

Droit, non droit et dérogation dans le cinéma français

Samuel Zarka

▶ **To cite this version:**

Samuel Zarka. Droit, non droit et dérogation dans le cinéma français. La dérogation, le droit et le travail (XIXe-XXIe siècle), Chatefp, Sep 2018, Paris, France. pp. 41-54. hal-02433597

HAL Id: hal-02433597
https://cnam.hal.science/hal-02433597

Submitted on 9 Jan 2020

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

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

Samuel Zarka
Doctorant en sociologie, laboratoire LISE Conservatoire national des arts et métiers

Droit, non droit et dérogation dans le cinéma français

L'histoire du droit du travail en France est fréquemment présentée comme le passage d'un droit protecteur pour les salariés à un droit de la flexibilité au service des entreprises[1]. La première période (1936-1982) serait organisée autour du principe de faveur, la seconde (1982-2016) autour de la dérogation *in pejus*[2]. La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 radicaliseraient ce tournant en faisant basculer la définition du droit du travail de la loi vers l'entreprise.
Ma contribution propose d'interroger ce récit à la lumière d'un exemple singulier, la production cinématographique. La population enquêtée est celle des ouvriers et techniciens intermittents embauchés au projet par des sociétés de production[3].

En première approche, cette branche se présente comme le lieu d'une pratique du droit très souple. La convention collective des techniciens de 1950, issue d'une première rédaction en 1937, est restée la référence du secteur jusqu'en 2012. Mais sa non extension[4] a progressivement donné lieu à une pratique des salaires minima comme plafond (et non comme plancher) ; en parallèle, l'allongement des durées du travail jusqu'à 60 heures par semaine est devenu une norme pour un certain nombre de postes, en sens inverse du caractère « exceptionnel » qui conditionne l'autorisation de cette durée par l'inspection du travail. Les pratiques de travail des ouvriers ont globalement suivi la même trajectoire.

Suite à plusieurs années de très difficile négociation, une nouvelle convention collective, commune aux techniciens *et* aux ouvriers, est signée en 2012 puis étendue. Ce texte semble donner une formalisation juridique aux usages antérieurs. Elle abandonne la référence à la journée de huit heures pour lui préférer une gestion modulable de la durée de travail et comprend un dispositif dérogatoire aux salaires minima, accessible pour les films à petit budget (qui constituent environ deux tiers des productions[5]). On peut voir dans ce texte la victoire de la flexibilité.

Pourtant l'expérience des salariés et des syndicats invite à nuancer cette lecture, en mettant l'accent sur la mise en visibilité du travail que permet la convention collective étendue, le décompte des durées du travail qui appréhende mieux la réalité de l'activité, ainsi que le caractère officiel des nouvelles règles de salaire, favorisant une sortie du gré à gré dans sa fixation. Enfin, pour les syndicats, le dispositif de dérogation aux salaires minima apparaît comme une concession temporaire, dans le cadre d'une mise à niveau des budgets de films sous une période de cinq ans après l'extension.

Les appréciations des professionnels amènent ainsi à interroger la signification que revêt la dérogation en situation. On proposera ainsi une restitution du sens de chaque accord pour les acteurs partie prenante de la négociation, à travers une comparaison inter-temporelle attentive au contexte productif et à l'environnement institutionnel. À partir de cet exemple, il sera possible d'envisager des pistes plus générales d'appréhension de la signification du droit du travail dans les transformations du salariat.

---

[1] Robert CASTEL, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995 ; Laurent WILLEMEZ, *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant, 2006.

[2] Mireille POIRIER, « Négociation collective : arrêter le massacre. Première partie : La négociation collective, reflet des finalités du droit du travail », *Le Droit Ouvrier*, n° 775, février 2013 ; et « Négociation collective : arrêter le massacre. Deuxième partie : La négociation collective vecteur d'altérations en droit du travail », *Le Droit Ouvrier*, n° 777, février 2013.

[3] Les comédiens sont dans la même situation d'emploi, mais ne font pas l'objet de l'enquête.

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

[5] René BONNELL, *Le financement de la production et de la distribution cinématographiques à l'heure du numérique*, rapport au Centre National de la Cinématographie (CNC), 2013.

L'exposé procède en trois temps. Un retour sur les conventions collectives signées dans les années 1930 permettra en premier lieu d'établir la genèse des dérogations négociées. Un deuxième point reviendra sur la normalisation des pratiques dérogatoires à partir des années 1950. Suivra enfin une analyse de la lecture que font les acteurs des dispositifs dérogatoires issus de la négociation collective récente.

Cet article s'appuie sur une recherche en thèse de sociologie portant sur l'institution du travail dans le cinéma. Il peut être situé dans le prolongement des travaux précurseurs de Yann DARRÉ[6] sur l'histoire sociale du cinéma en France, tout en privilégiant une perspective socio-historique[7]. Croisant approche par l'organisation et approche par le droit, l'enquête recourt à un matériau d'archives, d'entretiens avec des professionnels en exercice et le suivi de plusieurs négociations collectives contemporaines au Ministère du Travail.

1. De la question du temps de travail à la pratique de la dérogation (années 1930)

Dans le cinéma, la définition de dérogations négociées à la durée légale du travail est envisagée dès le Front populaire, lors de l'écriture des premières conventions collectives. Les tournages ont alors principalement lieu au studio. Celui-ci fournit une prestation technique : il loue ses équipements à des sociétés de production qui lui sont extérieures et investissent ses locaux le temps de la réalisation d'un film (quelques semaines). On a donc deux entreprises, studio et société de production, qui collaborent dans la fabrication du produit. Chacune d'elles amène son personnel : le personnel artistique et technique (réalisateur, opérateurs, décorateurs, costumiers, etc.) est employé par la société de la production, les ouvriers (construction, électricité, machines) sont employés par le studio[8]. De ce fait, les ouvriers expérimentent un ancrage spécifique dans le studio, celui d'un emploi d'exécution dans un établissement identique, alternativement aux techniciens qui connaissent la variation du lieu de travail et des modalités de production, en fonction du budget alloué, de la composition des équipes, des demandes du metteur en scène.

À l'époque, la plupart des studios sont situés dans les départements de la Seine et la Seine-et-Oise. Pour un producteur, et corrélativement pour le réalisateur, un tournage se présente comme une équation : faire entrer un programme de travail (les plans à tourner mobilisant les équipes artistiques, techniques et ouvrières) dans un budget limité. La résolution de cette équation implique le plus souvent l'allongement de la durée journalière de travail des équipes. En outre, l'intensité du travail s'inscrit dans une activité cyclique : aux périodes creuses (locaux vides) succèdent des périodes denses (plusieurs tournages en simultané dans les grands studios, travail de nuit). Un témoignage du Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film (SGTIF), affilié à la CGT, dont l'ancrage est principalement ouvrier, présente ainsi leurs conditions de travail en 1935 :

> Le travail dans les studios est des plus pénibles pour tous. Il est quelquefois de dix, de douze et seize heures par jour. Les machinistes, peintres et électriciens travaillent le plus souvent la nuit. Les studios sont mal ventilés. La chaleur qui se dégage pendant les prises de vues est intolérable pour les hommes qui commandent les lampes près des passerelles. Ils sont brusquement soumis à de violents courants d'air provoqués par les ventilateurs qui aspirent l'air vicié. Les peintres des studios travaillent généralement au pistolet, on ne leur donne jamais d'antidote. […] Les machinistes travaillent constamment dans la

[6] Yann DARRÉ, *Histoire sociale du cinéma français*, Paris, La Découverte, 2000 ; « Esquisse d'une sociologie du cinéma », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 161-162, 2006, p. 122-136.

[7] Sur la distinction entre histoire sociale et socio-histoire : Gérard NOIRIEL, *Introduction à la socio-histoire*, Paris, La Découverte, 2008.

[8] Cette présentation schématique, empruntée à BENGHOZI et NICOLAS, ne tient pas compte des variantes empiriques que connaît l'essor productif du début des années 1930, avec par exemple l'engagement à l'année par certains studios de certains chefs de postes ou vedettes ; cf. Bertrand NICOLAS et Pierre-Jean BENGHOZI, « Stratégie individuelle ou mimétisme. L'organisation des studios de cinéma », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 46, 1995, p. 84-97.

poussière des décors. À tous ces travailleurs une consolation, le chômage périodique, car ils ne travaillent pas plus de deux cent jours par an[9].

Durées de travail, conditions d'activité (sécurité, hygiène) et chômage périodique apparaissent ainsi comme les principaux enjeux revendicatifs pour le syndicat. Or c'est la question du temps de travail qui va se constituer en principal point de conflit, à l'occasion de la rédaction des conventions collectives du Front populaire.

Signé le 23 juin 1936[10], le contrat collectif des ouvriers des studios (et laboratoires) indique que la «durée maximum du temps de travail est celle légale » (art. 19). Sont supprimés le travail de nuit, les jours fériés et le dimanche. Les heures supplémentaires sont aussi supprimées, sauf dans le cas de «travail urgent »[11]. Cette élimination des heures supplémentaires, permettant théoriquement de gagner plus[12], doit être comprise dans plusieurs dimensions interdépendantes, lisibles dans la presse syndicale : la défense du salaire pour 40 heures (payées 48), complétée par la revendication d'une échelle mobile, et la lutte contre le chômage par le partage du travail.

Toutefois, durant l'année 1937, en l'absence de décret d'application propre aux studios et malgré l'extension du contrat collectif (le 2 juillet), la mise en œuvre des 40 heures oppose ouvriers d'une part, employeurs des studios et sociétés de production d'autre part ; il faut ajouter à ce second groupe le syndicat des techniciens, dit des « artisans français du film »[13], au sein duquel les réalisateurs sont en position de prescripteurs. De fait, le temps d'un film, techniciens et ouvriers travaillent ensemble, les règles s'appliquant aux uns engageant les autres. Or, selon l'historienne Morgan LEFEUVRE, « certains réalisateurs, habitués à travailler assez tard dans la nuit, [voient] d'un très mauvais œil l'application stricte de la journée de huit heures »[14]. Dans cette défiance, on peut reconnaître la problématique équation « programme de travail/budget limité ». Enfin, une campagne de presse très agressive est menée contre les 40 heures dans la presse corporative, parlant de « folie » et de « sabotage »[15].

La collectivité des salariés est donc clivée et « aucun accord définitif n'est véritablement trouvé »[16]. En situation, les nouvelles règles sont pratiquées de manière variable, en fonction de la taille des studios et de la capacité locale des ouvriers à les faire respecter. « Si certains studios, disposant d'un personnel nombreux et fortement syndiqué, comme c'est le cas à Joinville ou à Billancourt, parviennent à faire appliquer à peu près correctement les nouvelles règles, l'arbitraire et la loi du producteur règnent encore dans les petites structures, dans lesquelles les ouvriers et techniciens n'ont pas les moyens de se mobiliser »[17].

En outre, le 15 novembre 1937 voit la signature d'une convention propre aux salariés des sociétés de production. Signé par le syndicat des techniciens (ex-artisans du film) côté salariés, rallié à la CGT, le texte est soutenu par la Fédération du spectacle (de tendance réformiste) qui trouve là l'occasion de s'affirmer dans le cinéma, alternativement au syndicat des travailleurs du film (SGTIF), affilié à la Fédération de la chimie (de tendance révolutionnaire). Cette convention des techniciens ne fait pas

---

[9] Cité dans le rapport de Maurice PETSCHE publié en annexe au procès-verbal de la séance du 28 juin 1935 de la Chambre des députés, n° 5583, Session de 1935, p. 7-8 ; Archives Nationales (AN), Conseil National Économique, CE 115.

[10] Publié dans *Le Travailleur du film*, 27 juin 1936 ; Archives départementales de Seine-Saint-Denis, Fédération Nationale du spectacle CGT, 65 J 52.

[11] Les heures supplémentaire sont alors étroitement limitées à une par jour, avec clause de récupération : entre x1, 25 et x2 le temps dépassé selon les cas.

[12] Le texte n'indique pas de taux de majoration.

[13] Fédération Nationale des Syndicats d'Artisans Français du Film.

[14] Morgan LEFEUVRE, *De l'avènement du parlant à la Seconde Guerre mondiale : histoire générale des studios de cinéma en France (1929-1939)*, thèse de doctorat en histoire du cinéma, sous la direction de Michel MARIE, Université Sorbonne Nouvelle, 2013, p. 620.

[15] *Ibid.*, p. 617 et suivantes.

[16] *Ibid.*, p. 619.

[17] *Ibid.*, p. 622.

mention du travail en studio, le texte se contentant de cadrer le temps de travail en extérieur (art. 9). Pour l'essentiel, il mentionne la possibilité de travailler jusqu'à 12 jours consécutivement « compte tenu des imprévus ». Le travail de nuit est décompté en heures supplémentaires et donne lieu à des récupérations majorées pour la plupart des salariés[18] (art. 11). L'organisation du temps de travail y est donc définie de manière alternative aux dispositions de la loi du 20 juin 1936 sur la durée du travail, largement reprises par le contrat collectif des ouvriers. Au contraire, la convention des techniciens voit s'affirmer les prérogatives du groupe de pression favorable à la souplesse du temps de travail. Dans ses mémoires, la scripte Jeanne WITTA témoigne des arrangements des productions, entre jours ouvrés et jours de fermeture des studios, pour articuler des règlementations du temps de travail hétérogènes[19]. Par surcroît, cette convention inclut la possibilité d'abaisser les minima salariaux dans le cas de films de court métrage (moins de 1800 mètres), tandis que plusieurs dispositions assurantielles sur les salaires rencontrent des difficultés d'application[20].

Le débat touchant l'extension de cette convention qui est mené au sein du Ministère du Travail est dominé par la question de la faible représentativité du syndicat des techniciens, face au syndicat ouvrier qui porte un projet de convention alternatif[21]. La question de la dérogation à la durée légale du travail passe ainsi au second plan. Le débat est finalement tranché en faveur du syndicat des techniciens, appuyé par la Fédération du spectacle et les producteurs[22]. L'extension de la convention, par un décret du 3 août 1938, entérine ses dispositions.

Ce retour sur les années 1930 révèle ainsi deux appréhensions de la manière dont doit être formalisé le temps de travail sur un tournage, ce qui se traduit en un clivage entre différents groupes professionnels. Pour la collectivité des employeurs et des réalisateurs militants, la durée du travail doit s'adapter à la diversité des conditions de financement et de mise en chantier des films, tandis que, pour la collectivité ouvrière, le droit doit limiter le temps de travail effectué de manière hebdomadaire dans un même établissement. Que le droit conventionnel soit calqué sur la loi des 40 heures ou conçu de manière largement alternative dans le cadre d'une dérogation négociée, la pratique du droit dépend finalement de l'occasion de son application — le studio ou hors studio — et de la capacité de la collectivité ouvrière à faire respecter les durées de travail qu'elle considère acceptables.

2. La normalisation du temps de travail technicien après-guerre

L'Occupation puis la Libération voient l'affirmation des techniciens comme profession (au sens anglo-saxon du terme), tandis que les collectivités ouvrières de studio connaissant un affaiblissement relatif. En effet, à la fin des années 1940[23], les studios licencient l'ensemble de leur personnel fixe, pour limiter leur activité à la location de plateaux nus, d'ateliers et de bureaux, ainsi qu'à l'entretien de ces installations[24]. Détaché des studios, le personnel ouvrier est dorénavant embauché le temps d'un film par les productions. Ses modalités d'emploi se rapprochent ainsi de celles des techniciens. Toutefois il ne faut pas voir dans cette évolution la désintégration des collectivités ouvrières. Si l'établissement n'est plus fixe, le mode de composition des équipes se maintient : généralement choisi par le chef opérateur, un chef de poste, comme le chef machiniste, compose lui-même son équipe d'assistants. Le

[18] Gagnant moins de 2 000 francs par semaine.
[19] Jeanne WITTA-MONTROBERT, *La Lanterne magique : mémoires d'une script*, Paris, Calmann-Lévy, 1980, p. 108.
[20] Morgan LEFEUVRE, *De l'avènement…*, *op. cit.*, p. 620 et suivantes.
[21] Au demeurant, ce projet est plus contraignant en matière de temps de travail de formation des équipes par les producteurs. AN, Ministère du Travail, Conventions collectives, F[22] 1605.
[22] AN, Ministère du Travail, Conventions collectives, F[22] 1606.
[23] À partir de 1946 selon Bertrand NICOLAS, « Logique d'entreprise ou logique professionnelle ? Pratiques syndicales des ouvriers du cinéma », in Pierre-Jean BENGHOZI et Christian DELAGE (dir.), *Une Histoire économique du cinéma français (1895-1995). Regards franco-américains*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 298 ; au début des années 1950 selon Jacques et Max DOUY, *Décors de cinéma. Un siècle de studios français*, Paris, Editions du Collectionneur, 2003 (1ère éd. 1993), p. 136. Voir aussi le rapport de Lucien AGUETTAND, de 1952, Cinémathèque Française, 113 B7.
[24] Bertrand NICOLAS et Pierre-Jean BENGHOZI, « Stratégie individuelle ou mimétisme », *art. cit.*

fonctionnement est le même pour l'équipe de décoration[25]. On peut ainsi supposer que le déracinement des travailleurs du studio a eu pour contrepartie de renforcer le contrôle ouvrier dans la constitution des équipes, en substitution de l'établissement. Autrement dit, que l'affaiblissement de la logique d'entreprise renforce la logique professionnelle des ouvriers[26].

En parallèle, les techniciens se constituent en bastion corporatif, mais selon des modalités plus élaborées. À partir de juillet 1951[27], une carte d'identité professionnelle est rendue obligatoire pour exercer la plupart des fonctions techniques et artistiques sur une production. Cette carte réhabilite une institution revendiquée depuis les années 1930 par différents groupements de techniciens, puis instaurée dans une première version sous l'Occupation. La carte avait alors une fonction de limitation du chômage dans l'industrie visée et d'éviction des « juifs »[28]. Après-guerre, la redéfinition de ses critères d'octroi est intrinsèquement liée à l'activité d'un syndicat CGT des techniciens devenu hégémonique[29]. Chaque département technique définit ainsi la carrière possible à travers les différents échelons d'un métier. La qualification professionnelle acquise est dès lors attestée par la possession de la carte, qui concerne au total plus de trente postes d'assistants et chefs. Elle est délivrée par le directeur du Centre National de la Cinématographie (CNC, créé en 1946), après avis d'une commission paritaire réunissant producteurs et techniciens.

En faisant bénéficier ses titulaires du monopole d'accès aux postes de travail, la carte garantit la stabilité du niveau de qualification, malgré la discontinuité des engagements auprès d'une pluralité d'employeurs. Situés au sommet de chaque corps de métier, les chefs de postes maîtrisent la composition de leur équipe (assistants et chef ouvrier). Bien que délestée de sa fonction antisémite, la carte conforte, lors de sa réintroduction, les positions de pouvoir acquises par les techniciens ayant bénéficié du vide créé par la chasse aux travailleurs juifs et/ou étrangers durant l'Occupation[30].

Au préalable, le syndicat des techniciens a signé, le 30 avril 1950[31], une nouvelle convention collective avec la Chambre syndicale de producteurs qui existait avant-guerre. La conclusion de ce texte se situe dans la foulée de la loi du 11 février, qui renoue avec la liberté de négociation entre syndicats d'employeurs et de salariés, suite à la période de dirigisme allant de la guerre à l'après-guerre[32]. Toutefois la connaissance des conditions de négociation de cette convention est rendue difficile par la rareté des sources. La presse syndicale aurait disparu[33], tandis que le principal périodique patronal se contente d'une mention factuelle de la signature[34]. Par ailleurs, dans le cadre du retour à la concurrence, la priorité de la période va à la sanctuarisation des conditions de financement et d'exposition des films produits par des producteurs basés en France : c'est la lutte contre l'accord BLUM-BYRNES,

---

[25] Jacques et Max DOUY, *Décors de cinéma…*, *op. cit.,* chapitre 6.

[26] Bertrand NICOLAS, « Logique d'entreprise… », *art. cit.*

[27] Centre de documentation du CNC, *Bulletin d'information du Centre National de la Cinématographie*, n° 19, juillet-octobre 1951 ; Janine RANNOU, « Un système de réglementation professionnelle en crise : la carte d'identité professionnelle de la cinématographie », *Formation emploi*, n° 39, 1992 date la carte grâce à la décision règlementaire du 27 février 1952.

[28] Décision n° 4 du Comité d'organisation de l'industrie cinématographique (COIC), publiée dans *Le Film*, n° 19, 5 juillet 1941, p. 3-4.

[29] Cette hégémonie perdure notamment du fait que la Fédération du Spectacle CGT ne connaît pas de scission de syndicats Force ouvrière en 1947.

[30] Techniciens qui ont pu par ailleurs mener une activité résistante ; cf. Jean-Pierre BERTIN-MAGHIT, *Le cinéma sous l'Occupation. Le monde du cinéma français de 1940 à 1946*, Paris, Olivier Orban, 1989.

[31] Convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique du 30 avril 1950. Legifrance.gouv.fr.

[32] La loi de 1950 reconduit le principe de l'extension issu de 1936 et réserve aux syndicats le monopole de la négociation, sous réserve de représentativité. Voir Marie-Laure MORIN, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p. 179-191 ; et Jean SAGLIO, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications, France, 1900-1950 », *Travail et emploi*, n° 27, 1986, p. 18.

[33] C'est ce qu'indique Kristian FEIGELSON, *La Fabrique filmique. Métiers et professions*, Paris, Armand COLIN, 2011, p. 50, note 2.

[34] *La Cinématographie française*, n°1360, 6 mai 1950, p. 5.

aboutissant à l'inauguration d'un fonds de soutien à l'industrie cinématographique en 1948[35]. Je propose néanmoins une lecture de la convention de 1950 à la lumière des sources de droit préexistantes — en prenant en compte notamment, à partir de la loi du 25 février 1946, le port de la majoration des huit premières heures supplémentaires à 25 %, et à 50 % au-delà, dans la limite de 20 heures par semaine, après avis des organisations ouvrières et accord de l'inspection du travail[36].

Dans cette convention, la durée du travail tient de nouveau une place de choix, en rassemblant des dispositions pour le studio comme pour les extérieurs. Pour le studio, le texte rappelle la durée légale du travail (40 heures, art. 51). Deux heures supplémentaires par semaine sont possibles (art. 66), payées double. Le travail de nuit et le travail en roulement sont interdits. On retrouve donc l'essentiel du texte ouvrier de 1936, complété d'une majoration précise des heures supplémentaires. Pour les extérieurs, les dispositions de 1937 sont reprises et détaillées. La période de travail peut encore être « étendue à douze jours consécutifs ». « Au-delà du sixième jour ininterrompu », l'allongement de la période de travail fait l'objet d'une indemnité au titre de la « fatigue » (art. 74). On voit donc se confirmer une pratique extensive du temps de travail en extérieur. De plus, la durée *quotidienne* de huit heures de travail en extérieur offre la possibilité d'un dépassement de deux heures par jour, avec des majorations alternatives à ce que dit la loi : les six premières heures sont payées au tarif simple, les suivantes au tarif double (art. 67). Le caractère permissif de ces majorations avalise les dépassements de la durée de travail légale comme étant une norme. Cette permissivité concerne aussi le travail nocturne qui peut durer cinq nuits consécutives, avec une pondération par des majorations conséquentes (jusqu'au tarif double ; art. 68 et 71).

Ce faisant, le texte de 1950 préfigure les dispositions de la convention applicable aux « ouvriers indépendants des studios », c'est-à-dire embauchés par les sociétés de production, conclue en 1960[37]. Dans le cas d'un travail en studio (qui n'est donc plus employeur), ce texte énonce des dispositions presque identiques à celui des techniciens (art. 21-23)[38]. Pour les extérieurs, la subordination aux techniciens est claire : « il pourra être fait un nombre d'heures supplémentaires suffisant pour permettre à l'équipe technique de réaliser le tournage prévu au plan de travail ». Les huit premières heures supplémentaires font l'objet d'une « dérogation générale » (art. 24). C'est seulement après 48 heures de travail que la prolongation doit faire l'objet d'un « accord entre le producteur et les délégués de production ». S'ajoute à cela la possibilité d'allonger la semaine de travail jusqu'à douze jours consécutifs pour les extérieurs éloignés[39], et celle de travailler le dimanche si le scénario l'exige. Les limites de ces dispositions sont les suivantes : ne pas « porter le total des heures effectives à plus de douze par jour » (y compris l'installation du matériel) ; ni « porter le total de la durée hebdomadaire du travail à plus de soixante heures ». Diverses majorations viennent pondérer ces durées de travail (par exemple, tarif double le dimanche ; art. 31).

Un accord signé le 29 mars 1973[40] revoit ou précise les majorations dues aux techniciens et ouvriers dans le sens d'un dépassement des niveaux définis par la loi : par exemple, pour les deux groupes, majoration à 100 % de toute heure de travail quotidienne effectuée au-delà de la dixième heure. Mais c'est pour les ouvriers que ces majorations sont les plus favorables, rendant possibles d'importants cumuls (dépassement et/ou sixième jour et/ou nuit, donnant couramment lieu à doublement ou au

[35] Patricia HUBERT-LACOMBE, *Le cinéma français dans la guerre froide: 1946-1956*, Paris, L'Harmattan, 1996.
[36] Loi du 25 février 1946 sur la rémunération des heures supplémentaires, *JORF*, 26 février 1946, p. 1663.
[37] La convention collective nationale des ouvriers indépendants des studios de la production cinématographique date du 1er août 1960. Legifrance.gouv.fr.
[38] Deux heures supplémentaires par semaine sont possibles, plus une demi-heure par jour pour la « mise en place du matériel le matin » et le « rangement le soir » (tarif simple) (art. 24).
[39] Les extérieurs sont en effet découpés en quatre zones : Paris (A), près de Paris (B), loin de Paris (C) et étranger (D).
[40] Accord national du 29 mars 1973 : « Dispositions particulières à la convention collective nationale du 30 avril 1950 » et « du 1er août 1960 ». Cet accord inclut aussi des dispositions pour les artistes interprètes et acteurs de complément. Archives privées.

triplement du salaire horaire)[41]. On peut ainsi voir dans cet accord le support de la formation d'une éthique ouvrière orientée vers l'addition des majorations. « On travaille beaucoup mais on gagne bien notre vie »[42].

Ce retour sur les années 1950 à 1970 fait ainsi apparaître une mise en cohérence entre différents accords et conventions, inscrivant les populations ciblées dans une codification très proche de l'organisation du temps de travail[43]. Les textes présentent un net partage entre dispositions relatives aux studios, d'une part, et aux extérieurs, d'autre part. Ces derniers font l'objet d'une possibilité quasi-identique d'allonger les périodes de travail à douze jours consécutifs et de facilités portant sur l'effectuation des heures supplémentaires. Alors que le tournage en studio entre dans une phase de marginalisation (qui dure jusqu'aux années 1980), c'est donc la norme du temps de travail des techniciens en extérieur qui s'impose sur les tournages, ce que les équipes ouvrières concèdent à travers les majorations qui leur sont dues dorénavant. Cependant aucun de ces accords n'a jamais été étendu, ce qui limite à terme leur portée aux sociétés adhérentes à la Chambre syndicale des producteurs. Compte tenu du manque de sources sur cette question, différentes hypothèses sont apparues dans les entretiens avec des représentants syndicaux actuellement en exercice pour expliquer ces non extensions. Première explication : les dispositions relatives aux heures supplémentaires, si elles correspondaient aux pratiques de tournage, étaient exorbitantes au regard du droit commun et rendaient l'extension impossible (par exemple, les six premières heures supplémentaires payées au tarif simple pour les techniciens). Deuxième explication, plus simple : « les producteurs refusaient l'extension ». Toutefois, quelle qu'en soit la raison, l'absence d'extension a permis d'avaliser la dérogation en matière de temps de travail par la voie contractuelle. Cette souplesse, s'inscrivant dans un secteur se dotant par ailleurs d'institutions professionnelles solides touchant la maîtrise du marché du travail et l'investissement, fait apparaître le travail dans le cinéma comme relevant de normes spécifiques, par exception au droit commun.

3. La dérogation au service de la diversité des budgets (années 1980 et suivantes)

Les accords signés entre 1950 et 1973 sont restés les références du secteur jusque dans les années 2000. Toutefois leur non extension en a altéré le sens, donnant progressivement lieu à une pratique des salaires minima comme plafond et non comme plancher. En outre, dans un entretien mené courant 2018, un inspecteur du travail situé à Paris nous a indiqué que la délivrance de l'autorisation d'allongement des durées du travail jusqu'à 60 heures par semaine sur les tournages est courante, en sens inverse du caractère « exceptionnel » que doit revêtir en principe une telle autorisation. Entre-temps, les dispositions issues d'une nouvelle convention collective, commune aux techniciens et ouvriers, qui a été signée en 2012 semblent avoir formalisé ces pratiques de rémunération et de durée du travail. Dans le sillage de la loi du 4 mai 2004[44] favorisant les dérogations conventionnelles, le nouveau texte semble ainsi consacrer la pérennisation d'une flexibilité sectorielle endémique. Toutefois l'analyse que les professionnels en exercice font de ce texte invite à nuancer ce jugement, en considérant les transformations connues par le contexte productif et l'environnement institutionnel depuis les années 1950. La mise en place du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle au début des années 1980 comme le financement en continu de l'activité de production par les chaînes de télévision ont redéfini le secteur en profondeur. La problématique de négociation porte dorénavant moins sur la limitation du temps de travail que sur la reconnaissance des durées effectuées et sa rémunération complète, ainsi que sur la stratification du financement des films.

3.1. Vers de nouvelles conventions sectorielles

Dans le cinéma, les accords issus des années 1950 entrent en crise à partir du milieu des années 1980, comme par un effet pervers des obligations de financement vers le cinéma et l'audiovisuel incombant

[41] Les majorations sont légèrement moindres pour les extérieurs éloignés (C et D), tout en dépassant le droit commun.
[42] Entretien avec un responsable syndical, 2015.
[43] Tout en mettant à l'écart les ouvriers des usines de tirage.
[44] Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, *JORF*, 5 mai 2004, p. 7983, texte n °1.

dorénavant aux chaînes de télévision[45]. En effet, les sommes allouées suscitent la création d'entreprises de production, non engagées par les conventions collectives existantes. Pour les jeunes sociétés, ces conventions apparaissent comme des références indicatives, respectées uniquement par les productions adhérentes à la Chambre syndicale des producteurs ou ayant réuni des moyens financiers conséquents. Mais la convention « sert aussi de référence pour des entreprises qui, elles, n'ont pas les moyens et qui vont simplement prendre ça comme un plafond et ensuite provoquer une décote »[46]. « Les gens sont payés à -20 % du salaire nominatif », niveau « auquel ils sont habitués »[47]. Sur des productions à petit budget, la dégringolade peut aller jusqu'à « -50, -80. Ça arrivait jusqu'à -80 %, c'est-à-dire 20 % du tarif, sur de toutes petites productions, de tout petits films »[48]. En 2012, ces films peu, voire très peu financés représentent la majorité de la production annuelle (62 %[49]).

Deux études du CNC[50] permettent de produire une image de la décote des salaires, à l'heure où reprend la négociation d'une convention collective du cinéma. Il en ressort un net décrochage des salaires moyens pour les films à moins de 2,5 millions d'euros[51]. De plus, on constate des différences sensibles (jusqu'à 40 %) pour un même individu d'un film à l'autre, y compris sur des films d'une même tranche de coût, ce qui peut être compris comme l'expression d'arbitrages situés et/ou du gré à gré. À ces variations individuelles il faut ajouter les variations cachées, que peuvent masquer des informations produites sur une base déclarative, notamment en termes d'heures de travail non déclarées.

Cette pratique des salaires s'accompagne de la normalisation des 60 heures hebdomadaires pour un certain nombre de postes, notamment les chefs de poste, les équipes de décoration, de régie ou de montage. Or la non rémunération de l'intégralité des heures effectuées est un motif récurrent des entretiens menés avec des professionnels en exercice. S'y substituent parfois des solutions forfaitaires (notamment dans le cas des ouvriers). Enfin, il est d'usage de ne signer son contrat de travail qu'*au terme de la période de travail*, ce qui entraîne pour les salariés une incertitude permanente sur la durée qui sera effectivement travaillée. Autant de pratiques qu'on retrouve dans le secteur de l'audiovisuel, désignant les sociétés de production réalisant des films, séries ou documentaires pour la télévision. Dans le vide conventionnel, les normes du cinéma y constituent longtemps la référence[52]. Enfin, au fil des années, la carte d'identité professionnelle ne garantit plus la maîtrise du marché du travail : ses critères d'acquisition, définis après-guerre, sont devenus inadéquats au parcours réel des techniciens entre cinéma et audiovisuel, fiction et documentaire[53], donnant lieu à des pratiques légales de dérogation, mais aussi à des tactiques de contournement[54]. Finalement, la carte est discrètement abrogée à l'été 2009[55].

C'est dans ce contexte que plusieurs conventions collectives sont négociées, signées et étendues, pour le personnel artistique, technique et ouvrier de la production audiovisuelle tout d'abord, entre 1999 et 2007; pour celui du cinéma ensuite, entre 2012 et 2015. Le paysage syndical s'est recomposé. Côté

---

[45] En particulier par les décrets mettant en application la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication. S'ajoute à cela une pluralité de dispositifs plus modestes comme les Soficas (sociétés d'investissement destinées à la collecte de fonds privés défiscalisés) ou le financement régional.

[46] Entretien avec le Délégué général de l'Association des producteurs de cinéma, ex-Chambre syndicale, 2014.

[47] Entretien avec un premier assistant réalisateur, 2014.

[48] *Ibid*.

[49] René BONNELL, *Le financement..., op. cit.*, p. 21.

[50] CNC, *Coûts des rémunérations dans le budget de production des films de fiction en 2006. Bilan statistique des films d'initiative française ayant reçu un agrément de production entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006*, 2007 ; et *Rémunérations des ouvriers et des techniciens dans la production cinématographique (Analyse qualitative)*, octobre 2007.

[51] CNC, *Rémunérations des ouvriers et des techniciens dans la production cinématographique…*, *op. cit.*

[52] Les chaînes peuvent toutefois inclure des dispositions pour les salariés intermittents qu'elles emploient directement, notamment sur les émissions de flux ; tandis qu'une convention collective des entreprises publiques (A2, FR3, INA, SFP, etc.) comporte une annexe intermittents, mais très au-dessous des dispositions du cinéma.

[53] Entre autres possibilités de travail, comme les émissions de télévision.

[54] Janine RANNOU, « Un système de réglementation professionnelle en crise », *art. cit.*

[55] Ordonnance du 24 juillet 2009, *JORF*, 25 juillet 2009, p. 12438, texte n° 39.

salariés, le syndicat CGT des techniciens du cinéma[56], incluant dorénavant l'audiovisuel, est exclu de la Fédération nationale du spectacle en 1982, du fait de son refus de revendiquer une convention collective unique pour les deux activités - visant en cela à préserver le primat du cinéma. Compte tenu du syndicat historique des techniciens (accompagnés de leurs équipes ouvrières, qui quittent donc le syndicat ouvrier CGT) un autre syndicat de techniciens est créé en remplacement au sein de la Fédération[57].

Ce conflit interne est contemporain de la création d'une commission mixte paritaire (CMP)[58] de l'audiovisuel, accueillant les producteurs de cette jeune branche comme interlocuteurs patronaux. Cette commission, qui doit produire une convention collective, piétine jusqu'en 1999. Selon le récit d'un actuel responsable CGT, un accord sur les salaires est finalement conclu entre les employeurs, la CGT[59] et la CFDT (représentative malgré une très faible présence de terrain) au terme d'une grève générale d'une semaine sur les plateaux. Cet accord a la particularité de différencier les niveaux de salaire en deux barèmes, l'un considéré comme élevé et reprenant globalement les minima applicables dans le cinéma, l'autre, plus faible, étant applicable aux productions moins dotées financièrement. Cet accord, étendu en 2000, sert de base à la rédaction d'une convention collective complète, qui voit le jour en 2007.

Ce précédent légitime la revendication de l'extension d'une convention collective pour les techniciens et ouvriers travaillant dans le cinéma[60]. Toutefois le processus est plus laborieux. Sur injonction du Ministère du Travail, une CMP est réunie en 2005. Côté salariés, les syndicats sont les mêmes que dans l'audiovisuel, le syndicat autonome des techniciens (ex-CGT) et la CGT se disputant le leadership de la négociation[61]. Côté employeurs, une pluralité d'organisations agrège des intérêts contrastés, allant d'une multitude de petits producteurs aux groupes intégrés[62] combinant la production de films, la distribution et l'exploitation. Entre ces deux extrêmes se trouve l'Association des producteurs de cinéma (ex-Chambre syndicale) et d'autres organisations de taille diverse. Au cours du débat, les tensions se concentrent sur les niveaux de salaire, comme le résume cet article de presse en 2007, dont le contenu est confirmé par l'ensemble de mes entretiens :

> La redéfinition de la grille des métiers (dont toutes les activités de post-production, par exemple, sont absentes) ne semble guère poser problème. En revanche, la question des minima salariaux et de leurs majorations (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.) cristallise les passions[63].

Suite à plusieurs années de très difficile négociation, une convention collective de la production cinématographique est signée en janvier 2012, par les grands groupes côté employeurs, la CGT et le syndicat autonome côté salariés[64]. À partir de cette date, les organisations patronales non signataires mettent un œuvre une formidable énergie contre l'extension du texte : proposition de convention alternative avec l'appui de la CFDT, appel à un médiateur défavorable au texte signé, etc. Côté salariés, la réplique passe par la médiatisation des conditions de travail sur les plateaux, avec comme temps fort la dénonciation du tournage de *La Vie d'Adèle,* d'Abdelatif KECHICHE.

---

[56] Syndicat national des techniciens et professionnels du cinéma et de la télévision, SNTPCT.

[57] Le Syndicat national des techniciens et réalisateurs, SNTR-CGT. Il fusionne avec le SGTIF moribond en 2012, pour donner le Syndicat des professionnels et des industries de l'audiovisuel et du cinéma, SPIAC.

[58] C'est-à-dire réunissant des représentants des salariés et des employeurs, ainsi qu'un ou plusieurs représentants de l'État (en général un inspecteur du travail) présidant les séances.

[59] SNTR + SGTIF + syndicat des réalisateurs (SFR) et des artistes interprètes (SFA).

[60] À la même époque que dans l'audiovisuel est signée une convention pour la « prestation technique », désignant les sociétés prestataires des productions. Je n'ai pas encore pu évaluer la portée de cette convention.

[61] Les critères de représentativité en vigueur au moment de la négociation font place à plusieurs autres organisations (CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, Solidaires).

[62] Gaumont, Pathé, UGC, MK2.

[63] « Convention collective du cinéma : un désaccord qui dure », *LesEchos.fr*, 15 mai 2007.

[64] Peu après la signature, le SNTR et le SGTIF fusionnent en un syndicat unique, le Syndicat des professionnels des industries de l'audiovisuel et du cinéma (SPIAC-CGT).

L'article du *Monde* consacré à cet épisode reprend un tract CGT publié le jour de la présentation du film à Cannes, le 23 mai 2013 :

> Le Spiac-CGT évoque des « journées de travail de 16 heures, déclarées 8 ». Sur certains postes, il y aurait eu des « journées de travail de 11 heures, payées 100 € bruts, alors que 100 € nets avaient été promis ». Sont pointés, aussi, des « horaires de travail anarchiques ou modifiés au dernier moment », avec « convocation par téléphone pendant les jours de repos ou pendant la nuit, modification du plan de travail au jour le jour ». « Les gens ne savaient pas le vendredi soir s'ils allaient travailler ou non le samedi et le dimanche suivant ».
> […] Le syndicat conclut : « Ces pratiques indignes montrent bien la nécessité d'une convention collective étendue »[65].

Sont ainsi mis en cause le non-paiement des heures effectuées, les changements impromptus dans l'organisation du temps de travail, mais aussi les exigences intenables du réalisateur et une forme d'agression contre la dignité des membres de l'équipe. En parallèle, de nombreuses associations professionnelles se sont créées depuis le début de la négociation collective (association des assistants réalisateurs fondée en 1998, des monteurs en 2002, des scripts en 2005, etc.[66]) et elles adoptent un discours vigoureux en faveur de l'extension. Ainsi, ce sont avant tout les techniciens qui mènent la bataille de la convention, au nom de l'ensemble de la collectivité de travail (ouvriers inclus). Après de multiples délais, la convention est étendue le 1er juillet 2013. Mais, énième coup de théâtre, dans la nuit du 8 octobre 2013, une séance de négociation extraordinaire se déroule à la Direction générale du Travail. Sous les pressions du Directeur du Travail et des producteurs opposés au texte, les syndicats de salariés sont contraints de valider un assouplissement de la convention.

3.2. La dérogation étendue

L'analyse que je fais de ce texte se fonde sur la lecture qu'en propose le président de l'association des directeurs de production dans une revue professionnelle en juillet 2013[67]. S'appuyant sur l'expérience du contrôle de gestion et de construction des films tel qu'il s'exerce dans le cinéma, cette analyse vise à appréhender les changements que la nouvelle convention est amenée à engager dans les pratiques professionnelles. Ce directeur de production indique ainsi que le texte abandonne la référence à la journée de huit heures, pour prendre en compte l'ensemble du temps de présence sur les lieux du tournage, dans la limite quotidienne de 13 heures. Il commente, indiquant qu'il est dorénavant possible de moduler les journées de tournage, laissant plus de temps à la préparation certains jours et davantage aux prises de vues d'autres jours. Le dépassement des 48 heures par semaine demeure possible, avec l'aval de l'Inspection du Travail. Les heures supplémentaires s'apprécient à la semaine. S'ajoute à ces dispositions l'introduction d'heures d'équivalence, qui « permettent, en tournage, de ne pas rémunérer de 1 à 4 heures hebdomadaires, selon les postes »[68].

La lecture que le directeur de production donne de la nouvelle convention laisse ainsi transparaître la formalisation d'usages antérieurs. Le fait que le repos minimum entre deux journées soit « désormais » de 11 heures laisse entendre que ce temps pouvait être plus court antérieurement[69]. Que les heures supplémentaires soient décomptées à la semaine « comme aujourd'hui » traduit un usage non codifié en 1950. S'agissant des 60 heures, il indique encore : « Les expériences actuelles montrent […] qu'un refus est loin d'être systématique », traduisant de nouveau l'usage. Il ajoute : « on peut espérer que l'existence de la Convention collective rende plus facile ces dérogations ».

---

[65] « Une manifestation contre les conditions de tournage de la vie d'Adèle », *LeMonde.fr,* 23 mai 2013.
[66] Mais encore, sans être exhaustif : les régisseurs en 2006, les métiers du costume et métiers du son en 2009, les métiers du décor en 2012, les mixeurs en 2016 et les accessoiristes de plateaux en 2018.
[67] *Lettre de l'AFC,* hors-série, juillet-août 2013, p. 42 ; *afcinema.com*.
[68] Les heures d'équivalence sont décomptées individuellement « sur une enveloppe de 45 à 47 heures de présence par semaine de 5 jours ». Ce dispositif ne change pas la limite hebdomadaire.
[69] Bien qu'il se fût agi, déjà, d'une norme communautaire (directive européenne sur le temps de travail, 2003/88/CE).

Cette analyse est publiée à l'été 2013, son rédacteur sachant que le texte peut encore évoluer à cette date, compte tenu de l'opposition de certains employeurs. C'est sans doute pour cette raison qu'il ne s'attarde pas sur l'introduction dans la convention d'une double grille de salaire, réélaborant le dispositif préexistant dans la convention de l'audiovisuel. De fait, la formalisation de cette grille dérogatoire a largement conditionné l'issue des négociations la nuit du 8 octobre 2013. Suivant l'avenant qui en résulte, sont finalement éligibles à cette grille dérogatoire les films de cinéma au devis de moins de 3,66 millions d'euros (à peu près la moitié des films) dans une proportion maximale de 20 % de la production annuelle ; tandis que les films de moins d'un million d'euros sont exclus du champ de la convention[70]. Cette grille diminue les minima salariaux d'une majorité de fonctions, de 6 % à plus de 50 % pour les plus élevés[71]. Enfin, la valorisation des heures supplémentaires est plafonnée à +100 %, ce qui rabote principalement les rémunérations ouvrières, dont la baisse est partiellement compensée par la hausse des minima salariaux. La mise en place d'un intéressement aux recettes d'exploitation, pour pondérer ces restrictions, reste largement superfétatoire aux yeux des salariés, l'exploitation de la plupart des films étant très peu rentable. L'ensemble du dispositif, dit « annexe III », a une durée de 5 ans après l'extension, correspondant théoriquement à une mise à niveau des budgets de films et devant permettre son abrogation[72].

Les dispositions de cette annexe, tout comme les conditions de sa signature, permettent de conclure qu'elle traduit les priorités des employeurs d'abord opposés à l'extension. Après coup, les principaux syndicats de salariés font le constat des concessions faites à ces derniers. Toutefois ils voient aussi la portée que l'extension confère à la nouvelle convention. Elle constitue à leurs yeux un acquis considérable. En effet, le caractère obligatoire du texte favorise la mise en visibilité du travail, à travers un décompte du temps de travail qui, en principe, correspond mieux à la réalité de l'activité. De plus, le caractère officiel des nouvelles règles de salaire doit favoriser la marginalisation du gré à gré. La grille dérogatoire est vue non seulement comme un dispositif d'affaiblissement des salaires, mais encore comme une concession temporaire, permettant le paiement de *toutes* les heures, y compris sur les petites productions. L'ensemble de ces apports rend la flexibilité formalisée par le texte acceptable au moment de son instauration.

Pourtant, côté réalisateurs, ces dispositions conventionnelles donnent lieu à une lecture radicalement distincte. La réaction de la Société des Réalisateurs de Films (SRF)[73] face à l'extension du texte illustre ce point. Le 14 mars 2014, quelques mois après que les parties prenantes de la négociation ont stabilisé les termes de la nouvelle convention, la SRF émet une requête en intervention volontaire devant le Conseil d'État, en soutien à une requête déposée antérieurement par la CFDT et un syndicat de publicitaires[74], demandant l'annulation de l'extension[75]. Le cœur de l'argumentation des réalisateurs tient dans le passage suivant :

> Il s'est avéré que l'extension de la Convention collective au 1er juillet 2013 pourrait avoir des conséquences potentiellement désastreuses sur les films à petit ou moyen budget, ceux que l'on appelle en langage courant les « films d'auteur ». Ceci, d'une part, parce que les surcoûts de production corrélatifs,

---

[70] Dans le vide conventionnel, c'est le Code du travail qui s'applique.

[71] Les plus bas niveaux de salaire (à moins de 500 euros/semaine, correspondant aux postes de stagiaires) ne sont pas concernés.

[72] En outre, l'avenant du 8 octobre 2013 élargit le montant du crédit d'impôt cinéma pour les productions éligibles à l'annexe III. Ce crédit d'impôt, créé en 2004, passe de 20 à 30 %. Ses conditions d'octroi sont encore considérablement élargies en 2016.

[73] Créée en 1968, la SRF vise à « défendre les libertés artistiques, morales et les intérêts professionnels et économiques de la création cinématographique et à participer à l'élaboration de nouvelles structures du cinéma » (la-srf.fr). Une autre organisation importante, la Société civile des Auteurs Réalisateurs Producteurs (l'ARP, créée en 1987), n'a pas manifesté de réticence équivalente à celle de la SRF devant l'extension de la convention collective. Ceci indique une pratique différenciée des salaires selon les segments professionnels, la SRF réunissant surtout les réalisateurs se posant comme « auteurs » au sens de la Nouvelle Vague ; voir Yann DARRÉ, *Histoire sociale du cinéma…*, *op. cit.*

[74] L'activité des sociétés de films publicitaires est inclue dans la convention de la production cinéma.

[75] Les autres syndicats d'employeurs s'étaient retirés de cette requête avec la signature de l'avenant du 8 octobre 2013.

> entre autres, aux heures de transport, aux majorations des heures supplémentaires et des heures de nuit, prévues dans l'accord collectif pourraient mettre en péril l'existence même d'un grand nombre de ces films ; d'autre part, parce que cette convention collective n'est pas suffisamment adaptée aux spécificités artistiques du secteur ou au caractère prototypal des œuvres[76].

On voit que la question centrale est celle des « coûts », correspondant explicitement aux majorations, et, en filigrane, au paiement de toutes les heures à des niveaux règlementés. Dans les deux cas, ces dépenses seraient non adaptées « aux spécificités artistiques du secteur ou au caractère prototypal des œuvres »[77]. En réponse, d'autres réalisateurs publient pour soutenir la convention, et situer le débat sur le terrain du budget des films : « C'est tous unis que nous devrions nous battre pour que tous les films, sans exception, soient correctement exposés et financés »[78]. Cette polémique retarde l'extension définitive du texte et de l'avenant à mai 2015, avec l'appui du Ministère du Travail.

Mais, rétrospectivement, on peut voir dans ce discours des opposants l'annonce des épreuves que va connaître l'application de la convention. Un courrier rédigé en mars 2018 par les métiers associés du décor en rend clairement compte[79]. Adressé par les équipes aux chefs décorateurs, eux-mêmes constitués en association[80], ce courrier fait état d' « inquiétudes » au sujet du « non-respect du nombre d'heures travaillées au sein des équipes déco ».

> Dans le long métrage comme dans la fiction télé nous constatons que les heures effectuées par les équipes décoration […] dépassent généralement le nombre d'heures légales en préparation comme en tournage. Même s'il n'est pas toujours possible de payer les heures supplémentaires, les périodes de repos compensatoires sont de plus en plus difficiles à mettre en place et restent anecdotiques.

Ce questionnement se poursuit en évoquant le rapport entre taille des équipes et temps de travail. « Temps de préparation raccourci, plans de travail de plus en plus instables, équipes réduites… Tout cela ne nous permet pas de mener à bien notre travail et de servir les exigences d'un tournage ».

Ainsi, au regard des débats des années 1930 et 1960, le courrier des équipes de décoration suggère une redéfinition de la problématique salariale sur les productions. La question du chômage, omniprésente à l'époque et jusqu'à l'instauration de la carte professionnelle, est absente ici. En effet, il est probable que la mise en place du régime d'indemnisation spécifique aux intermittents du spectacle dans les années 1980 ait fait décroître l'acuité de ce problème, du moins pour les salariés y accédant[81]. Cependant on peut faire l'hypothèse selon laquelle la normalisation de cette indemnisation durant plus de trente ans aurait favorisé un affaiblissement des pratiques de rémunération directe, notamment par le non-décompte de certaines heures de travail. Il ne tenait dès lors qu'à une brusque et profonde dégradation des conditions d'indemnisation, à partir de l'accord d'indemnisation de 2016[82], pour déclencher une

---

[76] Lire la requête en intervention volontaire au soutien de la requête 371-732, p. 5, https://www.convention-collective-cinema.com/IMG/pdf/recours_srf_cfdt.pdf.

[77] Cette requête est déposée dans le prolongement du renouvellement contesté du bureau de la SRF le 15 juin 2013 qui donne la majorité à des adversaires virulents de la convention. Sur la contestation de la légitimité du nouveau bureau, voir *Lettre de l'AFC*, *op. cit.*, p. 18.

[78] « Fausse route », texte collectif de réalisateurs ; https://www.convention-collective-cinema.com/Fausse-route.html.

[79] J'ai pris connaissance de ce courrier par l'intermédiaire des métiers du décor associés (MAD). Qu'ils soient remerciés pour m'avoir laissé en exploiter le contenu dans cet article.

[80] Association des chefs décorateurs de cinéma (ADC).

[81] La plupart des techniciens de la décoration disent qu'il leur suffit d'un ou deux films par an pour renouveler leurs droits ; cette facilité d'accession aux droits est toutefois à relativiser en fonction des postes de travail, les durées d'emploi pouvant fortement varier de l'un à l'autre.

[82] L'accord relatif au régime d'indemnisation des intermittents du spectacle passé en 2016 entre organisations professionnelles d'employeurs et de salariés a eu pour effet, entre autres modifications des règles antérieures, de provoquer l'allongement du délai d'indemnisation dans certaines conditions. Dans un communiqué publié sur sa page Facebook le 8 octobre 2018, veille d'une manifestation interprofessionnelle, le syndicat CGT du secteur ciné-audiovisuel évoque ainsi « les "sur-franchises'' qui pénalisent les salariés qui se sont battus pour obtenir de "bons'' niveaux de salaires dans la production cinématographique et audiovisuelle ». Source : https://www.facebook.com/SPIAClacgt/ ; consulté le 8 octobre 2018.

action collective afférente aux salaires directs, comme le montre le cas des décorateurs. En creux, leur courrier nous renseigne ainsi sur la pratique de la convention collective de 2012-2015 : bien qu'elle présente des conditions d'application extrêmement souples en matière de mise en adéquation du temps de travail et des rémunérations, son extension ne garantit pas son application. À cet enjeu le courrier des décorateurs ajoute le non-respect des repos compensatoires, le sous-effectif et l'intensité de travail induite[83]. Il s'ensuit que le paiement des heures effectuées ou du moins sa récupération, la réduction des durées de travail, enfin sa meilleure distribution dans une équipe plus nombreuse se présentent comme conditions d'acceptabilité de la continuation du travail. La revendication ne porte donc pas tant sur la limitation de la flexibilité du droit positif que sur l'application de ce droit. En complément, un entretien[84] effectué au cours de l'enquête indique que les conditions de travail pointées dans ce courrier réfèrent à tout type de fiction, petit budget comme gros budget. Au-delà de la seule question du financement des films, récurrente dans les publications professionnelles[85], cela appelle à mieux connaître les conditions de dotation des différents postes de dépenses. Cette connaissance reste à produire.

Conclusion : la dérogation dans la dynamique du travail

Le retour que j'ai proposé sur la pratique du droit dans la production cinématographique ne permet pas de dire que ce dernier, censément protecteur des salariés, se serait affaibli depuis les années 1950, notamment du fait des dérogations conventionnelles. Au contraire, j'ai rappelé l'existence de telles dérogations, négociées entre techniciens et employeurs, dès les années 1930, ce qui occasionne à l'époque un conflit sur les durées de travail, entre travail en studio et travail en extérieur. L'instauration durant l'après-guerre d'un droit *de la profession,* qui est un droit dérogatoire au droit commun, donne une résolution à ce conflit en confirmant l'adaptation des normes juridiques à une logique de projet. Ces normes s'articulent au contrôle du marché du travail par la carte d'identité professionnelle et la forte valorisation des heures supplémentaires des ouvriers.

Cette singularité des normes de travail au cinéma est dépassée par l'expansion du secteur audiovisuel dans les années 1980. La polarisation des budgets des productions, qui s'accroît dans cette branche, comme dans celle du cinéma, engage la diversification des niveaux de rémunérations, les conventions collectives existantes ne constituant que des références indicatives. Dans ce contexte, l'extension de conventions collectives pour l'audiovisuel et le cinéma se présente comme une voie de rétablissement de normes salariales, quitte à y faire jouer un mécanisme dérogatoire : une double grille de salaires, l'une de référence, l'autre proposant une décote, apparaît comme condition nécessaire pour couvrir l'ensemble de la population au travail, dans un secteur marqué par l'hétérogénéité budgétaire. On peut supposer que l'introduction de salaires dérogatoires au sein même des conventions collectives n'est admissible au point de vue des syndicats de salariés qu'en relation avec la poursuite du salaire dans l'indemnisation des périodes hors emploi depuis les années 1980, garantissant bien mieux un revenu régulier que dans les années 1930 et 1950 (sans préjuger de son montant). L'évolution de l'objet de la dérogation n'exprime donc pas le passage d'une mécanique vertueuse du principe de faveur à celle, néfaste, d'une dérogation au service de la flexibilité des entreprises. Elle traduit des problématiques successives, à partir desquelles les salariés visent à rendre les conditions d'activité, d'emploi et de salaire acceptables. Au sein d'un univers juridique faisant du *travail* la reconnaissance d'un lien d'emploi entre un employeur et une collectivité de salariés[86], la négociation collective confronte des propositions juridiques formelles, en lien avec des usages à pérenniser ou altérer.

---

[83] Avec une différenciation entre ouvriers travaillant en atelier, dont les horaires de travail sont plutôt respectés, et les techniciens, directement soumis au rythme du tournage.

[84] Entretien avec deux techniciens de la décoration, 2018.

[85] On la trouvait déjà dans l'analyse de la convention par le président de l'association des directeurs de production en 2013 : « Ce qui se met en place ne doit pas faire oublier l'ensemble des problèmes liés […] à la refonte nécessaire des sources de financement des films ». *Lettre de l'AFC, op. cit.*

[86] Claude DIDRY, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire,* Paris, La Dispute, 2016.

L'analyse conduite ici, touchant une activité déterminée, ne prétend évidemment pas tirer de conclusions concernant d'autres secteurs. La montée en généralité se voudra plutôt méthodologique, en prêtant à considérer le droit non dans la perspective intentionnelle des réformateurs successifs du code du travail — par hypothèse, la flexibilisation du travail — mais dans sa signification située. En l'occurrence, on voit que cette signification engage non seulement ce que les salariés peuvent ou non admettre, compte tenu des pratiques qu'ils expérimentent, mais aussi une perspective revendicative qui peut s'étendre aux modalités de financement des projets, c'est-à-dire au-delà du périmètre de la négociation collective. Cette perspective, du fait qu'elle touche le versement de niveaux de salaires jugés normaux, entre les différentes dépenses relatives aux prestations nécessaires aux productions (équipement, transport, etc.), décrit ainsi un « horizon d'émancipation »[87], qui ne peut être conçu uniquement à l'aune du salaire hors emploi. De manière alternative au militantisme d'une partie des artistes interprètes du spectacle[88], cet horizon inclut la délibération sur les modalités de financement et de gestion de l'ensemble des moyens mobilisés dans la mise en chantier de productions potentiellement lourdes, à la manière dont on parle de « fiction lourde » dans le secteur audiovisuel[89].

[87] Mathieu GREGOIRE, *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de lutte*, Paris, La Dispute, 2013.
[88] *Idem*, p. 136-158.
[89] La mobilisation des décorateurs en faveur du maintien de l'activité des studios de Bry-sur-Marne est significative de cet engagement sur le terrain de la politique industrielle ; cf. Samuel ZARKA, « « Il faut sauver les studios de Bry-sur-Marne ». Contribution sur l'ancrage territorial du travail », article à paraître.