

ou l'insertion sociale prônées sont au rendez-vous. Tout au plus constate-t-on que 40% de l'ensemble des auto-entrepreneurs enquêtés travaillent le week-end et pendant les vacances et près d'un quart avant ou après un autre emploi. De même, on remarque que, lorsqu'ils parviennent à dégager un chiffre d'affaires (seulement près de 60% d'entre eux), celui-ci est de l'ordre de 1 000 euros mensuels en moyenne. Ces quelques premiers indices, qui cachent sans doute des disparités importantes, laissent percevoir des contraintes temporelles fortes et une certaine précarité financière. Pour tous ces auto-entrepreneurs, ce « choix », socialement déterminé et politiquement encadré, pourrait ainsi se révéler être la condition de leur propre exploitation, d'autant plus efficace qu'elle est subjectivement investie et pensée comme une alternative désirable au salariat. ■

Le plein-emploi comme seule alternative à la précarité ?

Les intermittents du spectacle et leurs luttes (1919-2003)

MATHIEU GRÉGOIRE
Université de Picardie,
CURAPP

Lorsqu'on considère, avec le recul historique, les luttes des artistes du spectacle depuis 1919, on est d'abord frappé par trois constantes¹.

Première constante, sur toute la période étudiée, le marché du travail des artistes du spectacle se caractérise par la prégnance de l'emploi intermittent. Dès le début du xx^e siècle, contrairement à l'idée reçue d'un âge d'or de l'emploi stable alimentée par le fantasme d'une tendance séculaire à la précarisation, ces travailleurs connaissent essentiellement des contrats courts, « au cachet », « au service » ou « à la pièce ». Même si le terme « intermittent » ne cristallise pas encore l'identification d'un groupe socioprofessionnel, l'intermittence et l'emploi précaire constituent une réalité qui traverse le siècle. L'idée d'une « crise » et d'une déstabilisation de l'emploi, associée à la nostalgie de temps plus cléments, est notamment récurrente au cours de cette période. Elle est souvent fondée sur un discours mettant en avant l'effet dévastateur pour l'emploi et les salaires de l'entrée sur le marché de toujours davantage de candidats à la carrière artistique, toujours davantage « prêts à tout ». Pour la période contemporaine, cette rhétorique trouve sa forme la plus aboutie chez Pierre-Michel Menger qui, sur la base de séries non représentatives de la Caisse des congés spectacle, entend montrer que cette dynamique de précarisation est aujourd'hui redoublée par l'assurance chômage elle-même².

Deuxième constante, ceux qui luttent pour l'amélioration de la condition sociale des artistes se voient opposer un discours d'une étonnante régularité selon lequel *la précarité ne serait que le revers de la liberté*, et qu'il serait *naturel*, dès lors qu'on tient à son autonomie d'artiste, d'en assumer les conséquences matérielles. C'est par exemple ce qu'explique Michel Guy, secrétaire d'État aux Affaires culturelles, en réponse à la grève lancée en avril 1976 par la Fédération du

1. Cet article est issu d'une recherche socio-historique fondée en particulier sur le dépouillement des archives syndicales de la Fédération du Spectacle CGT et du Syndicat français des artistes-interprètes CGT. Un ouvrage tiré de ce travail est à paraître aux éditions La Dispute début 2013.
2. Menger P.-M., *Les intermittents du spectacle : sociologie d'une exception*, Éditions de l'EHESS, Paris, 2005. Pour une critique empirique de cette théorie, voir : Grégoire M., « Intermittents du spectacle et assurance-chômage : retour sur un diagnostic convenu (1980-2003) », *Connaissance de l'Emploi*, n°74, novembre 2010.

spectacle CGT : « Le goût de créer, de remettre en question, demande un difficile équilibre entre la sécurité et l'aventure. Une telle inquiétude est du reste indispensable à la recherche et au renouvellement ». Selon cette argumentation, l'exposition aux aléas du marché serait le revers de la médaille d'une faible sujétion salariale à un employeur, la précarité garantissant un engagement autonome, gage de bonheur et de créativité. Au-delà de la simple représentation de l'artiste comme saltimbanque, on touche là aux fondements d'une conception plus générale du salariat qui fait de la subordination la contrepartie de la sécurisation matérielle du travailleur. Dans cette perspective, l'artiste serait, dans l'univers des possibles du salariat, celui qui ne consent pas au sacrifice de sa liberté et devrait, par conséquent, renoncer à toute sécurité matérielle.

Mais – troisième constante – l'histoire sociale qui jaillit des cartons poussiéreux des archives syndicales est aussi celle d'une lutte permanente d'artistes résolus à dépasser cette équation liberté-précarité et à s'émanciper de ce principe prétendument naturel qui les condamnerait à la fatalité anhistorique d'une condition salariale de travailleurs libres mais précaires, précaires mais libres. Autrement dit, les artistes intermittents ont, tout au long du xx^e siècle, imaginé, pratiqué et théorisé des voies et des moyens d'échapper collectivement aux vicissitudes d'un marché du travail ouvert, en tentant de concilier leurs aspirations à l'autonomie, d'une part, et à la sécurité matérielle d'autre part. C'est à la présentation rapide de ces « horizons d'émancipation » qu'est consacré cet article.

Là s'arrêtent en effet les régularités. Ce que nous enseigne l'histoire des « horizons d'émancipation » des artistes du spectacle, est avant tout que l'emploi stable et le plein emploi ne constituent pas les seules modalités possibles de dépassement conjoint de la précarité et de la sujétion patronale. Il faut distinguer historiquement trois horizons d'émancipation orientant les artistes du spectacle dans leurs revendications. À chacun correspond un support privilégié : la *corporation* jusqu'au Front populaire, *l'emploi et le plein-emploi* après 1936 et *a fortiori* après-guerre, et la *socialisation du salaire* à partir du début des années 1980.

Maîtriser le marché, solidariser la corporation (1919-1936)

Le premier de ces horizons, qui prédomine de 1919 jusqu'au Front Populaire, repose sur l'ambition de maîtriser le marché du travail par la corporation.

On l'a dit, dans l'entre-deux-guerres, les engagements sont déjà très intermittents. Les difficultés éprouvées par les artistes du spectacle pour accéder à l'indemnisation du chômage dans les années 1930 – qu'on les considère comme « non salariés », comme « chômeurs partiels », comme « saisonniers », ou comme « incontrôlables » – illustrent bien le décalage entre cette main-d'œuvre déjà « hyper-flexible » et le commun des travailleurs qui connaissent des formes d'engagements relativement plus stables. Notons aussi que l'intermittence généralisée peut avoir des implications surprenantes. Par exemple, si les artistes subissent de plein fouet la crise de 1929, ils ne deviennent pas pour autant « chômeurs » à proprement parler. Les ajustements du marché ne s'opèrent pas par l'apparition d'une main-d'œuvre non employée mais davantage par l'éviction totale (lorsque les artistes sont contraints d'abandonner leur carrière) et surtout par l'éviction partielle du secteur (lorsque les artistes sont contraints, à des degrés divers, de trouver à s'engager dans d'autres activités « alimentaires » pour maintenir leur activité d'artiste).

Dans un tel contexte, le risque est naturellement de laisser la concurrence faire des ravages. Pour y répondre, les organisations syndicales jouent le jeu du marché et se donnent pour objectif, à l'instar des *unions* anglo-saxonnes, d'y affirmer leur souveraineté. Comment procèdent-elles ? Précisons d'abord qu'une importante majorité des artistes dramatiques ou lyriques et la quasi-totalité des musiciens sont syndiqués. Cette syndicalisation massive permet d'entretenir un rapport de force sans cesse réactualisé avec les employeurs. En particulier, pour s'assurer les conditions salariales les plus favorables possibles, les syndicats disposent de différentes armes comme *la mise à l'index* des employeurs récalcitrants ou *la mise au pilori* des traîtres et des renégats. Lorsqu'un employeur contrevient aux règles de salaires ou de conditions de travail fixées par l'organisation syndicale, son nom est publié dans le bulletin et il devient interdit à tout syndiqué de travailler pour lui. De même, un artiste qui outrepassa la discipline syndicale est mis au pilori dans le bulletin et ne peut plus jamais travailler avec un camarade, ce qui signifie sa mort professionnelle. Ainsi par exemple, pouvait-on lire dans le bulletin de l'Union des artistes en 1930 : « Certains unionistes persistent à accepter les offres de ces clochards. Signer avec ces malandrins, c'est prolonger une agonie malfaisante. Si tous les unionistes faisaient leur devoir, en refusant impitoyablement leur concours, il y a belle lurette que les directeurs mis à l'index auraient disparu

de la circulation théâtrale. [...] Et comme nous ne pouvons pas les atteindre directement, c'est vous, mauvais unionistes, que nous nous efforcerons d'atteindre ». C'est en empêchant les employeurs de disposer d'une main-d'œuvre n'obéissant pas aux règles syndicales que les syndicats de musiciens ou d'artistes tentent de réguler par eux-mêmes le marché.

Parmi ces stratégies syndicales de maîtrise du marché, il faut toutefois bien distinguer entre deux grandes options³. La première – le syndicalisme obligatoire – est portée par les syndicats de musiciens (CGT en province, autonome à Paris). Cette stratégie ambitieuse vise à rendre obligatoire l'adhésion et donc la discipline syndicale pour *tous* les artistes, aussi médiocres ou marginaux soient-ils. Visant un taux de syndicalisation proche de 100%, elle permet de discipliner l'ensemble de la main-d'œuvre face aux employeurs tout en maintenant le marché ouvert à ceux qui désirent s'y engager. Au contraire, la seconde option – la fermeture malthusienne, dont la licence professionnelle est l'instrument le plus fort – est portée par les acteurs dramatiques, lyriques et cinématographiques de l'*Union des Artistes*. Pour eux, la volonté de maîtrise syndicale du marché implique l'élimination d'une partie de la main-d'œuvre en imposant une licence professionnelle. Certes, l'objectif, à l'instar des musiciens, est que tous les professionnels partagent une discipline commune. Mais là où les musiciens procèdent par inclusion de tous, les comédiens opèrent par élimination de ceux qui « encombrant la profession » (alors que « l'agriculture a besoin de bras »...). Le diagnostic de l'*Union des Artistes* sur les origines des difficultés que connaissent les acteurs ne laisse guère place à l'ambiguïté : l'absence de barrière à l'entrée et l'encombrement de la profession en sont les seules causes. Le salut de la profession passe par la mise à l'écart de ceux qu'elle considère comme des amateurs, parce qu'ils ne respectent pas les tarifs, parce qu'ils sont médiocres ou parce que ce sont des voyous qui s'adonnent aux « plus louches combinaisons ». C'est là l'objectif de la licence professionnelle mise en place en 1929 (mais dont le fonctionnement effectif est un échec).

Signalons enfin que cette solidarisation de tous sur le marché du travail a aussi pour corollaire la solidarisation de tous hors du marché : c'est très largement la corporation qui sert alors de support à la protection sociale à travers la mise en place de mutuelles, de caisses de chômage, de cercles d'entraide, etc.

Avec ce premier horizon d'émancipation, il n'est pas question de lutter contre l'intermittence ou contre le marché. Il

3. Cf. Grégoire M., « La clôture comme seule protection ? Syndicats du spectacle et marché du travail dans l'entre-deux-guerres (1919-1937) », *Sociologie du travail*, 2009, 51-1, p.1-24.

n'est pas question de stabiliser l'emploi ou de promouvoir le plein-emploi. Il s'agit au contraire, à la manière des *professions* au sens anglo-saxon, de rendre viables le marché et l'intermittence, en maîtrisant le rapport de force avec les employeurs par une discipline et une solidarité collectives de la corporation.

Stabiliser l'emploi et promouvoir le plein-emploi (1936-1979)

Le deuxième horizon d'émancipation, qui domine durant la longue période qui s'étend des conventions collectives étendues de 1937 à la fin des années 1970 peut se résumer à un mot d'ordre : l'emploi. Comme l'écrivait Jean Darcante, secrétaire général du Syndicat National des Artistes, dans le bulletin de janvier 1956 : « Nos problèmes ? Il y en a toujours un qui domine tous les autres : le plein-emploi ».

Après-guerre, les questions auxquelles les artistes du spectacle se trouvent confrontés n'ont guère changé de nature : le marché du travail demeure caractérisé par son ouverture, par l'intermittence et l'instabilité des engagements, par le spectre du bi-professionnalisme ou par des situations intermédiaires entre amateurisme et professionnalisme. Mais les solutions envisagées sont radicalement nouvelles.

L'emploi comme mot d'ordre se décline en trois grands objectifs.

Il s'agit d'abord d'encadrer le marché du travail dans des règles, au-delà du laisser-faire d'avant-guerre. Le travail syndical est en particulier tourné vers l'élaboration, la négociation et l'extension de conventions collectives qui s'imposent à tous, contrairement aux « contrats-types » de l'entre-deux-guerres qui n'engageaient que les signataires. L'homologation étatique et, *a fortiori*, le pouvoir d'extension, permettent de résoudre l'essentiel : ils suppriment, au moins sur le papier, ce qui était jusque-là le souci majeur des salariés, c'est-à-dire le respect des tarifs et la crainte de la concurrence par les prix. Alors que le respect des tarifs renvoyait avant-guerre la main-d'œuvre à une continuelle réactivation de la discipline corporative, c'est désormais l'emploi lui-même – le contrat de travail – qui est l'objet d'un encadrement normatif conventionnel garanti par l'État. Pour la protection face à « l'adversité », les artistes du spectacle étaient, dans la période précédente, renvoyés à d'hypothétiques solidarités corporatives ; l'emploi devient – par le biais de la cotisation sociale – le support d'une protection sociale avancée fondée

sur une solidarité à l'échelle du salariat tout entier. En même temps, cette construction de droits étendus pour le salariat s'opère très largement sur le modèle de l'emploi stable, ce qui marginalise les intermittents et fait, pour la première fois, de l'intermittence un handicap à combattre.

La deuxième ligne de force de cet horizon d'émancipation est la promotion du plein-emploi. Alors qu'on considérait auparavant qu'il fallait adapter les effectifs à un niveau de production donné auquel on ne pouvait rien, on considère désormais qu'il faut adapter le niveau de production aux capacités productives, c'est-à-dire fournir du travail à tous et ce, tout en respectant des niveaux de salaire dignes. Les revendications portent ainsi désormais sur le niveau de la production elle-même. D'une gestion de la pénurie de débouchés, on passe ainsi à une revendication d'élargissement des débouchés en promouvant une politique volontariste de développement et de promotion du théâtre, du cinéma, de la musique, etc. Il convient d'assurer suffisamment de travail pour que personne ne soit écarté et que chacun puisse vivre de son métier. « Les artistes ne veulent pas mourir de la mort du théâtre » : c'est en se battant pour la défense de la production, et donc souvent pour la prospérité de leurs employeurs, que les salariés entendent défendre leurs propres intérêts.

À côté de l'objectif de plein-emploi de tous, on promeut aussi le plein-emploi de chacun en revendiquant d'une part la stabilisation de l'emploi (dont l'emploi permanent, à « l'allemande », constituerait l'idéal) et d'autre part la pleine reconnaissance, en tant qu'emploi, de l'ensemble des activités de travail. Comment en effet penser qu'il suffirait de créer des emplois pour venir à bout de taux de chômage qu'on évalue parfois à 80% ? Le sous-emploi que dénoncent les syndicats ne relève pas seulement d'un manque de travail, mais aussi d'une trop faible reconnaissance, en tant qu'emploi, de nombreuses situations de travail. Il s'agit de faire admettre que tout travail mérite d'être reconnu, non seulement par un salaire mais surtout comme emploi. Le travail au noir, tout comme l'ensemble du travail invisible, doivent disparaître en tant que tels en donnant lieu à emploi. Symétriquement, le non-emploi doit être assimilé à du non-travail et n'entraîner aucune rémunération : on travaille ainsi à une structuration de l'amateurisme, les amateurs devant rester purement amateurs, c'est-à-dire se livrer à une activité de loisir purement bénévole.

Ce dernier objectif d'identification stricte du travail et de l'emploi n'est en réalité jamais atteint. Au contraire, le

travail déborde l'emploi de toute part, en particulier dans l'après-1968. Pour des artistes mus d'abord par l'intérêt intrinsèque des productions (et considérés comme des « idéalistes » par le syndicat), l'engagement dans le travail prime souvent sur le respect du droit. Dans ce contexte, les syndicats ont le plus grand mal à faire reculer le « travail au noir » et craignent, à la fin des années 1970, une généralisation du bi-professionnalisme ou d'un rapport dilettante à une activité que seuls des « fils à papa » ou « des femmes de PDG », pourraient pratiquer.

Défendre la socialisation du salaire (depuis 1979)

Avec la montée en puissance, à partir de la convention Unedic de 1979, des « annexes 8 et 10 » – le régime d'indemnisation spécifique des intermittents – l'objectif de « banalisation » salariale et la quête du plein-emploi pour les artistes du spectacle s'émeussent profondément. Ils laissent place à la défense d'un modèle dans lequel les ressources de chacun sont massivement socialisées. Au début des années 2000, il est ainsi habituel qu'un intermittent indemnisé perçoive moins de la moitié de ses ressources en salaire direct. C'est un horizon d'émancipation fondé sur la socialisation du salaire qui constitue, à partir des années 1980, le facteur essentiel de mobilisation des artistes.

Pourtant, l'histoire de ce régime d'indemnisation montre que personne n'a, à l'origine, ni pensé ni voulu cette socialisation du salaire. Certes, on doit ce système au combat syndical mené par la CGT et en particulier par le Syndicat français des artistes-interprètes (SFA) à la fin des années 1970. Mais il s'agit pour eux d'un pis-aller. « S'ils subissent la règle de *l'intermittence de l'emploi*, ils ne sont pas pour autant des *chômeurs permanents* installés de bonne grâce dans *l'assistance sociale* » écrit, par exemple, Robert Sandrey, leader historique du SFA dans un rapport de 1984. Ayant combattu depuis des années pour le plein-emploi, on comprend que Sandrey considère alors avec circonspection l'idée de dépendre de ressources issues de l'assurance-chômage. Du reste, malgré un rôle déterminant dans la lutte des intermittents pour la défense de leur régime d'indemnisation, le SFA et la Fédération du Spectacle CGT, demeurent très attachés à la promotion de l'emploi jusqu'à aujourd'hui.

Ce sont d'autres acteurs, comme la Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France (CIP-IDF), qui mobilisent massivement les intermittents en théorisant et

en assumant un horizon d'émancipation qui se départit radicalement de l'objectif de plein-emploi. « Seuls les droits sociaux collectifs garantissent la liberté des personnes, la continuité du travail hors période d'emploi, la réalisation des projets les plus improbables, la diversité, l'innovation. [...] Le dynamisme, l'inventivité et l'audace qui caractérisent l'activité reposent sur cette indépendance voulue et conquise à travers la solidarité interprofessionnelle. [...] Flexibilité et mobilité n'ont pas à impliquer précarité et misère »⁴, écrivent par exemple ses porte-parole en 2003.

Ce nouvel horizon d'émancipation relève non pas d'une construction abstraite, mais de la théorisation de pratiques qui ont émergé peu à peu du dispositif et des potentialités émancipatrices de la socialisation du salaire. En effet, pragmatiquement, les salariés intermittents du spectacle trouvent dans le dispositif d'indemnisation du chômage des potentialités alternatives à la fermeture professionnelle développée dans l'entre-deux-guerres ou à la promotion du plein-emploi développée après-guerre. L'existence d'un important flux de revenu socialisé modifie en effet la relation salariale elle-même. L'intermittent, par une ressource qui déborde le marché, se soustrait – partiellement – à l'arbitrage entre autonomie et sécurité. Les enquêtes qualitatives⁵ montrent ainsi comment, par le rééquilibrage partiel de l'asymétrie salariale qu'il opère, le milliard d'euros annuel d'indemnisation des intermittents constitue le socle économique d'un contre-pouvoir professionnel qui se traduit non seulement par l'affaiblissement de l'injonction au travail subordonné, mais aussi par la dissolution de la figure de l'employeur et par un pouvoir accru des salariés dans la définition même de la production.

Pour conclure, suivre sur près d'un siècle – des premières grèves générales du spectacle de 1919 au mouvement de 2003 – les combats des artistes du spectacle est fort instructif pour le présent. Lutter contre la précarité de l'emploi ne signifie pas nécessairement promouvoir le plein-emploi de tous et de chacun comme le suggèrent les nostalgiques des « Trente Glorieuses ». D'autres voies sont possibles. Avant que l'emploi et le plein-emploi ne se constituent comme supports de droits sociaux étendus, les salariés n'étaient pas totalement dépourvus. L'horizon d'émancipation corporatiste des artistes de l'entre-deux-guerres (mais on pourrait aussi prendre des exemples contemporains dans le monde anglo-saxon ou dans des professions « constituées ») montre

4. *Le Monde*, 30 août 2003.

5. Corsani A. et Lazzarato M., *Intermittents et précaires*, Éd. Amsterdam, Paris, 2008. Grégoire M., « L'intermittent du spectacle : une mise en perspective historique », in M.-Ch. Bureau, A. Corsani (dir.), *Un salariat au-delà du salariat ?*, PUN, Nancy, 2012.

une autre manière de défendre conjointement sécurité matérielle et autonomie des travailleurs. Surtout, la défense du salaire socialisé des intermittents depuis une trentaine d'années fait entrevoir un horizon d'émancipation nouveau fondé sur un rapport libertaire au marché du travail et sur une déconnexion forte entre emploi, travail et salaire. ■