les permanents ou les chargés de production ont été enrôlés pour remplacer quelques postes-clés. Des réalisateurs ont aussi joué les techniciens vidéo, ou ont cadré.

T : « Au bout du compte, sur chaque stade en grève, la moitié des caméras au maximum ont tourné. Malheureusement, même avec parfois seulement une caméra en plan large, Canal + a eu des images et a quand même diffusé les matchs en direct ».

Divisions à l'intérieur du mouvement

J : « Après ce premier samedi de débrayage, une nouvelle réunion de négociation a eu lieu le lundi suivant. Là, les rapports se sont vraiment tendus : déjà entre nous, au sein du collectif des techniciens du sport sont apparues des divergences sur la grève et sur des choix de stratégie. Ensuite avec le collège de employeurs :

- tous nos délégués avaient voté contre la grève et étaient mécontents. Ils ne voulaient pas avoir à défendre devant les employeurs ceux d'entre nous qui avaient fait grève.

- par ailleurs, les directions patronales, qui avaient commencé à jouer la division dès le début en acceptant de lâcher plus de choses aux dits « artistiques » qu'aux dits « non-artistiques » (les assistants), ont commencé, dès le lendemain du premier jour de grève, à black-lister les grévistes, surtout les assistants, plus facilement remplaçables ».

P : « De plus les réunions de négos avec le SNTPCT, qui encadrait surtout les assistants étaient houleuses, car ceux qui avaient suivi le mouvement de lutte depuis 2003 étaient loin de porter ce syndicat dans leur coeur – il avait signé la réforme des annexes 8 et 10 - Le SNTPCT ne supportait pas qu'un collectif soit aux tables de négos et demandait à chaque fois notre sortie. Cela n'a pas aidé à l'union ».

O : « La situation des « non artistiques » était pire que la nôtre : eux travaillaient jusque-là au forfait, sur des salaires de base de 168 euros pour 8 à 12 ou 15 heures par jour. Or dans la nouvelle convention, leur salaire de base dans la grille était de 107 euros sur 8 heures (salaire que le groupe Euromédia//VCF, de Bolloré, appliquait déjà de son côté). Lors des négos, le collège des employeurs a dit aux assistants : on ne peut pas vous augmenter autant que les autres puisque vous gagnez déjà bien plus que le nouveau tarif ! Le collège des employeurs a même été jusqu'à proposer de prendre le salaire de 168 euros comme base non pas sur 8 mais sur 12 heures, de le diviser par 12, et de le multiplier par 8 pour obtenir le nouveau salaire de base/8h : ça donnait 112 euros ! Même en ajoutant des heures supplémentaires, on arrivait difficilement à leur salaire actuel de 168 euros !Les DRH du collège proposaient néanmoins de garantir aux « anciens » salariés le maintien d'un salaire au moins égal à 168 euros, ou 10% d'augmentation, mais pas plus... On a tous traduit ça par : c'est une manière de brider leur augmentation, et les nouveaux entrants, eux, seront embauchés sur la base de 107 euros! (ce qui se vérifiera en partie) ».

S : « A l'issue de cette ultime réunion, après des heures de négociations, nous n'avons rien obtenu de nouveau, sur aucune des autres revendications que nous portions (suppression des salaires inférieurs de la grille, majorations des heures sup', etc..), si ce n'est la promesse que le collège des employeurs retravaille sa copie, et fasse encore un effort sur des propositions plus claires ».

R : « On était fin avril 2008. On avait alors dix jours de délai avant le match suivant pour décider si on lançait un mouvement de blocage plus dur ou pas. Le rendez-vous de négos suivant était à 15 jours de là. On a donc eu dix jours pour discuter de ce que l'on voulait faire collectivement. Et là le mouvement a commencé à se fissurer plus sérieusement ».

J : « D'un côté les plus radicaux, favorables au jeu sur deux plans, l'un qui négocie, l'autre qui met la pression sur le terrain, avec grève d'au moins une mi-temps des matchs, de l'autre nos représentants jouant l'interface avec la direction, qui devenaient soudain muets... et au milieu, les techniciens non « artistiques » très divisés du fait de l'importance du débookage suite à la première journée de grève.

Au fil des jours les désaccords se sont accentués : ceux qui faisaient partie des grosses équipes ont dit : « on a entamé des négociations, il faut attendre de voir la suite, et les deux dernières journées de championnat – un mois plus tard – pour débrayer, la prochaine journée c'est trop tôt ». Et nous on se disait : « en fait ça commence à être difficile pour eux de supporter un certain nombre de pressions ! »

Ils disaient aussi : « pourquoi ne pas accepter la proposition des employeurs en l'état, sur les points qui ne nous conviennent pas, de toute façon nous ne serons pas concernés... » Car les employeurs rassuraient : « pourquoi vous inquiéter, on va continuer à vous payer en tous points comme avant, du fait de votre ancienneté, de votre fidélité etc... » Et les collègues raisonnaient : « si on peut être encore protégés sur une majorité de prestations, ne mettons pas en danger notre futur en menant des actions trop radicales... ». Ceux qui persistaient à vouloir les mêmes règles, les mêmes conditions salariales pour tous, ont commencé à perdre du terrain ».

L'essoufflement de la lutte et les limites de ce type d'organisation.

N « Nous avons alors ré-organisé un référendum sur notre forum internet. Une majorité n'a pas répondu car la crainte devenait grande que le forum soit infiltré et lu par les employeurs. On a alors créé des listes de consultation en dehors du forum, mais cela a considérablement alourdi la communication. De surcroît, des "meneurs" ont été black-listés sur les journées de championnat suivantes. Pour finir, un certain nombre de collègues des petites équipes ont dit : ça suffit, c'est nous, les plus « petits », qui nous faisons black-lister, aux grosses équipes de se bouger, sinon nous on ne débraye pas ! ».

P « Le 3 mai, deuxième journée d'action, le gros match de 17h, n'a pas bougé. Mais une fois encore, envers et contre toute attente, quatre stades ont voté la grève, cette fois sur la première mi-temps ! Et cette fois, sur quelques stades, les cadreurs et opérateurs ralentis sont restés à leur poste, empêchant leur remplacement. Il y a eu à nouveau grève des assistants, et, une nouvelle fois, le personnel permanent a remplacé les grévistes. Canal + a diffusé tous les matchs

amputés d'une bonne partie des moyens habituels, et cela a été épuisant pour les prestataires. Tenir comme cela plusieurs week-ends de suite, dans une telle tension, avec de tels enjeux sur les épaules, ils n'auraient pas pu le faire longtemps.

Malgré tout, l'essoufflement du mouvement a commencé à se ressentir ce jour-là. Sur plusieurs sites, les prestataires ont réussi à retourner des équipes en exerçant un chantage sur le travail à venir en juin (de fait, en province, les locaux n'ont pour la plupart qu'un seul employeur : le prestataire de captations sportives. Ils en sont donc très dépendants) ».

M « Des collègues ont cédé. Sur des stades où le vote avait été majoritairement favorable à la grève, les grévistes se sont retrouvés en minorité. Mais ils ont quand même fait grève. Sur un de ces stades, ils n'étaient plus que quatre à faire grève, sur des équipes d'une quinzaine en général (entre cadres et opérateurs) ».

T « Cette deuxième journée d'action a donc été finalement très dure. Il y a eu beaucoup de souffrance dans les équipes, entre ceux qui voulaient faire grève et n'ont pas pu (black-listés ou minoritaires), ceux qui se sont engueulés par téléphone de stade en stade en disant « pourquoi vous lâchez, il ne faut pas lâcher devant un chantage pareil » etc.. Ça a été très difficile humainement, avec le sentiment que ce que l'on avait dénoncé, à savoir des traitements différents pour chacun, se réinvitait parmi nous, malgré nous. Toujours la même division entre les mieux protégés par les productions, et les moins visibles, les interchangeables, ceux qui ont le plus à revendiquer, le plus de raisons de mener un mouvement dur et sont au final les victimes de la division de ce type de mouvement ».

F « Deux jours plus tard, lors de ce qui sera la dernière réunion avec les employeurs, ceux-ci étaient très sombres et crispés, du fait de la continuation du mouvement de grève, malgré toutes les pressions exercées. Donc dans leurs nouvelles propositions, il y a eu quand même de nettes améliorations, surtout en ce qui concerne les temps de trajet, de déplacement et de voyages... En revanche, malgré des avancées sur papier, les employeurs ont été ce jour-là d'une grande rigidité. Il se sont adressés aux délégués en ces termes : « c'est la dernière fois que nous nous réunissons. Vous nous avez trahi ce week-end, on ne veut plus de situations comme celle-là, êtes-vous être vraiment des représentants de ce mouvement ? Vous n'êtes pas suivis par vos troupes, etc... ».

O « Le collègue a alors posé un ultimatum de 3 semaines à la signature de ce texte comme accord inter-entreprises. Le 17 mai 2008, le maintien des salaires minima trop bas ainsi que d'autres problèmes connexes ne permettront pas qu'on signe. Malgré tout, à la reprise du championnat de foot en août, le collègue des employeurs notifia par écrit au Collectif des techniciens du sport son intention d'appliquer les montants et les modalités d'augmentation accordées, révisables annuellement pendant 3 ans au mois de juillet. Il n'y eut ni réaction ni réponse. Les gens étaient déjà passés à autre chose et le collectif en tant

qu'espace d'organisation n'existait plus. Seul a subsisté un espace d'information. Les limites de notre mode « auto-organisationnel » ont été atteintes vers la fin du mouvement, lors des dernières journées de grève et de négociation avec le collège des employeurs : internet est un allié précieux, pour la rapidité d'échanges et de prises de décision qu'il permet, mais il ne pourra jamais se substituer à des assemblées générales où les points de vue de chacun peuvent être exposés et discutés longuement et en présence. Le mouvement a pâti de ce manque-là. Pour perdurer, il aurait fallu à un moment donné qu'il se structure, étape que les gens n'ont pas voulu franchir ».

Le rapport aux syndicats

P : « Au début il n'y avait qu'un seul syndicat, le SNTR-CGT. Ils ont été là uniquement parce que j'étais en contact avec eux depuis six mois, et les tenais régulièrement informé. Entre temps, des copains techniciens, principalement du rugby, se sont syndiqués, le plus souvent à la CGT, d'autres au SNTPT. Dans le métier, ce sont les deux syndicats considérés comme représentatifs. Ils ont deux façons de fonctionner différentes. La CGT c'est le gros machin multi-cartes, avec ses contradictions. Dans le spectacle, la CGT c'est au moins trois syndicats : le SNTR (syndicat national des techniciens et réalisateurs), le SNRT, pour les permanents et pour les gens du spectacle, le SFA. Ces trois branches de la CGT ont la capacité de signer, et régulièrement, ils ne sont pas d'accord entre eux. Les permanents n'ont pas le même point de vue que les intermittents, les salariés du spectacle vivant sont dans des problématiques encore plus dures que les nôtres, ils ont tendance à accepter des choses plus vite que nous, etc.. Donc c'est un problème pour la CGT. Ensuite ils ont un problème de dogme. La CGT dit : on fait tous le même métier, on devrait tous toucher le même salaire. Je schématise, mais c'est le dogme tel qu'il m'a été présenté, tel que je l'ai compris. Un autre syndicat, le SNTPT, issu d'une scission de la CGT en 1981, syndicat particulièrement implanté dans les secteurs du cinéma et du téléfilm, a rejoint dans un deuxième temps. Il a refusé de venir à la première table ronde sur l'argument que tant que le mouvement ne voudrait pas s'inscrire dans la remise en cause de la convention collective en cours d'homologation, ils ne participeraient pas. Ce syndicat était la cheville ouvrière de l'ancienne convention collective de la prestation AVI (Audio Vidéo Informatique). Il ne faut pas oublier que du fait du paritarisme, les syndicats touchent des sous quand ils créent une convention collective. Chaque fois qu'un syndicat est signataire d'une convention collective, il s'y accroche ensuite comme un arracheur de dents.

En résumé : LE SNTPT s'arquiboutait sur l'ancienne convention collective dont il avait été à l'initiative, en critiquant la signature de celle-ci. La CGT, qui n'avait pas signé l'AVI à l'époque, lui reprochant notamment une grille de salaires trop faible, a accepté de venir aux tables de négociation. Ensuite, la

CFDT est également venue. A partir du moment où cela commençait à prendre de l'ampleur, tout le monde est venu, mais le SNTPT n'est arrivé qu'à la quatrième table ronde, d'une manière très formelle, avec un représentant qui a lu un texte pas très clair, et qui s'est ensuite permis d'enregistrer la conversation à l'insu de tous.

A ces tables se trouvaient face à nous les DRH ou directeurs généraux des sociétés concernées (sept en tout, du groupe Euromédia au groupe Visual TV-AMP,..), et à chaque nouvelle réunion/table ronde on avançait nos propositions, on négociait, enfin comme cela se fait en général quoi ».

Une nouvelle forme de gestion d'un conflit du côté patronal : la formation collégiale

S : « au lieu du rapport paternaliste habituel (avec le directeur de la boîte que l'on voit habituellement sur les terrains), on nous a envoyé un DRH que l'on ne connaissait pas. C'est donc monsieur X, DRH de la S., notre employeur sur les rugbys, qui s'est positionné en tant que DRH, et en tant que négociateur. Chose nouvelle, d'un coup on n'avait plus un rapport direct avec le patron, du style « vous faites chier » « on t'emmerde » etc..on fait grève on fait pas grève.. Là il y avait un intermédiaire, et des négociations à la clé.../. ».

R : « Plus tard, lors du mouvement sur les foots, les employeurs concernés se sont regroupés en collège. Là nous avons eu deux discours de leur part, un discours très paternaliste nous disant : « vous voyez, c'est déjà beaucoup ce que vous avez fait là, vous avez réussi à faire cesser la concurrence entre nous - concurrence pour remporter les marchés du rugby, du foot etc... = vous avez réussi à nous réunir tous ensemble autour d'une table de négociations, magnifique, bravo, vous êtes fantastiques ! etc... Contentez vous déjà de ça ! nous faisant croire qu'ils n'allaient plus se concurrencer et faire du dumping sur les salaires. En tout cas, en ne le montrant pas devant nous.

Dans un deuxième temps il y avait le discours qui agitait la menace du marché global, de la libéralisation à travers la mise en place du marché européen, et nous admonestant : « attention, si vous nous demandez trop, les cars belges sont à nos portes, les espagnols, bientôt les roumains, les anglais, les ci ; les ça, vous êtes les seuls à avoir un système de prise en charge du chômage intermittent, dans les autres pays, les techniciens sont indépendants et font des prestations à la facture, nous-mêmes on peut perdre le marché à cause de vous si vous poussez trop loin etc.. ».

V : « Les nouveaux membres des directions des ressources humaines de ces sociétés ont tous été formés aux pratiques de dérégulation avancée du marché du travail. Ce sont eux qui, pendant les réunions de négociation, enfonçaient le clou ultralibéral, toujours avec beaucoup de douceur, nous disant : « écoutez, ça, on ne l'écrit pas noir sur blanc mais on vous le garantit, on vous garantit de continuer ce qu'on pratiquait avant auprès de ceux qui avaient des acquis

sociaux, mais on ne peut pas l'écrire noir sur blanc... On peut reprendre tel et tel point de la convention collective, mais comprenez bien que ce n'est pas possible de fonctionner autrement et de répondre à vos revendications, aujourd'hui l'ouverture des marchés fait qu'il faut être réaliste, on va fonctionner et avancer ensemble, mais là, il ne faut pas exagérer, on ne peut pas aller plus loin.. »

La nouvelle convention collective : le modèle de la permanence comme cadre de référence de l'intermittence.

S : « Parlons de la nouvelle convention. En fait celle-ci ne détaille pas ce qui concerne les intermittents. La nouveauté est que ce texte prend comme modèle les pratiques d'emploi des permanents (cette convention commence d'ailleurs par la définition des modalités d'emploi des permanents), et tente de nous appliquer - en beaucoup moins d'articles que ceux concernant les permanents- les mêmes règles que celles réservées au travail en CDI, mais avec des cotes mal taillées ../.. C'est ça le grand drame. Ces nouvelles conventions, que ce soit celle-ci – Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement - ou celle de la production audiovisuelle, prennent pour référence le contrat en CDI. Il y a un vrai décalage avec nous qui n'avons pas du tout les mêmes modalités d'emploi. On est pas en CDI, et aussi bien dans les faits que dans l'esprit, ça traduit vraiment des pratiques très très différentes ».

J : « Cette nouvelle convention, tente de calquer la journée de l'intermittent sur celle du permanent et de lui appliquer les règles qui encadrent la permanence : par exemple le permanent n'est pas payé pour se rendre de chez lui à son lieu de travail, donc idem pour nous, l'intermittent ne serait plus rémunéré sur ce qu'ils définissent comme un temps de trajet.

Ce n'est qu'un exemple, mais il y en aurait plein d'autres du même type à citer, concernant les temps de déplacement, de voyage, etc... ».

M : « Pour les CDI les dimanches sont payés 25% de plus et donnent droit à une journée de récupération. Historiquement la transcription pour l'intermittence était jusqu'ici : puisqu'il n'est pas question pour un intermittent de journées de récupération, on vous paie les dimanches double. Souvent les intermittents eux-mêmes ne connaissent pas l'origine de cette norme salariale. Donc quand on leur dit, « les dimanches doubles c'est trop, c'est exagéré, 150% c'est déjà bien, certains sont tentés de dire effectivement... De plus, les techniciens non « artistiques », depuis toujours, ont opté pour une autre position: ils ont accepté les dimanches à 25% comme les permanents, sans bénéficier de l'équivalent de la récup'. Là, les employeurs ont proposé 150% pour tout le monde, en se disant les techniciens vont être contents, et chez les « artistiques », les traitements étant divers et inégaux depuis toujours, certains vont trouver cela avantageux, être intéressés à accepter ».

Quel type de lutte ?

La grève et le débrayage, outils traditionnels des salariés en CDI, sont-ils les outils de luttes les plus adéquats pour des intermittents à l'emploi discontinu et aux employeurs multiples ?

Ces des questions se sont posées au cours de ce conflit, et n'ont pas encore trouvé de réponse.

T : *« Ce mouvement a utilisé malgré tout des moyens qui restent assez traditionnels : votes et débrayages, etc...mais qui ne sont pas suffisamment adaptés à l'intermittence : c'est extrêmement difficile de tenir face à la pression. En 2003, ce sont surtout les blocages qui ont marché, même si c'était un mouvement d'une plus grande ampleur... Là, nous avons fait avec les moyens d'action traditionnels, les difficultés et les divisions qui lui sont propres.. ».*

La « leçon » de l'utilisation des conventions collectives comme armes d'une nouvelle « moralité » patronale :

O : *« le plus ironique dans cette affaire des conventions collectives, c'est la volonté, affichée par la plupart des représentants de ces sociétés de plus de transparence, plus d'honnêteté et de rigueur. On dirait qu' ils copient les représentants de l' État, passés maîtres dans l'art du double langage, qui présentent comme des avancées considérables, des réformes qui relèvent strictement de l'inverse, du dé-tricotage consciencieux de tous les droits sociaux. La référence constante à la Convention Collective par ces représentants en fait des textes soudain dignes du respect dû aux Tables de la Loi ! Sauf qu'un salaire minimum, qui n'est qu'un minimum à ne pas transgresser dans la convention, devient brusquement un maximum irrémédiablement indépassable ! »*

A l'issue du conflit

Dans la lignée du mouvement de 2003, ces deux mouvements de grève, qui se sont déroulés d'octobre 2007 à juin 2008, ont constitué un moment important de formation (ou de confrontation) politique et syndicale d'une majorité de leurs acteurs. Malgré la complexité de ce type de lutte et les difficultés rencontrées sur le terrain, les salariés intermittents ont acquis une réelle expérience et une forme de confiance dans leurs capacités de « nuisance » et d'organisation in situ et à travers les réseaux. Ils ont, de plus, remporté une réelle victoire : une augmentation des salaires.

Cependant, les disparités de traitement perdurent, l'augmentation n'étant pas égale d'un corps de métier à l'autre, n'étant pas élargie d'un type d'émission à un autre, etc.

Le rapport de force - même si des actions collectives comme celle-ci arrivent ponctuellement à l'inverser - reste pour l'instant largement déterminé par le pouvoir des employeurs, qui repose, sur fond de recours malgré tout nécessaire aux intermittents, sur la base d'équilibres subtils et changeants, entre élection (reconnaissance professionnelle, cooptation) et éviction.

Du fait des profondes restructurations qui continuent d'agiter l'industrie audiovisuelle, le champ des revendications salariales reste aujourd'hui ouvert, avec des lignes de front qui se recomposent sans cesse.

Post Scriptum : L'expérience du « Collectif télé »

L'expérience du *collectif télé* reprend les modalités d'action dont nous venons de suivre le développement dans le mouvement de revendication sur le terrain de la prestation de captations sportives pour Canal + : il s'agit d'une lutte spécifique sur un secteur et des métiers particuliers, qui s'organise et prend de l'ampleur en s'appuyant lui aussi sur les réseaux internet et les moyens de communication, et concerne essentiellement les questions salariales et, cette fois, le respect de la Convention Collective de la Production Audiovisuelle, applicable depuis août 2007.

Le conflit autour duquel s'est constitué le *Collectif télé* a démarré en décembre 2007. Il a été provoqué par la décision, brutale et non concertée, prise par une société de production de déclasser tous ses salariés intermittents (dont certains travaillant très régulièrement sur ses programmes depuis de nombreuses années), en les passant d'un statut de cadre à non cadre. Les chef-opérateurs image se sont retrouvés déclarés comme opérateurs image, les chefs-opérateurs de son comme opérateurs son, et les chefs monteurs comme simples monteurs, tous postes non-cadres, ce qui permettait une réduction de la masse salariale d'environ 10%.

En janvier 2009, nous avons organisé une rencontre avec des membres de ce collectif. Nous restituons ici quelques extraits des propos recueillis à cette occasion.

« On a essayé de fédérer un maximum de gens en envoyant des mails et en constituant une liste et un forum internet. Un rapport de force s'est constitué avec la direction. La proposition faite aux collègues était de bloquer la boîte en la boycottant, en refusant de travailler aux nouveaux tarifs proposés. On recommencerait à travailler à nouveau lorsqu'on serait payé aux tarifs de la nouvelle convention collective. Du fait du nombre important de personnes sur le marché du travail de ce secteur, nous avons dû nous procurer les listings des intermittents habituels de la boîte, et avons ainsi pu les appeler pour les mettre au courant de la situation. »

« Outre la liste et le forum, il y a eu des réunions, et tout de suite on a envoyé une avocate aux employeurs. La boîte ne voulait pas négocier, mais ça a bavé dans la presse. Le lendemain, la société a publié un communiqué où elle démentait tout, en disant qu'il s'agissait d'un malentendu. A partir du 1^{er} février 2008, on a été embauchés aux tarifs de la convention collective. »

Le collectif a continué la mobilisation en envoyant à soixante sociétés de production une lettre d'information accompagnée du texte intégral de la convention collective. Le blocage et le boycott qu'ils avaient organisés contre cette première société de production n'ont toutefois pas été réitérés.

Ils continuent à gérer leur blog, qu'ils sont en train de transformer en site, et ont constitué une association pour mieux se structurer.

En septembre 2008, ils ont mené une lutte contre une autre société de production, toujours autour du respect de la convention collective.

La mobilisation du *Collectif télé* vise essentiellement le respect des conditions salariales prévues par la convention collective, et ne s'engage pas actuellement sur le terrain de l'assurance-chômage ou des conséquences de l'application du protocole, même s'ils suivent de près l'évolution des annexes 8 et 10.

« Personnellement je tiens à séparer la question des salaires et la question du chômage. Les Assedic concernent tout le monde, les Assedic fédèrent tout le monde, d'autres professions, les chômeurs, etc., tandis que nos problèmes propres, personne ne s'en occupe. De toute façon, depuis 2007, nous avons perdu 30 % d'Assedic...

Les boîtes les ont utilisées pour magouiller. Certes, s'il faut manifester on manifeste, mais nous voulons vivre de notre travail ».

Autres similitudes avec les conflits sur les captations sportives : la relation avec les syndicats est éminemment pragmatique.

« Nous les avons invités à nous expliquer leur lecture de la convention collective, et cela a été utile. Nous ne sommes ni un syndicat, ni une organisation politique. Nous avons fait une tournée de tous les syndicats et nous prenons contact avec tous les collectifs qui agissent dans nos métiers. »

Dans l'audiovisuel, et notamment dans la télévision, la mobilisation a été toujours difficile. Les intermittents que nous avons rencontrés affirment avoir participé aux manifestations pour la défense du régime d'assurance-chômage des intermittents, mais aussi de ne pas avoir réussi à organiser de grèves ou de blocages. Ils expliquent la faiblesse des mobilisations par les conditions de travail.

« Le spectacle vivant est plus mobilisé parce que ce sont eux qui morflent les premiers... On crève la dalle dans le spectacle vivant, plus que chez nous. C'est un autre niveau de précarité, pire que la nôtre. Mais la vraie raison est que nous n'avons pas de grandes équipes de tournage. Nous sommes trois au maximum, la plupart du temps moins, et la durée de tournage est aussi réduite, de 1 à 5 jours. Nous n'avons pas de grandes équipes qui tournent longtemps comme au cinéma. Nous avons découvert la force de l'action collective pendant le conflit avec cette société. Pendant les sept premiers jours du conflit il y a eu une super dynamique, une hyper énergie sur la liste, on discutait tout le temps, on suivait ce qui se passait en temps réel. C'était excitant ! Nous avons compris l'intérêt de la solidarité à partir de ce point-là. A partir de la capacité à fédérer des gens, on peut bloquer la télévision. Nous avons un pouvoir énorme que nous n'exploitons pas ».