

## **RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS ET PRECONISATIONS DU RAPPORT**

### **I – Sur le contrat d’usage constant :**

. Le partage du risque fonde la légitimité du recours au contrat d’usage : incertitude de l’employeur sur l’installation dans la durée de ce qui est mis à l’antenne ; précarité consécutive de l’emploi pour le salarié.

Quand le partage n’est plus équilibré, la relation contractuelle devient illégitime. (p. 22)

. Le contrat d’usage est dissociable juridiquement du bénéfice des Annexes VIII et X. (p. 3)

. La légitimité des radios et télévisions, qu’elles soient publiques ou privées, à recourir à l’intermittence est établie par le Code du Travail et ne saurait être remise en cause. (p. 4)

. Le recours au contrat d’usage n’est admis que dans le cadre d’une émission déterminée dont la programmation est définie à l’avance ou d’une manifestation particulière dont la durée est limitée dans le temps. (p. 23)

### **II – Sur le remplacement des salariés permanents absents :**

Le recours à l’intermittence pour remplacer des salariés permanents absents n’est pas conforme aux conditions d’utilisation du contrat d’usage. Le CDD de droit commun est la seule forme appropriée.

Il est suggéré que les partenaires sociaux négocient un Avenant à l’art. 3.2 de l’Accord MICHEL qui autoriserait la prise en compte partielle du temps travaillé sous CDD de droit commun pour l’acquisition des 507 heures et le proposent à l’agrément de l’UNEDIC. (pp. 26-27)

### **III – Sur le recours à l’intermittence dans l’information (journaux télévisés) :**

. La légitimité de ce recours est contestable : les journaux télévisés relèvent de l’activité normale et permanente des chaînes généralistes.

L’information peut recourir temporairement à l’emploi intermittent ; elle ne peut y recourir régulièrement et structurellement. (p. 28)

. Une période d’adaptation est nécessaire.

Il appartient aux partenaires sociaux de l’entreprise de proposer à la tutelle un plan de réduction progressive du recours à l’intermittence dans la fabrication des journaux télévisés. (p. 31)

. Les contraintes qui seraient imposées aux télédiffuseurs du service public doivent être étendues à leurs homologues privés. (p. 31)

. Le CDD de droit commun répond mal à la réactivité requise des emplois du reportage. D'autres modalités contractuelles, à imaginer, sont nécessaires (p. 31)

. La possibilité d'utiliser des équipes réduites en reportage doit pouvoir se négocier entre partenaires sociaux sur la base de polyqualifications, que permettent aujourd'hui les technologies numériques. (p. 32)

. Le cas particulier de TV5 doit faire l'objet d'une négociation spécifique sur les modalités d'un CDI à temps partiel non annualisé. (p. 32)

#### **IV – Sur le recours à l'intermittence dans la production interne :**

. Il est d'usage constant de recourir à l'intermittence dans la production audiovisuelle. On peut considérer que les productions unitaires (téléfilms, séries à épisodes déterminés, documentaires) et la captation d'événements exceptionnels entrent dans le cadre où le recours au CDD d'usage est légitime.

En revanche, dans les autres cas la présomption de légitimité bascule au-delà d'une certaine durée. Au-delà de ce seuil, le CDI à temps plein ou partiel serait la règle. (pp. 34 à 36)

. La réduction du recours à l'intermittence dans les activités de production interne des sociétés du service public doit être progressive et négociée.

A chaque société d'en proposer à la tutelle l'objectif final, le rythme et les indicateurs. (pp. 37)

. Le rythme et le niveau final de ces réductions dans les implantations régionales de France 3, de Radio-France et les stations RFO doivent faire l'objet d'un traitement spécifique en liaison avec l'ANPE du Spectacle. (p. 38)

. Une solution alternative au CDI ou CDD de droit commun qui conviendrait aux contraintes spécifiques de la production audiovisuelle doit être activement recherchée au plan juridique, négociée par les partenaires sociaux de la branche et, si nécessaire, sanctionnée par la loi. (pp. 38 à 40 et p. 52)

. Le recours à l'apprentissage pourrait être une modalité supplémentaire de collaboration dans un secteur d'activité trop cantonné au seul contrat d'usage. (p. 40)

#### **V – Distinctions à opérer entre les métiers :**

. Le « principe des trois cercles » :

à la radio comme à la télévision, pour une production donnée, il existe plusieurs niveaux de collaboration, plusieurs cercles concentriques autour du contenu ou du concept. (p. 42)

. Au plus près, on trouve la radio : le producteur délégué, l'animateur, le metteur en ondes ; pour la télévision : le réalisateur et son équipe rapprochée (scripte, ARTV, cadreur).

Dans leur cas, le recours à l'intermittence est justifié : le motif de leur collaboration s'évanouit avec l'aboutissement du projet (p. 42)

. Relèvent du cercle intermédiaire les collaborateurs spécialisés radio et les agents spécialisés d'émission TV : leur lien au concept doit être apprécié cas par cas. (p. 42)

. Le cercle le plus éloigné du projet regroupe des techniciens qui servent ce projet, mais pourraient en servir d'autres. Ils interviennent au titre de l'activité permanente de production de l'entreprise. Dans leur cas, il devrait y avoir présomption de CDI. (pp. 42 – 43)

. La fonction d'agent spécialisé d'émission recouvre trop d'activités hétérogènes selon les sociétés.

Il convient de désigner les fonctions par leur nom véritable et de saisir la Commission de suivi de l'Accord Michel pour les faire inscrire sur les listes si elles n'y figurent pas. (p. 45)

## **VI – Préconisations pour l'avenir**

1 – Préserver le droit des diffuseurs à recourir au régime de l'intermittence dans les situations de travail où ce recours est légitime. (pp. 51 à 53)

2 – Se donner des outils de pilotage de l'emploi pour gérer l'irrégularité (pp. 53 – 54)

3 – Négocier une réorganisation du travail des permanents pour augmenter leur disponibilité réelle et assurer un équilibre meilleur entre emploi permanent et emploi précaire

- . par la régulation des absences
- . par l'évolution de certains métiers vers la polyvalence
- . par l'utilisation des technologies nouvelles
- . par la création de pools mobiles

(pp. 54 à 60)

4 – Inclure dans le dialogue avec les tutelles une appréciation complète de la situation de l'emploi. (pp. 60 - 61)

5 – Former, responsabiliser et soutenir le management. (pp. 61 - 62)

6 – Convenir de règles communes dans l'ensemble de l'audiovisuel pour aboutir à une régulation globale et durable de l'intermittence sous la forme d'une convention de branche (p. 67)