

Club Galilée : Compte rendu de la session sur les questions sociales – session du 23/03/2015

Cette séance s'inscrit dans la série de sessions qui traitent les questions clé du secteur, un travail commencé en début d'année.

Philippe Chazal rappelle l'ambition du Club Galilée dans cette perspective: développer une approche générale sur ces questions et ainsi inscrire le secteur audiovisuel dans le même cadre que celui des autres secteurs de l'économie, comme cela a été fait le mois passé avec la session sur la notion de filière stratégique.

La table ronde se déroule en présence de Jean-Denis Combrexelle, Conseiller d'Etat et Président de la section sociale du Conseil d'Etat.

Le Club va essayer également de systématiser ce type d'invitation pour chaque séance.

*

Jean-Denis Combrexelle ouvre la discussion et présente tout d'abord son expérience à la direction générale du travail, une période de 13 ans, pendant laquelle il a pu réduire le nombre de conventions collectives et de passer de 40 à 8. La direction générale du travail a souhaité être beaucoup plus opérationnelle et plus seulement concentrée sur les questions juridiques. Quels que soient les gouvernements, Jean-Denis Combrexelle remarque une certaine forme de continuité dans la volonté de donner toute sa place à la négociation collective.

Rappelons qu'il a co-piloté le travail de réflexions sur le régime des "intermittents" en 2014.

Les vertus de la négociation collective et du dialogue social

En tant que président de la section sociale du Conseil d'Etat, Jean-Denis Combrexelle voit tous les textes du social, il donne son avis sur tous les projets de loi.

Sa conviction reste le besoin de négociation : « *La bonne santé du secteur passe par la négociation collective.* »

Selon lui, une des difficultés du secteur particulier de l'audiovisuel réside dans la communication entre les niveaux, niveau interprofessionnel et niveau de branches. Le dialogue semble parfois difficile à mettre en place, regrette-il, tant au niveau syndical que patronal. En ce sens, il faut faire en sorte qu'il y ait une circulation d'informations. Parfois l'Etat a une vision idéologique des choses, cependant pour être efficace cela demande une bonne connaissance du secteur.

A la direction générale du travail, le régime de l'intermittence fut logiquement au centre des discussions.

Jean-Denis Combrexelle met en avant deux approches générales qui s'imposaient autant qu'elles s'opposaient.

L'approche allemande, d'une part, qui fait tout pour la lutte contre le chômage, et a, en ce sens, développé le concept de mini-jobs avec en contrepartie l'apparition d'un nouveau statut, celui du travailleur pauvre.

L'approche française, d'autre part, qui n'accepte pas de descendre en dessous d'un certain standard, au risque de faire de l'emploi-chômage une situation durable.

Concernant l'intermittence, se dirige-t-on vers la précarisation de l'emploi ? Une question a beaucoup animé les débats : **Considère-t-on que le monde du spectacle c'est par nature des CDD courts ou bien est-ce qu'on estime que la place de l'intermittence est devenue trop grande et qu'il faut rééquilibrer CDD/CDI ?**

Jean Denis Combrexelle ajoute que dans le cadre général des mutations des trajectoires professionnelles et des contrats de travail où l'on va vers une succession accélérée d'entreprises et de statuts, d'une part, et le développement de la précarité, d'autre part, le régime des intermittents peut devenir une référence dans la mesure où il permet d'attacher ce qui est l'avenir les droits à l'individu et non à l'emploi.

*

Christophe Pauly prend la parole au nom de la CFDT Médias. Il estime que sur la création d'emploi, **la base reste la démocratie sociale, c'est-à-dire la négociation et la contractualisation**. Pour la CFDT, le CDI demeure le contrat fondamental, celui qui lie l'employé à son entreprise et qui évite le principe de précarité.

Mais Christophe Pauly est aussi conscient d'un certain principe de réalité qui nécessite de s'adapter.

Une convention collective sectorielle ou l'élément structurant indispensable

L'entreprise n'a pas vocation à s'arrêter à son objet. **Il rappelle que, dans l'audiovisuel, la création d'emplois se pose de manière particulière : avec les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), des emplois sont créés et détruits chaque jour.**

La CFDT demande une seule convention collective sectorielle. Le secteur compte seulement 50 000 CDI et 120 000 CDD employés à temps plein, à l'échelle de l'industrie, on a affaire à un petit secteur, fait remarquer Christophe Pauly.

Il estime en outre que le secteur professionnel est encore jeune et pas complètement mature. Ainsi, il faut continuer dans le sens de la structuration : « *aujourd'hui on constate des contrats de travail qui restent très divers, un chevauchement des secteurs connexes (le numérique, l'informatique...) et une recrudescence de l'auto-entrepreneuriat* ». Beaucoup de paramètres à intégrer. Christophe Pauly rappelle que dans l'audiovisuel le code du travail est loin d'être toujours respecté. Il y a une forme de tolérance des employeurs et des employés.

Pour faire évoluer les choses, La CFDT s'investit dans deux dispositifs qui lui semblent vertueux :

- La **certification sociale** qui pourrait s'appliquer à des entreprises qui appartiennent à des secteurs connexes et autorise les CDDU à partir du moment où l'entreprise a la certification. Cela permet à la personne employée de faire valoir ses heures d'intermittence

- La **plateforme industries techniques qui peut servir d'exemple**; pour accompagner les changements : les métiers évoluent et les compétences aussi

Christophe Pauly répète que la CFDT souhaite une convention collective de l'audiovisuel comme élément structurant fondamental de l'activité. Sur la question de l'emploi, il estime que beaucoup d'emplois précaires pourraient être considérés comme des emplois permanents, notamment chez les diffuseurs. La "balkanisation" actuelle est contre productive en matière de création d'emploi.

*

Jack Aubert nous propose ensuite un état des lieux de la situation de la production en particulier en matière d'emploi.

Actif sur les questions sociales depuis 10 ans, il explique que le monde de la production audiovisuelle se transforme, des sociétés commencent à se constituer en groupes d'entreprises et l'emploi évolue, de nouvelles compétences émergent. Les entreprises aspirent à une certaine structuration, à acquérir des parts de marché, à développer leurs activités et leurs emplois. En témoigne, selon lui, la présence de départements RH dans les entreprises.

Par rapport à l'intermittence, les sociétés ont entamé un travail de réflexion. Jack Aubert note aussi que le travail permanent croît plus en valeur absolue.

Créer de la valeur et pérenniser l'emploi, les objectifs affichés du secteur

Si on voit beaucoup le secteur par le prisme de l'intermittence, il y a aussi son modèle créatif et des modèles économiques qui autour de notre secteur (numérique, publicité, événementiel...) à prendre en considération. La complexité de l'assurance chômage montre un système peu incitatif à la reprise d'emploi. L'emploi se fait avant tout par projet.

Ainsi, comment pérenniser sans perdre la flexibilité de l'emploi ? Comment fidéliser autour d'un projet d'entreprise ?

En ce sens, Jack Aubert rejoint la position de Christophe Pauly, la création d'une convention collective serait une base fiable permettant de cimenter et assainir les choses, permettant aussi de régulariser les questions d'emploi. Sur l'assurance chômage, les organisations patronales ont aussi leur responsabilité. Il faut trouver des règles adaptées et éviter les effets d'aubaine.

Jack Aubert rappelle que l'audiovisuel est un secteur qui crée ne permanence des emplois. Des emplois certes limités à la durée des créations.

Il ajoute que ce même secteur vit en permanence sous le mode start-up.

Le contexte économique joue également dans la question de l'emploi : explosion du monde numérique, explosion des canaux.

Pour Jack Aubert, le numérique peut être un moteur de création d'emploi dans l'audiovisuel.

L'enjeu est alors de monétiser pour créer de la valeur économique. Comment recréer quelque chose essentiellement basé sur le marché publicitaire. Les producteurs commencent à produire pour d'autres médias. Mais ce ne sont que des balbutiements.

*

Philippe Chazal fait remarquer que lorsqu'on regarde les dispositifs mis en place pour la création d'emploi, on parle tout de suite de création d'entreprise. Cependant, la promotion de start-ups ne semble pas être un axe de développement de la politique du secteur. De la même manière, le secteur apparaît peu mobilisé autour des dispositifs type CICE. Il y a peu d'éléments sur l'exportation et la création de « champions européens », qui ne seraient pas des priorités.

Jack Aubert explique que les producteurs souhaitent produire différemment et sortir du schéma de la « commande diffuseur ».

L'axe à développer en France, c'est l'exportation de programmes car le retard est manifeste : 1 milliard d'euros de chiffre d'affaire pour la Grande Bretagne et péniblement 100 millions pour la France. Plusieurs raisons à ce constat, selon lui :

- Les programmes sont typés pour le marché français (car le marché était suffisamment développé pour tous)
- La barrière de la langue
- Une frilosité du secteur (hors mis l'animation qui a toujours du trouver des fonds en dehors du marché français pour son développement)

Jack Aubert conclut en disant que le secteur a la volonté d'être plus dynamique. Il ne manque pas d'idées. C'est véritablement une période charnière.

*

Jean-Pierre Cerles est responsable de l'emploi, de la carrière et de la formation pour le groupe TF1. TF1 c'est 24 sociétés dont les effectifs vont de 1 à 1300.

Il constate tout d'abord qu'en 20 ans, après sa privatisation, TF1 a recruté 100% de ses effectifs. Mais depuis 4 ou 5 ans, la première chaîne ne crée plus d'emplois nets. Un phénomène dû à la situation économique, à l'évolution de l'écosystème :

- Ouverture de nouvelles chaînes gratuites
- Stagnation des recettes publicitaires
- Arrivée de nouveaux acteurs surpuissants (Google, Apple...) : des multinationales qui n'ont pas les mêmes enjeux, ni la même puissance financière ni les mêmes règles à respecter.

« On ne joue pas dans la même cour. » Jean-Pierre Cerles explique qu'Apple fait ce travail essentiel de repérage de start-upers en rupture du système, qui créeront les nouveaux usages de demain.

TF1 ne peut pas effectuer ce travail de veille, par manque de moyens spécifiques et ce n'est pas non plus dans ses gènes.

Eviter la destruction d'emplois

Sur la question de la création d'emplois, Jean-Pierre Cerles explique que **TF1 fonctionne en mode inversé, à défaut de créer de nouveaux postes, la chaîne tente de ne pas en supprimer**, ce qui implique une adaptation des métiers et des compétences. Sa deuxième obsession s'est l'adaptation. Une cartographie des métiers a été mise en place. Car tout change très vite, il est important par exemple de capter les métiers liés à la data.

TF1 pérennise ces partenariats avec des écoles de l'univers du digital et de la data.

Au sein du groupe, il y a plusieurs métiers : production, diffusion, diffusion, commerce, publicité. Cette diversité impacte aussi les dispositifs et la compréhension des nouvelles tuyauteries.

Jean-Pierre Cerles l'affirme : on vise l'égalité de traitement pour ces activités pourtant hétérogènes. Il insiste aussi sur les difficultés de la monétisation des nouveaux canaux et des nouveaux écrans numériques.

*

Guillaume Gronier représente l'A.C.C.e.S. et ainsi les petites chaînes. Il illustre son propos par quelques chiffres issus de la publication annuelle de l'A.C.C.e.S.

Les chaînes du câble représentent 38 000 emplois dont 37% seulement sont des emplois à temps plein. On note une augmentation de 10% des emplois dans les chaînes gratuites de la TNT par rapport à 2012 (soit +40% par rapport à 2009). Il rappelle que les chaînes du câble et du satellite ont été dans leur histoire créatrices d'emplois à deux reprises: au milieu des années quatre vingt avec le "plan câble" et surtout au milieu des années quatre vingt dix avec le lancement des bouquets et la multiplication des chaînes.

Nouveaux usages, une opportunité de croissance pour les diffuseurs

Guillaume Gronier ajoute un mot sur l'exportation. Il précise que les chaînes de télévision aussi s'exportent notamment celles qui ont une thématique pointue. Un phénomène peu évoqué dans les pistes d'évolution du secteur. On peut citer le cas de Mezzo, présent dans 50 pays. D'autre part, le cas d'Euronews. La seule chaîne occidentale à ce jour à être diffusée en Iran.

A ce sujet, Olivier Zegna Rata intervient pour rappeler le rachat de 54% du capital d'Euronews par un milliardaire égyptien, une nouvelle surprenante qui a peu été relayée dans la presse. Il juge également cette décision en opposition avec la stratégie de rayonnement de la France.

Le délégué général de l'A.C.C.e.S. voit dans les nouveaux modes de consommation un facteur de développement possible et une chance de rebond. Cela implique de transformer le diffuseur traditionnel et de se concentrer sur des logiques de marques avec des programmes thématiques. C'est en parvenant à monétiser ces nouveaux services qu'on parviendra à créer de la valeur, ajoute-t-il. Pour cela, il est indispensable d'avoir un cadre réglementaire adapté.

*

Stéphane Martin intervient aujourd'hui sur la formation, en tant que président de l'AFDAS. Il rappelle l'importance de la négociation interprofessionnelle. Il explique aussi que l'AFDAS a intégré le

compte personnel de formation, en résonnance avec le régime intermittent, affirmant ainsi la notion « *d'employabilité tout au long de la vie* ».

La formation, déterminante pour appréhender la mutation du secteur et développer l'emploi

Il évoque les spécificités du secteur qui connaît beaucoup de multi-activité (pour les auteurs notamment). C'est à prendre en compte dans l'expertise de l'action de formation : **comment accompagner les besoins transverses propres à ces professions ?**

L'AFDAS s'interroge aussi beaucoup sur l'évolution professionnelle et comment travailler avec le numérique. En ce sens, la transition numérique doit passer par une formation spécifique. Il faut également travailler sur des ponts éventuels avec d'autres organismes. La certification permet une préparation opérationnelle à l'emploi.

Stéphane Martin insiste sur la nécessaire évolution de l'alternance et le développement de l'apprentissage. Aujourd'hui il est encore difficile de mixer les deux, tant ils s'entrechoquent avec le système de l'intermittence, regrette-t-il. L'apprentissage est obligatoirement mentoré.

Stéphane Martin invite le secteur de l'audiovisuel à s'intéresser davantage en termes de formation et de création d'emploi à l'économie sociale et solidaire, aux publics "prioritaires", à la parité hommes femmes...comme le font les autres secteurs. Il y a des aides à la clé.

Enfin il plaide pour l'organisation de la transmission des savoirs et des savoir-faire entre générations.

Tous ces éléments doivent s'inscrire dans des logiques de métiers et c'est précisément la mission de l'AFDAS.

*

Olivier Esmiol représente le groupe Audiens. En introduction, il souligne également les vertus du dialogue social. Selon lui, les métiers de la culture ont su accompagner les changements. Il évoque l'évolution assez radicale de l'emploi dans ce secteur : raccourcissement des contrats, contrat par projets mais aussi **une augmentation du nomadisme**.

Gérer l'évolution des statuts

Il indique que le risque à travers les nouveaux métiers du numérique, c'est l'éviction sociale. Les acteurs du numérique, ne cotisant pas, appauvrissent de fait le régime en vigueur. Olivier Esmiol constatent qu'ils ne participent pas à la solidarité professionnelle.

Autre point détecté par le groupe Audiens : l'évolution des statuts. **Aujourd'hui la carrière explose et se morcelle. Il existe une grande fluctuation des statuts qui pose la question de la précarisation.** Comment accompagner ces changements ?

Pour Olivier Esmiol, il faut passer en mode prospective. Il est également important de définir un champ de mutualisation afin de pouvoir gérer la transition, cela peut passer par exemple par un fond spécifique.

Olivier Esmiol explique qu'aujourd'hui on n'est plus attaché à la notion de contrat mais à la notion de personne, car c'est bien la personne et sa trajectoire singulière qui importe.

Jean-Denis Combrexelle fait remarquer une différence majeure entre la vitesse de l'économie et la vitesse du social. L'un évolue plus rapidement que l'autre.

*

Pierre-Michel Menger, membre du Collège de France, sociologue et spécialiste des questions de l'emploi créatif, propose une conclusion à cette session.

En 2011, il a publié un travail sur les intermittents. Selon lui, il reste un point irréformable : le déficit de l'assurance chômage.

La flexibilité du travail toujours source de dynamisme ?

Il existe un effet d'aubaine indéniable, **on a transformé le coût fixe du travail en coût variable pour obtenir une flexibilité fonctionnelle, à laquelle personne ne semble vouloir renoncer.**

Car cela touche à l'essence du secteur, à ce qui constitue son dynamisme profond. On est dans un système d'emploi chômage qui, malgré un socle commun d'indemnisation, se démarque comme le secteur le plus inégalitaire, plus que n'importe quel autre selon Pierre-Michel Menger. Il y a un effet d'attractivité d'un secteur plus flexible. « *Ce qui est par nature temporaire devient alors par économie nécessaire* ».

Le choc technologique dans l'audiovisuel a bouleversé l'emploi. Il a été créé plus d'emplois que de demande de travail. L'arrivée massive de nouveaux travailleurs a fait baisser la quantité de travail.

Pierre-Michel Menger explique que la création d'emploi fut alors synonyme d'augmentation du niveau de précarité.

Le secteur se caractérise également par une grande hétérogénéité des employeurs. De l'association loi 1901 à la multinationale. 20% des employés représentent 80-90% de la masse salariale.

Le sociologue met également en avant des problèmes de dialogue social. En effet, **dans la négociation de l'assurance chômage, les employeurs ont "miniaturisé" leur responsabilité, ne souhaitant pas changer un système qui leur est intrinsèquement nécessaire.** La précarisation généralisée est-elle le modèle ?

Une carrière morcelée

Aujourd'hui, l'employeur n'a pas de responsabilité dans la carrière de son employé puisqu'il peut changer de main d'œuvre facilement.

Selon Pierre-Michel Menger, le CDD doit garder une fonction de tri, de sélection mais il ne constitue pas en soi une carrière. En notant également que les carrières sous forme d'emploi-chômage sont extrêmement pénalisantes pour la retraite. **Quelle viabilité pour ces carrières faites de petits morceaux ?**

D'autre part, il y a une différence profonde entre l'audiovisuel et le spectacle vivant qui sont pourtant mélangés lors de la négociation.

Le premier est un secteur plus dense et mieux payé que le second, qui a beaucoup moins recours à l'emploi technique. Concernant l'audiovisuel, la régulation de la professionnalisation est plus simple, du moment que les compétences et les savoir-faire sont plus facilement quantifiables.

Pierre-Michel Menger conteste l'utilisation de l'expression « industrie créative » pour décrire une réalité complexe et diverse.

Un terme qui témoigne aussi de l'élargissement des territoires, les métiers sont plus poreux les uns aux autres. Il est tentant de vouloir créer des outils de généralisation.

Le système d'emploi *fléxisécurité* peut apparaître déséquilibré, il permet une autonomie de l'individu, sans la pression de la subordination mais avec le risque d'affaiblir la carrière.

Il aborde enfin la situation des comptes sociaux et la transférabilité des droits. La gestion de la carrière est une question préoccupante pour les intermittents et cette notion de flexibilité ne correspond pas totalement à la réalité, quand on sait que **60% du temps de travail est obtenu auprès d'un seul employeur** et que la plupart des travailleurs intermittents possèdent un portefeuille d'employeurs avec lesquels ils collaborent régulièrement. Le système tend à constituer des réseaux et des noyaux durs indispensables à son fonctionnement.

*

Au terme de cette session, on peut conclure que le secteur audiovisuel est touché par la crise tout comme les autres. Il possède cependant des spécificités qui le démarquent : un emploi flexible en partie financé par l'assurance chômage, un grand nombre de conventions collectives, une gestion de l'emploi faite de cas particuliers.

Le secteur audiovisuel est contraint à l'évolution, plusieurs raisons à cela : transformation technologique, prégnance plus forte du digital, arrivée de nouveaux acteurs de taille internationale.

Et la question de l'emploi est au cœur de ce changement de paradigme : Comment créer de la valeur ? Comment sécuriser les emplois tout en gardant un dynamisme et une flexibilité, propres au secteur.

Plusieurs idées évoquées au cours de cette table ronde semblent être de solides pistes de réflexion : la formation aux nouvelles compétences, aux nouveaux usages, l'accompagnement des personnes dans la transition et la gestion du changement de statut.

Mais aussi l'exportation de programmes et la valorisation de nouveaux talents. Plus généralement, un secteur audiovisuel davantage tourné vers l'international pourrait constituer un levier de croissance et de création d'emploi, à plus grande échelle que le seul marché domestique.

Ajoutons que le secteur de l'audiovisuel ne se positionne pas assez sur la création d'emploi et la création de start-ups qui bénéficient de dispositifs de financement massifs à l'échelle de l'économie toute entière.