

Etude Statistique, Economique et Sociologique sur l'Intermittence
Synthèse
par Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato

Par la convention signée avec l'AIP, le laboratoire de recherche ISYS – MATISSE (UMR 85/95 CNRS) de l'Université de Paris 1, Panthéon Sorbonne, s'est engagé à réaliser une étude statistique, économique et sociologique sur l'intermittence dont nous venons de remettre le rapport final. Celui-ci comporte deux parties, l'une consacrée à la restitution des résultats (encore partiels) de l'enquête socio-économique, l'autre aux résultats des simulations et comparaisons de l'impact de différents modèles d'indemnisation chômage.

I. Contexte, problématiques et méthodologie de la recherche

Depuis l'éclatement du conflit au moment de la signature du protocole de réforme en juin 2003, quatre rapports d'expertise ont été réalisés : les rapports Latarjet, Charpillon, Gourinchas, Guillot. Ces rapports présentent, malgré les différences qui les caractérisent, tant pour l'objet spécifique expertisé que pour l'approche analytique, des éléments de convergence.

Suivant ces rapports, trois dysfonctionnements, celui du marché des produits culturels, celui du marché du travail et celui du système d'indemnisation chômage, concourent à un déficit qui serait à la charge des salariés des autres secteurs et de la collectivité.

Le rétablissement du bon fonctionnement des lois du marché, l'affirmation de la rationalité de l'entreprise et de son pouvoir de définition du « produit culturel » comme principe régulateur, conjointement à l'alignement du régime d'assurance des intermittents du spectacle au régime général permettraient alors de résorber le déficit.

Notre approche renverse ce point de vue et problématise ce que la logique comptable et normative de ces différents rapports évite systématiquement de faire. Il s'est agi d'interroger, au moyen d'une enquête sociologique, les transformations de l'organisation du travail (les modalités d'embauche et de rémunération des intermittents), et les transformations des pratiques de formations, de travail, de production et de vie des intermittents.

Au lieu de définir préalablement les structures juridiques de l'emploi et de l'indemnisation chômage les plus adéquates aux pratiques de la production culturelle, nous avons envisagé les modalités de production, de formation, de diffusion et d'indemnisation comme un problème.

À partir des années 80, de nouveaux comportements, de nouvelles manières de produire et de se former ont émergé. Cette période est celle qui enregistre une forte croissance du nombre d'intermittents et celle de l'émergence d'un espace de production et de diffusion interstitiel entre les logiques marchandes de l'industrie culturelle et les politiques institutionnelles publiques.

Une nouvelle économie émerge à partir d'une multiplicité de petites et moyennes productions et compagnies, dont la viabilité suppose la possibilité pour les salariés de produire et travailler en transitant par des domaines hétérogènes (industrie culturelle, autoproduction, politique des villes, politiques culturelles publiques).

À côté de l'industrie culturelle et des politiques publiques, une économie territoriale et urbaine de la culture naît au croisement de deux phénomènes : la politique de la ville et l'afflux massif des jeunes générations vers les métiers du spectacle et de l'art.

Au fur et à mesure que les métropoles régionales investissent le champ culturel et l'utilisent pour renforcer l'image de la ville, construire et consolider leur attractivité, une nouvelle force de travail artistique et technique se développe massivement. Cette force de travail a été fortement mobilisée pour l'organisation des festivals, pour l'animation socioculturelle des quartiers. Elle contribue à la création d'un tissage territorial à travers une multiplicité d'activités au sein des espaces urbains (occupation des friches, développement des arts de la rue et des interventions urbaines).

Le sociologue Pascal Nicolas-Le Strat, montre que cette créativité diffuse a donné naissance à des micro-bassins de travail artistique, enracinés dans la ville et sur le territoire, et dans lesquels les villes puisent les ressources de leur politique culturelle.

Le régime de l'indemnisation chômage a joué un rôle très important dans la constitution de cette force de travail, dans l'enracinement des bassins de travail artistiques locaux, et par là dans le financement de la politique des villes.

Certains secteurs « émergents » dans les années 70 et 80, comme le théâtre de rue, ou le nouveau cirque, par exemple, n'ont pu se développer, en l'absence de subventions publiques, que grâce à cette sorte d'autofinancement que procurait l'assurance-chômage aux intermittents engagés dans ces processus de recherche et de développement. C'est seulement dans un deuxième temps que ces formes artistiques seront reconnues au plan institutionnel et, à ce titre, financées par des politiques publiques. Nous sommes ici confrontés à un cas très significatif où l'investissement productif n'a pas été assuré par des acteurs publics (Etat et collectivités locales) traditionnels mais par un régime de droits sociaux.

Les tensions, les frictions, les hétérogénéités produites par cette double fonction du régime d'indemnisation se manifestent de différentes façons. Les annexes 8 et 10 opèrent au croisement de deux processus distincts et pourtant étroitement liés. D'une part, la forte augmentation de la production de l'industrie culturelle, selon des modalités de fonctionnement de plus en plus fondées sur la flexibilité et la compression des coûts, des postes et des budgets, a entraîné une demande accrue de « protection » et une utilisation du régime comme source de financement de l'industrie culturelle, notamment sous la forme de la « permittance ». C'est-à-dire le recours abusif de la part de l'employeur aux CDD d'usage lui permettant d'employer un salarié intermittent, mais de facto permanent, en se déchargeant d'une part des coûts salariaux sur le régime d'assurance-chômage. De l'autre, la très forte augmentation du nombre d'intermittents, qui, confrontés aux limites des politiques culturelles d'accompagnement des formes de productions émergentes, ont à leur tour, utilisé l'indemnisation chômage comme moyen de financement de leurs parcours, projets et modalités de production.

Au lieu d'enfermer indistinctement ces deux problèmes dans le cadre moral de ce qu'on a généralement nommé les « abus », nous avons choisi d'interroger le sens de ce phénomène.

Le ministre de la Culture a affirmé à plusieurs reprises vouloir établir une ligne de séparation nette entre régime d'assurance chômage et politiques culturelles pour revenir à un fonctionnement « classique » du marché du travail, d'une part, et à des politiques de financement public de la culture, de l'autre. Nous avons, à l'inverse, cherché à comprendre si les transformations qui ont affecté le marché du travail, et le rôle de la culture et de l'art dans la société ces 20 dernières années, ne posaient pas un problème inédit demandant des solutions nouvelles. Peut-on mesurer et réguler les pratiques de production, de formation, de

diffusion qui ont émergé depuis les années 80, exclusivement à l'aune des lois du marché, de la logique d'entreprise et des institutions culturelles publiques ?

Que signifie travailler, produire, chômer dans ces professions ? Quel rôle joue le régime d'indemnisation dans la manière de travailler, de produire et de chômer des intermittents ?

Les catégories d'emploi et de chômage sont-elles adéquates pour rendre compte des pratiques de production des métiers du spectacle ? Pouvons-nous mesurer aisément ce qui revient au temps de l'emploi, ce qui revient au temps de « chômage », ce qui revient au temps de la vie, dans ces genres de production ?

Ce sont les quelques questions auxquelles nous avons tenté de répondre à partir de l'enquête.

II. Principaux résultats de l'enquête

L'enquête socio-économique a fait ressortir tout d'abord une multiplicité de situations, de parcours, de formes de production, de modes d'existence dans l'intermittence.

Les propos d'une personne interviewée expriment de manière très synthétique ce que nous avons pu dégager de l'ensemble des entretiens : *« D'une manière générale, il n'y a que des cas particuliers : c'est plein de métiers différents même sous une même appellation, c'est plein de façons différentes de faire, d'un milieu à l'autre, t'as pas une règle commune ».*

Un nombre décroissant d'intermittents exercent un seul métier, travaillent dans un seul secteur, ou dans un modèle économique unique. Beaucoup relèvent de statuts différents (employeur et employé), travaillent à la fois dans des secteurs fragiles, peu subventionnés, et pour l'industrie du spectacle, exercent à la fois en qualité d'artiste et de technicien.

Multiplicité et porosité qui empêchent toute réduction possible à une figure unique de l'intermittent et de l'entreprise culturelle.

Plus encore, l'enquête nous a révélé jusqu'à quel point toute représentation binaire s'avère inconsistante et inopérante. En particulier : emploi/chômage, artiste/technicien, professionnel/non-professionnel, employeur/employé.

1. Le « entre » l'emploi et le chômage

Les propos recueillis pendant trois entretiens permettent d'illustrer les situations que nous avons rencontrées systématiquement tout au long de l'enquête :

« Dans la carte de pointage des intermittents il faudrait remplacer la question actuellement estampillée « Est-ce que vous avez travaillé pendant le dernier mois ? », par la question « Est-ce que vous avez eu un emploi, ou est-ce que vous avez eu un contrat ? » Car je travaille tout le temps, et je suis employée de temps en temps ».

« Il n'y a pas de temps chômé. Quand je suis à la maison j'ai les mains sur l'instrument, les yeux rivés sur mon ordinateur et les oreilles branchées sur le téléphone. »

« Il est très difficile de quantifier la part chômée car lorsque l'on n'est pas sur un projet particulier, on reste effectivement disponible sur des projets à venir, ou tout simplement présents, à pérenniser des contacts, rencontrer d'autres équipes de travail, se cultiver, entretenir le matériel, rechercher des matériaux nouveaux, etc... Aussi, la part chômée reste toujours morcelée et lorsque mon estimation est d'un mois, il s'agit de jours éclatés sur l'année entre différents projets qui servent également de temps de récupération et

d'imprégnation sur les projets à venir (je tiens à préciser qu'en période de création, le manque de temps est toujours au rendez-vous et que le temps de travail est alors très dense). »

La valeur d'un produit culturel n'est pas le résultat exclusif du temps de l'emploi, à savoir l'activité exercée sous contrat de travail. Il suppose une pluralité de temporalités : temps consacrés à la formation donnée et reçue, temps consacrés à la reproduction des conditions de vie sociale, biologique, intellectuelle, artistique, temps consacrés à la recherche d'emplois, temps consacrés à la gestation de nouveaux projets, temps consacrés à l'expérimentation, temps consacrés à la recherche, temps consacrés à des projets bénévoles, temps nécessaires consacrés au repos. Une pluralité de temporalités irréductibles au temps de l'emploi mais qui concourent à la valeur du produit culturel.

Les catégories d'emploi et de chômage ne sont donc pas adéquates pour rendre compte des pratiques de production.

L'emploi ne recouvre pas conceptuellement et dans les pratiques réelles ce qu'est le travail. L'activité déborde largement l'emploi.

Dans le rapport Guillot, la question du temps de travail non rémunéré et engagé dans l'organisation du travail par projet se limite à la prise en compte exclusive du temps des répétitions, le temps le plus visible dans l'univers de l'invisible. Or les temps de travail non rémunérés nécessaires à la participation à un projet ne sont pas seulement ceux liés à un emploi. Et la question est loin de pouvoir se résoudre par des dispositifs de contrôle politique et syndical des contrats de travail.

La vision de la production culturelle qui ressort du rapport Guillot fait l'impasse sur la masse de travail qui ne relève pas de tel ou tel emploi et ne peut à ce titre être financée, dans les conditions actuelles, que par l'assurance-chômage et/ou par des ressources propres.

De plus, cette vision tend à ramener l'écart entre travail sous contrat et travail effectif à un problème d'« abus ».

Dans le cas de l'intermittence, ce qu'il est convenu de définir comme « abus » n'exprime pas seulement, ou pas essentiellement, un problème de tricherie, d'illégalité par rapport au code du travail, mais plus fondamentalement l'inadéquation du système de protection sociale à des pratiques d'expérimentation et de création pour lesquelles emploi et travail ne se recoupent jamais totalement.

Encore une fois, les propos des personnes interviewées peuvent aider à saisir cette complexité de l'intermittence :

« A tout ce qui est visible, la partie émergée de l'iceberg, ce qu'on donne en représentation, vient s'ajouter toute la partie invisible, immergée, qui est souvent plus importante que la précédente. C'est à l'intérieur de celle-ci qu'il y a les temps de conception, de préparation, de documentation... et ils sont dans la majeure partie des cas peu ou non rémunérés. Comment peut-on évaluer le travail de l'artiste pour juger de ce qui est relatif à son exigence propre et de ce qui est vraiment nécessaire à l'aboutissement de son travail ? Il me semble que l'une et l'autre sont indissociables, de la même manière qu'un chercheur en médecine, en physique, en littérature, n'est pas payé à sa ou ses découvertes, mais à son temps de recherche »

« On peut considérer que je travaille aussi en dehors des situations de production. La notion de travail peut également s'appliquer à toutes sortes d'occupations qui, sans être directement productives, n'en participent pas moins, en amont, au processus de production. »

« Au moment où j'ai commencé le métier de comédienne, le régime de l'intermittence fonctionnait depuis 20 ans. Il est indissociablement lié dès le début à ma façon d'envisager le théâtre comme un métier, comme une pratique à part entière - sans nécessité d'aller chercher du travail dans d'autres secteurs - en constant mouvement, nourri d'autant de moments de productions proprement dits, comme du temps d'expérimentation non subordonné à un rendu quelconque (qui viendra enrichir les moments de production). Le travail « gratuit » et « invisible » allait de soi, en somme. J'ai pu poursuivre une recherche personnelle, développer des rencontres, que ce soit sous la forme de cours, de stages, notamment du côté des pratiques dites « corporelles » ou en poursuivant des études universitaires, liées à ma pratique. Toutes ces activités me semblent non seulement nécessaires, mais inhérentes au métier. »

Le travail est en partie invisible. Cette invisibilité n'est réductible qu'en faible partie à un quelconque problème d'abus, de sous-déclaration, ou encore au non respect du code du travail. Elle est liée à la nature de l'activité, mais aussi au développement d'activités presque ou entièrement gratuites, bénévoles, exercées le plus souvent dans des cadres associatifs et dont le développement n'est pas sans retombées économiques. Cela tant au niveau de la « valeur ajoutée » ainsi produite et apportée par chacun dans les projets pour lesquels il est rémunéré, que par l'impact économique sur le territoire dans lesquels ces activités s'exercent.

En s'appuyant sur une représentation dichotomique de l'emploi et du chômage, le rapport Guillot invitait à *« s'attaquer aux causes des problèmes constatés. En l'occurrence, -affirme-t-il- il faut partir de l'emploi et non du chômage »*.

Mais l'intermittence nous invite justement à sortir de la vision binaire qui oppose au temps de l'emploi un temps du non-emploi comme temps chôme. Il s'agit alors de relever le défi que constitue l'intermittence en acceptant de partir ni de l'emploi, ni du chômage mais justement du *temps de l'intermittence*, des temps « entre » un emploi et un autre. C'est la démarche que nous avons empruntée dans l'enquête et dont nous avons rendu compte dans les trois premiers chapitres de ce rapport. Loin de pouvoir être ramenés à une quelconque unicité, ces temps sont multiples. Le financement de ces temps, loin de pouvoir être réduit à la notion de « charge », qui serait supportée par les autres salariés, s'apparente plutôt à un *investissement collectif*.

Les causes des déficits doivent alors être recherchées du côté des transformations du travail qui rendent la cotisation assise sur le volume horaire d'emploi structurellement insuffisante pour couvrir des besoins toujours plus grands et en tout cas très différents de ceux pour lesquels a été inventée la cotisation sociale.

2. Artiste / Technicien

Dans la carrière des intermittents et aussi bien dans leurs pratiques concrètes d'emploi et de travail, les fonctions techniques et les fonctions artistiques sont le plus souvent confondues. Une même personne peut exercer aussi bien des fonctions artistiques que techniques suivant les projets sur lesquels elle est engagée. Souvent, la frontière entre artistique et technique est très subtile et l'assignation de la fonction dans le contrat relève d'aspects purement formels plutôt que des pratiques concrètes de travail.

Quelques exemples issus de l'enquête peuvent éclaircir ces propos : un technicien du son, compositeur ou interprète en même temps, peut aussi bien être engagé comme technicien que comme musicien. Un réalisateur a souvent des compétences de monteur et/ou de cadreur, il peut être engagé aussi bien comme réalisateur que comme monteur, mais encore comme metteur en scène. Ainsi, la séparation des annexes n'est pas pertinente, pas plus que la classification des métiers et leur assignation, technique ou artistique.

3. Professionnel / Non professionnel

Le rapport Latarjet et la Charte de l'Emploi Culturel présenté par le ministre de la Culture préconisent une « professionnalisation » des métiers du spectacle à travers une politique de la formation qui a comme objectif la régulation de la multiplication protéiforme des artistes, des techniciens et de leurs productions. La professionnalisation vise à maîtriser aussi bien la quantité (des intermittents) que la qualité (des professionnels et des productions).

Ce projet de « professionnalisation » des métiers du spectacle va à contre courant de l'évolution des pratiques artistiques que l'enquête nous a permis de saisir.

Tant dans l'industrie culturelle que dans les formes plus fragiles de la production définie comme indépendante, nous assistons à l'émergence de systèmes dynamiques et expansifs, où l'innovation, le savoir-faire et la formation jouent un rôle fondamental.

La formation dans les métiers du spectacle, l'enrichissement des compétences, l'évolution du savoir-faire, se construisent en transitant d'un espace de formation à un autre, en passant d'un domaine de travail à un autre, dans l'alternance de temps de travail et de temps d'emploi, dans l'enchaînement des projets rémunérés et des projets gratuits.

La "professionnalisation" se fait donc de façon multiple et différentielle, sans passer toujours par des écoles, des formations et des diplômes homologués. La spécialisation s'accompagnant d'une disponibilité à la polyvalence, les deux processus de formation ne sont pas contradictoires. La « formation continue », telle qu'elle émerge de l'enquête, n'est qu'en partie liée aux formations assurées dans le cadre des stages; elle est étroitement liée aux pratiques de travail et pourrait être définie comme de l'« autoformation permanente » qui agence des stages, des cours, des expériences individuelles et collectives de travail.

Paradoxalement, le système de formation des métiers du spectacle, constitué par un ensemble de dispositifs hétéroclites (formations institutionnelles mais aussi un nombre important de formations non homologuées : formation « sur le tas », stage, participation à des projets, formation amateur, autoformation, etc) semble s'adapter au mieux à la mobilité et à la vitesse des changements et des innovations technologiques et esthétiques du secteur.

Qu'elle soit donnée ou reçue, la formation compte parmi les ressources les plus importantes qui contribuent à la fabrication de la partie « invisible » de l'activité. Dans les métiers du spectacle, la formation est continue, puisque travail et formation sont, plus qu'ailleurs, réversibles. La formation ne se limite pas à initier une carrière, mais l'accompagne. Elle fait partie intégrante de l'activité.

4. Employeur / Employé

Les intermittents ne sont pas seulement des travailleurs aux employeurs multiples, mais aussi des travailleurs qui occupent, de fait, différents "statuts" à la fois. La figure dont nous avons constaté un développement important, notamment dans le secteur du spectacle vivant, mais aussi dans l'audiovisuel, est celle de l'employeur / employé. A savoir, une figure qui recouvre

en même temps les fonctions de l'employeur et celle de l'employé, tout en gardant formellement le statut juridique de l'employé.

Le rapport Latarjet sur le spectacle vivant en fait la principale responsable du mauvais fonctionnement du marché du travail dans ce secteur et préconise une redéfinition à la fois des fonctions et des responsabilités de chacun comme préalable à une politique économique efficace de la production culturelle.

Les préconisations du rapport Latarjet - revenir à une définition stricte de la subordination salariale - ne peut pas répondre aux transformations que cette hybridation exprime.

A partir de l'analyse des pratiques de bon nombre d'intermittents pour qui cette hybridation des statuts caractérise l'activité, nous avons vérifié la fonctionnalité de cette figure hybride au regard de l'organisation globale du secteur de la culture.

L'émergence de cette forme hybride qui accompagne la prolifération de petites structures traduit une mutation à la fois des métiers (le développement qualitatif de la polyvalence) et des formes de production artistique. Ces petites structures s'autorisent un degré d'expérimentation plus élevé que celui des productions culturelles normées. La « valeur ajoutée » portée par l'« employé » est créée à partir de ses expériences en tant que « employeur/ employé » de sa propre structure.

En d'autres termes, l'émergence de ces formes hybrides plus qu'être l'expression d'un abus, relève d'une insuffisance institutionnelle. Il s'agit de comportements visant à remplir le vide créé par l'absence de statuts juridiques adaptés à ces nouvelles formes de production.

Les réformateurs dénoncent un "manque de qualité" qui serait dû au nombre croissant de projets et d'intermittents, à une croissance incontrôlée du nombre de compagnies. En 2003, Aillagon, alors ministre de la Culture, parlait d'un trop de « compagnies médiocres ».

Le travail d'enquête nous permet d'analyser cette « médiocrité », ce « manque de qualité » d'un autre point de vue, ce qui nous permet d'éclairer le fonctionnement du secteur de la culture : les logiques financières et gestionnaires (tant dans les structures privées que dans celles publiques) prennent le pas sur la logique "artistique" et induisent à la fois une homogénéisation des produits et un conformisme des publics.

La forfaitisation des rémunérations, le développement des pratiques de financement par « enveloppe », le rôle accru des opérateurs culturels dans la définition de la « commande », le transfert du risque « économique » sur les salariés, la précarisation des intermittents, les dispositifs de contrôle des petites structures, conjugués aux restrictions budgétaires et aux resserrements des temps de production contribuent à une neutralisation de l'expérimentation, à une standardisation de la « fabrique du sensible ».

Une première conclusion peut être tirée : l'enquête laisse émerger une nouvelle figure de l'intermittent mais en tant que figure hétérogène et multiple.

À la discontinuité et à la disponibilité, s'ajoutent la nécessité d'être capable d'assumer différentes tâches et de mobiliser diverses compétences (polyvalence), de travailler dans différents secteurs de la production culturelle (multi-activité), de cumuler à la fois les fonctions salariées et entrepreneuriales. Polyvalence et multi-activité ne sont pas incompatibles avec la spécialisation et la professionnalisation.

La continuité de revenu qu'assure le régime d'assurance-chômage permet aux intermittents de passer de projets très hétérogènes, plus ou moins bien financés, à des moments de formation.

Ces discontinuités et ces hétérogénéités ressortent à la fois, négativement des dispositifs d'assujettissement à la nouvelle organisation du travail par projet, et positivement des pratiques des intermittents qui tracent des parcours singuliers et des trajectoires indépendantes.

La partie invisible de l'activité se nourrit de ces hétérogénéités et de ces hybridations et elle trouve son financement dans l'allocation chômage.
Loin d'être une « charge » supportée par les autres salariés, l'allocation chômage doit être pensé comme un *investissement collectif*.

III. Principaux résultats de la simulation de l'impact social et économique des modèles d'indemnisations chômage

À la lumière des résultats de l'enquête, la réforme des annexes 8 et 10 présente une limite majeure : son inadéquation radicale à la réalité des pratiques d'emploi et de travail des intermittents. La simulation des modèles nous a permis de mesurer son impact tant social que financier.

A. Impact de la réforme des annexes 8 et 10

1. L'aléa introduit par la suppression de la date anniversaire est source d'une forte inégalité de traitement : deux intermittents ayant effectué un même nombre d'heures, pour un même salaire, peuvent connaître un sort très différent du seul fait que l'activité se distribue différemment dans l'année.

Mais encore, le glissement de la période de référence, induite par les critères retenus dans la réforme des annexes 8 et 10, introduit un biais dans le calcul du salaire journalier de référence, paramètre clef pour le calcul des indemnités.

Du double effet de l'aléa et du glissement : les journées travaillées et donc les rémunérations perçues ne seront pas toutes prises en compte.

2. Nous avons mis en évidence ce qui peut s'apparenter à une discrimination indirecte vis-à-vis des intermittents travaillant un nombre d'heures plus important et pour des taux de salaire plus faibles. La nouvelle formule pour le calcul de l'allocation journalière prévoit la prise en compte du nombre d'heures. Cette modification était censée répondre au problème de la sous-déclaration des heures (sélection des mieux payées, regroupement de cachets, etc.) comportement justifié par le souci de faire apparaître un SJR plus élevé.

Nous avons démontré le très faible (voire nul) impact du nouveau dispositif. Mais en revanche, le Salaire Journalier de Référence (SJR) continue d'agir comme pivot de l'ensemble du dispositif.

Le SJR d'un intermittent ayant effectué 43 cachets isolés dans le cinéma rémunérés à 2000 euros le cachet, aura un SJR équivalent à celui d'un intermittent ayant travaillé un même nombre de jours et pour des cachets isolés de 271 euros (niveau du plafond du SJR pour des cachets isolés de 12 heures).

Ce critère pourrait se justifier au titre du calcul de l'indemnité journalière, mais il devient problématique lorsqu'on constate que le SJR est le paramètre au cœur de chacun des dispositifs, notamment, pour le calcul du nombre de jours indemnisés dans le mois (règle du décalage mensuel) et dans le calcul de la franchise.

3. L'application de la nouvelle règle de décalage mensuel produit des résultats fort étonnants : un intermittent ayant un SJR de 250 euros, et ayant travaillé dans le mois 20 jours pour un salaire de 4000 euros, se voit indemnisé pendant 14 jours (donc, même pendant les jours où il travaille). Inversement, un intermittent ayant un SJR de 30 euros, ayant travaillé seulement 15 jours dans le mois et pour un salaire de 900 euros n'aura pas de jours indemnisés dans le mois. La réforme introduit un critère d'indemnisation chômage fondé sur le principe du maintien du niveau de vie, et cela indépendamment du niveau de vie de départ. Il contribue ainsi et de manière déterminante à maintenir de forts écarts de revenus (salaire direct plus allocations), en même temps qu'il agit comme facteur de tension à la baisse des salaires d'une année sur l'autre.

Tout intermittent étant en progression salariale verra sa période d'épuisement des droits prolongée sur une période indéfinie, avant de pouvoir rouvrir ses droits dans de meilleures conditions d'indemnisation.

Le décalage fait varier la durée de la période d'indemnisation alors que, en terme d'argent, le capital qui a été attribué est fixe. Par conséquent il y a une différence entre les allocations journalières théoriques et celles réellement perçues, ces dernières peuvent ainsi s'avérer bien plus faibles que le plancher théorique et atteindre des montants très faibles.

4. Le nouveau critère de calcul de la franchise, conjugué aux critères de décalage mensuel, induit des coûts financiers importants.

En particulier, étant donné que le calcul de la franchise dépend du SJR et que le calcul du SJR a été modifié par la réforme en faveur des intermittents déclarant des journées de 8 heures, l'augmentation estimée des coûts d'indemnisation est très élevée dans ce cas. En revanche les gains obtenus dans l'indemnisation des intermittents déclarés en cachets isolés de 12 heures sont relativement faibles comparés aux pertes engendrées¹.

Une première conclusion de ce travail consiste à mettre en cause la pertinence du SJR comme paramètre légitime pour asseoir le système d'indemnisation chômage des intermittents.

La deuxième conclusion est une interrogation sur les critères et les objectifs visés par la réforme. Les simulations montrent que la réforme engendre des coûts importants liés à l'indemnisation des intermittents les mieux rémunérés et ayant des emplois plus réguliers. Seule une exclusion massive du plus grand nombre pourrait alors permettre de réabsorber ces coûts.

B. Simulation du Nouveau Modèle de la CIP et comparaisons

1. Le Nouveau Modèle prévoit tout d'abord l'existence d'une annexe unique. Une proposition dont la pertinence est confirmée par les résultats de l'enquête. Cette annexe unique peut être pensée comme principe de référence pour un régime d'indemnisation des salariés à l'emploi discontinu et aux rémunérations variables.

2. Le nouveau modèle rétablit le principe de la Date Anniversaire en soulignant la fixité de cette date. La fixité de la date anniversaire s'avère être la condition nécessaire pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement.

Il introduit aussi bien un nouveau critère de conversion des cachets en heures, qu'une différente comptabilité du nombre d'heures travaillées, en prenant en compte tant les heures

¹ NB: Nous n'avons pas appliqué la règle de dégressivité de l'indemnité journalière, par conséquent, les indemnités versées suivant l'ancien modèle d'indemnisation sont surestimées.

effectuées hors champ d'application que les heures de formation donnée et reçue, dont nous avons pu mesurer jusqu'à quel point elles sont partie intégrante de l'activité des intermittents.

3. Le sens le plus profond de cette « extension » du nombre d'heures prises en compte pour l'ouverture des droits ne peut être apprécié qu'en tenant compte de deux dispositifs centraux du Nouveau Modèle. D'une part, le rétablissement de la règle du décalage suivant le principe « Un jour non travaillé égal à un jour indemnisé, un jour travaillé égal à un jour non indemnisé » garantit un principe de mutualisation permettant une redistribution en la faveur des plus fragilisés et des plus précaires.

4. L'autre dispositif important est celui du nouveau critère de calcul de l'Indemnité Journalière. La prise en compte intégrale du Nombre d'Heures Travaillées, bien qu'avec un coefficient légèrement plus faible que celui appliqué au salaire de la période de référence, doit agir à la fois comme véritable incitation à la déclaration des heures, bien que mal rémunérées, mais aussi opérer un effet de compensation pour tous ceux qui, ne pouvant pas parvenir à des fausses déclarations, sont pénalisés du fait de travailler beaucoup d'heures mais pour des salaires faibles. En particulier, on rappellera que l'introduction d'un plancher minimum au niveau d'un SMIC jour devrait permettre d'éviter les situations aberrantes constatées d'indemnités journalières largement au dessous du SMIC.

5. le dernier dispositif central du Nouveau Modèle est l'introduction d'un critère de plafonnement mensuel du cumul indemnités-salaires individualisé, recalculé mensuellement et sur une période glissante de 24 mois. Il doit permettre de définir le montant global maximum d'indemnités versées dans le mois. S'il assure, dans une certaine mesure, le maintien du niveau de vie, il permet une évolution des plus faibles niveaux, à la charge, bien entendu, des salariés les mieux rémunérés. En ce sens il agit comme dispositif de redistribution des revenus, permettant de réduire les inégalités.

Les comparaisons laissent clairement apparaître que :

1. Le nouveau modèle agit positivement sur les faibles salaires, et cela notamment du fait de l'introduction d'un vrai plancher à hauteur d'un SMIC jour. L'IJ plancher est beaucoup plus élevée que dans les autres systèmes.

2. En revanche, pour les hauts salaires, l'IJ calculée suivant les critères du Nouveau Modèle est moins élevée que suivant les modes de calcul propres de l'ancien régime d'indemnisation et du système actuel.

3. Pour ce qui est de l'impact « financier », nous avons pu vérifier que le Nouveau Modèle comporte des montants totaux d'indemnités versées plus élevés pour les faibles salaires associés à un nombre élevé d'heures. En revanche, les indemnités totales versées aux intermittents bénéficiant de hauts salaires sont bien moindres.

Au total, à structure comparable, le Nouveau Modèle proposé par la CIP ne comporte pas une surcharge des coûts, tout en garantissant un principe de redistribution à la charge des salariés les mieux rémunérés et les plus réguliers et empêchant la précarisation des autres. Sa viabilité économique repose sur son adéquation aux pratiques d'emploi et de travail que nous avons pu analyser avec l'enquête.

La philosophie du Nouveau Modèle est loin de pouvoir être réduite à une simple modification des critères de calcul des indemnités journalières et des modes de régulation déterminant les niveaux globaux des indemnités perçues.

Elle invite à un regard nouveau sur l'intermittence, en tant que situation de discontinuité de l'emploi et de variabilité des rémunérations. Ce qui signifie non seulement l'assurance, par mutualisation du risque de chômage, mais aussi la prise en compte de l'incertitude qui pèse tant sur la fréquence que sur la distribution aléatoire des contrats dans l'année et l'imprévisibilité de leur durée. Mais aussi, d'une part, la prise en compte de la discontinuité au cours des années, de l'autre, la multiplicité des pratiques d'emploi et de la nature même des activités.

Toutefois, le Nouveau Modèle ne constitue et ne peut pas constituer le moyen d'absorption du déficit. Nous l'avons souligné, du fait que l'emploi ne peut pas recouvrir le travail, et le travail invisible, la cotisation assise sur l'emploi ne peut pas à elle seule assurer le financement de ce que nous avons défini comme un *investissement collectif*.

De par les effets économiques induits par les activités artistiques et culturelles sur les autres secteurs de l'économie, tant en termes d'échanges marchands qu'en termes d'externalités, les sources de financements doivent être recherchées non pas et uniquement à l'intérieur du secteur mais à partir d'une analyse fine des circuits de production et de valorisation.

Ce qui présuppose également une refonte des critères de mesure adéquats à une production dont la valeur ne peut pas être appréciée uniquement d'un point de vue quantitatif, mais aussi qualitatif.

L'image de l'abeille est ici fortement éclairante : peut-on mesurer la richesse créée par les abeilles à partir seulement des quantités de miel produit ? Comment mesurer l'apport bien plus fondamental dû à la pollinisation ? Comment mesurer l'amélioration de la qualité et les facteurs environnementaux qui rendent possible cette amélioration ?

De nouveaux outils de mesure sont nécessaires.

Le conflit des intermittents a ouvert des questions qui dépassent le cadre de la production culturelle, puisque, posant la question des nouveaux droits sociaux pour les travailleurs à l'emploi discontinu, il interroge, plus largement, le rôle et la fonction de la protection sociale et de l'affectation des dépenses de l'Etat Providence dans l'économie contemporaine.

Le modèle d'indemnisation chômage des salariés à l'emploi discontinu, élaboré par les coordinations d'intermittents et précaires et dont nous avons démontré la viabilité dans ce même rapport, peut représenter en ce sens une innovation institutionnelle pouvant inspirer une re-conceptualisation et redéfinition de la protection sociale.

L'invention d'une protection sociale adaptée et la définition de nouvelles fonctions de l'Etat Providence concernent l'ensemble de l'économie et de la société. D'une part, parce que depuis le début des années 80, les modalités d'organisation par projet et les formes d'emploi discontinu structurent également d'autres secteurs de l'économie. D'autre part, parce que les dépenses sociales changent de nature et de fonction. Elles ne se limitent plus à constituer, comme dans les politiques keynésiennes, un soutien à la demande effective, mais se transforment en conditions pour l'émergence d'une économie des biens publics.