

Le recours à l'intermittence à France Télévisions et Radio France

RAPPORT

Établi par

Louis-Charles VIOSSAT

Inspecteur général des affaires sociales

Philippe CHANTEPIE

Inspecteur général des affaires culturelles

Claire LAMBOLEY

Inspectrice générale des affaires culturelles



N°2016-091R

IGAC

Inspection générale
des affaires culturelles

N°2016-39

SYNTHESE

[1] La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre de la culture et de la communication ont confié à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) une mission sur le recours à l'intermittence et à la permittance au sein de France Télévisions et de Radio France.

[2] Si elle traite d'une question déjà ancienne, la mission des deux inspections générales intervient dans un contexte de mutations des secteurs de la radio et de la télédiffusion dont le marché de l'emploi est caractérisé par le régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle (annexes VIII et X à la convention d'indemnisation du chômage) et par la présence des deux entreprises publiques elles-mêmes.

[3] La mission se déroule également au moment où des négociations conventionnelles sont conduites sur les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), forme de contrat originale et très flexible qui constitue le support juridique essentiel de l'intermittence.

[4] Le rapport est articulé autour de trois parties et de vingt-quatre recommandations à l'intention de l'Etat, des partenaires sociaux ou des deux entreprises et dont seules les principales sont rappelées dans cette synthèse.

Radio France et France Télévisions, principaux employeurs du secteur audiovisuel, ont un recours différencié aux salariés intermittents, dont une part limitée de permittents.

[5] Radio France et France Télévisions, qui emploient un nombre proche de personnels permanents et non-permanents hors journalistes et pigistes, représentent la moitié de l'emploi dans les secteurs de la radiodiffusion et de la télédiffusion. De façon plus spécifique, Radio France emploie 85 % des CDDU de son secteur, même si une large partie l'est pour ses orchestres, et France Télévisions 43 %.

[6] Dans une situation économique tendue, les stratégies de retour à l'équilibre budgétaire des deux entreprises reposent largement sur la maîtrise de leurs charges de personnels, y compris d'intermittents.

[7] Le recours important de Radio France et de France Télévisions à l'intermittence est profondément lié à leurs activités et leur organisation d'entreprises décentralisées et en réseaux, à leur fonctionnement selon une économie de projets mais aussi à la structuration même de leur emploi permanent.

[8] Radio France, qui dispose directement de la quasi-totalité de ses outils de production, n'emploie pas d'intermittents sur les fonctions de techniciens, assurées par des permanents, mais des intermittents artistes et des intermittents exerçant des fonctions liées à la production radiophonique (producteurs, présentateurs, animateurs,...).

[9] France Télévisions, pour sa part, dispose d'un outil de production important mais qui n'intervient que pour une part assez faible de la production diffusée et qui est un déterminant structurel de son recours à l'intermittence. Celui-ci concerne quasi exclusivement des techniciens, pour des fonctions liées à la production (monteur, preneur de sons,...), à la conception des émissions ou à l'intervention à l'antenne.

[10] Le rapport préconise de mieux expliciter la stratégie de l'Etat en ce qui concerne la conciliation des objectifs de maîtrise des charges salariales et de réduction du recours à l'intermittence mais aussi d'engager une analyse plus globale de l'intermittence dans l'écosystème du secteur de la télédiffusion, au-delà de la seule entreprise France Télévisions.

[11] France Télévisions emploie un nombre très élevé de salariés en CDDU qui travaillent principalement un faible nombre d'heures par an et qui exercent sur un nombre restreint de fonctions : une dizaine au total dont quatre pour les durées les plus élevées (réalisateurs, techniciens vidéo, assistants de production, scriptes). Le recours aux CDDU y est concentré sur le domaine des « ressources » (production et technologie et production et moyens des antennes) et sur celui du réseau France 3.

[12] Radio France emploie, pour sa part, des artistes pour les deux-tiers de son recours aux salariés en CDDU (pour l'essentiel des musiciens et des artistes dramatiques) et, pour un tiers, des salariés relevant de l'annexe VIII (techniciens) : producteurs délégués, collaborateurs spécialisés et intervenants spécialisés. 70 % des CDDU y relèvent des antennes, principalement celles de France Culture et de France Inter.

[13] Au total, la permittance dans les deux entreprises publiques concerne, en moyenne sur les trois à quatre dernières années, un peu moins de 600 salariés, chiffre significatif mais qui représente néanmoins une proportion limitée du total de leurs salariés permanents et non-permanents et, plus encore, des intermittents de l'audiovisuel.

Radio France et France Télévisions sont confrontées, dans un cadre juridique complexe et évolutif, à des difficultés et des critiques récurrentes de leur recours à l'intermittence, y compris au regard de son impact financier pour l'assurance chômage

[14] Le cadre juridique du recours à l'intermittence dans les deux entreprises publiques est complexe : la jurisprudence sur le CDDU a fait l'objet de revirements successifs qui créent un environnement juridique instable conduisant à des requalifications plus nombreuses par le juge ; le recours au CDDU est régi, en l'absence de convention de branche, par la combinaison de plusieurs accords collectifs, notamment des accords de 2006 et de 2007 qui sont en cours de renégociation.

[15] Le rapport préconise, à cet égard, que l'Etat prenne l'initiative de clarifier le cadre conventionnel dans lequel les partenaires sociaux sont appelés à poursuivre les négociations engagées en application de la loi du 17 août 2015 sur la révision des listes de fonctions et les conditions de recours au CDDU.

[16] En dépit de réels efforts de réduction du recours à l'intermittence sur les années 2000-2010, les critiques sont récurrentes à l'égard de Radio France et de France Télévisions et de leurs pratiques d'emploi, qui entreraient en contradiction avec le devoir d'exemplarité de l'audiovisuel public et qui entretiendraient des situations de précarité. En outre, les deux entreprises, et surtout France Télévisions car le phénomène est moins marqué à Radio France, doivent faire face à de très nombreux contentieux pour requalification de la part de leurs salariés et rencontrent des critiques de la part de l'inspection du travail.

[17] Le rapport analyse les critiques formulées mais observe que la situation des permittents de Radio France et de France Télévisions est, en réalité, parfois ambivalente. Il montre aussi que le recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions a un impact financier relativement modeste sur les finances du régime spécifique de l'assurance chômage. En effet, selon la méthodologie privilégiée dans le rapport, qui a été établie avec les services de l'Unédic, les deux entreprises accroîtraient le déficit de ce régime à hauteur de 14,5 M€ seulement, dont 12,3 M€

pour France Télévisions et 1,3 M€ pour Radio France ; et le solde serait encore moins significatif pour les seuls permittents (-2,9 M€).

[18] Il conviendrait cependant de prendre en compte l'impact, qui mériterait d'être creusé, des changements récents de la réglementation du régime spécifique d'assurance chômage, issus de l'accord d'avril 2016, sur le recours à l'intermittence dans les deux entreprises.

Un recours sécurisé et maîtrisé à l'intermittence et à la permittance par Radio France et France Télévisions passe par la mise en œuvre de réformes structurelles

[19] Le rapport propose un cadre de nature à offrir une solution plus pérenne qui évite, après chaque vague de permanentisation, le caractère cyclique de la reconstitution d'un volant de permittents dans l'audiovisuel public.

[20] Cela passe d'abord par la diversification des supports juridiques disponibles. Si Radio France et France Télévisions ont vocation à demeurer des employeurs pivots pour les intermittents de la radiodiffusion et de la télédiffusion, le rapport préconise une réduction graduelle des situations de travail mono-employeur, constitutives de permittance, pour ceux qui travaillent pour l'une ou l'autre entreprise publique.

[21] Le rapport recommande à cette fin de créer « un contrat d'émission », nouveau type de contrat à durée indéterminée adapté au secteur audiovisuel et aux collaborations longues et qui accroîtrait notablement la sécurité des salariés concernés.

[22] Le rapport assortit cette proposition de la préconisation que les partenaires sociaux engagent une réflexion pour que la cessation du contrat d'émission puisse ouvrir droit, à titre optionnel, au bénéfice du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents.

[23] L'instauration de parcours individualisés et d'un véritable suivi individuel des salariés intermittents dans les deux entreprises est une autre orientation clé et complémentaire préconisée par le rapport.

[24] Celui-ci insiste également sur la nécessité de faire disparaître une série de pratiques illicites ou contestables qui existent aujourd'hui, comme le recours au CDDU pour le remplacement des salariés absents, le cumul entre CDI et CDDU pour le même employeur, le recours au cachet ou au service pour des techniciens, ou le fractionnement des CDDU que traduit leur nombre total très élevé (plusieurs dizaines de milliers par an).

[25] Le rapport préconise, enfin, une série de mesures visant à l'amélioration des processus de recrutement, à leur meilleur encadrement et à leur meilleur contrôle par les directions des ressources humaines et, enfin, à une optimisation des systèmes d'information au sein de Radio France et de France Télévisions.

[26] En conclusion, au vu des constats dressés, qui relativisent le nombre et l'impact financier du recours à la permittance dans les deux entreprises publiques, le rapport s'interroge sur la focalisation de l'Etat et des partenaires sociaux sur cette permittance dans le cadre de la politique de lutte contre la précarité dans le spectacle.

[27] Le rapport appelle à une réflexion sur les priorités à retenir en matière de lutte contre la précarité, proposant de travailler au renforcement du rôle des deux entreprises publiques comme employeurs pivots du secteur pour les salariés les plus précaires plutôt que sur la manière de résorber des situations de permittance toujours reconstituées.

SOMMAIRE

SYNTHESE	3
Introduction.....	9
1 Radio France et France Télévisions, principaux employeurs du secteur audiovisuel, ont un recours différencié aux salariés intermittents, dont une part limitée de permittents.....	13
1.1 Radio France et France Télévisions dominant l’emploi de leurs secteurs et sont placées sous fortes contraintes économiques et budgétaires.....	13
1.1.1 Deux entreprises qui emploient un fort volume à la fois de permanents et de non permanents	13
1.1.2 Une part très importante des emplois dans la radiodiffusion et la télédiffusion	15
1.2 Le recours à l’intermittence par Radio France et France Télévisions est profondément lié aux activités d’entreprises en réseaux, fonctionnant majoritairement selon une économie de projets, et soumises à de fortes fluctuations.....	17
1.2.1 Des entreprises en réseaux fonctionnant selon une économie de projets.....	17
1.2.2 Des entreprises dont l’organisation des activités est un déterminant structurel de l’emploi intermittent.....	18
1.3 Radio France et France Télévisions recourent aux CDDU de façon significative mais différenciée et pour des catégories d’intermittents distinctes.....	21
1.3.1 A France Télévisions, un recours structurel aux CDDU et une permittance concentrée sur quelques fonctions et missions.....	22
1.3.2 A Radio France, un recours au CDDU important en volume et une permittance concentrée sur les fonctions de production radiophonique.....	29
2 Radio France et France Télévisions sont confrontées, dans un cadre juridique complexe et évolutif, à des difficultés et critiques récurrentes de leur recours à l’intermittence, y compris au regard de l’impact financier de celui-ci pour l’assurance chômage	38
2.1 Le cadre juridique et conventionnel dans lequel sont placées Radio France et France Télévisions est complexe et évolutif.....	38
2.1.1 Le CDDU, un contrat salarial très atypique, et dont la jurisprudence a évolué	38
2.1.2 Un cadre conventionnel complexe et des négociations collectives aux résultats partiels	41
2.1.3 Un régime spécifique d’assurance chômage des intermittents du spectacle conforté mais dont certaines règles viennent d’être modifiées en 2016.....	49
2.2 Le recours à l’intermittence par Radio France et France Télévisions fait, en dépit d’efforts de réduction, l’objet de critiques récurrentes et suscite de nombreuses actions contentieuses ainsi que des difficultés avec l’inspection du travail.....	50

2.2.1	Des efforts réels de réduction du recours à l’intermittence par les deux entreprises publiques.....	50
2.2.2	Des critiques récurrentes du recours à l’emploi intermittent.....	51
2.2.3	Des contentieux nombreux et aux conséquences significatives	53
2.2.4	Des critiques de la part de l’inspection du travail	55
2.3	Le recours à l’intermittence par Radio France et France Télévisions a un impact financier relativement mineur sur l’Unédic	56
2.3.1	Une question posée de façon récurrente et qui soulève des interrogations nombreuses.....	56
2.3.2	Une contribution nette de Radio France et de France Télévisions au régime spécifique d’assurance chômage qui est négative mais doit être relativisée	58
3	Un recours sécurisé et maîtrisé à l’intermittence et à la permittance par Radio France et France Télévisions passe par la mise en œuvre de réformes structurelles	62
3.1	Un recours maîtrisé à l’intermittence et à la permittance est subordonné à la diversification des supports juridiques au service de parcours individualisés	62
3.1.1	Réduire graduellement les situations de travail « mono-employeur » tout en gardant un statut d’employeurs pivot à Radio France et France Télévisions	62
3.1.2	Créer le contrat d’émission, un contrat à durée indéterminée adapté au secteur audiovisuel	63
3.1.3	Instaurer des parcours individualisés et un suivi individuel des salariés intermittents.....	65
3.2	Un recours sécurisé à l’intermittence exige la disparition d’une série de pratiques illicites ou contestables.....	66
3.2.1	Le recours au CDDU pour le remplacement de salariés absents.....	66
3.2.2	Le cumul entre CDI et CDDU.....	69
3.2.3	Le recours au cachet ou au service pour des salariés relevant de l’annexe VIII	70
3.2.4	Le fractionnement des CDDU	70
3.3	Une amélioration des processus de recrutement et des systèmes d’information est nécessaire	71
3.3.1	L’organisation et les processus de recrutement des CDDU doivent progresser dans chacune des entreprises	71
3.3.2	Une optimisation des systèmes d’information.....	74
	Conclusion.....	76
	Recommandations de la mission	79
	Lettre de mission.....	83
	Liste des personnes rencontrées, entendues ou contactées	87
	Glossaire des sigles.....	95

INTRODUCTION

[28] Par lettre du 1^{er} juillet 2016, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre de la culture et de la communication ont confié à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC) une mission sur le recours à l'intermittence au sein de France Télévisions et de Radio France dont le présent rapport retrace les constatations et les recommandations.

[29] Les questions posées par l'intermittence dans les entreprises de l'audiovisuel public, les débats sur l'impact de ce recours sur l'équilibre financier du régime spécifique prévu par les annexes VIII et X à la convention d'assurance chômage, de même que les efforts demandés à ces entreprises pour limiter le recours à l'intermittence au nom de l'exemplarité, ne datent pas d'aujourd'hui. Il est frappant de constater combien une large partie des constats dressés, il y a douze ans, début 2004, par M. Bernard Gourinchas, chargé par le ministre de la culture et de la communication d'une mission sur l'intermittence dans l'audiovisuel public, restent d'actualité¹.

[30] La mission des deux inspections générales intervient dans un contexte de changements rapides et profonds pour les entreprises publiques de l'audiovisuel comme pour leurs concurrents du secteur privé, en France et à l'étranger :

- Mutations du paysage audiovisuel lui-même d'une part. Elles tiennent à la diffusion des techniques numériques de diffusion ainsi qu'aux méthodes de production et à de nouvelles concurrences sur l'internet avec l'émergence d'acteurs transnationaux, dits OTT (*Over the Top*) comme Google, Apple, Netflix.
 - Socialement, l'offre audiovisuelle fait face à l'évolution des modes de consommation des médias avec la multiplicité des modes d'accès délinéarisés aux programmes (*replay*, *podcast*, vidéo à la demande), ainsi qu'au non-renouvellement générationnel des pratiques des médias linéaires et au vieillissement des publics de télévision et radio généralistes ;
 - Economiquement, le paysage audiovisuel connaît une inflation des droits sportifs et cinématographiques et une contraction des dépenses publicitaires. Pour ces entreprises, de telles mutations interviennent alors que leur cadre réglementaire a peu évolué (recours à la production indépendante, quotas de diffusion,...) à l'exception du contingentement de la publicité à France Télévisions et Radio France et alors que la contribution à l'audiovisuel public reste peu dynamique.
- Evolutions de la dynamique générale du marché de l'emploi d'autre part : flexibilisation accrue et « fissuration » du travail ; recours croissant à de nouvelles formes, parfois très atypiques, d'emplois ; développement des contrats de cession et du travail indépendant (micro-entrepreneurs notamment) ; changements rapides des compétences et des métiers...
- Evolutions du régime spécifique d'assurance chômage ensuite, dont l'existence a été confortée par la loi n° 2015- 994 du 17 août 2015 et qui a donné lieu à un nouvel accord en avril 2016, repris par l'Etat dans le décret du 13 juillet 2016.
- Evolutions des entreprises publiques elles-mêmes enfin, avec la constitution du groupe France Télévisions au cours des dernières années, des changements de présidence à la tête des deux entreprises, et la signature des nouveaux contrats d'objectifs et de moyens (COM) de Radio France (2015-2019) et de France Télévisions (2016-2020).

¹ Bernard Gourinchas, *Le recours à l'intermittence dans l'audiovisuel public*, 2004.

[31] La mission s'inscrit aussi dans la continuité d'une politique en faveur de l'emploi dans le spectacle mise en place à partir du rapport remis par Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille en janvier 2015 et de la Conférence pour l'emploi dans le spectacle d'octobre 2015, nourrie du travail de la Commission emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS), et au cours de laquelle le Premier Ministre a insisté sur le devoir d'exemplarité de l'audiovisuel public en matière de recours à l'intermittence. Cette conférence s'est notamment traduite par le lancement d'une mission IGAS-IGAC-IGF de préfiguration du FONPEPS (Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle), mis en place à la fin de l'année 2016.

[32] La mission s'est déroulée alors que des négociations conventionnelles étaient conduites sur les conditions de recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), en application de la loi du 17 août 2015, et alors que le dialogue social interne aux entreprises portait en partie sur ces sujets, démarches avec lesquelles la mission s'est attachée à ne pas interférer.

[33] La lettre de mission des ministres aux chefs de l'IGAS et de l'IGAC comporte trois principaux volets.

[34] Compte tenu des contraintes de toutes natures et en évaluant l'impact du recours à l'intermittence par France Télévisions et Radio France sur l'équilibre financier du régime spécifique d'assurance chômage, il s'agit tout d'abord d'établir un diagnostic de la situation actuelle de l'intermittence dans les deux grandes entreprises de l'audiovisuel public sur un plan qualitatif et quantitatif en recensant les pratiques de recours par grandes catégories de missions, d'activités et de métiers, et notamment de la « permittance ».

[35] Le second volet porte sur l'analyse de l'opportunité et des conséquences d'une évolution des pratiques de recours à l'intermittence par France Télévisions et Radio France afin d'identifier les leviers de réduction de la précarité au sein de ces entreprises, et sur une évaluation des conséquences d'une intégration de certains personnels au sein des deux entreprises publiques sur leur modèle économique et sur l'équilibre financier du régime spécifique d'assurance chômage.

[36] Enfin, le troisième et dernier volet porte sur les recommandations de nature à sécuriser le processus de recours aux CDDU tout en préservant la capacité de France Télévisions et de Radio France à assurer leurs missions et l'équilibre du secteur.

[37] La mission a concentré ses analyses, à la demande des ministres, sur Radio France et France Télévisions, en laissant donc de côté les autres entreprises de l'audiovisuel public ainsi que les trois filiales de France Télévisions. Elle s'en est tenue également, conformément à sa lettre de mission, à l'analyse de la situation des techniciens et artistes relevant des annexes VIII et X, et n'a pas étudié la situation spécifique des autres personnels non permanents, en particulier les pigistes.

[38] La mission des deux inspections générales a commencé ses travaux à la fin du mois d'août 2016 et a remis une note d'étape, principalement de nature méthodologique, à la fin du mois de septembre 2016. La remise du rapport a été reportée de quelques semaines en raison notamment des délais rencontrés pour collecter certaines données.

[39] Conformément aux indications données par les ministres, la mission s'est appuyée principalement sur les directions de Radio France et de France Télévisions, et en particulier sur les deux directions chargées des ressources humaines dont elle remercie les responsables et leurs collaborateurs pour leur coopération. Elle a rencontré aussi de nombreux responsables opérationnels de ces entreprises, ainsi que les représentants des personnels.

[40] La mission a également mobilisé les services de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC), ceux de la direction générale du travail (DGT), ainsi que ceux de l'Unédic et de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos). Elle a aussi consulté plusieurs experts et notamment M. Jean-Paul Guillot, président de la sous-commission emploi du CNPS. Grâce au concours d'experts européens et canadiens ainsi que de l'Organisation internationale du travail (OIT), le rapport s'est enrichi d'une perspective internationale. Quelques éléments de comparaison avec les pratiques du secteur privé ont également pu être rassemblés par la mission à la faveur de plusieurs entretiens.

[41] Après avoir présenté le rôle clé de Radio France et de France Télévisions comme employeurs du secteur audiovisuel, et leur recours différencié aux salariés intermittents, et dans une moindre mesure aux permittents (partie I), le rapport analyse les difficultés et les critiques récurrentes auxquelles les deux entreprises publiques sont confrontées au titre de leur recours aux salariés intermittents, dans un contexte complexe et évolutif, tout en répondant à la question de la balance entre les prestations et les cotisations de l'assurance chômage au titre de ce recours (partie II). Dans une troisième et dernière partie, le rapport expose comment un recours sécurisé et maîtrisé à l'intermittence et à la permittance passe par la mise en œuvre de réformes structurelles (partie III).

Encadré – Intermittence, permittance et précarité

L'intermittence se définit, outre la présomption de salariat pour les artistes, par le bénéfice d'un régime d'assurance chômage spécifique prévu par les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) de la convention d'indemnisation du chômage, annexes qui en définissent le champ tant pour ce qui concerne les employeurs que les salariés.

Lié à des modalités particulières d'exercice de ces professions, et notamment au fonctionnement du spectacle vivant et enregistré sous forme de projets, qui induit un emploi discontinu et nécessairement flexible, à employeurs multiples, ce régime spécifique permet aux artistes et techniciens qui justifient d'un nombre d'heures de travail effectuées en contrat à durée déterminée, notamment en contrat à durée déterminée dit d'usage (le CDDU) de bénéficier d'une allocation versée pendant les périodes non travaillées, afin de pouvoir faire face aux aléas de leur activité.

Le terme d'intermittents désigne les artistes et techniciens du spectacle vivant et enregistré qui remplissent les conditions leur permettant de bénéficier du régime spécifique d'assurance chômage.²

La mission, ayant à effectuer un état des lieux du recours à l'intermittence dans les deux entreprises audiovisuelles, s'est attachée à l'analyse de l'ensemble des salariés en CDDU sur des fonctions éligibles à ces annexes.

La mission a toutefois été amenée à travailler plus particulièrement sur le périmètre des permittents. La permittance n'est pas juridiquement définie mais a fait l'objet d'études sociologiques, notamment par Pierre-Michel Menger³, et de plusieurs analyses à l'occasion de rapports de parlementaires⁴, d'experts⁵ et de la Cour

² On comptait, en 2013, 107 349 bénéficiaires du régime spécifique d'assurance chômage. Le diagnostic sur la situation des entreprises et de l'emploi établi pour la conférence pour l'emploi dans le spectacle d'octobre 2015, préparé sous l'égide de la commission emploi du Conseil national des professions du spectacle, y ajoute les salariés qui en l'absence d'indemnisation au titre des annexes ont perçu un revenu d'au moins 4 000 € en 2013 au titre de CDDU, ce qui porte le total à 127 000 salariés. Les chiffres fournis par Audiens indiquent qu'il y avait, en 2014, 252 470 salariés en CDDU dans l'ensemble des neuf champs conventionnels concernés (dont 144 790 dans le spectacle vivant et 141 632 dans le spectacle enregistré) et qu'il y avait la même année 6 169 salariés en CDDU dans la radiodiffusion et 15 600 dans la télédiffusion.

³ P-M Menger, *Les intermittents, sociologie du travail flexible*, Ehes, 2008.

⁴ *Rapport d'information sur les conventions collectives des personnels de l'audiovisuel public*, P. Martin-Lalande, Assemblée Nationale 2014, qui ne fournit pas de définition ; J-P. Gilles, *Les conditions d'emploi dans les métiers artistiques*, 2013 ; *Rapport d'information Intermittence : réformer pour pérenniser*, M-C. Blandin, Sénat, 2014.

des Comptes⁶. La notion ressort aussi de la jurisprudence relative au recours au CDDU, comme des négociations entre partenaires sociaux sur les conditions de permanentisation.

La permittance a été traitée dans les rapports successifs de la Cour des Comptes, en particulier celui de 2007 qui propose la définition suivante : « *la permittance* » désigne la pratique selon laquelle des intermittents sont employés de manière permanente ou quasi permanente par un même employeur » qu'elle reprend en 2012, estimant qu'existe un « intérêt convergent des salariés et des employeurs à utiliser un emploi de « permittent » de préférence à un contrat à durée indéterminée ».

Dans une analyse sociologique du phénomène, Pierre-Michel Menger rappelle l'approche critique de la Cour des Comptes (« *la substitution opportuniste d'un emploi intermittent à un emploi permanent* ») pour mieux en montrer la complexité et le caractère multidimensionnel. Il indique en effet :

- « Disposer d'un employeur pivot auprès duquel réaliser une fraction importante de son travail peut constituer une protection contre le risque (...) qu'engendre l'absence de régulation de la relation contractuelle hyperflexible », cette situation pouvant conduire à des logiques de « permittance mutualisée » ;
- « Une forme de permittance (...) peut aussi constituer un cadre légitime de la relation contractuelle, à condition d'être vue dans le cadre d'une dynamique de gestion d'un horizon incertain d'activité pour le salarié comme pour l'employeur ».

Jean-Patrick Gille, dans le rapport sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques de 2013, définit la permittance comme « le fait, pour un intermittent du spectacle, de travailler quasi exclusivement pour le même employeur, pour un nombre d'heures significatif » et comme « le fait, pour les salariés relevant des annexes VIII et X, de travailler au moins 900 heures par an pour un même employeur », qui correspond à six mois de travail à temps plein.

Parallèlement, le rapport du groupe de travail présidé par Marie-Christine Blandin rouvre un débat sur la pertinence d'une distinction entre « permittance subie » et « permittance choisie ».

La mission a pu observer que la permittance dans les deux entreprises correspond à une grande variété de situations, qui peuvent faire écho à ces analyses, sans qu'il soit aisé d'établir un lien avec la ou les précarité(s) associées.

L'analyse de la précarité des permittents est, en effet, particulièrement complexe⁷. Pour inconfortable et source d'incertitudes que soit la permittance, elle constitue un cas très particulier des précarités induites par les situations d'intermittence. Car elle est précisément caractérisée par la récurrence dans l'emploi et la longévité de relations contractuelles avec un même employeur.

La mission estime qu'il serait nécessaire d'étudier davantage - ce que ses investigations ne lui ont pas permis de faire - les natures, les formes et les conditions de la précarité liée à l'intermittence et à la permittance.

⁵ B. Gourinchas, *Le recours à l'intermittence dans l'audiovisuel public*, 2004, qui ne fournit pas de définition ; H. Archambault, J-D. Combrexelle, J-P. Gille, *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, 2015.

⁶ *La gestion du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle*, Cour des Comptes, 2007 ; *Le régime des intermittents du spectacle : la persistance d'une dérive massive*, Cour des comptes, 2012.

⁷ Cf. par exemple pour disposer d'un état des lieux de ces questions : *Rapport du groupe de travail sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi : Emploi, chômage, précarité, mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, CNIS, 2008

1 RADIO FRANCE ET FRANCE TELEVISIONS, PRINCIPAUX EMPLOYEURS DU SECTEUR AUDIOVISUEL, ONT UN RECOURS DIFFERENCIE AUX SALARIES INTERMITTENTS, DONT UNE PART LIMITEE DE PERMITTENTS

[42] Les sociétés nationales de programme France Télévisions et Radio France, soumises au régime des sociétés anonymes, sont détenues intégralement par l'Etat. Elles sont chargées de missions de service public de communication audiovisuelle. Pour France Télévisions, la conception, la programmation d'émissions de télévision à caractère national, régional et local, ultramarin ; pour Radio France, la conception et la programmation d'émissions de radio à caractère national et local destinées à être diffusées sur tout le territoire national, ainsi qu'en dispose la loi relative à la liberté de communication du 30 septembre 1986.

[43] Les missions qu'elles accomplissent font l'objet d'un cahier des charges dont l'exécution est présentée au Parlement et soumise au contrôle du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel. Les tutelles jouent une fonction d'orientation et de suivi régulier dans le cadre des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM).

1.1 Radio France et France Télévisions dominant l'emploi de leurs secteurs et sont placées sous fortes contraintes économiques et budgétaires

[44] Si Radio France et France Télévisions ne forment qu'une sous-partie du secteur public audiovisuel, qui comprend aussi l'INA, France Médias Monde, TV5 et Arte, les deux sociétés nationales de programmes sont néanmoins, à la différence de la plupart de leurs homologues étrangers, deux acteurs majeurs, et même dominants, du secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion à côté des télédiffuseurs privés (TF1, M6, Canal+) et des radios généralistes (Europe1, RTL, Nextradio,...) et musicales (NRJGroup,...) ainsi que des radios associatives.

1.1.1 Deux entreprises qui emploient un fort volume à la fois de permanents et de non permanents

[45] Radio France et France Télévisions combinent de forts volumes d'emplois permanents d'une part, et d'emplois non permanents d'autre part, constitués essentiellement de journalistes-pigistes⁸ et de salariés intermittents en CDDU, relevant soit de l'annexe VIII soit de l'annexe X de la convention d'assurance chômage. France Télévisions a engagé 3 980 intermittents en 2015, Radio France 4 279. Sur moyenne période, il n'est en revanche pas possible pour les deux entreprises d'établir des comparaisons homogènes. En effet, si à Radio France, un décompte par individu en CDDU est réalisé, il ne l'est pas à France Télévisions qui ramène ces chiffres en ETP. Les deux tableaux suivants expriment cette difficulté.

⁸ Les journalistes-pigistes sont en-dehors du champ de la mission.

Tableau 1 : Emploi permanent et non-permanent en nombre de salariés (hors journalistes-pigistes) à Radio France

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CDI-PTA	3 361	3 626	3 613	3 637	3 624	3 589
CDDU (A8 et A 10)	5 097	5 381	5 053	5 036	4 591	4 279

Source : DGMIC/Entreprises. Ne sont pas comptabilisés ici les CDD de droit commun, les CDI journalistes et les pigistes, les contrats d'alternance, etc. mais seulement les CDI des personnels techniques et administratifs (PTA) et CDDU A 8 et A10 (hors chroniqueurs journalistes, y compris étrangers).

Tableau 2 : Emploi permanent et non-permanent en ETP (hors journalistes-pigistes) à France Télévisions

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CDI PTA	5 908	5 860	5 964	5 934	6 014	5 391
CDDU (A8)	1 074	1 153	1 100	912	877	811

Source : DGMIC/Entreprises. Ne sont pas comptabilisés ici les CDD de droit commun, les CDI journalistes et les pigistes, les contrats d'alternance, etc., mais seulement les CDI des personnels techniques et administratifs (PTA) et CDDU A8.

Encadré – Les travailleurs dans le secteur audiovisuel européen

L'étude du marché de l'emploi du secteur culturel, et notamment de l'audiovisuel, réalisée par les organisations internationales, les spécialistes du travail et les partenaires sociaux, souligne ses caractéristiques exorbitantes du droit commun, quels que soient les pays concernés⁹. Dans le secteur audiovisuel, comme dans le secteur culturel dans son ensemble, le marché de l'emploi est, pour ainsi dire, inversé. Les formes atypiques les plus flexibles, et notamment les temps partiels, tous les types de contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les différentes formes de contrats zéro heure..., constituent la norme de la relation d'emploi entre les travailleurs et leurs employeurs.

La tendance à la flexibilisation, par le recours à des formes de plus en plus atypiques, d'emploi salarié mais aussi de travail non salarié (free lances, travailleurs para-subordonnés, travailleurs indépendants,...) s'est encore accrue au cours des dernières années dans le secteur culturel en général, et le secteur audiovisuel notamment.

Dans ce paysage, la France occupe une place à part, avec le Luxembourg et, dans une certaine mesure, la Belgique. A côté des emplois permanents en contrats à durée indéterminée, prédominants dans les grandes entreprises publiques et privées de l'audiovisuel, le marché de l'emploi est caractérisé par le recours à un contrat de travail salarié hyper-flexible, le contrat à durée déterminée d'usage, et le bénéfice d'un régime spécifique d'assurance chômage (annexes VIII et X).

⁹ Cf. l'Organisation internationale du travail (OIT), qui a publié notamment en 2014 une étude internationale intitulée « *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector. Meeting the Challenge of Atypical working* » ou le syndicat mondial des travailleurs des services, UNI Global Union /EURO MEI, qui a cofinancé avec les membres du comité de dialogue social européen de l'audiovisuel la publication, en juin 2016, d'une étude européenne intitulée « *Analyse du marché du travail du secteur audiovisuel de l'UE et des évolutions des formes d'emploi et des régimes de travail* ».

L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni sont les pays ayant la plus forte concentration de travailleurs actifs dans le secteur audiovisuel. D'après les statistiques européennes, à l'instar du nombre d'entreprises, le niveau d'emploi a augmenté ces dernières années, le nombre de travailleurs du secteur passant d'environ 739 000 en 2008 à 811 000 en 2013. La croissance est particulièrement marquée sur les marchés de l'audiovisuel en France, en Italie et au Royaume-Uni, tandis que l'Allemagne et l'Espagne ont connu une contraction du secteur. D'après les données fournies par l'Union européenne des radiodiffuseurs (UER), en 2014, au total 118 886 travailleurs étaient employés dans les médias de service public, ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2012. La France et le Royaume-Uni comptaient pour, respectivement, 14 % et 18 % de ce marché.

En 2013, 78 % des travailleurs du secteur audiovisuel européen étaient salariés et 22 % sous statut d'indépendant, contre 15 % d'indépendants dans l'ensemble de l'économie européenne. Le secteur audiovisuel a aussi enregistré une croissance supérieure à la moyenne de la part d'indépendants sans salariés, qui passe de 16 % à 19 %, alors que cette catégorie n'augmente que d'un point de pourcentage dans l'ensemble de l'économie européenne. Cette tendance se marque principalement dans le secteur de la production, où le taux d'indépendants (sans salariés) est passé de 22 % à 27 % entre 2008 et 2013.

Source : *Etude réalisée par ICF consulting services à la demande des membres du comité de dialogue social européen de l'audiovisuel, Juin 2016.*

1.1.2 Une part très importante des emplois dans la radiodiffusion et la télédiffusion

[46] Radio France et France Télévisions représentent, selon les données d'Audiens, un CDI sur six et un CDDU sur quatre de l'ensemble du secteur du spectacle vivant et enregistré. Elles contribuent, à elles seules, à la moitié de l'emploi dans les secteurs de la radiodiffusion (53 % pour Radio France) et de la télédiffusion (47 % pour France Télévisions).

[47] Radio France est ainsi un employeur majeur de CDI (22 % du secteur), mais surtout de CDDU (85 % du secteur). Le poids de Radio France dans l'emploi en CDDU est toutefois à nuancer en raison du nombre d'emplois d'artistes correspondant notamment aux activités des orchestres et de la maîtrise, qui représentent les deux-tiers des CDDU à Radio France.

[48] Dans le secteur de la télédiffusion, France Télévisions occupe une situation analogue. L'entreprise publique emploie, à elle seule, 47 % des effectifs de la télédiffusion, y compris avec les CDD. La part des CDDU, un peu moins importante que celle des CDI, y demeure prépondérante : 43 % des CDDU du secteur.

1.1.2.1 Des stratégies de retour à l'équilibre budgétaire qui reposent largement sur la maîtrise des charges de personnels

[49] La situation économique et budgétaire des deux entreprises est fragile comme l'ont souligné les récents rapports de la Cour des Comptes et les rapports d'information du Parlement à propos de leurs Contrats d'objectifs et de moyens (COM).

[50] En effet, toutes deux sont confrontées au caractère peu dynamique des dotations publiques à l'audiovisuel, dans un contexte budgétaire très contraint pour les finances publiques.

Tableau 3 : Evolution des dotations publiques (2011-2017)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (LFI)	2017 (PLF)
France Télévisions	2 262,2	2 527,4	2 501,8	2 485,9	2 481,0	2 509,8	2 547
Radio France	594,1	614,8	605,5	600,5	601,8	606,8	612,3

Source : DGMIC, LFI, PLF (en M€)

[51] Les deux entreprises connaissent aussi des difficultés distinctes à maintenir ou à développer leurs ressources propres. Ainsi, France Télévisions a connu une réduction importante de ses ressources propres (-22 %) à la suite de la loi du 5 mars 2009 sur la suppression progressive des écrans publicitaires en soirée. A rebours, Radio France a été autorisée récemment à pouvoir augmenter la part de ses ressources publicitaires.

Tableau 4 : Evolution des ressources propres de 2011 à 2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (LFI)	2017 (PLF)
France Télévisions	428,3	376,1	336,8	320,6	323,7	333,2	338,1
Radio France	64,1	67,0	66,4	69,6	66,6	63,5	66,4

Source : DGMIC, LFI, PLF (en M€)

[52] Les deux entreprises doivent parvenir à un retour à l'équilibre financier, et d'abord à l'équilibre d'exploitation, qui passe nécessairement par des objectifs de maîtrise de la charge salariale et donc des emplois.

Tableau 5 : Evolution des charges de personnel à France Télévisions et ETP 2012 à 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (BP-COM)
Charges de personnel	895,8	893,9	908,9	914,0	893,1	903,0
ETP	10 490	10 121	10 131	9 932	9 798	9 791

Source : DGMIC, LFI, PLF, COM (en M€)

Tableau 6 : Evolution des charges de personnel à Radio France (2012 à 2017)

	2012	2013	2014	2015	2016 (Budget)	2017 (COM)
Charges de personnel	381	384	399	390	401	394,5
Effectif total*	10 492	10 638	10 149	9 788	-	-

Source : DGMIC, LFI, PLF, COM, Contrôle financier (en M€) * A Radio France, le décompte ne s'effectue pas en ETP mais en nombre de salariés.

[53] A Radio France, les charges d'exploitation doivent baisser, or leur évolution est tirée par celle des charges de personnel (glissements annuels, ancienneté, etc.) qui représentent 50,6 % du total de ces charges, malgré la maîtrise des effectifs.

[54] Si leurs situations ont des causes distinctes, les deux entreprises sont engagées dans des stratégies de retour à l'équilibre financier qui impactent directement l'emploi, permanent comme non permanent, que ce soit en termes d'ETP ou de masse salariale.

[55] France Télévisions a réalisé un plan de départ volontaire en 2015 de 340 ETP et met en œuvre une politique de non-remplacement systématique des départs. Le projet de plan de départ volontaire à Radio France, qui a été à l'origine d'un conflit social majeur qui a donné lieu à la médiation réalisée par Dominique-Jean Chertier, a été abandonné, pour sa part, en juillet 2015.

[56] Dans la perspective du retour à l'équilibre financier, l'emploi est donc une variable-clé. Pour Radio France, d'ici 2018, l'objectif fixé dans le COM est de maîtriser l'évolution de sa masse salariale, qu'il s'agisse de l'emploi permanent comme des recours aux CDDU. Trois leviers doivent selon le COM y contribuer : l'amélioration de la gestion des congés, le respect des conditions limitatives du recours aux CDDU, la mise en œuvre de nouveaux outils (SIRH, Système d'Information des Ressources Humaines) pour la gestion de l'emploi, y compris intermittent, et en particulier quant à la gestion du temps de travail.

[57] Selon le COM de France Télévisions, la maîtrise de la masse salariale comme vecteur d'équilibre financier devrait surtout être recherchée à travers un pilotage des effectifs en fonction notamment de la pyramide des âges et des départs à la retraite, mais aussi à travers des évolutions d'organisation et de pilotage visant une plus grande productivité qui concerne aussi le recours à l'emploi non permanent.

1.2 Le recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions est profondément lié aux activités d'entreprises en réseaux, fonctionnant majoritairement selon une économie de projets, et soumises à de fortes fluctuations

1.2.1 Des entreprises en réseaux fonctionnant selon une économie de projets

[58] Le recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions ne leur est pas propre car ce type de relation d'emploi s'est généralisé dans le secteur de l'audiovisuel. Dans le spectacle enregistré, particulièrement audiovisuel, il s'est développé parallèlement à l'éclatement de l'ORTF (1974) et à la recomposition du paysage audiovisuel qui l'a suivi, avec la fin du monopole de diffusion, le développement des chaînes privées, et pour ce qui concerne la production, la privatisation de la SFP en 1993.

1.2.1.1 Deux entreprises en réseaux

[59] Les deux entreprises publiques sont des entreprises en réseaux, au sein desquelles une partie de la production est décentralisée, ce qui peut susciter des besoins spécifiques d'intermittence. Elles produisent et diffusent des programmes nationaux mais aussi régionaux et locaux sur l'ensemble du territoire national, en particulier les DROM-COM.

- Pour France Télévisions, la structure en réseau implique une décentralisation importante de la production, qu'il s'agisse des ressources de la direction Fabrication et Technologies ou des moyens de production des antennes pour le réseau France 3. Ce dernier comprend, au total, 115 implantations sur le territoire métropolitain selon plusieurs maillages (siège, pôles, antennes de proximité, studios automatisés). France Télévisions, depuis la fusion avec RFO en 2004 et avec en 2010 la refonte de l'offre dédiée aux DROM-COM, assure une mission de télédiffusion avec une chaîne généraliste (France Ô) et neuf chaînes de télévision ; elle gère aussi neuf stations de radio généralistes auxquelles s'ajoute une web-radio nationale (Radio Outre-Mer) ;
- Radio-France dispose avec Radio France Bleue d'un réseau de 44 antennes organisées en pôles régionaux. France Télévisions avec le réseau France 3 et le réseau Outre-mer structure sa production et ses offres radio et audiovisuelles.

[60] Les fonctions RH qui intéressent le recours aux CDDU sont assurées, à France Télévisions comme à Radio France, au sein de pôles régionaux. Il faut noter que la loi NOTRe du 7 août 2015 peut susciter dans un futur proche une évolution de l'organisation territoriale de ces réseaux, avec une incidence sur l'articulation des lieux de décision en matière RH.

1.2.1.2 Des économies de projets

[61] Radio France et France Télévisions, comme les entreprises de l'ensemble des secteurs de la radio et télédiffusion, mais aussi de la production audiovisuelle ou de spectacles, se caractérisent par le fait qu'elles fonctionnent en partie selon une économie de projets. Ces projets, qui prennent la forme de spectacles enregistrés, d'émissions radiophoniques ou de programmes audiovisuels et de fictions, combinent structurellement des emplois permanents et des emplois non-permanents qui sont adaptés à leur durée et à leur nature même. Certaines activités toutefois sont récurrentes comme les journaux d'information tant à la radio qu'à la télévision.

1.2.2 Des entreprises dont l'organisation des activités est un déterminant structurel de l'emploi intermittent

[62] Le recours aux CDDU s'explique largement par l'organisation des activités dans chacune des entreprises et les types de fonctions qu'occupent les salariés permanents.

[63] A Radio France, l'intermittence concerne une part spécifique d'emplois et de fonctions sans recoupement avec les permanents. A France Télévisions, l'intermittence est interdépendante des processus de production réalisés sur l'emploi permanent. Le recours aux CDDU y joue une fonction d'ajustement régulier entre l'emploi permanent et la réalisation des missions, en fonction de l'organisation des activités.

1.2.2.1 Des activités qui impliquent le recours aux CDDU

[64] Si l'équilibre entre emploi permanent et emploi non-permanent est assez semblable dans les deux entreprises, les types d'emplois intermittents s'y différencient toutefois clairement : Radio France emploie surtout des intermittents artistes (musiciens, comédiens...) alors que France Télévisions emploie principalement des intermittents techniciens.

[65] Si une part importante de l'activité des deux entreprises est dédiée à l'information (rédactions nationales de France Télévisions, rédaction en région et sur le réseau ultramarin, rédaction des stations de Radio France), celles-ci ont des outils et des processus de production distincts.

[66] Radio France dispose directement, à travers son organisation et son emploi permanent, de la quasi-totalité de ses outils de production, qu'il s'agisse des programmes radiodiffusés ou des représentations musicales. Les permanents réalisent l'ensemble des fonctions techniques nécessaires à l'activité de production et de diffusion des programmes. Si l'on excepte le recours aux CDDU pour les artistes (musiciens et comédiens), l'emploi intermittent est principalement concentré sur la production des programmes (producteurs délégués, collaborateurs spécialisés, intervenants spécialisés, animateurs,...). Radio France n'a aucune activité externalisée. Le recours aux CDDU pour des techniciens (techniciens d'exploitation, techniciens réalisateurs,...) est, du reste, exclu pour elle par l'accord du 29 novembre 2007 relatif au recours au CDDU dans la radiodiffusion.

[67] Du point de vue de l'organisation et des processus de conception, production, édition, réalisation et diffusion des programmes radiophoniques, Radio France ne se distingue guère de ses homologues à l'étranger, ni des autres radios généralistes en France.

[68] France Télévisions dispose aussi, à travers son organisation, d'emploi permanent dédié à la production et, même, du fait du régime réglementaire de la production audiovisuelle, d'un outil de production important (Direction Fabrication et Technologies, Filière de Production). Mais ses capacités internes ne contribuent que pour une part seulement à la fabrication des programmes. Cet outil de production n'intervient, en effet, que pour une part relativement faible de la production : information, une partie des émissions de flux (émissions de plateaux, journaux télévisés...), 20 % des fictions produites par an, 80 % des événements sportifs, mais seulement 10 % des documentaires et magazines.

[69] Le niveau de la capacité de production interne de France Télévisions est un déterminant structurel de son recours à l'intermittence pour des fonctions techniques. Ce recours tient à ce que la plus grande part de l'emploi permanent est à horaires variables et pour une production qui n'est ni linéaire ni régulière. La production et le recours aux CDDU qui lui est lié sont sujets à d'importantes fluctuations périodiques (au cours de la semaine compte tenu par exemple du regroupement des dates d'enregistrements des émissions ou de l'organisation des événements sportifs le week-end, au cours de l'année avec des événements comme le Tour de France ou Roland-Garros). Elle peut connaître des variations inattendues et parfois très fortes (grandes manifestations sportives comme la coupe d'Europe, le coupe du Monde ou les Jeux Olympiques ; périodes d'élections nationales ; attentats, catastrophes naturelles, ...) de l'activité qui exigent une réactivité importante des équipes.

[70] La relation entre emplois permanents et emplois non-permanents tient également à deux autres constats. Les textes conventionnels (congés, temps de travail annuel, récupérations, ...) dont bénéficient les personnels permanents engendrent des besoins de remplacement importants, parfois inopinés, qui ont été décrits par plusieurs rapports au cours des dix dernières années et qui semblent perdurer. En outre, le caractère inachevé de la fusion de France Télévisions empêche ou rend complexe la réaffectation, même temporaire, de personnels permanents d'une chaîne ou d'une unité à une autre, là où ils seraient nécessaires en fonction des besoins du moment.

1.2.2.2 Des objectifs stratégiques à mieux articuler

[71] Les COM des deux entreprises fixent des objectifs stratégiques en termes de maîtrise de la masse salariale, qui concernent l'emploi permanent et non permanent. A France Télévisions, compte tenu de la corrélation entre emploi permanent et intermittent, toute opération de diminution de l'emploi intermittent par intégration en CDI se traduit en fait, à moyen terme, par une nouvelle hausse du recours aux CDDU¹⁰. Ainsi, toute opération de permanentisation se traduit par une hausse du nombre de CDI, et une hausse de la masse salariale, en raison de la prise en compte de l'ancienneté et du différentiel de temps travaillé entre CDDU et CDI.

[72] L'équilibre entre un emploi permanent qui doit être stabilisé ou réduit et le niveau de recours aux CDDU est donc difficile à établir. Pendant toute une période les entreprises devaient respecter des plafonds d'emploi permanent mais n'étaient pas contraintes sur l'emploi non permanent, ce qui a contribué à son développement. Elles doivent aujourd'hui remplir des objectifs en masse salariale et se trouvent par conséquent confrontées à une forme d'injonction paradoxale, entre la stabilisation ou la réduction de leur masse salariale et les démarches de transformation de CDDU en CDI auxquelles elles sont encouragées pour réduire la précarité.

[73] Ces constats conduisent la mission à recommander une meilleure explicitation, dans les COM, de la stratégie de l'Etat en matière de conciliation des objectifs de réduction de la masse salariale et de diminution du recours à l'intermittence.

Recommandation n°1 : Mieux expliciter la stratégie de l'Etat pour les deux entreprises en ce qui concerne la conciliation des objectifs poursuivis : maîtrise des charges salariales et réduction du recours à l'intermittence.

[74] Au plan économique, pour France Télévisions, cette explicitation suppose d'indiquer clairement quelle est la stratégie recherchée pour la filière de production et le niveau d'activité souhaité, sachant qu'ils déterminent des volumes de CDDU différents. En effet, pour cette entreprise, existe un besoin « structurel » de remplacement, qui se traduit aujourd'hui en CDDU, induit quel que soit le niveau d'activité, et un volume « conjoncturel » selon les fluctuations, liés l'un et l'autre à l'activité de la filière de production. A France Télévisions, ce calibrage concerne le niveau d'activité de la production interne et la mesure de la productivité relative entre emploi permanent et non permanent. Il conviendrait de préciser le niveau de production optimal nécessaire aux missions de l'entreprise, qui puisse concilier productivité de l'emploi permanent et réduction du recours aux CDDU induit par celui-ci.

Recommandation n°2 : Préciser le niveau de la capacité de production interne à France Télévisions visé au regard des objectifs de maîtrise des charges salariales et de réduction du recours à l'intermittence.

¹⁰ La mission a pu observer que ce phénomène se retrouve également au sein d'entreprises audiovisuelles publiques étrangères comme la BBC ou Radio-Télévision Canada.

[75] Par ailleurs, France Télévisions peut, dans les limites du cadre réglementaire sur la production indépendante, pour des raisons techniques mais aussi pour des raisons de coûts et d'efficacité, recourir à des moyens de production externes, au travers de sociétés de production indépendantes qui emploient elles-aussi des intermittents. Or, une très large part des CDDU dans le domaine de l'audiovisuel ne relève pas de la télédiffusion mais de la production audiovisuelle ainsi que l'ont étudié le CSA et Audiens en janvier 2016¹¹.

[76] L'ensemble de ces constats plaide pour un examen global du recours aux CDDU sur l'ensemble de l'écosystème de production de France Télévisions (outil interne, MFP, sa filiale de production, les producteurs indépendants contractants du groupe) afin d'identifier l'impact réel de l'activité de France Télévisions sur le recours aux CDDU et les transferts éventuels de CDDU entre France Télévisions, sa filiale de production et les producteurs indépendants sous contrat avec France Télévisions dans le cadre de ses obligations.

Recommandation n°3 : Engager une analyse globale de la part respective de l'emploi permanent et intermittent dans l'écosystème constitué des outils de production internes de France Télévisions, de sa filiale de production et des producteurs indépendants auxquels elle fait appel.

1.3 Radio France et France Télévisions recourent aux CDDU de façon significative mais différenciée et pour des catégories d'intermittents distinctes

[77] La mission a analysé de manière très précise le recours aux CDDU dans les deux entreprises.

Encadré - Sources et méthodologie

1. Sources

La mission s'est attachée à mobiliser un nombre limité de sources mais les plus homogènes possibles pour réaliser l'état des lieux demandé. Il s'agit des données de gestion des entreprises liées à la constitution des AEM (attestations d'employeur mensuelles).

Pour Radio France : les données concernent l'ensemble des CDDU relevant des annexes VIII et X pour les grilles de la période 2013-2016 (septembre à août).

Pour France Télévisions : les données concernent l'ensemble des CDDU relevant des annexes VIII et X pour la période 2013-2015.

2. Méthodologie

L'objectif poursuivi a consisté à identifier aussi précisément que possible, d'une part, la nature du recours aux CDDU à l'origine de l'intermittence dans ces entreprises et, d'autre part, celle de la permittance. Par convention la mission a considéré que les situations de permittance pouvaient être caractérisées à partir d'un critère formel développé dans les derniers rapports et objet des négociations entre partenaires sociaux : le volume annuel moyen de 900 heures, ou de 1 000 heures et ce, sur plusieurs années consécutives récentes.

¹¹ CSA, Audiens, *Etude sur le tissu économique du secteur de la production audiovisuelle*, janvier 2016.

La mission n'a pas été en mesure d'analyser au-delà de quelques années (trois ou quatre selon l'entreprise) l'historique du recours aux CDDU des salariés, en raison de l'indisponibilité des données, analyse qui supposerait une reconstitution de carrières de l'ensemble des salariés ayant effectué les volumes horaires indiqués ci-dessus, depuis leur premier contrat.

La mission a fait le choix de ne pas se substituer aux DRH des entreprises à qui il appartient de reconstituer les carrières dans un contexte contentieux ou pour la mise en œuvre d'un accord collectif. Cette analyse structurelle et en moyenne ne peut en aucun cas être lue par rapport à une année donnée. De même, les chiffres fournis à la fin de cet état des lieux le sont à titre indicatif du nombre de permittents « structurels » de chacune des entreprises, et ce au 31 décembre 2015.

La mission a dressé un état des lieux structurel sur les bases suivantes :

- nombre d'individus salariés en CDDU et non en ETP :
- décompte en nombre d'heures annuel moyen par individus, en raison de la disponibilité des données :
 - sur trois grilles annuelles à Radio France ;
 - sur quatre ans à France Télévisions ;
- trois intervalles de nombre d'heures :
 - salariés en CDDU pour un nombre d'heures > 507 heures et inférieur à 900 heures¹² ;
 - salariés en CDDU pour un nombre d'heures > 900 heures et inférieur à 1 000 heures ;
 - salariés en CDDU pur un nombre d'heures > à 1 000 heures.

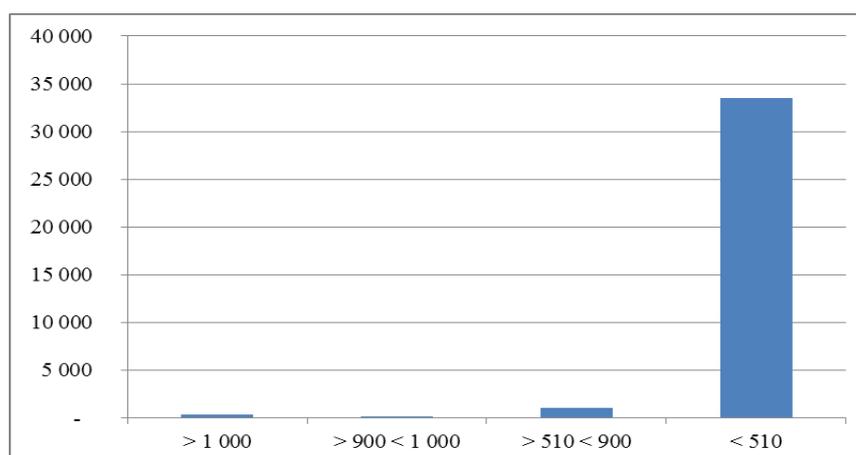
Par souci de lisibilité et de respect du secret statistique et des données personnelles, les résultats sont présentés sous la forme de graphique selon deux critères principaux : en nombre de salariés en CDDU et en nombre d'heures moyen annuel ou de grilles sur les périodes considérées.

1.3.1 A France Télévisions, un recours structurel aux CDDU et une permittance concentrée sur quelques fonctions et missions

1.3.1.1 Beaucoup de salariés en CDDU effectuant peu d'heures

[78] Le recours aux CDDU à France Télévisions est important et ce recours concerne un très grand nombre de salariés qui effectuent un petit nombre d'heures.

Graphique 1 : La répartition des CDDU par volumes d'heures



Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre d'heures)

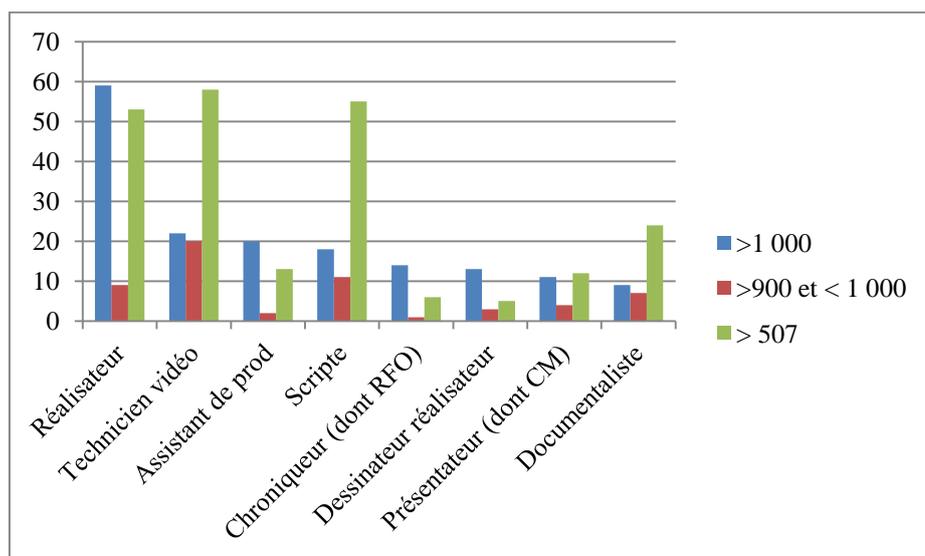
¹² 507 heures correspondent au seuil d'accès des bénéficiaires aux annexes VIII et X à la convention d'indemnisation du chômage.

1.3.1.2 Une concentration des CDDU sur une dizaine de fonctions, dont quatre pour les durées les plus élevées

[79] Si les salariés en CDDU se répartissent sur une cinquantaine de fonctions, une analyse par intervalles d’heures montre que les CDDU sont distribués de façon très asymétrique.

[80] Neuf fonctions concentrent ainsi plus de la moitié des CDDU.

Graphique 2 : Le recours aux CDDU par fonction (nombre de salariés)



Source : France Télévisions/mission. (en nombre de salariés)

[81] Quatre fonctions (réalisateurs, techniciens vidéo, assistant de production, scripte) concentrent le plus grand nombre de CDDU effectuant plus d’un de ces intervalles d’heures (> 1000, >900, > 507 heures). Ainsi, un troisième groupe de CDDU peut être identifié qui regroupe des fonctions plus variées avec des nombres faibles de salariés ayant effectué plus de 900 ou 1 000 heures.

Tableau 7 : Nombre de CDDU pour l’ensemble des fonctions selon le nombre d’heures annuel moyen (2012-2015)

>1 000	>900 et < 1 000	> 507
234	105	989

Source : France Télévisions, Mission (en nombre de salariés)

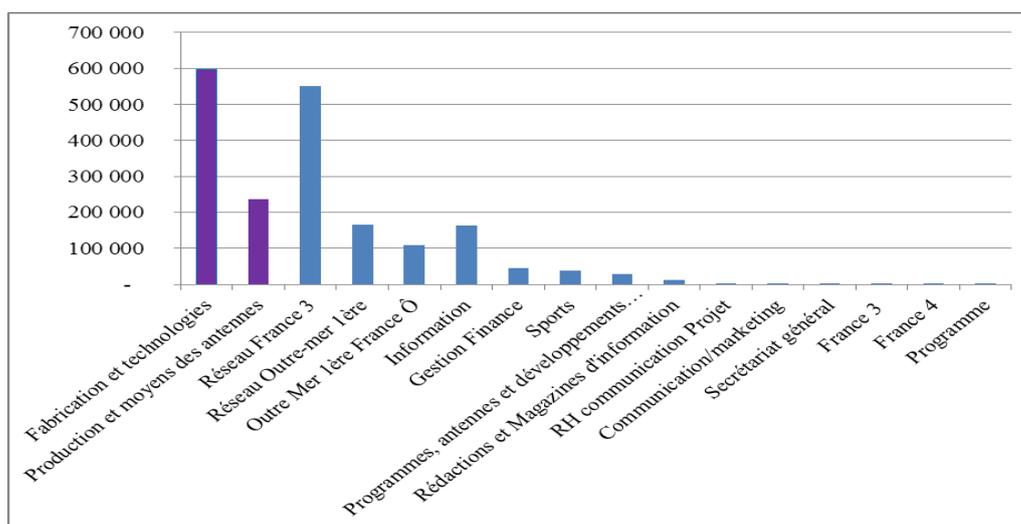
1.3.1.3 Deux domaines concentrent l’essentiel des recours au CDDU

[82] Le recours aux CDDU est réalisé essentiellement dans cinq domaines ou directions : Production et Technologie, Production et moyens des Antennes, le Réseau France 3, le réseau Outre-Mer et l’Information.

[83] Deux domaines concentrent l’essentiel de ces recours aux CDDU : d’une part, les « Ressources », domaine qui comprend notamment la Filière de production ou « Production et technologie » (30 % du total) et « Production et moyens des Antennes » (12 % du total), et d’autre part le Réseau France 3 (28 % du total). Dans une moindre mesure, le Réseau Outre-Mer France Ô pèse pour 13 % du total tandis que l’Information pèse pour 8 % du total.

[84] Le reste des domaines ou directions recourt aux CDDU pour moins de 7 % du total.

Graphique 3 : Nombre moyen annuel d'heures des CDDU par directions (2012-2015)



Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en foncé « Les ressources » de fabrication et production.) (en nombre de salariés)

1.3.1.4 La très forte concentration de la permittance par directions et par fonctions

[85] La mission s'est intéressée aux CDDU qui totalisent plus de 507 heures, ce qui représente environ un tiers temps et correspond aux heures nécessaires pour valider des droits dans le régime spécifique d'assurance chômage. Cela représente seulement 4,43% du total des CDDU.

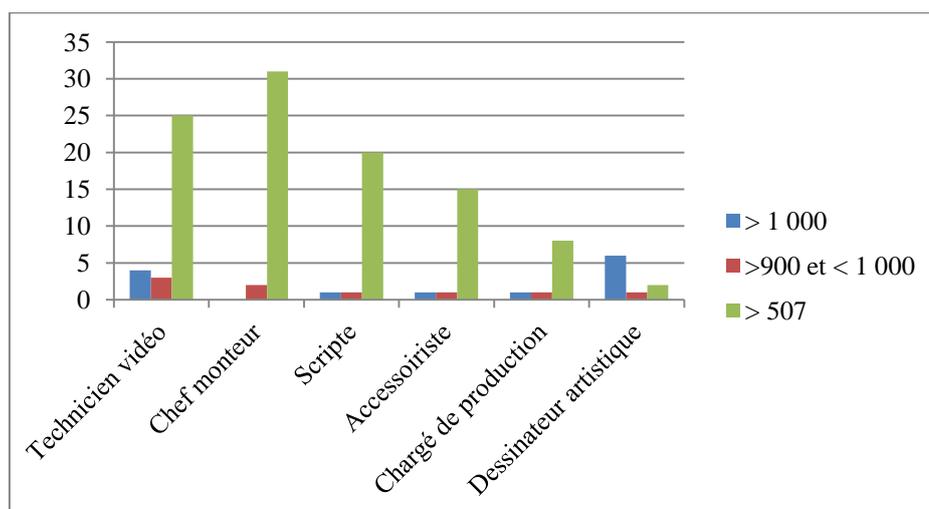
[86] Les CDDU de France Télévisions relèvent quasi exclusivement de l'Annexe VIII. Et la plus grande part d'entre eux sont rattachés à la fabrication et la production, soit « les Ressources », même si d'autres directions recrutent aussi des CDDU. Dans l'ensemble, la distribution fait ressortir une grande quantité de fonctions distinctes, mais une analyse plus fine révèle que peu de fonctions concentrent la plupart des CDDU effectuant le plus grand nombre d'heures.

[87] Le domaine dit des « Ressources » est constitué au premier chef de la Direction Technologie et Fabrication et de la Production et Moyens des Antennes. Il regroupe la plus grande partie du recours aux CDDU.

➤ La Direction Technologie et Fabrication.

[88] La direction Technologie et Fabrication réalise un volume horaire de CDDU très largement supérieur à tous les autres domaines ou directions. L'examen de la répartition des CDDU par fonction et par nombre d'heures établit une très grande dispersion des fonctions et des nombres d'heures, en particulier en-deçà de 507 heures, en sorte que seulement 10% des CDDU recrutés pour la direction Technologie et Fabrication forment un volume horaire supérieur à 507 heures. Et, sur les 340 salariés en CDDU effectuant plus de 507 heures, seuls 13 salariés ont effectué entre 900 et 1 000 heures et 13 autres plus de 1 000 heures. De plus, la concentration des permittents (> à 900 et 1 000 heures) n'est perceptible que sur six fonctions.

Graphique 4 : CDDU par fonction – Direction Technologie et Fabrication



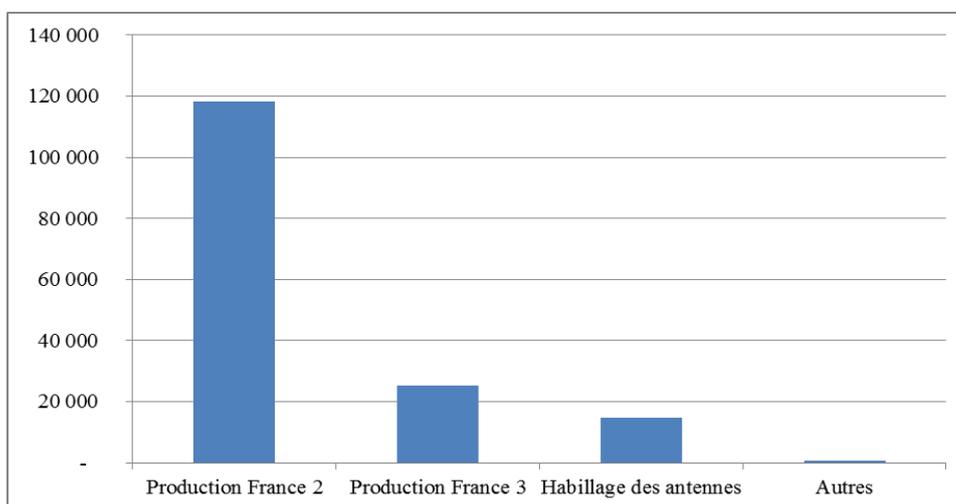
Source : FTV - Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre de salariés)

[89] Ce faible nombre total, rapproché du critère relatif aux motifs de recours au CDDU, montre que l'essentiel des CDDU réalisant plus de 507, 900 ou 1 000 heures le sont au titre dit de « l'usage constant », et non pour des remplacements, congés, etc.

► Production et Moyens des Antennes.

[90] Une part très majoritaire des salariés en CDDU pour la Production et Moyens des Antennes est employée pour la production à France 2.

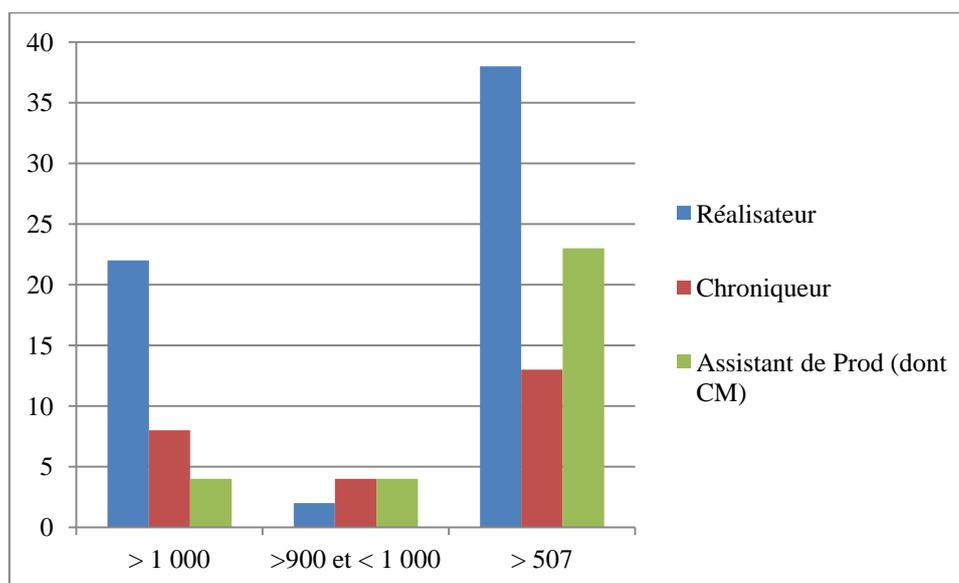
Graphique 5 : CDDU par fonction – Production et moyens des Antennes



Source : FTV - Mission – moyenne annuelle 2011-2015 *Autres : Administrateur Innovation/diversité ; Production France 4 et unité de production transversale ; Production France Ô (en nombre d'heures)

[91] Pour France 2 et dans une plus faible mesure pour France 3, les fonctions majoritaires des CDDU concernent les réalisateurs et les chroniqueurs, deux fonctions qui sont par nature peu présentes parmi les emplois permanents. Avec les Assistants de production, ce sont 60 % de l'ensemble du volume horaire des CDDU qui se trouvent ainsi concentrés sur seulement trois fonctions. Par ailleurs, une analyse détaillée montre qu'en réalité assez peu d'émissions sont concernées par cette mise en production pour France 2.

Graphique 6 : CDDU par fonction – Direction Production et Moyens des Antennes



Source : FTV - Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre de salariés)

► Le réseau France 3

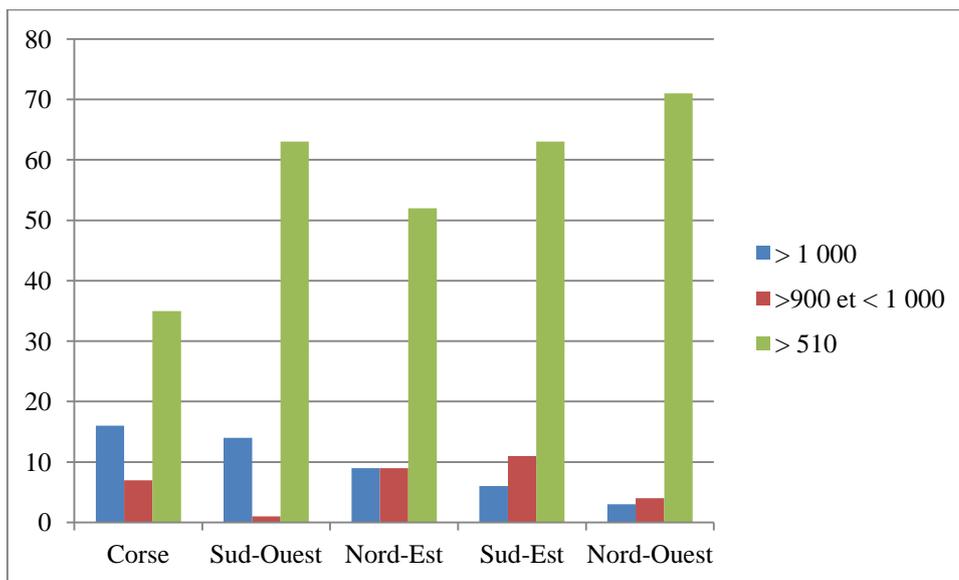
[92] Il n'en va pas de même pour France 3. C'est que le recours aux CDDU pour la production n'est pas principalement logé dans cette direction au siège, mais se trouve réparti dans le Réseau France 3 et au sein de la Direction Fabrication et Technologie.

[93] L'analyse du recours aux CDDU pour le réseau France 3 est rendu complexe pour plusieurs raisons : d'une part, au sein du réseau France 3, le recours aux CDDU est important en volume (on trouve en effet 2 700 salariés distincts au cours des quatre dernières années, le plus souvent des volumes horaires individuels de faible ampleur) ; d'autre part, elle suppose d'examiner les CDDU de la filière Fabrication et Technologie à destination du réseau France 3 ; enfin, ces recours ont lieu sur un réseau dont le maillage est dense mais aux missions et structures différentes (production, antennes, studios) ; enfin, en raison des relations de partage de la production entre le siège et les régions.

[94] Le recours aux CDDU y est équilibré selon les régions, même si la Corse représente, relativement aux autres, une part significative. Cette situation tient sans doute au bassin de professionnels de ce territoire, ainsi qu'en témoignent par ailleurs les réseaux Outre-Mer.

[95] L'analyse par fonction et pôles ne révèle pas de tendances particulières de l'emploi des CDDU, parmi ceux qui effectuent plus de 1 000 ou 900 heures, a fortiori pour les nombres d'heures inférieurs. En revanche les recours de tel ou tel pôle à telle ou telle fonction pourrait être l'expression d'un manque de permanents (1 ou 2) dans une fonction (dans l'une, le recours concerne particulièrement la fonction d'électriciens ; dans une autre, de documentalistes, ou de scriptes, de menuisiers,...).

Graphique 7 : Répartition par Pôle du recours aux CDDU au sein du Réseau France 3 *

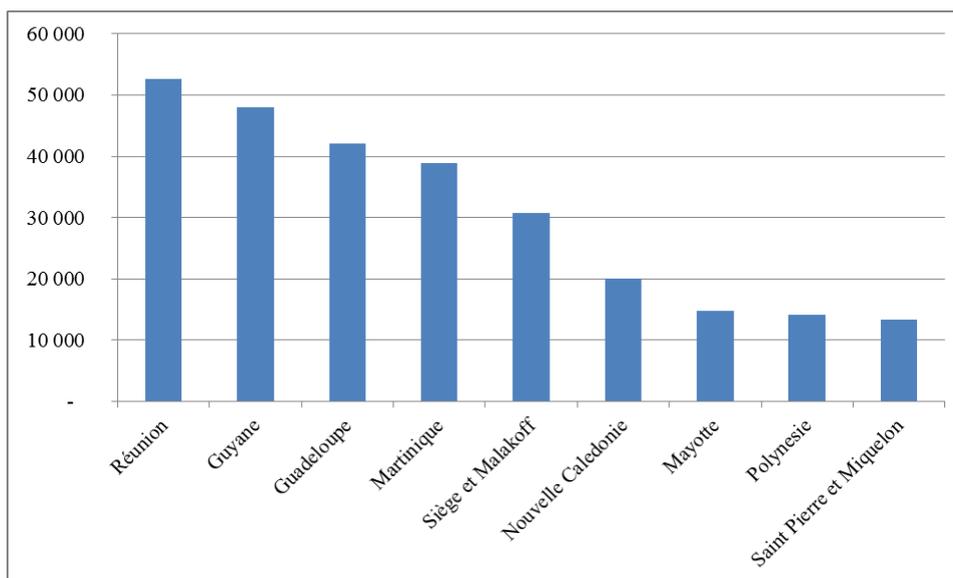


Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015. * en incorporant les CCDU de la Direction Fabrication et technologies en régions * en incorporant les CCDU de la Direction Fabrication et technologies en régions (en nombre de salariés).

➤ L’Outre-Mer

[96] Le réseau Outre-Mer comprend des activités de télédiffusion mais aussi de radiodiffusion sur chacun des territoires considérés. Le recours aux CDDU y est d’ampleur très variée, sachant que sur les sites du siège, le recours aux CDDU reste très faible par rapport aux recours dans le réseau (5,5% du total pour des CDDU dont le nombre d’heures annuel moyen est toujours inférieur à 510 heures).

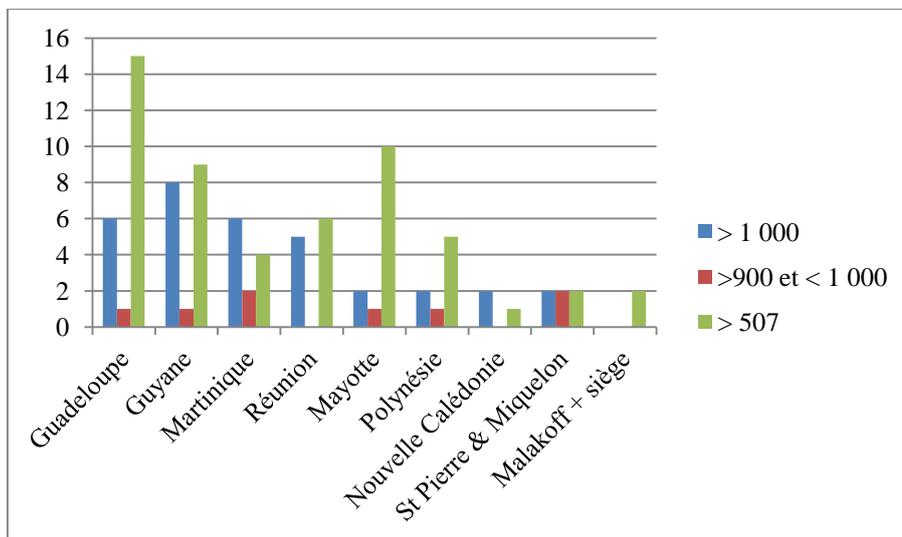
Graphique 8 : Recours aux CDDU (nb d’heures annuel moyen par territoire) du réseau Outre-Mer



Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre d’heures)

[97] Le recours concerne d'ailleurs un nombre relativement faible d'individus par territoire, manifestant des viviers de compétences assez étroits. Ce nombre est réduit si l'on examine le nombre de CDDU totalisant plus de 1 000 ou 900 heures ; et si on y ajoute ceux des CDDU qui effectuent plus de 507 heures, une concentration très diverse prévaut selon les territoires, pouvant traduire des situations particulières du marché de l'emploi audiovisuel dans certains d'entre eux.

Graphique 9 : CDDU par catégorie d'heures – Réseau Outre-Mer



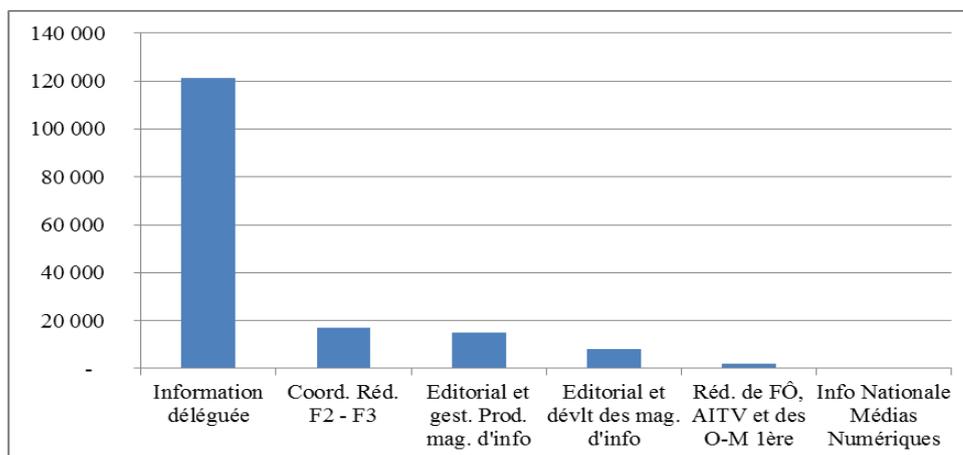
Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre de salariés)

[98] C'est aussi que les fonctions en jeu sont peu nombreuses qui justifient le recours aux CDDU avec un grand volume d'heures, qu'on observe d'ailleurs essentiellement pour les activités de radio. Les animateurs radio, TOM, TV et les présentateurs font ainsi environ un tiers des fonctions correspondant à chacun de ces volumes.

► L'information déléguée

[99] Ce domaine, qui mobilise 12% de l'ensemble des CDDU auxquels a recours France Télévisions, est surtout dédié à l'information pour France 2 et France 3.

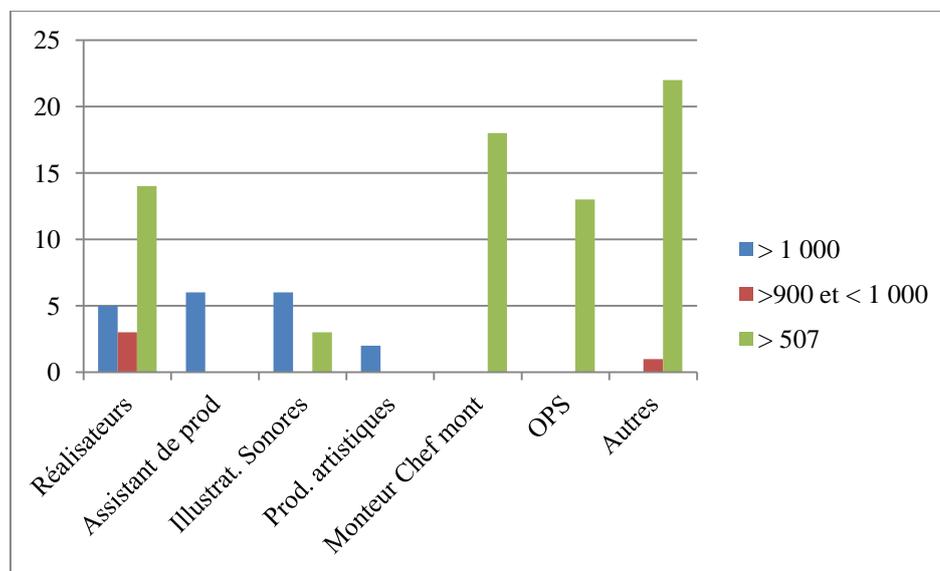
Graphique 10 : Répartition du nombre d'heures des CDDU dans le domaine Information



Source : FTV - Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre d'heures)

[100] Une analyse plus précise du recours aux CDDU à l'Information déléguée montre qu'il s'agit d'un recours pour des émissions ou programmes le plus souvent réguliers et récurrents, en particulier les Journaux Télévisés nationaux de France 2 et de France 3 qui, à eux seuls, représentent plus du tiers de ce domaine et mobilisent d'ailleurs parmi les fonctions les plus sollicitées pour l'ensemble de l'Information.

Graphique 11 : CDDU par fonction – Direction Information déléguée



Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015 (en nombre de salariés)

► Les autres recours aux CDDU et les situations particulières.

[101] Le Sport, mais aussi l'ensemble composé du secrétariat général, des directions de la Communication et du Marketing, de la Gestion et Finance font parfois appel à des CDDU, mais dans des proportions très faibles (autour de 20 CDDU) et pour un nombre d'heures par individu presque toujours inférieur à 507 heures.

[102] De façon synthétique, l'état des lieux structurel, établi sur une analyse de quatre années, fait apparaître un nombre de 335 permittents à France Télévisions, dont 105 ayant travaillé plus de 1 000 heures par an et 234 entre 900 et 1 000 heures.

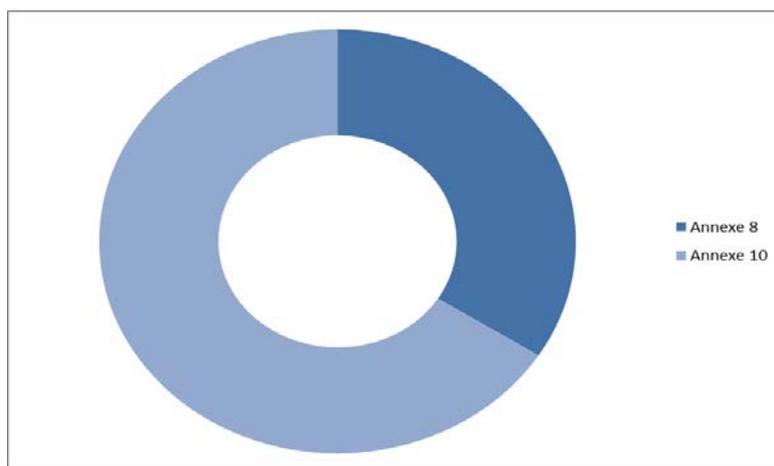
1.3.2 A Radio France, un recours au CDDU important en volume et une permittance concentrée sur les fonctions de production radiophonique

[103] L'emploi à Radio France est structuré par un volume régulièrement important de recours aux CDDU. Ce recours qui répond à des situations et des missions de l'entreprise bien spécifiques est régulier.

1.3.2.1 Deux tiers de salariés relevant de l'annexe X et un tiers de salariés relevant de l'annexe VIII

[104] Sur les trois dernières saisons ou grilles, Radio France a employé 8 564 salariés en CDDU qui se répartissent en deux groupes largement distincts : les CDDU au titre de l'Annexe X qui représentent les deux tiers (65,0%) et les CDDU au titre de l'Annexe VIII qui représentent le dernier tiers. Seul 3% de l'ensemble des CDDU ont pu être ponctuellement salariés au titre des deux annexes, qu'il s'agisse d'artistes musiciens ou dramatiques, de collaborateurs spécialisés ou de producteurs délégués, et dans ces cas, pour plusieurs antennes ou directions¹³.

Graphique 12 : Répartition des CDDU selon les Annexes VIII et X



Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015.*

[105] L'essentiel correspond donc à des catégories d'activités de l'entreprise qui sont bien différentes : des activités musicales et dramatiques (Annexe X) et les activités relatives à la radiodiffusion (Annexe VIII). En effet, en dépit du fait qu'au sein de Radio France cette seconde catégorie de fonctions est présentée comme « artistique » ou « créative », elle relève bien de l'Annexe VIII et d'une liste de seize fonctions¹⁴.

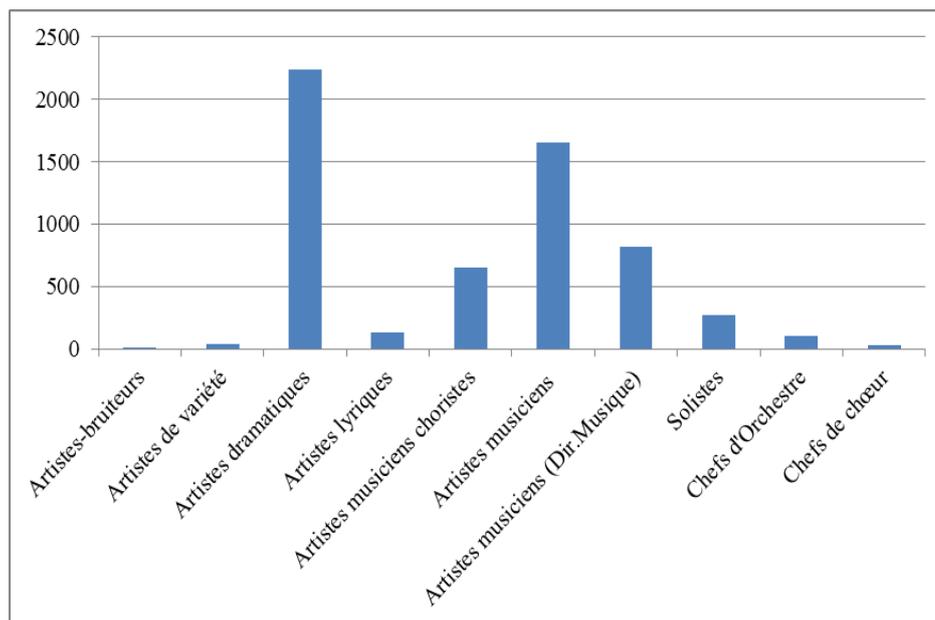
1.3.2.2 Un recours aux CDDU au titre de l'Annexe X qui n'est pas constitutif de permittance

[106] Les artistes dramatiques et les musiciens en CDDU dominent largement en termes d'effectifs. Ils relèvent de la Direction de la musique pour suppléer aux besoins des formations (Orchestre National de France, Orchestre philharmonique de Radio France, Chœur de Radio France, Maîtrise de Radio France) ou pour exercer des activités de musiciens solistes, artistes lyriques, chefs d'orchestre et de chœur employés par ces formations. S'y ajoutent les artistes musiciens et les artistes dramatiques intervenant dans le cadre des émissions radiophoniques pour les antennes.

¹³ Pour l'analyse, en particulier des fonctions, de l'affectation à une antenne ou direction, les salariés dans cette situation ont été classés dans une seule activité - principale - selon leur nombre de jours/heures/cachets- rémunération.

¹⁴ 1. Adjoint au producteur 2. Animateur 3. Animateur technicien réalisateur 4. Assistant technicien réalisateur 5. Collaborateur spécialisé d'émission 6. Conseiller de programme 7. Intervenant spécialisé 8. Lecteur de texte 9. Musicien copiste radio 10. Présentateur 11. Producteur coordinateur délégué 12. Producteur délégué d'émission radio 13. Réalisateur radio* 14. Technicien d'exploitation 15. Technicien réalisateur 16. Traducteur * Fonction intégrée à l'annexe X en vertu de l'article 46 de la loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Source : Circulaire Unédic du 2016-25 du 21 juillet 2016.

Graphique 13 : Nombre de CDDU Annexe X par fonction

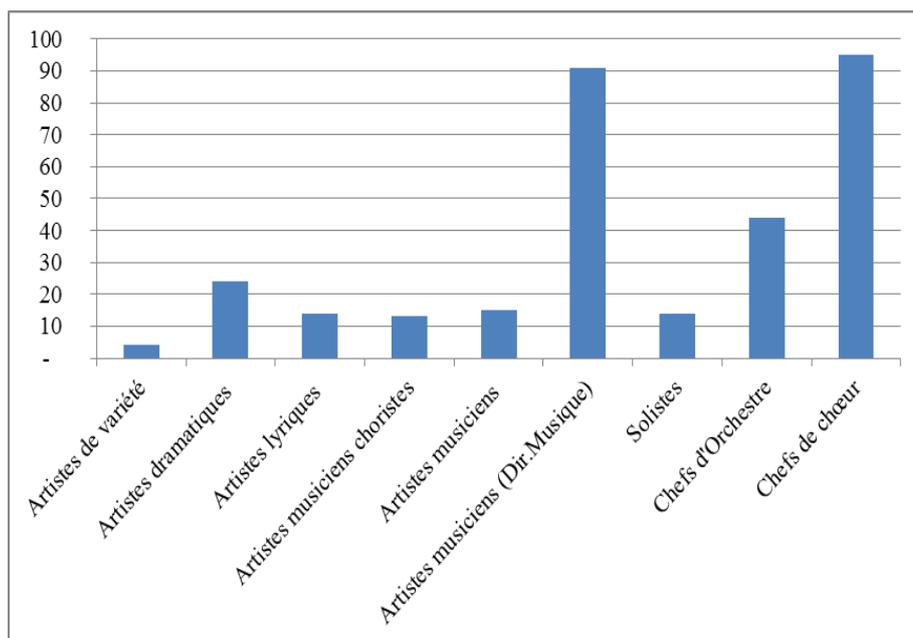


Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015. (en nombre de salariés)*

[107] L'analyse détaillée des nombres de jours ainsi que la régularité du recours au CDDU indiquent que cette catégorie ne relève pas de la permittance.

[108] Hormis les artistes musiciens relevant de la Direction de la musique et les chefs de chœur dont le nombre d'heures moyen se situe en-dessous de la centaine, pour toutes les autres catégories des CDDU relevant de l'Annexe X, ce nombre oscille entre 15 heures et 45 heures. Une catégorie mérite toutefois attention : les artistes bruiteurs (exclus du graphique suivant pour des raisons d'échelle) effectuent un nombre moyen d'heures plus élevé : 676 heures en moyenne.

Graphique 14 : Nombre d'heures moyen annuel par fonctions (Annexe X)



Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre de salariés)*

[109] La question de la pérennisation dans l'emploi peut se poser à temps complet ou temps partiel pour cette fonction des artistes bruiteurs CDDU à Radio France, soit cinq à six personnes. Elle peut aussi être soulevée pour un nombre équivalent d'artistes musiciens effectuant généralement entre 800 et 1 200 heures.

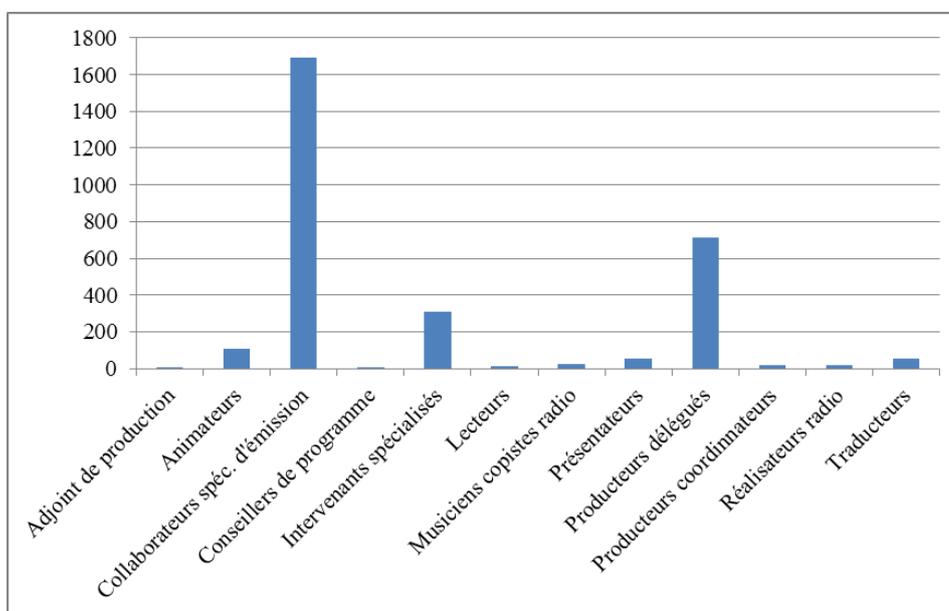
[110] Il reste que la spécificité des CDDU employés au titre de l'annexe X est forte à Radio France, correspondant aux missions de l'entreprise, s'exprimant par une assez grande dispersion sur les antennes, même si France Culture pour les artistes dramatiques, France Musique pour les autres catégories, en concentrant la plus grande part. Dans ces conditions, la question de la permittance ne se pose pas réellement pour les CDDU employés par Radio France au titre de l'Annexe X.

1.3.2.3 Un recours aux CDDU relevant de l'annexe VIII pour les activités de radiodiffusion

[111] Sauf une part marginale (4,5 %) de cette catégorie avec des fonctions variées (traducteurs, lecteurs, réalisateurs radio, adjoints de production conseillers de programmes, musiciens copistes radio), l'essentiel des salariés en CDDU au titre de l'Annexe VIII est directement impliqué dans le processus de production et d'animation d'émissions de radio.¹⁵

[112] Trois catégories principales dominent en volume parmi les CDDU relevant de l'annexe VIII : les collaborateurs spécialisés (58 %), les producteurs délégués (24,5 %) et les intervenants spécialisés (10,5 %). Ces catégories forment le cœur des questions relatives à la pérennisation dans l'emploi et le cœur de la permittance à Radio France, s'agissant de salariés en CDDU employés sur des durées correspondant aux grilles annuelles de programme, des premiers jours de septembre à la fin du mois de juin, et bien souvent depuis plusieurs années.

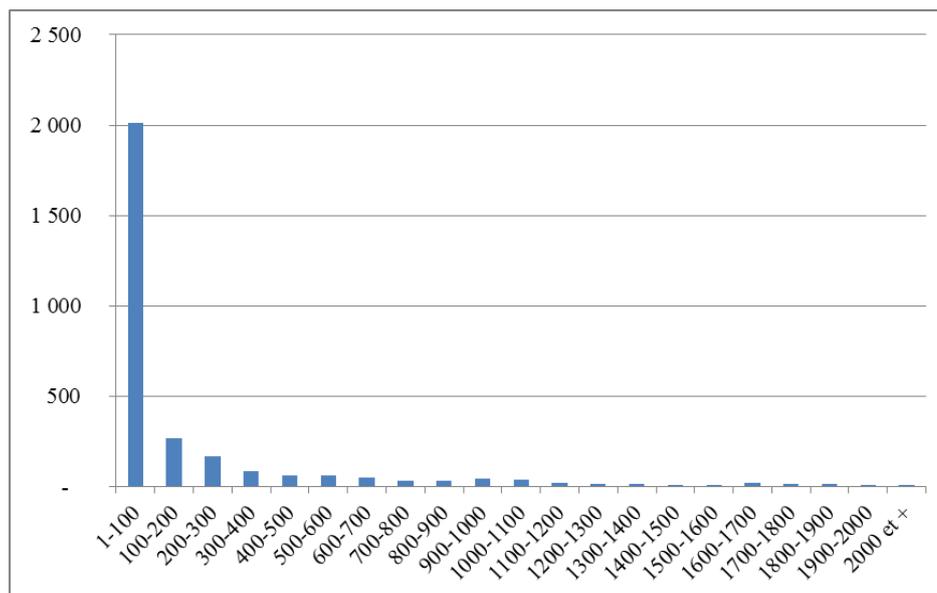
Graphique 15 : Nombre d'heures moyen annuel par fonction (Annexe VIII)



Source : Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre d'heures)

¹⁵ Il est à noter que l'article 46 de la loi Création, Architecture et Patrimoine du 7 juillet 2016 a modifié l'article L7121-2 du Code du travail pour inclure les réalisateurs parmi les artistes de spectacle.

Graphique 16 : Nombre de CDDU selon le nombre moyen d'heures annuel (Annexe VIII)

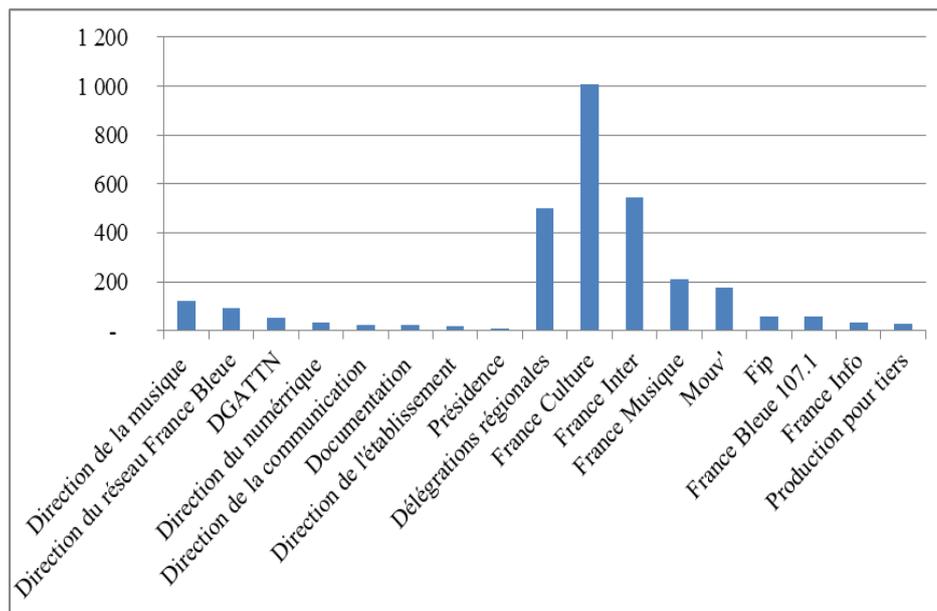


Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre de salariés)*

[113] En effet, la très grande dispersion des CDDU selon le nombre moyen d'heures conduit à resserrer l'analyse sur un nombre de CDDU bien plus étroit que l'ensemble des fonctions.

[114] L'analyse par antenne comme par nombre de jours ou heures de chacune des trois principales fonctions (collaborateurs spécialisés, producteurs délégués, intervenants spécialisés) révèle cependant des différences, notamment quant au nombre d'heures, mais permet de caractériser les formes de permittance.

Graphique 17 : Ventilation des CDDU (Annexes VIII) par direction et par station



Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre d'heures)*

[115] 70 % des CDDU sont affectés aux antennes, dont l'essentiel à France Culture et France Inter, mais 30 % sont affectés aux directions et surtout aux Délégations régionales.

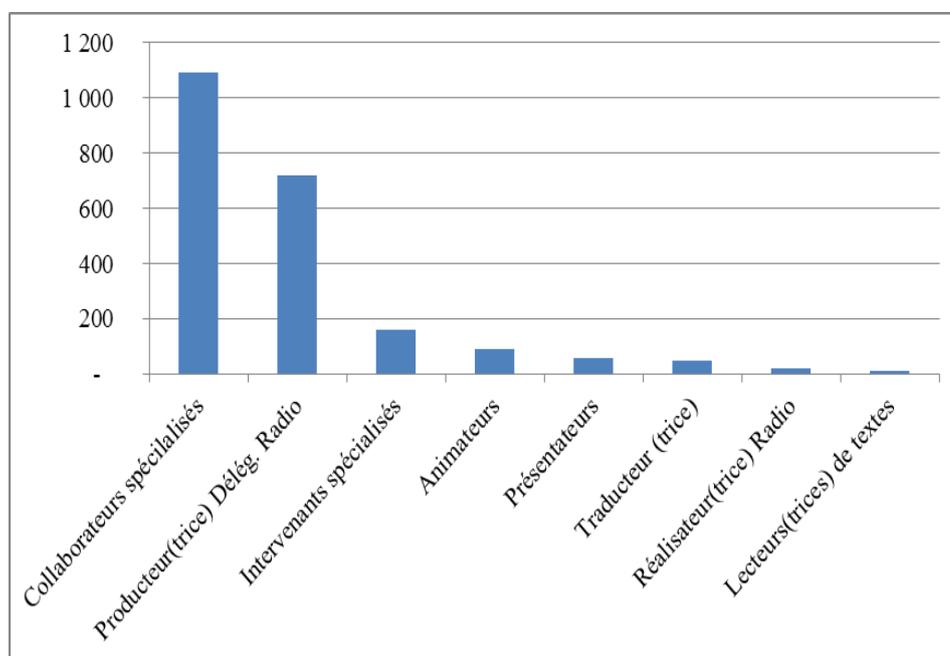
[116] L'analyse par affectation et par fonction suggère que dans un certain nombre de cas le recours aux CDDU apparaît comme une commodité de gestion. En effet :

- ¼ des CDDU à la Direction de la communication effectuent en moyenne sur trois ans plus de 900 heures, essentiellement comme intervenant spécialisé d'émission ;
- une bonne dizaine de CDDU effectuent plus de 900 heures régulièrement dans plusieurs directions de l'établissement, de la DGATN, de la musique, de la documentation (principalement des musiciens copistes pour cette dernière) ;
- on constate un recours très limité aux CDDU pour la DRH en nombre de salariés comme en volumes horaires pour des besoins ponctuels (traduction, par exemple).

[117] Au total des CDDU analysés et hors Délégations régionales, il s'agit de 10 % du total des CDDU, même si le nombre de ceux qui effectuent un nombre d'heures significatif (> 900 heures) est très faible (~10 salariés). 8 % de cette catégorie réalisent plus de 507 heures en moyenne auprès de Radio France, même si la moyenne est de 120 heures et la médiane de 21 heures.

[118] L'essentiel du recours aux CDDU au titre de l'Annexe VIII est concentré sur les stations (France Culture, France Musique, France Inter, France Bleue, Fip, le Mouv') qui réalisent 70 % des recours en CDDU. Ils se concentrent sur un très petit nombre de fonctions : les producteurs délégués, les collaborateurs spécialisés d'émission, les intervenants spécialisés.

Graphique 18 : Nombre d'heures moyen annuel par fonction dans les stations



Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre d'heures)*

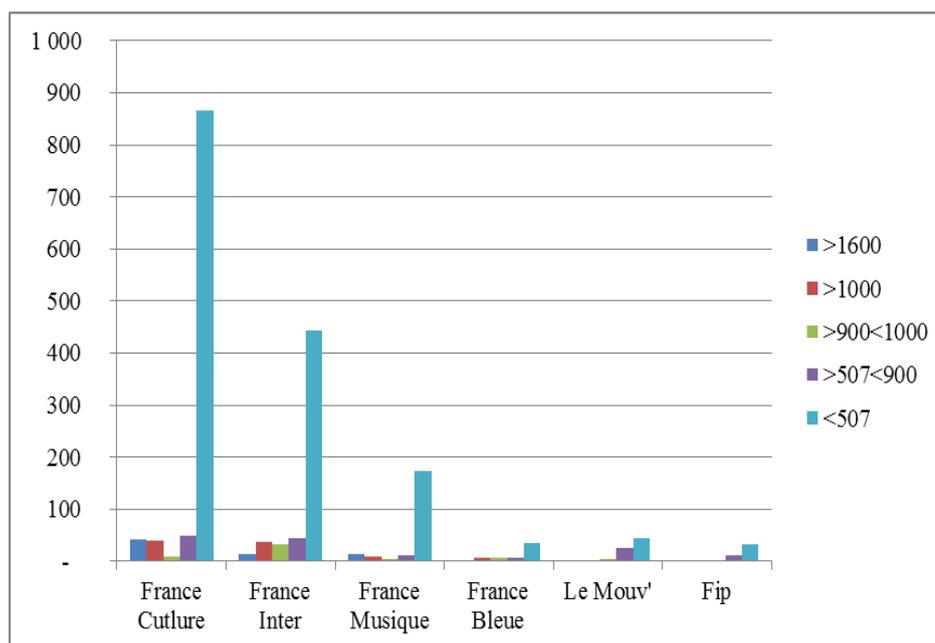
[119] En réalité, quatre fonctions constituent le cœur de la permittance à Radio France. Elles occupent une place centrale pour l'accomplissement des missions de radiodiffusion de l'entreprise : producteurs(trices) délégué(es), collaborateur(trices) spécialisé(e)s, intervenants spécialisés, animateur(trices).

[120] En revanche, les fonctions de présentateur(trice)s, lecteur(tries) et traducteur(trice)s ne forment, ni en nombre de salariés, ni en volume d'heures ou de jours, l'essentiel de la question de la permittance. En moyenne annuelle, les traducteur(trice)s effectuent 12 heures, les lecteur(tries) 88 heures, les intervenant(e)s spécialisé(e)s 95 heures et les présentateur(trice)s, 85 heures. En revanche, les réalisateur(trice)s effectuent en moyenne 595 heures. Mais une analyse plus fine révèle qu'une dizaine de CDDU parmi les réalisateurs effectuent plus de 507 heures dont la moitié autour ou au-delà de 1 000 heures, proportion plus faible pour les animateurs, respectivement de huit et deux au-delà de 900 heures. L'enjeu est réel mais concentré sur un nombre réduit de personnes.

[121] Pour les fonctions de producteurs(trices) délégué(es)), de collaborateurs(trices) spécialisé(e)s, de présentateur(trice)s, et d'animateur(trices), trois situations principales apparaissent :

- les CDDU dont le volume horaire annuel moyen est compris entre 507 et 900 heures ;
- les CDDU dont le volume horaire annuel moyen est compris entre 900 et 1 000 heures ;
- les CDDU dont le volume horaire annuel moyen est supérieur à 1 000 heures.

Graphique 19 : Répartition des CDDU selon le nombre d'heures par station

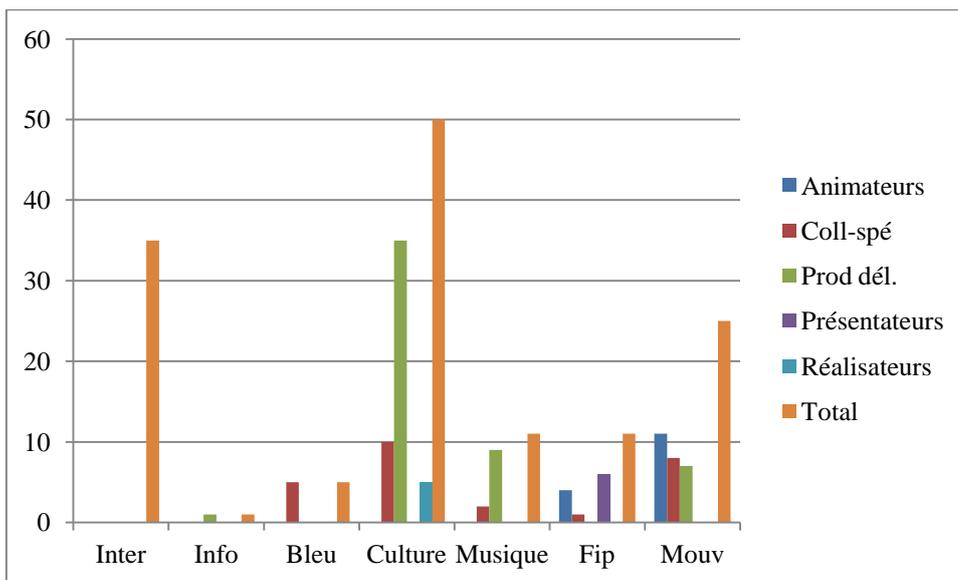


Source : *Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre d'heures)*

[122] Une telle segmentation réduit la question de la permittance à un nombre faible de CDDU. 80% des salariés en CDDU affectés aux stations réalisent moins de 507 heures ; 7,5 % entre 507 heures et 900 heures, 3 % entre 900 et 1 000 heures, 8,5 % se situent au-dessus de 1 000 heures.

- Les CDDU compris entre 507 et 900 heures. Cette catégorie concerne environ 138 salariés sur l'ensemble des antennes.

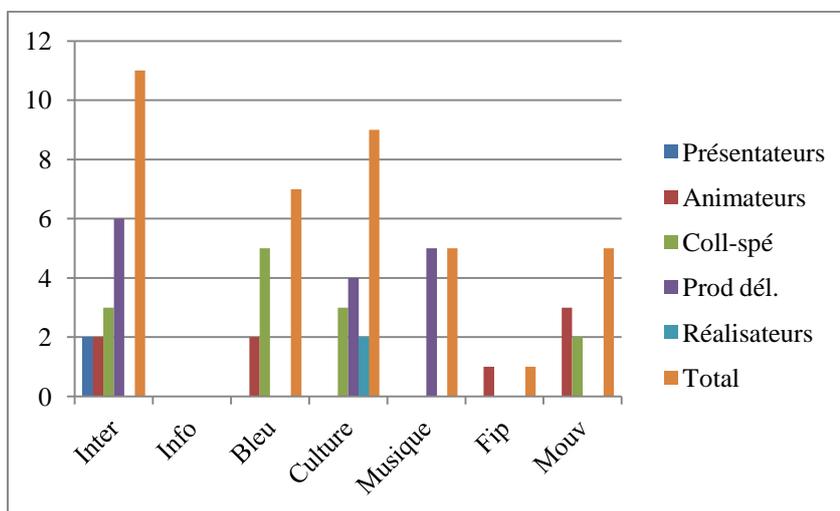
Graphique 20 : Ventilation des CDDU (>507 et < 900h) par station



Source : Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre de salariés)

- Les CDDU compris entre 900 heures et 1 000 heures. Cette catégorie compte moins de 40 CDDU réguliers sur la période 2013-2015, l’essentiel à France Inter et France Culture. La proportion des fonctions occupées est sensiblement la même que pour l’ensemble des CDDU auxquels recourent les stations. Si seul le nombre d’heures est distinctif, il s’agit d’une catégorie très proche de celle des CDDU qui dépassent les 1 000 heures.

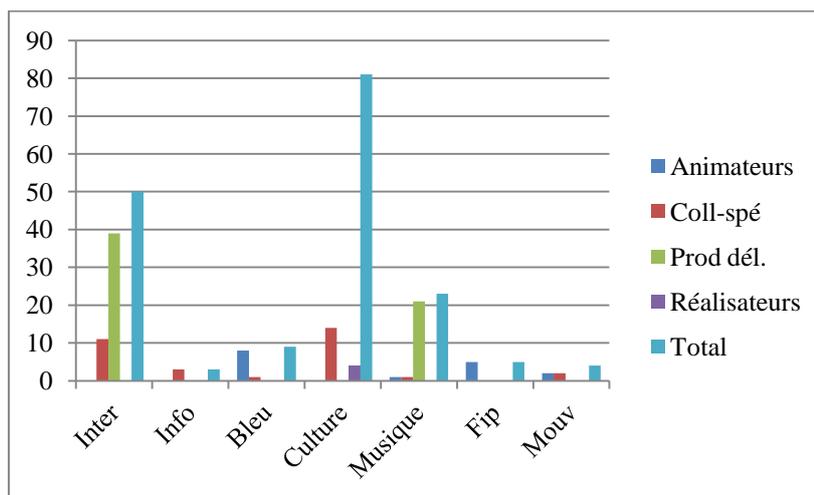
Graphique 21 : Ventilation des CDDU (>900 et < 1 000h) par station



Source : Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015 (en nombre de salariés)

- Les CDDU allant au-delà des 1 000 heures. Ce sont un peu plus de 170 salariés en CDDU qui ont effectué plus de 1 000 heures par an en moyenne sur les années 2013-2015. Ils sont principalement affectés à France Culture et France Inter, dans une moindre mesure à France Musique et marginalement ailleurs. Au sein de cette catégorie une dizaine de salariés en CDDU totalisent un nombre d'heures supérieur à 1 600. Pour l'essentiel, il s'agit de producteur(trice)s délégué(e)s, en particulier à France Culture (63), France Inter (37) mais aussi à France Musique (23), de collaborateurs spécialisés (29 au total), d'animateurs à Fip, France bleue, France Culture et au Mouv'.

Graphique 22 : Ventilation des CDDU (>1 000h) par station



Source : Radio France -Mission – moyenne annuelle 2013-2015. (en nombre de salariés)
* avec 2 conseillers de programmes

[123] De façon synthétique, l'état des lieux structurel, établi sur une analyse de trois années, fait apparaître qu'il y a 243 permittents à Radio France dont 198 pour une durée de plus de 1 000 heures par an et dont 236 relevant de l'annexe VIII.

Tableau 8 : Total des CDDU à Radio France par Annexes et par nombres d'heures

	> 1 000 h	> 900 h et < à 1 000 h	Total
Annexe VIII	193	43	236
Annexe X	5	2	7
Total	198	45	243

Source : Mission (en nombre de salariés)

[124] Au total, la permittance à France Télévisions et Radio France s'établit donc à un peu plus de 580 salariés, dont 339 à France Télévisions et 243 à Radio France, et dont 303 pour une durée de plus de 1 000 heures par an.

Tableau 9 : La « permittance structurelle » à Radio France et France Télévisions

	> 1 000 h	> 900 h et < à 1 000 h	Total
Radio France *	198	45	243
France Télévision **	105	234	339
Total	303	279	582

Source : Mission, sources entreprises (en nombre de salariés) * En moyenne annuelle sur 3 ans ; ** en moyenne annuelle sur 4 ans.

2 RADIO FRANCE ET FRANCE TELEVISIONS SONT CONFRONTEES, DANS UN CADRE JURIDIQUE COMPLEXE ET EVOLUTIF, A DES DIFFICULTES ET CRITIQUES RECURRENTES DE LEUR RECOURS A L'INTERMITTENCE, Y COMPRIS AU REGARD DE L'IMPACT FINANCIER DE CELUI-CI POUR L'ASSURANCE CHOMAGE

2.1 Le cadre juridique et conventionnel dans lequel sont placées Radio France et France Télévisions est complexe et évolutif

2.1.1 Le CDDU, un contrat salarial très atypique, et dont la jurisprudence a évolué

2.1.1.1 Un contrat salarial exorbitant du droit commun et très flexible, support de l'intermittence

[125] Le CDDU, créé par l'ordonnance du 5 février 1982, est un cas très particulier de contrat à durée déterminée (CDD). En dérogation au principe même du contrat à durée indéterminé, fixé par l'article L. 1221-2 du code du travail, l'article L. 1242-2 du code du travail ouvre notamment la possibilité de conclure un CDDU pour les « *emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois...* ».

[126] Trois critères doivent ainsi être réunis de façon cumulative.

[127] Il faut qu'il existe un usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Il appartient au juge de constater l'existence de l'usage, question de fait qui relève de la compétence exclusive du juge du fond et dont il appartient à l'employeur d'apporter la preuve.

[128] Selon l'article L. 1242-2, 3° du code du travail, le CDDU est, en outre, réservé à « certains secteurs d'activité¹⁶ définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu¹⁷ », en pratique au nombre de 30.

[129] Les secteurs du spectacle enregistré et du spectacle vivant, et notamment de l'audiovisuel, figurent au nombre des secteurs qui peuvent recourir au CDDU. Ainsi, l'article D. 1242-1 du code du travail précise-t-il que « *les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus [...] sont les suivants : 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique* ».

[130] Le secteur du spectacle enregistré est au demeurant, au regard du nombre de CDDU signés, le second secteur en volume à y recourir, après le secteur de l'hôtellerie-restauration¹⁸.

¹⁶ Le secteur d'activité s'entend du secteur d'activité principal dont relève l'entreprise et non un de ses établissements.

¹⁷ Disposition introduite par l'ordonnance du 11 août 1986.

¹⁸ Le secteur du spectacle vivant est le 4^{ème} secteur sur 30. Les cinq premiers secteurs d'activité concentrent 80% des embauches de CDDU. Données 2014.

Encadré – Le CDDU, une dérogation au CDD et un exemple d’hyper-flexibilité salariale

Comme le souligne le récent rapport d’évaluation du CDDU rédigé par l’IGAS (Etienne Marie et Vincent Jaouen)¹⁹, le CDDU est une dérogation au contrat dérogatoire qu’est le CDD et un exemple d’hyper-flexibilité sans grand équivalent dans la relation d’emploi salarié.

A la différence du CDD de droit commun, le CDDU n’a pas de limite ni haute, ni basse dans le temps et il peut être répété, soit par personne, soit par emploi, sans limitation de nombre, ni de durée et sans délai de carence ni indemnisation de fin de contrat, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, ce qui est le cas pour l’audiovisuel, pour les fins de collaborations longues.

Comme tout CDD toutefois, le CDDU doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (article L 1242-12 du code du travail). Il doit aussi comporter les éléments suivants :

« ...lorsque le contrat comporte un terme précis, la date d’échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ; lorsqu’il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ; la désignation du poste de travail ou de l’emploi occupé en précisant, le cas échéant si celui-ci figure sur la liste des postes du travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés..., la désignation de l’emploi occupé... ; l’intitulé de la convention collective applicable ; la durée de la période d’essai éventuellement prévue ; le montant de la rémunération et de ses différentes composantes... ; le nom et l’adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant, ceux de l’organisme de prévoyance ».

Le contraste entre l’hyper-flexibilité du CDDU d’une part, qui n’existe pas ailleurs en Europe sauf au Luxembourg, et la relative rigidité du CDI et du CDD qui prévaut en France est caractéristique de la très grande dualité du marché du travail national.

Le rapport Marie-Jaouen met en lumière les faiblesses de l’ordonnancement juridique du CDDU, qui reporte sur les branches la régulation de l’usage de cet outil, que ni loi ni la négociation interprofessionnelle ne définissent précisément. Le Conseil constitutionnel, saisi dans le cadre d’une question prioritaire de constitutionnalité en 2014, a toutefois jugé que le législateur avait établi, en l’espèce, une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l’objet de la loi.

En 2014, les employeurs, qui sont principalement des TPE et des PME, ont réalisé près de 3,7 millions d’embauches de salariés en CDDU sur un total de 19,2 millions d’embauches. Cela a concerné un peu plus de 1,2 millions de salariés différents pour l’équivalent d’environ 125 000 ETP, ce qui est loin d’être négligeable. Les CDDU sont des contrats majoritairement très courts : la moitié a moins d’une semaine et le quart moins d’un jour.

[131] Une troisième et dernière condition, cumulative, pour pouvoir recourir au CDDU tient au caractère temporaire de l’emploi. C’est sur ce point que la jurisprudence a le plus évolué au cours des dernières années.

¹⁹ Etienne Marie et Vincent Jaouen, *Evaluation du contrat à durée déterminée dit d’usage*, IGAS, Décembre 2015.

2.1.1.2 Une jurisprudence sur le caractère temporaire de l'emploi qui a évolué sensiblement au cours des dernières années

[132] Après que sa chambre sociale eut considéré que la conclusion des CDDU n'était possible que pour les seuls emplois temporaires²⁰, l'assemblée plénière de la Cour de Cassation a rendu en 2003 une série d'arrêts affirmant que les juges devaient limiter leur contrôle à la recherche de l'usage constant de ne pas recourir à un CDI au niveau du secteur d'activité en cause sans qu'il soit nécessaire d'établir si l'emploi était par nature temporaire²¹.

[133] Puis, s'inspirant de l'accord-cadre européen du 18 mars 1999 conclu entre la CES, l'UNICE et le CEEP sur le travail à durée déterminée, annexé à et mis en œuvre par la directive du 28 juin 1999, qui prévoit que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs [doit être] justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, et sous la pression de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés Européennes²², la chambre sociale de la Cour de Cassation a réintroduit en 2008 le critère de l'emploi par nature temporaire²³.

[134] En pratique, pour conclure des CDDU successifs, il ne suffit plus que l'emploi occupé relève de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des CDI. Le juge du fond doit vérifier les éléments d'espèce permettant d'établir le caractère temporaire du CDD. De même, l'existence d'un accord professionnel interbranches qui définit les emplois qui présentent un caractère par nature temporaire ne suffit pas à établir ce caractère temporaire. L'employeur est également tenu de prouver le caractère temporaire de l'emploi concerné même s'il conclut un CDDU en application d'un accord collectif qui détermine de façon précise la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au CDDU, comme c'est dans le cas dans la radiodiffusion et la télédiffusion (cf. infra)²⁴.

[135] Saisi d'une demande de requalification de CDDU en un CDI, le juge recherche si l'emploi occupé relève ou pas d'une fonction liée à une activité permanente de l'entreprise. Il prend notamment en compte dans ce cadre la succession de contrats et la longueur de la période concernée, la constance des fonctions exercées et le rattachement de la fonction à une activité permanente de l'entreprise

[136] Une jurisprudence assez fournie permet désormais de préciser les contours de ce qu'est un CDDU par rapport au CDI dans le secteur de l'audiovisuel. On remarque notamment que la Cour de Cassation considère inopérants les motifs tirés du caractère temporaire des programmes de télévision pour établir le caractère temporaire de l'emploi. Le caractère artistique de l'emploi n'implique pas obligatoirement l'existence de contrats temporaires. La courte durée du contrat ne suffit pas par elle-même non plus à écarter une possible requalification.

²⁰ Par exemple, Cass. Soc. 23 mai 1995, N° 92-43.085 n° 2228 P confirmant la décision de la Cour d'Appel de Paris requalifiant en CDI une danseuse du Lido ayant dansé sans interruption pendant 7 ans.

²¹ Sur ces bases, la Cour de Cassation a cassé par exemple en 2003 (Cass. Soc. 26 nov. 2003, n° 01-42.977, n° 2665 FP) une décision qui se fondait sur la permanence d'une émission de télévision sur la religion islamique pour conclure à la permanence de l'emploi de réalisateur attaché à cette émission depuis six ans.

²² CJCE, 4 juillet 2006, aff. C-212/04. Adeneler c/ Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG). Il s'agit d'une décision préjudicielle portant sur l'interprétation de l'accord-cadre de 1999 à propos de chargés de prélèvement d'échantillons, de secrétaires, de techniciens et de vétérinaires grecs.

²³ Soc. 23 janvier 2008 n° 06-43.040

²⁴ Soc. 9 octobre 2013. N° 12-17.882

2.1.2 Un cadre conventionnel complexe et des négociations collectives aux résultats partiels

2.1.2.1 Radio France et France Télévisions ne relèvent pas d'une convention collective de branche

[137] Jusqu'en 2009, une convention collective nationale unique s'appliquait aux entreprises de l'audiovisuel public : la convention de la communication et de la production audiovisuelle (CCCPA), signée le 31 mars 1984. Le champ de cette convention collective était constitué des sociétés membres de l'Association des employeurs du secteur public audiovisuel (AESPA), à savoir les entreprises publiques audiovisuelles. Cette convention traitait à la fois des permanents et des intermittents.

[138] La loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public qui a créé le groupe France Télévisions a prévu que les accords collectifs soient négociés au niveau du groupe, entraînant la sortie du champ de l'AESPA de plus des deux tiers des effectifs couverts. Cette situation a entraîné la dissolution de l'association en avril 2009 et la mise en cause de la convention collective, qui ne peut donc continuer à s'appliquer, dans l'attente d'un accord de substitution, que par accord entre les parties.

[139] Radio France, n'ayant pas encore à ce jour signé d'accord d'entreprise de substitution (la négociation d'un accord est toutefois finalisée, projet de « Nouvel accord collectif ») hormis pour les journalistes, continue d'appliquer cette convention collective par accord. France Télévisions a, en revanche, signé le 28 mai 2013 un accord négocié dans le cadre de l'entreprise unique. L'une et l'autre entreprise font toutefois partie de « secteurs », de la radiodiffusion ou de la télédiffusion publiques et privées.

[140] Plusieurs autres acteurs de l'audiovisuel sont, pour leur part, couverts par des conventions collectives de branche : les sociétés de production audiovisuelle, les radios privées et les chaînes thématiques.

2.1.2.2 Un recours au CDDU régi par la combinaison de plusieurs accords collectifs

[141] Les intermittents des deux entreprises relèvent, pour l'essentiel, des dispositions des deux accords collectifs nationaux étendus suivants, négociés dans le cadre de l'opération « spectacle » lancée en 2005 : l'accord collectif national du 22 décembre 2006 de la branche de la télédiffusion relatif aux salariés employés sous CDDU, l'accord collectif national du 29 novembre 2007 du secteur de la radiodiffusion relatif aux salariés employés sous CDDU. Ces deux accords traitent des conditions de recours, des listes de fonctions éligibles et des conditions des fins de collaboration longues.

[142] L'accord France Télévisions du 28 mai 2013 s'applique aux intermittents pour les dispositions non couvertes par l'accord collectif national de branche de décembre 2006 précité, de même à Radio France pour la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle (CCCPA), dans l'attente de la signature du Nouvel accord collectif (NAC).

[143] Enfin, deux textes spécifiques s'appliquent aux artistes employés en CDDU pour des émissions (rémunérations, défraiements, conditions d'utilisation des prestations,...).

- pour les artistes interprètes employés pour des émissions de télévision, la convention collective du 30 décembre 1992, qui s'applique aussi dans le champ de la production audiovisuelle ;
- pour les artistes dramatiques, lyriques et de variété participant à des émissions de radio diffusion, la convention collective de 1984 révisée en 1990.

➤ **Les accords relatifs au recours au CDD d'usage de 2006 et 2007**

[144] Après la « crise de l'intermittence » de 2003, une politique de l'emploi a été mise en place par le gouvernement dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, dont l'un des principaux leviers a été l'amélioration de la couverture conventionnelle du secteur. Les partenaires sociaux se sont alors engagés en 2005 dans une vaste opération de négociation de conventions et d'accords collectifs, accompagnée par l'Etat à travers la mise en place de commissions mixtes paritaires, c'est-à-dire présidées par un de ses représentants. L'un des principaux mandats fixés à ces négociations était d'encadrer le recours au CDD d'usage, sous la menace d'un retrait du spectacle du décret fixant la liste des secteurs où ce contrat est possible. Les accords signés dans ce cadre se sont substitués à l'accord sur le recours au CDDU dit « accord Michel » du 12 octobre 1998, qui avait pour la première fois, par accord interbranche, précisé les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage dans le secteur du spectacle.

[145] Ces accords sont antérieurs au revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation de 2008 sur l'analyse du caractère par nature temporaire de l'emploi dans l'entreprise et ne comportaient pas de disposition prévoyant la transformation de CDDU en CDI en cas de collaboration longue. Ces deux éléments, en ne mettant pas en place des limites au recours récurrent au CDDU, ont fragilisé l'application de ces accords.

➤ **Radiodiffusion : l'accord du 29 novembre 2007**

[146] L'accord, étendu par un arrêté en date du 9 juillet 2008, pour s'appliquer au secteur professionnel, privé et public, de la radiodiffusion, rappelle que le recours au CDDU « est justifié par la nature temporaire de l'activité et le caractère par nature temporaire de ces emplois » en précisant : « c'est le cas des programmes de radio, en raison de leur caractère évolutif et de la nécessité de les renouveler ».

[147] Cet accord précise que l'usage constant s'analyse dans la radiodiffusion comme « un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence il est admis qu'un emploi pourvu en CDDU puisse également l'être en CDI ou CDD de droit commun ».

[148] L'accord précise que lorsqu'ils recourent au CDD de droit commun sur des fonctions éligibles au CDDU, les employeurs cotisent aux organismes sociaux du spectacle en accord avec les intéressés.

[149] L'accord limite le recours au CDDU à une liste exclusive de fonctions, explicitement restreinte pour les sociétés publiques de radiodiffusion pour en exclure les fonctions techniques de technicien d'exploitation, technicien réalisateur, assistance technicien réalisateur, animateur technicien réalisateur. A Radio France les techniciens sont des salariés permanents.

[150] Radio France peut donc recruter des CDDU dans des fonctions telles que :

- Fonctions annexe VIII (techniciens) : adjoint au producteur, animateur, conseiller de programme, intervenant spécialisé, collaborateur spécialisé d'émission, lecteur de texte, présentateur, producteur coordinateur délégué, producteur délégué d'émission radio, traducteur, ... ;
- Fonctions annexe X (artistes) : réalisateur radio, artiste bruiteur, artiste de variété, artiste dramatique, artiste lyrique, artiste musicien, artiste musicien choriste, artiste soliste, chef de chœur, chef d'orchestre.

[151] S'agissant des fins de collaboration de longue durée, l'accord prévoit qu'en cas de collaboration de 100 jours sur deux ans sans interruption supérieure à douze mois consécutifs, l'entreprise doit respecter un délai d'information et verser une indemnité de fin de collaboration en cas de non poursuite de la relation contractuelle.

Encadré – La question du code NAF de Radio France

Radio France a signalé à la mission sa difficulté concernant l'embauche de techniciens pour des activités relevant du spectacle vivant liées à son nouvel auditorium (régie plateau, lumière, vidéo,...), du fait de son code NAF.

Ce point, même s'il n'entre pas directement dans le champ de ses investigations, a été expertisé par la mission avec les services du ministère de la culture (Direction générale de la création artistique), l'Unédic et l'Insee.

Il en ressort que si Radio France n'est effectivement pas répertoriée sous le code NAF 90.01Z qui ouvre droit aux annexes pour l'emploi de techniciens du spectacle vivant, elle remplit en revanche l'une des conditions alternatives, d'être titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles et affiliée à la Caisse des congés spectacle.

Elle peut donc recruter des techniciens intermittents pour ses activités de spectacle vivant (listes 6 et 7 de fonctions prévues aux annexes VIII et X). Elle le pourra également après l'entrée en vigueur au 1^{er} mai 2017 des modifications relatives à la référence au code NAF apportées par l'accord du 28 avril 2016, qui sont sans incidence sur ce point.

➤ **Télédiffusion : l'accord du 22 décembre 2006**

[152] L'accord précise les activités visées : « concevoir, produire et fabriquer tout ou partie des produits qu'ils diffusent », dans les différents domaines du programme, « lorsque pèsent sur ces activités des incertitudes quant à leur pérennité ou lorsqu'elles ont un caractère exceptionnel ou évènementiel ou lorsqu'elles requièrent des compétences techniques ou artistiques spécifiques. La durée du contrat est alors liée en tout ou partie à la durée du programme ou de la production, objet du contrat ».

[153] Les fonctions sont répertoriées sur deux listes, sur la base desquelles s'effectue le rattachement à l'annexe VIII ou X du règlement de l'assurance chômage, qui permet donc à France Télévisions de recruter en CDDU dans des fonctions telles que :

- Fonctions annexe VIII (techniciens) : conception de programme, antenne directe, production, régie, assistant réalisateur, scripte, fabrication plateau, peinture, tapisserie, construction décors, image dont vidéo, son, maquillage coiffure, costume, décoration, montage, postproduction, graphisme, traducteur interprète, dessinateur artistique, chroniqueur, doublure lumière,...
- Fonctions annexe X (artistes) : réalisateur, musicien, artiste musicien choriste, artiste soliste, chef de chœur, chef d'orchestre, chorégraphe, maître de ballet...

[154] Par ailleurs, l'accord comporte des dispositions spécifiques aux fins de collaboration de longue durée : en cas de collaboration de 100 jours ou 800 heures par an sur deux ans, versement d'une indemnité de rupture, délai d'information dont le non-respect emporte l'obligation pour l'employeur de verser une indemnité d'un mois de salaire.

2.1.2.3 La nouvelle opération de négociation sur les conditions de recours et les fonctions éligibles : un positionnement particulier des deux entreprises publiques, des résultats très partiels, mais un accord dans la radiodiffusion dont la mise en œuvre va s'engager à Radio France

[155] La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu en son article 34 une négociation sur le recours au CDDU et la révision des fonctions qui y donnent accès avant le 31 mars 2016, pour vérifier qu'elles correspondent aux conditions fixées par le code du travail.

[156] Toutefois dans le champ qui concerne les deux entreprises, seul l'avenant relatif aux conditions de recours dans la radio diffusion a été signé, le 30 avril 2016. Aucun accord n'a été signé sur les listes de fonctions. On peut noter qu'en revanche un texte a été signé dans la branche de la production audiovisuelle, à la fois sur les conditions de recours et les fonctions, le 1er juillet 2016.

➤ **Le positionnement particulier des deux entreprises dans ces négociations, aux résultats partiels**

[157] Les deux entreprises ont un positionnement aujourd'hui complexe dans la négociation des avenants aux accords de 2006 et 2007. C'est par leur adhésion au syndicat des médias de service public (SMSP), qu'elles sont parties prenantes des négociations auxquelles ce syndicat participe. Ce sont même les représentants de ces entreprises qui sont les négociateurs au nom du SMSP.

[158] Pour Radio France la négociation se déroule au sein du « secteur » de la radiodiffusion publique et privée, où les petites radios privées prédominent du fait de leur nombre, y compris en termes de signature. Les questions internes à Radio France sont souvent au cœur des débats, avec un collège patronal aux préoccupations hétérogènes. Le positionnement de Radio France dans la négociation a été visiblement difficile à trouver.

[159] France Télévisions a plus clairement une position de leader dans la négociation de la télédiffusion, qui rassemble une diversité d'acteurs privés et publics avec ici encore des interférences avec les négociations internes à l'entreprise et, faute de structuration sous forme d'une branche, des débats sur le périmètre de la négociation et les parties qui doivent y participer (contestation de la participation du SNJ). Cette négociation n'a pu aboutir à la signature des accords.

[160] Une négociation interbranches s'est engagée à la rentrée de septembre sur l'ensemble du spectacle, avec l'objectif de couvrir ainsi les secteurs qui ne parviendraient pas à un accord. Cette démarche, qui n'est pas menée dans le cadre d'une commission mixte paritaire, a pour conséquence dans l'immédiat de sursoir à toute avancée, en termes de négociation comme de signature, au sein des branches ou secteurs. Elle ne semble pas s'accompagner d'une vision claire et partagée du rôle des branches dans l'audiovisuel. L'accompagnement par l'Etat des acteurs et de l'opération lancée en application de la loi de 2015 mériterait en tout état de cause d'être renforcé, les délais fixés par la loi étant d'ores et déjà dépassés et les perspectives d'aboutissement des négociations engagées incertaines

[161] Il serait utile de s'interroger dans ce cadre sur l'opportunité de viser la constitution d'une branche de la télédiffusion (publique et privée) et d'une branche de la radiodiffusion (publique et privée).

Recommandation n°4 : Clarifier le cadre conventionnel dans lequel les partenaires sociaux de l'audiovisuel sont appelés à poursuivre les négociations engagées en application de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 sur la révision des listes de fonction et les conditions de recours au CDDU.

➤ **Les négociations sur les conditions de recours**

[162] Pour la radiodiffusion, l'avenant sur les conditions de recours, signé le 30 avril 2016, prévoit la transformation des collaborations sous CDDU en CDI dans les conditions suivantes : à compter du 1er juillet 2018, l'employeur est tenu de proposer un CDI aux salariés qui justifient de 1 000 h de travail (ou « 135 jours pour les contrats conclus en jours »), sur une période de référence de quatre ans. Le défaut de proposition par l'employeur entraîne le versement d'une indemnité. Lors de la transformation en CDI la poursuite de la relation contractuelle se fait « à durée de travail équivalente à la moyenne des quatre dernières années, sauf en cas d'accord contractuel différent des parties ». En cas de refus du salarié, une nouvelle proposition lui sera faite dans un délai de deux ans. Cet accord a été signé par toutes les organisations patronales²⁵ et, côté syndical, par la CFDT et par FO.

[163] Pour la télédiffusion, le projet d'avenant sur les conditions de recours prévoit la transformation des collaborations sous CDDU en CDI dans les conditions suivantes : à compter du 1er janvier 2018, un CDI est proposé par l'employeur « soit à son initiative, soit à la demande du salarié », aux salariés qui justifient de 145 jours ou leur équivalent en heures sur les 4 années précédant la date d'examen du volume de collaboration. En cas de refus du salarié, un délai de carence de deux mois s'applique avant la reprise d'une collaboration sous CDDU. Au bout d'une nouvelle période de 145 jours par an sur deux ans, une nouvelle proposition de CDI peut être faite au salarié.

[164] En cas de perte de salaire du fait d'un différentiel entre le salaire perçu dans l'entreprise par le salarié en CDDU et le salaire proposé en CDI, le projet d'avenant prévoit qu'une « indemnité d'accompagnement » est versée. Les négociateurs des accords ont également exprimé le souhait que le FONPEPS puisse financer des actions d'adaptation au poste ou d'accroître si nécessaire le niveau de qualification des salariés permanentisés.

²⁵ Le Conseil National des Radios Associatives (CNRA) ; la Fédération Française des Radios Chrétiennes (FFRC) ; le Syndicat Interprofessionnel des Radios et Télévisions Indépendantes (SIRTI) ; le Syndicat National des radios Commerciales (SNRC) ; le Syndicat des Médias du Service Public (SMSP) ; le Syndicat National des Radios Libres (SNRL) ; le syndicat des Radios généralistes privées (SRGP) ; le Syndicat des Réseaux Radiophoniques Nationaux (SRN)

Tableau 10 : Tableau comparatif des clauses couperets

Secteur	Texte	Clauses « couperet »
Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement	Convention collective du 21 février 2008	Proposition d'un CDI si 152 jours ou 1 216 h sur 2 années consécutives
Spectacle vivant	Accord interbranche du 24 juin 2008	Proposition d'un CDI à temps plein si volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle sur 2 ans (soit 1 180h)
Audiovisuel	Rapport P Gilles avril 2013	Proposition d'un CDI à partir de 600h par an, requalification automatique à partir de 900h
Radio diffusion	Avenant du 30 avril 2016 à l'accord du 31 décembre 2006	A compter du 1 ^{er} juillet 2018, proposition d'un CDI si 1 000 h de travail (ou « 135 jours pour les contrats conclus en jours »), sur une période de référence de 4 ans.
Production audiovisuelle	Accord 1er juillet 2016	Proposition d'un CDI si 180 jours d'au moins 7h par an sur 3 ans, application à partir du 1 janvier 2017 pour les contrats postérieurs
Télédiffusion	Projet d'avenant à l'accord du 27 novembre 2007	A compter du 1 janvier 2018, proposition d'un CDI si 145 jours par an ou l'équivalent en heures pendant 4 ans

Source : *Mission IGAC/IGAS*

[165] Les négociateurs ont retenu dans les deux secteurs l'approche dite des « clauses couperet », en ce qu'elles reposent sur un seuil de déclenchement d'une proposition de CDI. Ce type de clause était déjà inscrit depuis 2008 dans l'accord interbranche du spectacle vivant et dans la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement. Elle était proposée dans le rapport de Jean-Patrick Gille d'avril 2013 sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques (proposition d'un CDI à partir de 600 heures, le rapport préconisant la requalification automatique en application d'une disposition législative à partir de 900 heures). Elle vient d'être retenue dans la production audiovisuelle.

[166] Ces dispositifs de transformation de CDDU en CDI fixent un cadre juridique à ce qui peut être considéré comme collaboration longue ou permittance, définissent des procédures précises pour l'accès au CDI ou son refus désormais explicite par le salarié, clarifient l'ordonnancement juridique applicable aux CDDU et de ce fait en sécurisent le recours.

[167] Ils présentent toutefois un certain nombre de risques : effets de seuil se traduisant par la limitation en amont de l'offre de travail proposée aux salariés dont l'entreprise ne souhaiterait pas s'attacher à terme la collaboration sous forme de CDI, difficultés d'adaptation des bénéficiaires à une carrière longue et de mobilité, rencontrées déjà par les personnels d'antenne de Radio France (les PARL) bénéficiaires d'opérations de permanentisation entre 1999 et 2002.

[168] Ce dernier point soulève la question de l'accompagnement en matière de GPEC et de formation continue de toute démarche de ce type. Plusieurs interlocuteurs de la mission ont émis le souhait que cette question soit prise en charge dans le cadre du FONPEPS, ce qui n'a pas été retenu dans les arbitrages relatifs à ce fonds. La mission estime que l'accompagnement de ces salariés doit plutôt être intégré à la mise en place de la GPEC qui lui paraît indispensable dans les deux entreprises.

Recommandation n°5 : Développer au sein de Radio France et de France Télévisions la GPEC et l'accompagnement de ce point de vue des dispositifs de permanentisation.

[169] La transformation de CDDU en CDI peut aussi avoir pour effet de rigidifier les grilles et programmes, alors que ceux-ci doivent nécessairement rester évolutifs et capables de se renouveler selon les choix éditoriaux.

[170] Ces différents points traduisent surtout le manque d'une forme de contrat adaptée aux collaborations longues, que la mission aborde plus loin. Toutes les mesures de permanentisation apportent un remède aux effets mais non aux causes des situations qu'elles entendent résoudre.

➤ **La mise en œuvre par Radio France de l'avenant du 30 avril 2016 à l'accord radiodiffusion**

[171] Le texte de l'accord prévoit : « A compter du 1er juillet 2018, tout salarié employé régulièrement sous CDDU dont l'activité professionnelle principale provient de l'emploi sous un ou plusieurs CDDU exécutés pour le compte d'une même entreprise et dont le volume annuel moyen est de 1 000 heures de travail effectives (ou 135 jours effectifs pour les contrats conclus en jours) constaté sur une période de référence de 4 années consécutives incluant éventuellement une interruption saisonnière estivale, se verra proposer un contrat à durée indéterminée ».

[172] Même si la rédaction de l'accord n'est pas parfaitement explicite sur ce point, la proposition de CDI devra être effectuée, à compter du 1^{er} juillet 2018, sur la base des quatre années précédentes, soit pour des collaborations ayant débuté au plus tard au 1^{er} juillet 2014. L'accord n'entre donc en vigueur que dans dix-huit mois mais sur la base de collaborations aujourd'hui déjà en cours.

[173] Les salariés concernés par cet accord seront principalement des producteurs ou des collaborateurs spécialisés. Il n'est pas certain que tous les salariés concernés soient intéressés par la proposition qui leur sera faite de passer en CDI, s'ils ont d'autres activités par ailleurs (enseignement, journalisme, édition, ..), ou selon leur niveau de salaire, la rémunération de base en CDI prévue par l'accord étant établie en fonction des rémunérations versées aux salariés permanents pour la même fonction ou des fonctions positionnées sur un plan salarial de façon équivalente.

[174] L'entreprise doit préparer au cours des mois à venir la mise en œuvre de cet accord, notamment sur les points suivants : clarification avec les intéressés le plus en amont possible des perspectives de collaboration d'ici le 1^{er} juillet 2018 et au-delà, réflexion sur les incidences de ces permanentisations en termes d'organisation des activités sur l'année, sur la manière dont seront traités les parcours de carrière des salariés qui seront permanentisés, en termes de formation continue mais aussi de conditions de mobilité (cf. supra).

[175] S'agissant de la mobilité, le fait que Radio France n'utilise pas, pour des raisons juridiques, la possibilité prévue par l'accord de 2007 de faire coexister CDI et CDDU sur un même type d'emploi fait obstacle à la fluidité des carrières lorsqu'il interdit des évolutions d'un type de fonctions à un autre, notamment entre les fonctions liées à l'antenne et celles qui ne le sont pas, au motif que certaines sont réservées aux permanents ou au contraire aux intermittents²⁶.

➤ Les négociations sur les fonctions

[176] Dans la radiodiffusion, le projet d'avenant sur la liste de fonctions prévoit la suppression de la fonction de « collaborateur spécialisé d'émission », la création des fonctions de « chargé de programme » et « d'animateur de communauté web ». Ouvert à la signature depuis le 10 juin 2016, il a recueilli la signature de la partie patronale mais jusqu'à présent d'un seul signataire du collège salarial, correspondant à moins de 30 % des suffrages lors de la mesure de l'audience syndicale.

[177] La suppression de la fonction de collaborateur spécialisé d'émission, considérée comme « fourre-tout », son remplacement par la fonction mieux définie de chargé de programme et l'introduction d'une fonction liée directement aux évolutions numériques, sans conduire à une réduction du nombre de fonctions, vont dans le bon sens.

[178] Dans la télédiffusion, le projet d'avenant sur la liste de fonctions propose un toilettage : suppression de douze fonctions, sept relevant de l'annexe VIII (peintre, tapissier, décorateur tapissier, téléphoniste d'émission, directeur de la distribution / responsable de casting, coordinateur d'écriture, adjoint au producteur artistique), cinq de l'annexe X (cavalier, chef de chœur, chef d'orchestre, maître de ballet, maître d'arme).

[179] Les difficultés de la négociation sur les fonctions font que la liste en reste à ce jour inchangée, à l'exception du basculement par la loi du 7 juillet 2016 des réalisateurs dans la catégorie « artistes » au sens de l'article L 7121-2 du code du travail, donc dans l'annexe X.

[180] On peut s'interroger sur les causes de ce relatif échec. La révision des listes de fonctions telle qu'elle est comprise, à savoir par la recherche de la réduction des listes de fonctions, a-t-elle trouvé ses limites :

- il n'est en réalité guère prouvé que la réduction des fonctions éligibles soit un gage de la réduction réelle des effectifs qui est le but recherché ; en revanche elle a pour effet de geler la réflexion sur les évolutions des métiers et des activités ;
- la démarche donne lieu à des négociations « comptables » qui ne favorisent pas une réflexion plus globale sur la modernisation de ces listes, qui serait pourtant rendue nécessaire par l'évolution des métiers et notamment le développement des usages numériques ;
- il semblerait plus pertinent de raisonner par type d'activités plutôt que par fonctions : la production du journal télévisé, totalement récurrente, devrait pouvoir s'organiser exclusivement sur la base de CDI, à la différence d'activités qui elles relèvent d'une logique de projet, comme les fictions.

²⁶ Selon l'accord de 2007, « l'usage constant s'analyse en un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un emploi pourvu en CDD d'usage puisse également l'être en contrat à durée indéterminée ou en CDD de droit commun ».

[181] De façon générale, il serait opportun que l'Etat, les partenaires sociaux et les entreprises s'engagent dans une démarche de prospective globale des métiers dans le secteur. En effet, si Radio France et France Télévisions ont mené des travaux d'analyse des métiers pour identifier ceux que le numérique pouvait modifier, afin de pouvoir reconnaître des compétences complémentaires, la mutation numérique devrait engager, au-delà de l'analyse régulière de ses premières conséquences sur les modèles d'affaires, à explorer et suivre de très près une seconde vague de ses effets portant sur l'emploi. Encore peu explorée, en tous cas dans le domaine de l'audiovisuel, celle-ci suppose non pas une approche métier par métier, ou secteur par secteur, mais globale. Dans la perspective tracée par des travaux européens, il serait souhaitable que les partenaires sociaux membres de la Commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel s'emparent d'une démarche prospective avec l'appui de l'Etat et d'organismes spécialisés (CEREQ) pour mener ce travail.

Recommandation n°6 : Engager au plan sectoriel dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel, et avec l'appui de l'Etat, une démarche de prospective des métiers.

Recommandation n°7 : Fixer comme objectif à la négociation collective sur la révision des listes de fonctions pouvant être pourvues par CDDU dans le secteur de l'audiovisuel, non pas la réduction de cette liste mais la prise en compte de l'évolution des métiers, et des seules activités qui relèvent de la logique de projets qui fonde le recours au CDDU.

2.1.3 Un régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle conforté mais dont certaines règles viennent d'être modifiées en 2016

[182] L'existence d'un régime spécifique d'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle, défini par les annexes VIII et X du protocole d'assurance chômage constitue un pilier du régime des intermittents du spectacle dont bénéficient les artistes et techniciens embauchés par Radio France et France Télévisions qui ne sont pas des salariés permanents.

[183] Réinterrogé dans ses modalités voire dans ses fondements à diverses reprises depuis les années 90, ce régime a été consacré par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Celle-ci confirme qu'il est « lié aux modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle », garantit sa place dans la solidarité interprofessionnelle et définit un système de négociation spécifique adapté. L'accord du 28 avril 2016 conclu dans ce cadre nouveau a été repris par l'État par décret du 13 juillet 2016, après l'échec des négociations générales relatives à l'assurance chômage constaté le 16 juin 2016.

[184] L'accord du 28 avril 2016 apporte notamment des modifications sur les points suivants :

- le retour à la « date anniversaire » qui avait été abandonnée en 2003 : ainsi, les 507 h de travail exigées pour pouvoir être indemnisé sont de nouveau examinées sur les douze derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail et non plus sur les 10 derniers mois pour les techniciens ou les 10,5 derniers mois pour les artistes ;
- la suppression de la possibilité de cumuler les indemnités de congés payés, versées par la caisse des congés spectacle, et les indemnités d'assurance chômage ;
- le plafonnement du cumul entre revenus d'activités et indemnités d'assurance chômage, à 1,18 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 3 797,20 euros au 1er août 2016, les indemnités d'assurance chômage constituant un revenu de remplacement et non de complément ;

- la conversion des cachets à 12 heures, quelle que soit leur qualification, « isolé » ou « groupé », et non plus 8 heures ou 12 heures ;
- l'augmentation des cotisations patronales de 1 %, qui atteignent désormais 13,30 % et 13,80 % au 1^{er} janvier 2017 contre 6,40 % dans le régime général d'assurance chômage²⁷.

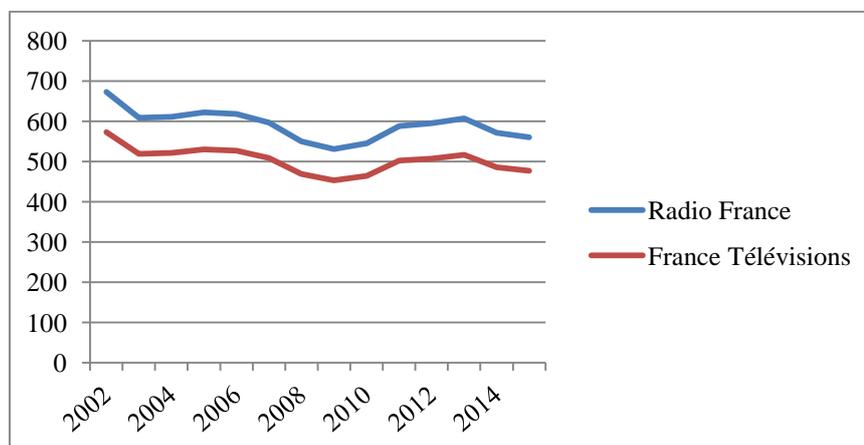
[185] Il est encore trop tôt pour pouvoir mesurer les effets de ces modifications. On peut toutefois avancer que certaines, comme le plafonnement du cumul entre indemnités et revenus d'activité, sont susceptibles d'avoir une incidence sur la situation et les arbitrages individuels des intermittents engagés par Radio France et France Télévisions.

2.2 Le recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions fait, en dépit d'efforts de réduction, l'objet de critiques récurrentes et suscite de nombreuses actions contentieuses ainsi que des difficultés avec l'inspection du travail

2.2.1 Des efforts réels de réduction du recours à l'intermittence par les deux entreprises publiques

[186] Depuis le début des années 2000 le recours à l'intermittence a été réduit à la demande des pouvoirs publics, à travers des opérations de permanentisation régulièrement mises en œuvre dans les deux entreprises.

Graphique 23 : La réduction de l'emploi non-permanent : CDDU (Annexe VIII et X, en ETP, hors journalistes et pigistes)



Source : *Contrôle financier Radio France (1 ETP= 225 j) – France Télévisions (1 ETP = 190 j).*

²⁷ Pour le régime général, le taux de cotisation de 6,40 % en vigueur en 2016 aux employeurs de salariés comprend une part patronale de 4 % et une part salariale de 2,40 %. S'y ajoute une surcotisation patronale de 0,50 % pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Depuis le 1^{er} août 2016, le taux de cotisation des employeurs d'intermittents du spectacle, qui atteint 13,30 %, se décompose en une part patronale de 8,50 % et une part salariale de 4,80 %, auxquelles s'ajoute une surcotisation patronale de 0,50 % pour le CDDU d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Il existe aussi une surcotisation patronale pour les CDD liés à un surcroît d'activité qui est comprise entre 1,5 % et 3 % selon la durée du CDD. S'ajoute dans tous les cas une cotisation à l'AGS (garantie des créances des salaires) d'un montant de 0,25 % (part patronale).

[187] Après les opérations périodiques menées antérieurement à la fusion dans les sociétés rassemblées en 2010 au sein de France Télévisions, notamment à France 3 (1995, 1998, 2000, 2003,...), 441 intermittents ont été permanents à France Télévisions de 2011 à 2015, dans le cadre d'une démarche globale de réduction de la précarité qui concerne aussi les pigistes et les personnels techniques et administratifs.

Tableau 11 : Transformations CDDU intermittents du spectacle en CDI sur 2011-2015 à France Télévisions

2011	2012	2013	2014	2015
120	85	54	97	85

Source : France Télévisions - DRH

[188] A Radio France, 500 intermittents ont été intégrés entre 1999 et 2002 en application d'accords catégoriels qui ont concerné les personnels d'antenne des radios locales (PARL) et des FIP en région (1999), les attachés de production (2000), les enseignants de la maîtrise de Radio France (2001), les responsables des radios locales (2001). Cette démarche s'est poursuivie avec, en 2007, l'intégration de metteurs en ondes au métier de chargé de réalisation (44 ETP).

2.2.2 Des critiques récurrentes du recours à l'emploi intermittent

2.2.2.1 Des critiques liées à une suspicion d'abus et à la précarité que l'intermittence fait peser sur les salariés

[189] Les critiques sont récurrentes – et elles ont une résonance dans l'opinion publique – vis-à-vis du recours des entreprises publiques de l'audiovisuel à l'intermittence. Elles se sont fréquemment exprimées à l'occasion des débats ouverts lors des renégociations du protocole d'assurance chômage :

- suspicion d'abus du recours à l'intermittence dans ces entreprises, autant du fait des employeurs que des salariés ;
- idée qu'une part importante du déficit lié aux annexes VIII et X leur serait imputable, directement ou par leur recours à des sociétés de production audiovisuelle ;
- non maîtrise du dispositif par l'Etat ;
- précarisation des salariés les plus fragiles.

[190] A contrario, le devoir d'exemplarité de l'audiovisuel public dans la lutte contre la précarité attachée à l'intermittence est souvent mis en avant. Ceci a été le cas par exemple lors de la conférence pour l'emploi dans le spectacle d'octobre 2015 au cours de laquelle le Premier ministre a souligné : « *L'audiovisuel public doit, lui aussi, être exemplaire dans la lutte contre la précarité. Et je veux souligner les actions engagées par certaines entreprises, comme France Télévisions qui emploie moins de 8 % d'intermittents en 2015 contre 11 % en 2011. (...) Cette dynamique, qui concerne également Radio France, doit se poursuivre* ».

[191] Le développement des recours contentieux formés par des intermittents, notamment à France Télévisions, et leur issue généralement défavorable aux entreprises ajoutent à la suspicion à l'égard de leurs pratiques d'emploi²⁸.

[192] Les critiques formulées notamment par les représentants des organisations syndicales des entreprises rencontrés par la mission soulignent les conséquences de la précarité pour les salariés intermittents, à la fois matérielles et morales :

- difficultés attachées à toute relation de travail précaire pour contracter un emprunt ou louer un appartement ;
- plus spécifiquement, frustration d'exercer dans le cœur de métier d'une entreprise emblématique sans pouvoir en faire partie ;
- angoisse à l'approche de chaque redéfinition des grilles de programmes ou d'émissions ;
- absence de progression de carrière ou de salaire ;
- constitution de droits à la retraite plus faibles que ceux des permanents ;
- trop forte dépendance par rapport à une seule entreprise pour se sentir disponible pour d'autres opportunités professionnelles ;
- sous-évaluation du temps de travail ;
- manque de clarté dans certains cas de la couverture par exemple en termes d'accidents du travail du salarié durant une partie de son activité du fait du caractère forfaitaire des cachets et services,
- inégalités de traitement avec les CDI pour les défraiements de missions
- fins de collaboration dures humainement.

2.2.2.2 Une situation en réalité plus ambivalente

[193] Si l'ensemble de ces griefs correspondent à ce que vivent beaucoup des salariés intermittents, la précarité de certaines catégories d'entre eux est diversement vécue. L'ambiguïté de la situation se traduit notamment par les refus que certains salariés intermittents opposent, au vu de leur situation personnelle, à la proposition qui peut leur être faite par Radio France ou par France Télévisions²⁹ de passer en CDI, comme par exemple :

- des techniciens en 1^{ère} partie de carrière bénéficiant d'offres de travail diversifiées leur permettant de développer réseaux et compétences et qui privilégient la liberté et l'autonomie par rapport à la sécurité du CDI ;
- producteurs qui ont d'autres activités (enseignement, journalisme, édition,...) et du reste ne se préoccupent pas toujours de bénéficier des indemnités prévues aux annexes VIII et X.

[194] Le comportement des salariés intermittents évolue manifestement en fonction des propositions d'emploi qui leur sont faites et de leur âge. Le CDI intéresse davantage en deuxième partie de carrière ou en fin de carrière, sauf en cas de souhait de poursuivre son activité hors de toute limite d'âge.

²⁸ Cf. infra chapitre 223.

²⁹ Ce type de refus est également constaté par les employeurs privés rencontrés par la mission.

[195] Par ailleurs, le niveau des rémunérations des intermittents effectuant le plus grand nombre d'heures ne correspond pas à celui de situations considérées habituellement comme précaires.

[196] La mission a pu constater, en outre, lors de ses entretiens avec des directeurs de chaînes de Radio France que ceux-ci cherchent lors de l'élaboration des grilles chaque année à procurer du travail à tout nouveau collaborateur en CDD dès lors qu'il y a exercé ne serait-ce que quelques mois. De même à France Télévisions. Or, c'est cette fidélisation qui paradoxalement se retourne contre les entreprises lorsque les salariés ont moins d'opportunités de travail et forment alors des contentieux.

[197] Enfin, et c'est un élément de contexte important, il convient de rappeler que des garanties sociales spécifiques aux intermittents, construites progressivement, atténuent les conséquences de la précarité de leur relation de travail : formation professionnelle, prévoyance, médecine du travail, complémentaire santé,... S'y ajoutent les dispositions qui les rendent éligibles aux prestations des comités d'entreprises ou aux élections de délégués du personnel par exemple.

2.2.3 Des contentieux nombreux et aux conséquences significatives

[198] Depuis notamment le revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation en 2008, qui exige que le recours à des CDDU successifs soit justifié par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi³⁰, les deux entreprises publiques de l'audiovisuel doivent faire face à de très nombreuses actions contentieuses de la part de leurs salariés en CDDU qui demandent aux tribunaux la requalification de leurs contrats de travail en CDI³¹.

2.2.3.1 Un grand nombre de contentieux à France Télévisions

[199] A la fin août 2016, il y avait dans cette entreprise plus de 300 instances judiciaires en cours concernant des demandes de requalification de salariés de CDD en CDDU, dont une centaine pour des demandes de rupture et plus de 200 demandes d'intégrations. Cela représentait près des deux-tiers de l'ensemble des instances judiciaires en cours, tous motifs RH confondus. Entre 2013 et 2015, 196 nouveaux contentieux en requalification ont été engagés devant le conseil des prud'hommes. Et le nombre de décisions rendues par les juridictions ainsi que de transactions s'est établi sur la même période à 346.

[200] La conflictualité a connu un pic en 2013, avec un quasi-doublement du volume des nouveaux contentieux, en raison notamment de la loi du 14 juin 2013 qui a limité la période de contestation par un salarié de ses conditions d'emploi ou de licenciement à deux ans, contre cinq ans auparavant, et réduit la rétroactivité des indemnités en cas de condamnation de l'employeur.

[201] Quand ils demandent la requalification de leur contrat de travail avec intégration, les salariés concernés demandent le plus fréquemment :

- la poursuite de leur collaboration en CDI avec la fixation du salaire d'intégration, le positionnement dans les grilles de classification et un temps de travail à temps plein ;
- une indemnité de requalification ;

³⁰ Cf. supra chapitre 2112.

³¹ Il existe également un contentieux pénal avec des actions introduites par des organisations syndicales à l'encontre de France Télévisions et de son/sa Président(e) devant le tribunal correctionnel de Paris pour abus de recours aux CDD. Six citations pour abus de recours aux non permanents ont été délivrées au cours des années 2013 à mi-2016.

- le versement d'accessoires du salaire, comme la prime d'ancienneté, le supplément familial,...
- des rappels de salaire au titre des périodes non travaillées entre les CDD (et congés payés).

[202] Quand ils demandent la requalification de leur contrat de travail avec rupture, les salariés concernés demandent prioritairement des indemnités de requalification, de licenciement sans cause réelle et sérieuse, de préavis et de congés payés et des rappels de salaire.

[203] Dans les deux hypothèses, peuvent, le cas échéant, s'ajouter selon les situations individuelles des demandes de dommages et intérêts pour le préjudice retraite, pour discrimination ou harcèlement moral, et pour perte de chance ou stagnation de carrière.

[204] En pratique, le coût total des condamnations et des transactions conclues dans le cadre de contentieux a été de 20,6 M€ sur la période 2013-2015.

Tableau 12 : Evolution des contentieux pour requalification à France Télévisions

	2013	2014	2015
Nouveaux contentieux engagés devant le conseil des prud'hommes	91	51	54
Décisions rendues et de transactions conclues	61	140	145

Source : *France Télévisions*

[205] L'origine des contentieux est dans 40% des cas les salariés seuls, et dans 60 % des cas une organisation syndicale, le cas échéant conjointement avec les salariés³². Des entretiens conduits par la mission, il ressort que les contentieux émanent plus particulièrement de salariés intermittents dans la deuxième partie de leur carrière, voire en fin de carrière, lorsque leur activité tend à décroître, ce cas de figure étant évidemment moins favorable que celui dans lequel l'action contentieuse serait engagée au pic de leur activité, mais qui s'explique par l'ambivalence de très nombreux salariés intermittents vis-à-vis du CDDU³³.

[206] Les motifs de condamnation sont principalement liés d'une part au caractère répétitif des CDDU pour des activités relevant, selon le juge, de l'activité normale et permanente de l'entreprise, et d'autre part à l'absence de respect de certaines formes et procédures substantielles requises par le code du travail (notamment rédaction trop tardive des contrats, contrats trop succincts,...).

[207] On relève, selon des constatations partielles faites par la mission auprès des différentes parties, quelques évolutions dans les décisions du tribunal des prud'hommes et de la Cour d'Appel au cours des dernières années, et notamment :

- une tendance à ce que les requalifications prononcées le soient à temps partiel sur la base du taux d'activité réel effectué en CDD ; ce qui, le cas échéant, permet le rejet par le conseil des prud'hommes des rappels de salaire. Ce type de décisions conduit à ce que des intermittents soient réintégrés à mi-temps voire moins dans les personnels permanents de France Télévisions ;
- la fixation d'un salaire de référence équivalent le cas échéant à un temps partiel et non pas plein ;

³² En pratique, dans 90% des cas, il s'agit de la CGT.

³³ Cf. supra chapitre 2222.

- une ancienneté appréciée à compter du premier jour du premier CDD accompli dans l'entreprise sans tenir compte des périodes d'interruption³⁴.

[208] La Cour de cassation a clarifié, pour sa part, l'office du juge s'agissant des demandes du salarié de requalification de CDDU en CDI et de contrat à temps partiel en contrat à plein temps :

- par un arrêt du 9 octobre 2013 (N° 12-17.882), elle a opéré une distinction claire de ces deux demandes de requalification en précisant que la requalification de temps partiel en temps plein ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations du contrat de travail³⁵ ; de son côté, la demande de requalification des CDDU en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les autres stipulations du contrat ;
- par un arrêt du 10 décembre 2014 (N° 13-22.422), elle s'est prononcée, dans le cadre d'une demande de requalification de CDDU en CDI, sur les demandes de rappel de salaires concernant les périodes interstitielles entre deux CDDU. La Cour de cassation estime qu'il appartient au juge du fond de rechercher si le salarié était ou non en permanence à la disposition de l'employeur pendant ces périodes. Dans l'affirmative le salaire est dû. Mais elle a précisé dans cet arrêt que c'est au salarié de faire la démonstration qu'il se tenait en permanence à la disposition de l'employeur. Ce qui peut se révéler parfois délicat.

2.2.3.2 Un phénomène moins marqué en volume à Radio France.

[209] Il y a beaucoup moins d'actions contentieuses visant Radio France mais le montant moyen versé par dossier est deux à trois fois plus élevé qu'à France Télévisions.

[210] On dénombre ainsi entre 2007 et 2015 dix dossiers seulement de décisions rendues par le tribunal des prud'hommes et/ou la cour d'Appel, dont six sur la période 2013-2015. En effet, Radio France privilégie dans les dossiers de requalification de CDDU la solution de la transaction.

[211] Ces dix dossiers ont débouché sur une condamnation de Radio France à un montant moyen d'indemnités très élevé de plus de 140 K€³⁶. Dans un seul cas, en 2015, le juge a décidé une requalification avec réintégration (à temps partiel). Il y a quatorze contentieux en cours sur des questions de requalifications de CDDU.

2.2.4 Des critiques de la part de l'inspection du travail³⁷

[212] Selon l'organisation actuelle de l'inspection du travail, les sièges de Radio France et de France Télévisions relèvent de deux sections différentes, sans compter leurs établissements en Ile de France, en régions ou outre-mer qui sont dans le ressort de sections spécifiques.

³⁴ Il existerait toutefois aujourd'hui encore une véritable incertitude sur le paiement des périodes interstitielles.

³⁵ L'article L 3123-14 impose de préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois)

³⁶ La durée de collaboration à Radio France des salariés intermittents dont le contrat a été requalifié en CDI est comprise entre 2,5 ans et 38 ans.

³⁷ L'URSSAF de Paris a également conduit des missions de contrôle de Radio France et de France Télévisions au cours des dernières années. Dans le cadre de ses prérogatives spécifiques, elle n'a toutefois pas été conduite à soulever des questions liées aux CDDU et à l'intermittence.

[213] Les entretiens conduits par la mission avec des responsables de ces sections en charge actuellement ou au cours des années récentes soulignent les limites de leur action en raison de cette dispersion de leurs efforts, peu mutualisés, mais aussi l'attention particulière que l'inspection du travail porte à la question de la précarité au sein des deux entreprises publiques.

[214] C'est particulièrement le cas pour France Télévisions. L'inspection du travail a eu l'occasion d'y pointer ainsi, dans son cas, « le dévoiement du recours au CDD » qu'elle considère comme une « tendance lourde et durable ». Cela s'est traduit, depuis le début des années 2000, par le lancement de plusieurs procédures (mises en demeure, procès-verbaux) concernant l'abus de recours aux contrats de travail précaire dans l'ensemble des établissements de l'entreprise, dont au service des bandes annonces et à propos des preneurs de sons.

[215] Parmi d'autres critiques, l'inspection du travail considère notamment qu'il n'existe pas de contrôle véritable de légalité sur le pouvoir des managers sur le sujet et que le contrôle des services ressources humaines de proximité sur les pratiques de recours abusif aux CDD est insuffisant. Elle déplore également l'absence de condamnations pénales.

[216] En ce qui concerne Radio France, l'inspection du travail pointe également le rôle limité des services des ressources humaines dans les recrutements. Elle a été saisie régulièrement de la question de la précarité par des salariés en CDDU, essentiellement des techniciens, ou par les instances mais le problème lui semble moins aigu qu'à France Télévisions. Soulignant la complexité de certaines situations, l'inspection du travail semble, au demeurant, privilégier davantage le dialogue avec l'employeur aux procédures.

[217] Une autre leçon des entretiens de la mission avec l'inspection du travail est l'absence actuelle d'un pôle de compétence et d'expertise adapté à la taille et aux caractéristiques des deux grandes entreprises de l'audiovisuel public, et qui serait en mesure de disposer d'une connaissance approfondie à la fois de l'intermittence et des spécificités de l'audiovisuel et de mutualiser ses actions de conseil et de contrôle.

[218] La réforme de l'inspection du travail prévoit la constitution de tels pôles d'expertise dédiés dont la création serait souhaitable à Paris, voire en Ile de France, dans le domaine de l'audiovisuel et qui permettrait d'améliorer l'efficacité de l'inspection du travail, tant dans le conseil aux employeurs, que pour les actions de contrôle proprement dites.

Recommandation n°8 : Optimiser l'action de contrôle et de conseil de l'inspection du travail en constituant à Paris voire en Ile-de-France un pôle d'expertise dédié aux entreprises de l'audiovisuel publiques et privées.

2.3 Le recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions a un impact financier relativement mineur sur l'Unédic

2.3.1 Une question posée de façon récurrente et qui soulève des interrogations nombreuses

[219] L'audiovisuel public est souvent tenu pour responsable d'une partie importante du déficit du régime spécifique d'assurance chômage. Plusieurs interlocuteurs de la mission ont repris à leur compte cette critique ancienne à l'encontre de Radio France et de France Télévisions qui s'expliquerait par un recours important à des salariés intermittents et notamment permittents. A

contrario, d'autres interlocuteurs soutiennent que les entreprises publiques de l'audiovisuel sont des contributeurs nets au régime spécifique d'assurance chômage.

[220] Des études de la contribution financière nette des entreprises de l'audiovisuel public ont déjà été entreprises dans le passé. Ainsi, une analyse de ce type a été réalisée dans le rapport de Bernard Gourinchas en 2004, sur la base de données Unédic figurant en annexe au rapport Roigt Klein de novembre 2002 et portant sur l'année 2000. Son périmètre portait toutefois non pas sur le périmètre actuel de Radio France et de France Télévisions mais sur des secteurs d'activité en entier, identifiés à partir de leurs codes NAF. En revanche, il ne prenait en compte que les seuls techniciens et pas les artistes. Par ailleurs, les calculs figurant dans le rapport, peu détaillés, portaient non pas sur le régime spécifique d'assurance chômage *stricto sensu* mais sur le total régime général + régime spécial d'assurance chômage.

[221] Bernard Gourinchas faisait alors le constat suivant : « les diffuseurs TV sont contributeurs nets sur l'ensemble régime général et annexes. Les diffuseurs radio également, bien que dans de moindres proportions ; en revanche, ils pèsent peu sur les annexes ». Il en concluait : « Ces chiffres contredisent le procès sommaire intenté à l'audiovisuel sur la place publique ... l'audiovisuel paie déjà proportionnellement davantage et coûte moins au régime d'assurance chômage. Il tient plus que sa place dans un système qui repose sur la solidarité. »

[222] Le rapport de la Cour des comptes de 2007 sur la gestion du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle, particulièrement critique vis-à-vis du coût du régime des intermittents, faisait état d'une estimation de coût de 206 M€ pour le régime en 2005 de la permittance, « phénomène massif, particulièrement présent dans l'audiovisuel public ».

[223] Jean Patrick Gille dans le rapport d'information de 2013 sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques, dénonce la permittance au motif qu'elle « dégrade les comptes du régime d'assurance chômage qui sert des prestations à des allocataires dont le volume de travail est particulièrement élevé ». Il indique toutefois que les données plus récentes que celles de la Cour des comptes qui lui ont été communiquées par l'Unédic « tendent à relativiser l'ampleur du phénomène », qui « semble par ailleurs plutôt régresser ».

[224] Il se livre dans ce rapport à une analyse du déséquilibre financier des annexes VIII et X par une estimation, avec le concours de l'Unédic, du coût d'un basculement des intermittents des annexes VIII et X au régime général.

[225] L'évaluation faite par la mission dans le présent rapport se concentre conformément à la lettre de mission sur les deux entreprises étudiées. Elle doit être appréciée à la lumière de plusieurs difficultés et limites méthodologiques.

[226] La question de l'impact financier sur le régime spécifique d'assurance chômage du recours à l'intermittence par Radio France et France Télévisions interroge car les mécanismes d'assurance collective sont construits pour redistribuer et lisser les risques entre individus, entre entreprises et entre secteurs : ils ne reposent pas sur la recherche d'un équilibre financier entreprise par entreprise, ni secteur par secteur, ni dans le cadre annuel ni dans le cadre pluriannuel.

[227] Il est techniquement aisé de déterminer le montant des cotisations d'assurance chômage versées par des entreprises données, en l'espèce Radio France et France Télévisions, au titre des salariés non permanents qu'elles emploient.

[228] En revanche, il est très délicat de mesurer les prestations perçues par des salariés non permanents multi-employeurs au titre de leur activité dans une entreprise donnée, et pas totalement exact, ou plus précisément arbitraire, de les « attribuer » à cette entreprise.

[229] La réponse à la question posée ne peut pas, par conséquent, être univoque, et elle nécessite de bâtir des hypothèses et d'élaborer des constructions méthodologiques pour pouvoir être traitée.

[230] La question a été instruite avec l'Unédic, dont la mission remercie tout particulièrement les services, en lien avec l'Acoss, Radio France et France Télévisions, et selon plusieurs méthodes.

[231] Le choix a été fait de traiter la question à travers une photographie statistique sur 2015, dernière année complète pour laquelle des données sont disponibles, et en considérant par hypothèse que l'on peut valablement rapporter sur une même année des cotisations et les prestations versées pour la même population. L'analyse porte sur la situation antérieure à l'accord du 28 avril 2016, dont les effets ne peuvent à ce stade être intégrés.

[232] Après consultation de l'Unédic, d'Audiens et de l'Acoss, il est apparu que les données dont dispose l'Unédic après transmission par Pôle emploi constituent la meilleure source : en effet, ces données, issues des AEM (attestations employeurs mensuelles), sont à la fois précises, homogènes, communes aux entreprises et à l'Unédic. Une vérification croisée du périmètre a alors été effectuée (contrôle de Siren et Siret communs) entre les données des entreprises et celles de l'Unédic. La différence constatée, inférieure à 2,5 %, est suffisamment faible pour que les résultats soient fiables et partagés.

[233] Les travaux menés permettent deux mesures de la « balance financière » cotisations/indemnités de Radio France et de France Télévisions : une mesure de la balance relative aux intermittents, une mesure de la balance relative spécifiquement aux intermittents.

2.3.2 Une contribution nette de Radio France et de France Télévisions au régime spécifique d'assurance chômage qui est négative mais doit être relativisée

2.3.2.1 Une balance pour l'ensemble des intermittents des deux entreprises calculée selon plusieurs méthodes, qui est négative, mais moins que la balance générale de l'intermittence.

[234] Le montant des contributions s'établit ainsi :

Tableau 13 : Montants des contributions pour l'Assurance chômage (A8 et A 10)

	Montants
France Télévisions	5,74
Radio France	2,50
Total	8,24

Source : AEM (en millions d'euros)

Champ : Ensemble des contrats sur l'année 2015

[235] Le calcul des dépenses d'indemnités chômage est en revanche complexe. Il ne peut que reposer sur des hypothèses et des segmentations parmi les CDDU, pour lesquelles l'Unédic a proposé quatre méthodes, qui prennent toutes en compte les CDDU indemnisés (mandatés) en 2015 et ayant ouvert des droits grâce à leur activité à France Télévisions et/ou Radio France³⁸.

³⁸ Les dépenses d'indemnisation sur l'année 2015 d'une personne ne concernent que les droits répondant aux critères des différentes méthodes. Ainsi si un individu enchaîne deux droits en 2015, et qu'un seul droit correspond aux critères des méthodes retenues, seuls les dépenses de ce droit sur 2015 seront prises en considération dans le calcul des

- Méthode 1. Prise en compte des CDDU au titre du dernier contrat effectué à France Télévisions ou Radio France.

[236] Les dépenses d'indemnisation d'une personne sur l'année 2015 sont entièrement attribuées à France Télévisions ou bien à Radio France si le dernier contrat de sa période de référence affiliation (soit le dernier contrat servant à l'ouverture des droits en annexe 8 ou 10) a été effectué dans l'une de ces sociétés.

Tableau 14 : 1^{ère} méthode : dernier contrat

	Effectif	Dépenses d'allocation totale
France Télévisions	1 775	17,41
Radio France	494	4,18
Total	2 269	21,59

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

- Méthode 2. Prise en compte de CDDU ayant effectué 507 heures au cours de son affiliation chez France Télévisions ou Radio France.

[237] Les dépenses d'indemnisation d'une personne sur l'année 2015 sont entièrement attribuées à France Télévisions ou à Radio France si l'individu a travaillé au moins 507 heures (seuil nécessaire pour ouvrir des droits en annexe VIII et X) dans ces entreprises dans sa période de référence affiliation.

Tableau 15 : 2^{ème} méthode : « Les intermittents 507 heures »

« Les intermittents 507 heures »	Effectif	Dépenses d'allocation totale
France Télévisions	1 411	14,33
Radio France	182	1,61
Total	1 593	15,94

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

- Méthode 3. Prise en compte des CDDU dits « permittents 900 heures » chez France Télévisions ou Radio France.

[238] Le critère retenu pour la permittance pour cet exercice est celui de 900h par an. S'agissant de données portant sur l'année 2015, les 900h ont été proratisées pour le traitement sur la base des durées d'affiliation alors en vigueur : 750 heures sur 10 mois pour les CDDU en annexe VIII et 785 heures sur 10,5 mois pour les CDDU en annexe X, ce qui équivaut à 900 heures par an pour ces populations.

[239] Les dépenses d'indemnisation d'une personne sur l'année 2015 sont entièrement attribuées à France Télévisions ou Radio France si l'individu a travaillé au moins 750 heures pour les individus en annexe 8 et 785,5 heures pour ceux en annexe 10 dans ces entreprises dans sa période de référence affiliation.

dépenses. La décomposition des effectifs par entreprise est donnée à titre indicatif car plusieurs droits répondant aux critères peuvent parfois être rattachés à un même mandaté sur l'année 2015. Les effectifs concernent le dernier droit de chaque individu, le mot dernier est à prendre au sens chronologique.

Tableau 16 : 3^{ème} méthode : Les « permittents 900 heures »

« Permittents 900 heures »	Effectif	Dépenses d'allocation
France Télévisions	709	6,13 M€
Radio France	79	0,63 M€
Total	788	6,76 M€

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015.

- Méthode 4. En proratisant les dépenses en fonction de la part des heures effectuées chez France Télévisions ou Radio France dans l'affiliation.

[240] Les dépenses d'indemnisation d'une personne sur l'année 2015 sont attribuées proportionnellement à France Télévisions ou Radio France en fonction de la part des heures travaillées dans ces sociétés dans la période de référence affiliation.

Tableau 17 : Dépenses au prorata des heures par entreprises

En proratisant en fonction des heures	Dépenses d'allocation totale
France Télévisions	18
Radio France	3,77
Total	21,77

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

Tableau 18 : Récapitulatif des dépenses selon les quatre méthodes

	Dernier contrat	Intermittents 507h	Permittents 900h	Prorata heures
France Télévisions	17,41	14,33	6,13	18,00
Radio France	4,18	1,61	0,63	3,77
Total	21,59	15,94	6,76	21,77

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

[241] La mission propose de retenir la quatrième méthode donc le raisonnement sur la base du prorata des heures effectuées dans ces entreprises, qui traduit aussi exactement que possible les situations visées.

[242] La balance s'établit sur cette base ainsi :

Tableau 19 : Balance dépenses/recettes – synthèse (en M€)

	Contributions	Indemnisation	Solde
France Télévisions	5,74	18	- 12,26
Radio France	2,50	3,77	- 1,27
Total	8,24	21,77	- 14,53

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

[243] Ce résultat négatif doit être rapporté au rapport cotisations prestations des autres utilisateurs de l'intermittence :

- Le recours à l'intermittence par les deux entreprises engendrerait un déficit d'un peu plus de 14 M€ ;
- Le rapport cotisations / prestations est de l'ordre de 1 à 3 pour France Télévisions, de 1 à 1,5 pour Radio France alors qu'il était de 1 à 4,7 pour le régime d'assurance chômage des intermittents dans son ensemble en 2014 et de l'ordre de 1 à 4 en 2015, et de l'ordre de 1 à 3 pour l'intérim.

[244] En outre, si l'on prenait en compte les cotisations versées par les deux entreprises au titre de leurs salariés permanents (35M€ pour France Télévisions, 14,60 M€ pour Radio France, données ACOSS), les soldes globaux seraient alors nettement positifs. Mais ce type d'approche qui comptabilise des dépenses et contributions relevant de régimes différents d'indemnisation, sans pouvoir couvrir l'intégralité des salariés de ces deux entreprises (CDD de droit commun, journalistes, ...) appelle la plus grande prudence. En toute logique, il faudrait prendre en compte les dépenses de prestations correspondant aux salariés permanents et aux CDD de droit commun, qu'il serait très difficile de chiffrer selon l'Unédic.

2.3.2.2 Des permittents, notamment à Radio France, qui pèsent peu ou pas sur l'équilibre des annexes

[245] Un solde relatif aux seuls « permittents » est possible à établir entre les dépenses d'allocation et les contributions qui les concernent. Ce solde est négatif pour France Télévisions (-3,58 M€) mais positif pour Radio France (+ 0,70 M€).

Tableau 20 : Le solde dépenses/contributions des « permittents 900 h »

« Permittents 900 heures »	Dépenses indemnisation	Contributions	Solde
France Télévisions	6,13	2,55	-3,58
Radio France	0,63	1,33	+0,70
Total	6,76	3,88	-2,88

Source : FNA (en Millions d'euros) Champs : Mandatés en A8/A10 durant l'année 2015

[246] On constate donc que les permittents de ces deux entreprises pèsent peu financièrement sur le régime d'assurance chômage. Ce constat est assez logique : ces salariés travaillant un nombre d'heures important sont peu au chômage, surtout s'ils ont employés sous contrat de longue durée (contrats de grille, notamment à Radio France). Il traduit probablement aussi l'effet des réformes apportées au régime spécifique d'assurance chômage au cours des dernières années. Sur ce point, l'accord du 28 avril 2016 et notamment la mesure relative au plafonnement du cumul entre salaire et indemnités devrait réduire encore les dépenses d'indemnisation.

3 UN RECOURS SECURISE ET MAITRISE A L'INTERMITTENCE ET A LA PERMITTENCE PAR RADIO FRANCE ET FRANCE TELEVISIONS PASSE PAR LA MISE EN ŒUVRE DE REFORMES STRUCTURELLES

[247] Radio France et France Télévisions ont légitimement besoin de recruter des salariés intermittents. Compte tenu de leur taille au sein du secteur de l'audiovisuel, les deux entreprises publiques continueront à être de gros employeurs de CDDU dans les années à venir.

[248] Il est souhaitable, afin de sécuriser leur recours aux CDDU et de contenir la précarité que Radio France et France Télévisions renoncent à un certain nombre de pratiques et évitent les situations de collaboration en CDDU sur une longue durée qui conduisent à de la permittance et à des contentieux dommageables pour les entreprises et les salariés concernés.

[249] Il convient pour cela de changer d'approche par rapport à celle qui consistait, jusqu'à présent, à fidéliser des salariés intermittents en leur offrant des volumes importants de travail sur de nombreuses années et à mettre en place périodiquement des plans de permanentisation. Cela exige une volonté claire de la part des deux présidences des entreprises et l'appui de l'Etat et du législateur afin notamment de diversifier les outils juridiques à leur disposition.

[250] Il convient également de mettre un terme à des pratiques parfois illicites qui ont prévalu jusqu'à présent. Il convient enfin d'améliorer le processus de recrutement des intermittents ainsi que la gestion des ressources humaines des deux entreprises publiques.

[251] La mission, au-delà des recommandations particulières et conjoncturelles visant à traiter la question de la permittance à Radio France et France Télévisions, a cherché à proposer un cadre de nature à offrir une solution plus pérenne, autrement dit évitant le caractère cyclique de reconstitution de permittents dans l'audiovisuel public.

3.1 Un recours maîtrisé à l'intermittence et à la permittance est subordonné à la diversification des supports juridiques au service de parcours individualisés

3.1.1 Réduire graduellement les situations de travail « mono-employeur » tout en gardant un statut d'employeurs pivot à Radio France et France Télévisions

[252] Radio France et France Télévisions ont employé un volant important de salariés intermittents qui ont ces deux entreprises pour seul employeur ou pour employeur très dominant. Cette pratique, même si elle est difficile à objectiver et mesurer, est dans certains cas, surtout à France Télévisions et pour certaines fonctions à Radio France, celle d'un emploi exclusif ou quasi exclusif avec le même employeur³⁹.

³⁹ Parfois, pour certaines fonctions et pour des raisons d'exclusivité (réalisateurs, chroniques...), c'est l'employeur qui le prévoit contractuellement

[253] Cette situation semble différencier les entreprises publiques de l'audiovisuel de leurs principaux concurrents privés qui ont veillé, en tout cas depuis plusieurs années, à répartir l'offre de travail sur un nombre élevé d'intermittents, travaillant chacun pour un volume d'heures globalement inférieur à 507 heures dans l'année⁴⁰.

[254] Le principe même de l'intermittence, qui repose sur une succession d'emplois de courte durée auprès de plusieurs employeurs, justifie d'éviter à l'avenir les situations de mono-employeur. Cette situation n'est, en effet, pas favorable aux salariés intermittents, qui ne diversifient pas leur réseau et leurs compétences, et peuvent se retrouver graduellement, à mesure de l'avancée dans leur carrière et parfois sans s'en rendre compte, en situation de dépendance économique subie vis-à-vis de Radio France ou de France Télévisions.

[255] Elle n'est pas favorable non plus pour les entreprises publiques elles-mêmes, qui sont généralement condamnées lorsqu'un salarié intermittent ayant travaillé majoritairement pour elles pendant plusieurs années demande la requalification de son CDDU en CDI.

[256] Un alignement de l'approche des deux entreprises publiques sur celle de leurs concurrents n'est pas l'approche privilégiée de la mission, ne serait-ce qu'en raison de leur caractère d'employeurs dominants et publics.

[257] La réduction graduelle des situations de travail « mono-employeur » des intermittents travaillant pour Radio France et pour France Télévisions devrait s'accompagner du maintien d'un rôle d'employeur-pivot (significatif mais pas exclusif) de bon nombre de ses salariés intermittents, et de la création d'une forme de contrat adaptée.

3.1.2 Créer le contrat d'émission, un contrat à durée indéterminée adapté au secteur audiovisuel

[258] Une large partie des problèmes existants liés à la permittance dans l'audiovisuel, c'est-à-dire aux collaborations longues, mais aussi aux actuels contrats de grille, pourrait trouver une solution durable dans la création d'un nouveau type de contrat de travail à durée indéterminée, spécifique aux champs de la télédiffusion et la radiodiffusion, publiques et privées, dit « contrat d'émission ».

[259] Un tel contrat, dont la création a été évoquée à de nombreuses reprises au cours des dernières années, y compris à l'occasion des négociations entre partenaires sociaux du secteur, serait directement inspiré du dispositif du contrat de chantier⁴¹, adapté spécifiquement au spectacle enregistré et notamment à la radiodiffusion et la télédiffusion.

[260] Le contrat de chantier est un contrat à durée indéterminée particulier dont la cause réelle et sérieuse du licenciement est la fin d'un chantier et qui exclut l'application des règles relatives au licenciement économique et leurs coûts afférents. Le contrat de chantier est largement utilisé notamment, depuis de nombreuses années, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ou bien dans le secteur des chantiers navals.

⁴⁰ Les concurrents privés de Radio France et de France Télévisions font également appel à davantage d'externalisation, en reportant en partie la flexibilité sur leurs prestataires.

⁴¹ Cf. article L.1236-8 du code du travail.

[261] L'intérêt du contrat d'émission pour le salarié serait réel en matière de prévention de la précarité, et de ses conséquences négatives par exemple en matière d'accès au logement ou au crédit. Le contrat d'émission étant un CDI, la collaboration avec l'entreprise serait inscrite par principe dans la durée, au contraire du CDDU pour lequel la collaboration est inscrite par principe dans un temps limité, y compris s'agissant des CDDU de grille (Radio France) qui sont remis en question chaque année.

[262] Le contrat d'émission se poursuivrait également durant la période estivale sans interruption de la relation d'emploi ni du versement du salaire, à la différence du contrat de grille.

[263] Pour l'employeur, le contrat d'émission impliquerait le versement d'une rémunération sur l'ensemble de l'année mais lui conférerait la souplesse nécessaire aux choix éditoriaux que ne lui permet pas le CDI de droit commun, car la fin d'une émission à l'issue d'une saison ou pour des raisons d'audience n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. De plus, avec le contrat d'émission, le risque de devoir passer par un plan social pour une fin de grille ou d'émission et le risque juridique des collaborations longues en CDDU seraient écartés.

[264] Compte tenu des exigences de la convention OIT n°158 en matière de motif valable de licenciement, la rupture d'un CDI d'émission devrait notamment démontrer que « la fin de l'émission ou du programme » est bien un motif valable de licenciement.

[265] La notion même d'émission, de son début et surtout de sa fin, devrait être clarifiée par le législateur ou par voie réglementaire. De réelles questions se posent en effet : par exemple à propos des programmes sportifs (ex : match de foot) qui ne sont pas des émissions au sens strict mais qui nécessitent des équipes de production, ou bien dans l'hypothèse où l'animateur de l'émission quitte l'émission tout en laissant l'équipe à l'identique, ou bien quand le format (longueur), la périodicité (quotidienne/hebdomadaire/mensuelle) le nom ou l'horaire (jour/nuit) de l'émission changent.

[266] On pourrait, le cas échéant, imaginer fixer une durée minimale au CDI d'émission, mais ce n'est pas indispensable. Il ne devrait en outre pas pouvoir être conclu pour la réalisation de pilotes d'émission, qui ne garantissent en rien la programmation ultérieure de l'émission, mais uniquement pour la réalisation d'émissions de télévision et de radio ayant une programmation dans une grille.

[267] Il serait préférable que la loi fixe la liste des emplois pouvant donner lieu à CDI d'émission, quitte à ce que les partenaires sociaux puissent, par accord de branche ou d'entreprise, compléter la liste.

[268] Il devrait être aussi prévu que les salariés puissent être embauchés en CDI d'émission à temps partiel afin de pouvoir travailler, en parallèle, pour d'autres employeurs.

Recommandation n°9 : Créer un CDI d'émission adapté aux collaborations longues

[269] La création de ce nouvel outil juridique devrait s'accompagner de la mise en place d'un droit permettant aux salariés embauchés en CDI d'émission d'opter, pour ce qui concerne la couverture contre le risque de chômage, entre le bénéfice du régime général d'assurance chômage ou bien le bénéfice du régime des annexes VIII et X qui va de pair avec des cotisations plus élevées mais aussi des règles très spécifiques.

[270] La possibilité pour les futurs titulaires d'un CDI d'émission d'émarguer aux annexes ne va pas de soi. Elle exigerait de faire une exception aux règles des annexes VIII et X qui réservent aux titulaires d'un contrat à durée déterminée le bénéfice du régime spécifique, ce qui pose un problème de précédent, d'articulation avec le régime général et des questions d'équité. Une réflexion avec et entre les partenaires sociaux devrait toutefois utilement s'engager rapidement à ce sujet, en prenant en compte dans une approche globale l'apport de la création du CDI d'émission sur la clarification des conditions d'emploi dans le secteur.

Recommandation n°10 : Engager la réflexion avec les partenaires sociaux pour que la cessation du contrat d'émission puisse s'articuler avec le bénéfice des annexes VIII et X

[271] Les conditions de rémunération des salariés en CDI d'émission, par comparaison à leurs rémunérations en tant que salariés en CDDU, sont à préciser. La proposition de passage à un contrat d'émission peut, en tout état de cause, être l'occasion d'une prise en compte des collaborations passées sous formes de CDDU, de façon à reconstituer une ancienneté d'activités auprès de l'un ou l'autre employeur de l'audiovisuel public. Il appartiendra aux partenaires sociaux de fixer lors de la mise en place d'un tel outil le champ d'avantages sociaux à prendre en compte dans une logique de pérennisation de l'emploi.

[272] A défaut de disposer des données personnelles indispensables (rémunérations, ancienneté...), la mission n'a pas été en mesure de simuler l'impact financier de la création du CDI d'émission. Les entreprises devraient conduire ces simulations dès que possible.

[273] A défaut, s'il n'était pas possible de créer le CDI d'émission, Radio France et France Télévisions devraient se résoudre à aligner leurs pratiques sur celles de leurs concurrents privés et mettre en place des plafonds de collaboration, comme il en existait d'ailleurs dans la CCPA, mais de l'ordre de 60 jours par an.

3.1.3 Instaurer des parcours individualisés et un suivi individuel des salariés intermittents

[274] L'objectif serait d'intégrer progressivement en CDI d'émission les salariés en CDDU qui collaborent régulièrement à une émission depuis longtemps, grâce à un suivi individualisé, ainsi que les nouvelles collaborations de cette nature.

Recommandation n°11 : Intégrer progressivement en CDI d'émission les salariés en CDDU qui travaillent dans le cadre d'une grille ou d'une collaboration régulière à une émission

[275] La substitution progressive du contrat d'émission aux logiques antérieures de CDDU pour des collaborations longues devrait avoir pour effet d'empêcher la reconstitution de nouveaux permittents.

[276] Il s'agirait aussi, grâce à ce nouvel outil juridique, de mettre en place de véritables parcours individualisés pour les nouveaux recrutés.

Recommandation n°12 : Utiliser le CDI d'émission pour les nouveaux recrutements dans le cadre de parcours individualisés.

[277] Une meilleure connaissance par les employeurs de la situation individuelle de leurs salariés intermittents s'impose en tout état de cause.

[278] La mission a constaté, en effet, lors de ses auditions que les entreprises ne connaissent souvent pas, notamment pour des raisons tout à fait légitimes de protection des données personnelles, les autres activités professionnelles et les autres sources de revenus de leurs salariés (CDI avec d'autres employeurs, par exemple pour une activité d'enseignement, CDDU auprès d'autres employeurs d'intérimaires, droits d'auteurs, revenus du travail indépendant, etc...), ni du reste s'ils émargeaient ou non aux annexes et s'ils faisaient valoir ou non leurs droits au congés spectacles.

[279] L'avenant à l'accord du 29 novembre 2007 signé le 30 avril 2016 pour la radio diffusion, prévoit que le salarié doit communiquer à l'employeur à chaque date anniversaire du début de sa collaboration les éléments lui permettant de savoir s'il lui procure ou non son activité professionnelle principale. Un dispositif permettant à l'employeur de savoir si le salarié a d'autres employeurs doit être possible. La mise en place de la DSN (déclaration sociale nominative) devrait représenter un progrès de ce point de vue

[280] Leur capacité à vérifier le respect de la législation sur le temps de travail (plafonds quotidiens et hebdomadaires, temps de repos, etc...), qui incombe à l'employeur, est aussi de ce fait très limitée.

[281] La mise en place rapide d'un suivi individualisé et régulier des salariés embauchés en CDDU par les services des ressources humaines des deux entreprises publiques est, dans ce contexte, indispensable, afin notamment de pouvoir leur proposer des évolutions de statut ou de carrière.

Recommandation n°13 : Améliorer la connaissance et le suivi, à intervalles réguliers, de la situation individuelle des salariés intermittents par les services des ressources humaines des deux entreprises

3.2 Un recours sécurisé à l'intermittence exige la disparition d'une série de pratiques illicites ou contestables

[282] Tant à Radio France qu'à France Télévisions, le diagnostic dressé par la mission met en exergue des pratiques auxquelles il devrait être mis un terme, soit en raison de leur non-conformité au droit du travail ou à ses principes fondamentaux, soit en raison de leur caractère contestable.

[283] Quatre types de pratiques ont été plus particulièrement identifiés auxquelles il convient de mettre aussi rapidement que possible un terme.

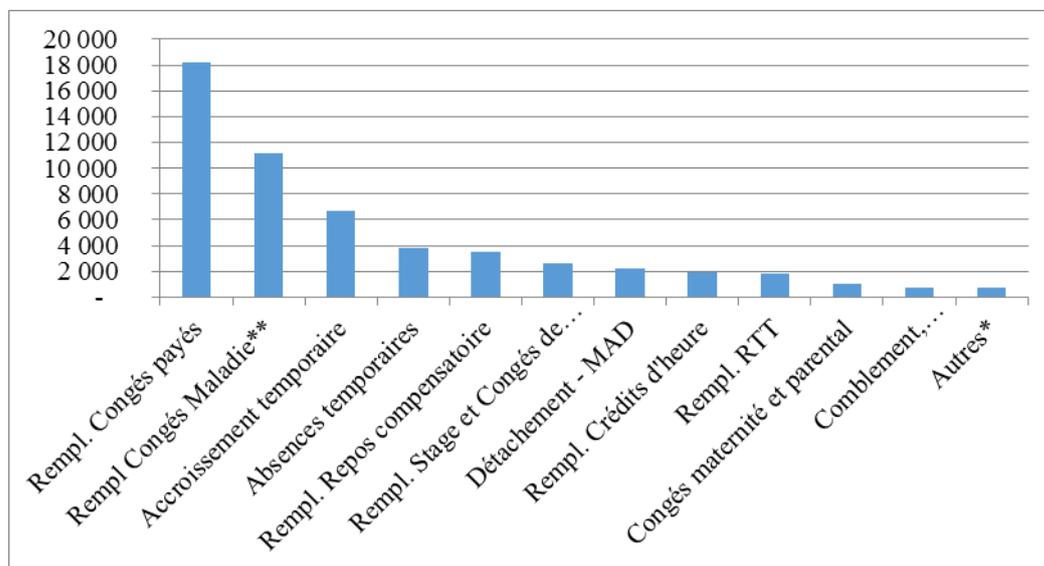
3.2.1 Le recours au CDDU pour le remplacement de salariés absents

[284] L'examen des motifs de recours (moyenne annuelle de jours par type de motif) à France Télévisions fait apparaître que le recours « pour motif d'usage constant » représente 75 % des cas. Toutefois, le quart des CDDU de cette entreprise publique a pour motif des remplacements pour congés payés, congés maladie, formation, RTT, ou dans une bien moindre mesure un accroissement temporaire d'activité⁴².

⁴² Une situation similaire existe à Radio France, pour les musiciens des orchestres, mais la mission ne dispose pas de données chiffrées.

[285] Le graphique ci-dessous fait ressortir, en particulier, le volume très important des CDDU conclus pour le remplacement de congés payés (18 000 environ par an), de congés maladie (11 000 environ par an), ou d'autres types d'absences (stages, RTT, etc...).

Graphique 24 : La répartition des motifs de recours au CDDU hors usage constant



Source : FTV-Mission – moyenne annuelle 2011-2015.

[286] Or le code du travail n'autorise pas, en principe, un employeur à recourir au CDDU pour le remplacement de ses salariés absents. Il lui appartient, dans ce cas, de recruter dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit commun, qui impose des règles plus protectrices des salariés (délai de carence, limitation du nombre et de la durée des contrats) et prévoit également des indemnités liées à la précarité de leur situation.

[287] Le recours illicite au CDDU pour des remplacements n'est pas récent au sein de l'audiovisuel public : il était déjà pointé par le rapport Gourinchas. France Télévisions a d'ores et déjà réduit au cours des dernières années, ce type de recours. Il convient d'y mettre un terme le plus vite possible.

Recommandation n°14: Ne plus recourir au CDDU, mais au CDD de droit commun, pour le remplacement de salariés permanents.

[288] L'une des principales raisons de cette situation est la prévalence très générale de l'idée erronée selon laquelle le CDD de droit commun et le bénéfice des annexes 8 et 10 seraient incompatibles. Un grand nombre d'interlocuteurs de la mission ont ainsi fait état de cette impossibilité de bénéficier du régime spécifique d'assurance chômage pour un salarié en CDD de droit commun, sans qu'il soit toujours aisé de démêler ce qui relève de la « culture du CDDU » dans le secteur ou de la méconnaissance de la réglementation.

[289] En réalité, comme cela a été confirmé à la mission par l'Unédic, tel n'est pas le cas : les deux annexes ne limitent pas le bénéfice du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle aux salariés en CDDU mais aux différentes formes de contrat à durée déterminée, pourvu que les cotisations afférentes au régime spécifique (taux majorés) soient versées par l'employeur.

[290] Une plus grande clarté et une meilleure pédagogie sur les règles applicables apparaît doublement indispensable. Elle assurerait le respect du droit. Et elle permettrait de recentrer le recours au CCDU sur les situations qui le fondent et le légitiment.

Recommandation n°15 : Faire connaître la réglementation qui permet aux salariés en CDD de droit commun de bénéficier du régime spécifique d'assurance chômage, sous réserve de la sur-cotisation correspondante

[291] Comme plusieurs rapports de la Cour des Comptes l'ont récemment souligné⁴³, une part non négligeable du recours au CCDU pour des motifs de remplacement est la conséquence de la gestion encore trop laxiste de la prise des congés par les personnels permanents, notamment en raison du manque de planification des congés longs (été), de l'absence de délais de prévenance pour les absences de courte durée (récupérations, RTT..), et de l'impossibilité pour les managers de proximité à gérer ces situations, dans un contexte de niveau parfois élevé d'absentéisme.

[292] Il conviendrait donc, comme l'a déjà recommandé la Cour des Comptes et dans la logique du COM de Radio France, d'améliorer la gestion du personnel permanent, notamment en luttant contre certaines formes d'absentéisme et en imposant des délais de prévenance pour la prise de congés ou les absences de courte durée.

Recommandation n°16 : Rationaliser et contrôler la gestion des congés, des récupérations et des RTT afin de limiter les besoins de remplacement.

[293] Afin de faire face aux besoins de remplacements de salariés absents, mais aussi de gérer les pics d'activité, les deux entreprises publiques pourraient également explorer d'autres options.

[294] Une première solution à examiner sérieusement est l'intérim, qui existe à l'étranger dans le secteur audiovisuel et qui est aujourd'hui très répandu dans tous les secteurs de l'économie⁴⁴.

[295] Le volume de la demande de travail pour des techniciens relevant de l'annexe VIII est, en effet, sans doute suffisant en Ile-de-France pour constituer un pôle spécialisé d'intérim que pourraient utiliser Radio France et France Télévisions, la région concentrant l'essentiel des activités nationales de radio et télédiffusion, ainsi que de production audiovisuelle. Ce recours pourrait s'appuyer, le cas échéant mais pas nécessairement, sur la création récente par le législateur du contrat à durée indéterminée intérimaire.

[296] Une étude des métiers potentiellement concernés par un tel pôle spécialisé d'intérim serait nécessaire avec les entreprises du secteur de l'intérim, ainsi qu'un calcul des coûts correspondants pour identifier le périmètre pertinent de cette démarche.

Recommandation n°17 : Etudier avec le secteur de l'intérim la création d'un pôle spécialisé dédié aux techniciens en Ile-de-France pour répondre aux besoins de remplacement notamment.

[297] Une autre solution consisterait, pour France Télévisions en particulier, à constituer avec les entreprises privées de télévision et les principales sociétés de production indépendantes, un groupement d'employeurs. Ce type de groupements existe notamment de longue date dans le

⁴³ Rapports publics thématiques, Radio France : les raisons d'une crise, les pistes d'une réforme, Avril 2015 et France Télévisions : mieux gérer l'entreprise, accélérer les réformes, Octobre 2016.

⁴⁴ La mission écarte en revanche tout à fait la constitution d'équipes de personnels permanents mobilisables en fonction des besoins, solution qui présente de réels inconvénients en termes de contraintes budgétaires et de risques de sous-emploi.

secteur agricole et remplit, *grosso modo*, les mêmes fonctions qu'une entreprise d'intérim. Cette piste serait plus complexe à mettre en œuvre car elle reviendrait à constituer et à financer une nouvelle structure ad hoc après avoir trouvé un accord entre entreprises concurrentes et de tailles très différentes

Recommandation n°18: Explorer avec les groupes privés de télévision et les principaux producteurs privés la possibilité et la pertinence de la création d'un groupement d'employeurs.

3.2.2 Le cumul entre CDI et CDDU

[298] A l'occasion de l'analyse des données des entreprises, la mission a identifié des situations dans lesquelles des salariés en CDI de Radio France principalement, et dans une moindre mesure de France Télévisions, cumulent ce CDI avec un ou plusieurs CDDU.

[299] Cette situation de cumul a également été pointée récemment par la Cour des Comptes. Elle n'est, selon la Direction générale du travail, pas conforme aux principes du droit du travail selon lesquels un même salarié ne peut pas conclure deux contrats simultanément avec le même employeur.

[300] France Télévisions a mis un terme, pour l'essentiel, à ce type de cumuls. Ils demeurent, en revanche, assez fréquents à Radio France, notamment pour les musiciens de ses orchestres, lorsqu'ils se produisent en solo ou dans le cadre de plus petites formations (quatuor, trio...), ou bien participent à des activités pédagogiques, notamment en direction des jeunes, organisées de plus en plus fréquemment par Radio-France.

[301] La mission a dénombré plus de 300 situations de cette nature, plus des trois-quarts pour les musiciens et choristes, dans la très grande majorité des cas pour un nombre d'heures réduit, ou pour des artistes dramatiques. La mission est consciente de la difficulté qu'il y a à faire évoluer cette situation. Ce cumul CDI-CDDU existe, semble-t-il, de façon coutumière depuis de très nombreuses années, et il n'est sans doute pas circonscrit aux orchestres de Radio France.

[302] La non-conformité de cette pratique au droit du travail rend toutefois une évolution nécessaire, en concertation étroite avec les partenaires sociaux, tout en veillant à n'empêcher en rien la poursuite des activités complémentaires des musiciens d'orchestre.

[303] Cela passe par l'évolution de la rédaction des contrats des musiciens d'orchestre permanents. Ceux-ci pourraient, par exemple, prévoir à l'avenir la possibilité de rémunérer les activités complémentaires ou exceptionnelles de ces musiciens sous la forme de primes spécifiques ou d'heures supplémentaires par exemple. Ce sont des points à étudier de plus près et à concerter avec les partenaires sociaux.

Recommandation n°19: Après avoir modifié la rédaction des contrats de travail à durée indéterminée pour prévoir, en concertation avec les partenaires sociaux, des formes de rémunération d'activités complémentaires ou exceptionnelles adaptées, exclure la signature de CDDU pour les titulaires d'un CDI d'une même entreprise.

3.2.3 Le recours au cachet ou au service pour des salariés relevant de l'annexe VIII

[304] Relèvent de l'annexe VIII « techniciens » des fonctions qui dans les deux entreprises sont souvent qualifiées « d'artistiques », par une référence à une activité de contenu (production, conception de programme notamment), ce qui crée des confusions regrettables.

[305] De cette ambivalence découle, en effet, l'emploi dans ces entreprises de termes comme « cachetiers » et surtout de pratiques de rémunération et/ou de décompte du temps de travail « au cachet », voire « au service », alors que ces modalités sont normalement réservées aux artistes donc à l'annexe X, comme en attestent les rubriques des AEM qui précisent bien : « nombre de cachets : uniquement pour les artistes et les réalisateurs ».

[306] A France Télévisions, sont même distingués les « cachetiers » et les « intermittents » : le terme de « cachetiers » désigne les collaborateurs dits « artistiques », qui conçoivent les programmes ou interviennent à l'antenne, le terme « intermittents » correspond aux collaborateurs techniciens (opérateurs de prise de vues, de prise de sons, monteurs,...), les uns et les autres relevant bien de l'annexe VIII. Le décompte du temps de travail n'est toutefois pas établi sur la base de cachets à France Télévisions mais de forfaits journaliers explicitement traduits en heures.

[307] Le cachet est un mode de déclaration de l'activité sous une forme forfaitaire qui vise à prendre en compte les périodes de travail personnel des artistes. Historiquement et par extension à Radio France, les salariés employés pour des émissions sont rémunérés sous la forme forfaitaire du cachet, pour intégrer le temps de préparation de l'émission. Ainsi, un contrat de grille de dix mois pour une émission hebdomadaire d'une heure à France Culture détermine le temps de travail en services et la rémunération en cachet hebdomadaire, négociés de gré à gré, d'un à cinq jours ou de deux à dix services (un service valant une demi-journée). Certains contrats précisent l'équivalence en heures, pas forcément de manière homogène, mais d'autres ne la précisent pas.

[308] Ces pratiques, si elles relèvent de la culture du secteur, nuisent à la clarté des situations et conduisent certains salariés à mettre en avant une sous-déclaration de leur temps de travail, comme le montre l'enquête réalisée par plusieurs syndicats auprès de producteurs délégués d'émissions documentaires de France Culture qui estiment le différentiel de 30 à 50%.

[309] Par ailleurs, l'annexe VIII, dans sa rédaction issue de l'accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle, ne prévoit pas qu'un technicien puisse être rémunéré au cachet. En effet, le décret n°2016-1749 du 17 décembre 2016 a pris acte du passage des réalisateurs-artistes en annexe X (loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine) et a supprimé toutes les références au cachet.

Recommandation n°20 : Exclure de décompter le temps de travail sous forme de cachets pour les salariés intermittents relevant de l'annexe VIII.

3.2.4 Le fractionnement des CDDU

[310] La mission a identifié également, en particulier à Radio France, une tendance au fractionnement des CDDU, que traduit le nombre total très élevé de CDDU conclus par Radio France et par France Télévisions (plusieurs dizaines de milliers par an).

[311] Si Radio France comptabilise 642 contrats de grille (de 10 mois, de septembre à juin, ou de durées plus courtes : septembre-décembre, janvier-juin), le tableau ci-dessous indique que sur l'année 2015, le nombre moyen de contrats par intermittent a été de cinq. Toutefois, ce nombre

dépasse dix pour les intermittents travaillant plus de 200 heures par an, et même peut atteindre vingt pour certaines catégories d'intermittents.

Tableau 21 : Cachets payés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015

Nombre d'heures (par tranche)	Effectif (nb de personnes)	Moyenne du nb d'heures	Moyenne du nb de contrats
< à 50 h	2579	22	2
50 à 99	598	73	4
100 à 199	432	142	7
200 à 299	186	245	11
300 à 399	115	337	11
400 à 506	68	454	19
507 à 599	54	554	18
600 à 699	49	647	17
700 à 799	44	745	16
800 à 899	39	857	10
900 à 999	37	946	20
1 000 h et +	212	1446	13
Total général	4 413	169	5

Source : *Radio France*

[312] Ce fractionnement significatif a plusieurs explications. Il tient certainement, pour partie, à un défaut de planification et d'anticipation par les managers qui embauchent les salariés en CDDU (cf. infra).

[313] Mais il peut aussi tenir à une forme d'optimisation du bénéfice des annexes, si certains de ces salariés alternent ainsi périodes travaillées et indemnisées. Les négociations de gré à gré des directions opérationnelles de chaînes ou des antennes avec leurs salariés intermittents peuvent ouvrir la voie à une optimisation de la combinaison coûts salariaux/indemnités chômage, qui n'est pas acceptable.

[314] Il apparaît nécessaire, à l'avenir, de limiter au maximum, sauf exception motivée, le fractionnement des contrats en CDDU dans le cadre d'une grille ou pour la collaboration régulière à une émission.

[315] Il est important pour ce faire de clarifier les conditions dans lesquelles un salarié en CDDU de grille à temps partiel peut émarger aux annexes pour d'autres contrats conclus sur la période avec d'autres employeurs (article 41 de l'accord du 28 avril 2016).

Recommandation n°21 : Limiter, sauf exception motivée, le fractionnement des CDDU.

3.3 Une amélioration des processus de recrutement et des systèmes d'information est nécessaire

3.3.1 L'organisation et les processus de recrutement des CDDU doivent progresser dans chacune des entreprises

[316] France Télévisions et Radio France ont des organisations relatives au recours aux CDDU différentes, à certains égards opposées, mais elles ont chacune essayé de favoriser des processus permettant de mieux en contrôler le volume et les conditions de recrutement. Ces approches

mériteraient d'être auditées dès lors que des objectifs qualitatifs et quantitatifs sont fixés. Il est à noter que quelques rapports d'audit interne de France Télévisions ont abordé cette question mais jamais comme un sujet à part entière.

3.3.1.1 Une organisation décentralisée du recours aux CDDU à Radio France qui implique un encadrement juridique régulier

[317] A Radio France, le recours aux CDDU connaît des situations bien différentes, selon qu'il s'agit du recours tout au long de la saison aux artistes musiciens, choristes, dramatiques, ou des producteurs, collaborateurs spécialisés ou intervenants spécialisés d'émission, recrutés à l'occasion des grilles annuelles ou estivales. Si la temporalité de production de contrats de CDDU est différenciée, l'organisation décentralisée du recrutement demeure cependant la règle. Il appartient au responsable de chaque antenne comme à la direction de la musique d'apprécier l'opportunité et de définir les conditions de recours aux CDDU.

[318] Ce mode d'organisation a conduit régulièrement le Secrétariat général de Radio France et la DRH à rappeler le cadre juridique du recours aux CDD. Le contrôle s'exerce principalement selon une logique budgétaire, portant formellement sur les conditions d'engagement de dépenses pour rémunérations dont le niveau détermine les délégations de signatures et le contrôle du CGEFI. Ces processus ne reposent pas sur une logique explicite d'organisation au meilleur échelon des activités des directions et des antennes d'une société nationale.

[319] La configuration organisationnelle qui prévaut à Radio France donne à la DRH une pleine responsabilité s'agissant des CDI, mais la place plutôt dans une situation d'observation et d'analyse ex post s'agissant du recours aux CDDU, avec peu de prise sur la relation entre directions opérationnelles et RH de proximité. Elle fournit une fonction support d'un recours aux CDDU largement décentralisé.

[320] Si la mission n'exprime pas d'avis définitif sur la pertinence de cette situation qui a bien des avantages de proximité et de flexibilité, en particulier pour le recours aux CDDU relevant de l'Annexe X, elle estime que, s'agissant des contrats de grille, l'organisation retenue n'est pas nécessairement la plus favorable à l'égard du phénomène de la permittance. Des processus d'analyse du recours et de coordination pourraient être mis en place, en particulier à l'occasion du déploiement du prochain système d'information des ressources humaines de Radio France (SIRH).

[321] L'actuel contrôle au plus haut niveau qui s'exerce selon des seuils de rémunération apparaît sans doute utile en termes de responsabilité financière, mais il ne favorise pas nécessairement une responsabilité financière décentralisée concernant le recours aux CDDU et assurant un pilotage des ressources humaines non permanentes au niveau de la DRH. La mise en œuvre du SIRH peut constituer l'occasion d'expérimenter d'abord d'autres formules plus structurantes, par exemple par catégories de fonctions ou par coût de grille.

3.3.1.2 Une organisation et des processus plus complexes et centralisés à France Télévisions qui n'ont pas encore montré leur efficacité.

[322] A France Télévisions, l'encadrement juridique et organisationnel du recours au CDDU a connu plusieurs phases à mesure de l'évolution de la société et de l'harmonisation de pratiques qui pouvaient être très différentes d'une chaîne à une autre.

[323] Plusieurs documents rappelant les règles relatives aux motifs de recours, aux actes préparatoires à l'embauche, aux éléments formels des contrats ont préexisté à la fusion dans les différentes chaînes, qui constituaient un cadre insuffisamment précis pour limiter le recours au CDDU.

[324] La culture du recours aux CDDU qui a pu en résulter a fait l'objet d'une approche plus restrictive à partir de 2013, en particulier en ce qui concerne les remplacements, dont le champ a été précisé et qui se sont trouvés en principe limités à des cas d'absences temporaires.

[325] La période récente s'est traduite par une réorganisation qui donne à la DRH un rôle plus central et régulier à travers un processus formalisé d'embauche, y compris s'agissant du recours aux CDDU. En cours de mise en œuvre, le processus de l'étude d'opportunité d'embauche jusqu'à la contractualisation, en passant par l'autorisation, est le même quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, CDDU), ce qui ne confère plus à l'embauche de CDDU la facilité qu'elle pouvait connaître auparavant. Et même si le management opérationnel de proximité est en mesure d'exprimer ses besoins, il le fait en liaison avec une structure déconcentrée des responsabilités RH qui peut rigidifier le processus.

[326] En outre, l'entreprise met en œuvre un dispositif d'immatriculation informatique et juridique de salariés auxquels il est fait appel régulièrement. Témoignage d'une politique de fidélisation des CDDU travaillant pour France Télévisions, la constitution du « vivier » qui en résulte et sa gestion apparaissent comme un instrument de régulation pratique des CDDU et de meilleure connaissance des salariés. Il n'est pas certain toutefois qu'il produise de tels effets sans inconvénient, en particulier en conférant un avantage aux *insiders* et en permettant un faible renouvellement de compétences.

[327] Il n'est pas encore possible d'évaluer les résultats du déploiement de cette nouvelle configuration qui a eu lieu en 2016, mais il est nécessaire de l'auditer rapidement. En effet, ce nouveau système, couplé avec la mise en œuvre de systèmes d'information en matière de ressources humaines parvenus à maturité (cf. infra) participe clairement d'une politique RH globale de l'ensemble des anciennes sociétés du groupe et d'une politique de maîtrise juridique, opérationnelle et économique des ressources humaines. Un suivi des effets de cette politique fortement intriquée avec des outils de planification d'activité, est d'autant plus important qu'elle a un caractère stratégique pour France Télévisions.

[328] Les deux systèmes d'organisation et les process associés témoignent des difficultés rencontrées par les deux entreprises quant au recours aux CDDU qui engendrent un volume annuel de contrats particulièrement élevé (plusieurs dizaines de milliers par an). A Radio France notamment, ce volume est à l'origine d'une véritable production industrielle de contrats qui ne laisse place qu'à un contrôle juridique formel et ne permet guère un pilotage central des effectifs en CDDU. A France Télévisions, malgré un volume de contrats analogues, l'organisation offre davantage prise à un management des recours aux CDDU, mais a pour revers plus de rigidités au moins transitoirement. En effet, dans les deux entreprises, l'enjeu du recours au CDDU s'inscrit désormais dans une évolution des systèmes d'information en matière de RH, prenant mieux en compte le recours aux CDDU en fonction des activités.

Recommandation n°22 : Repenser, dans le cadre du déploiement des nouveaux systèmes d'information, de gestion et d'administration des emplois et de planification, les processus de recrutement en CDDU et les relations entre managers et DRH de proximité (anticipation, décision, contrôle).

3.3.2 Une optimisation des systèmes d'information

[329] Les systèmes d'information relatifs à l'administration, la gestion, voire la planification des recours aux CDDU sont très différents d'une entreprise à l'autre. Correspondant à des approches spécifiques du recours à l'intermittence, leur évolution tend à les rapprocher en vue d'un meilleur suivi des contrats et volumes horaires des CDDU.

[330] Radio France emploie depuis 1998 le même progiciel (*Peoplesoft*) de gestion administrative des contrats (CDI, CDD, CDDU), de l'enregistrement jusqu'à la paie. A travers les droits d'accès, le système d'information traduit une organisation décentralisée, en particulier des phases d'enregistrement (immatriculation des salariés constitutive du « vivier » de CDDU) et de recrutement Il appartient aux DRH de proximité (stations et direction de la musique) d'assurer ces fonctions à la demande des directions opérationnelles. Pour les CDDU, l'option d'un contrat de grille est prévue, de même que le numéro d'objet, le système d'information assurant l'édition de contrats-types. Le traitement informatique de la gestion administrative des contrats ne laisse toutefois guère de place à des procédures de validation (hormis les montants de rémunérations selon les délégations de signatures), de contrôle et vérification sinon pour la comptabilité, avant la transmission des informations pour la mise en paiement des salaires qu'opère la société ADP.

[331] Le renouvellement du système d'information de gestion administrative des contrats, « Projet SIRH » est prévu d'ici 2018. Il devrait être en mesure de permettre la formation de point de contrôle, en particulier quant aux nombres d'heures ou de jours des CDDU. Il devrait aussi favoriser le suivi par la DRH des CDDU.

Recommandation n°23 : Dans le cadre du projet SIRH à Radio France, s'assurer que la DRH dispose en temps réel d'outils de validation, d'alertes et de contrôle quant aux recours aux CDDU, dans le cadre d'une réflexion renouvelée de l'articulation des responsabilités entre DRH, DRH de proximité et directions.

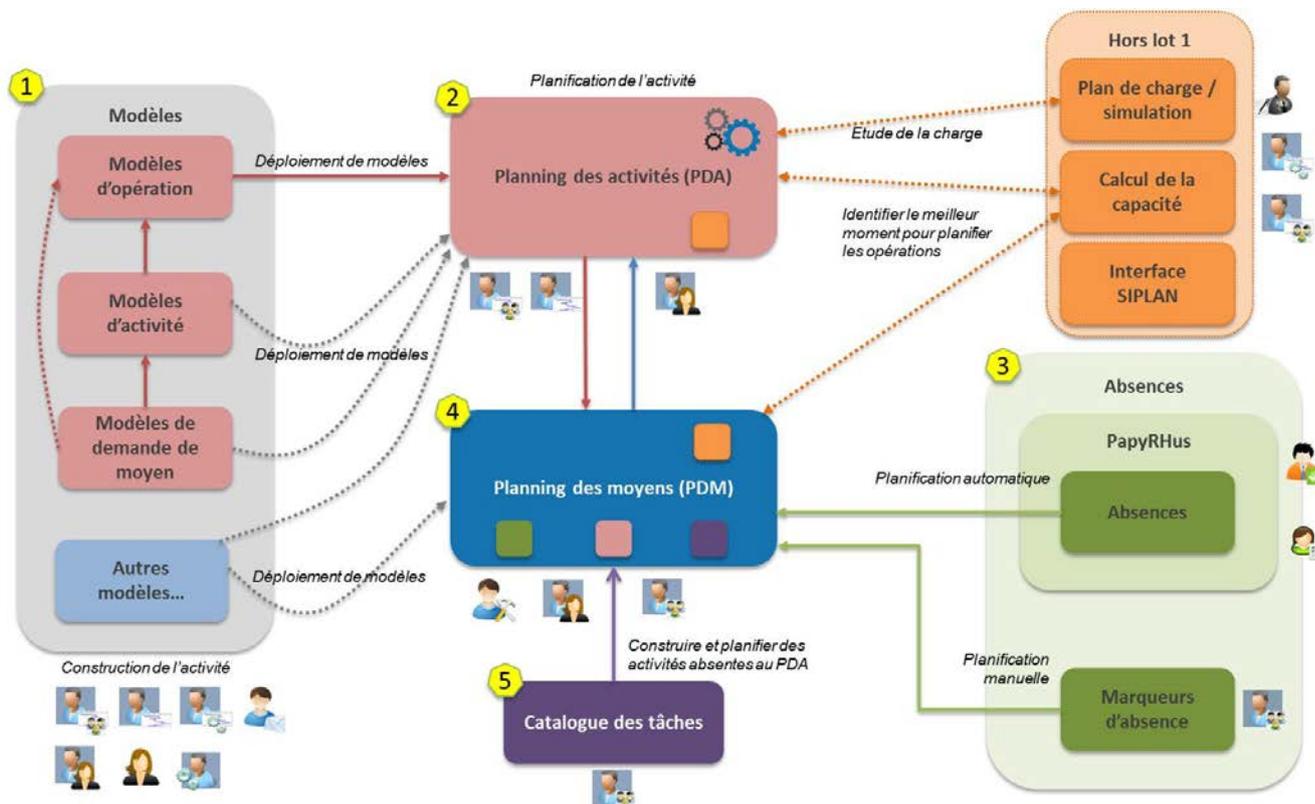
[332] A France Télévision, depuis la fusion, les systèmes d'informations sont placés dans une stratégie de convergence progressive qui doit s'achever par un déploiement de nouveaux outils avant 2018. Au principe d'une intégration complète des systèmes d'information assurant la gestion administrative et la planification des activités a été finalement préféré l'interfaçage de deux outils :

[333] D'une part, Papyrhus, qui unifie les logiciels de gestion administrative (Tigre, Papyrhus) de tous les contrats (CDI, CDD, CDDU,...). Il a pour fonctionnalité les processus d'enregistrement, immatriculation, demande de recrutement, édition des contrats intégrant l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'entreprise mais aussi la gestion des temps (absences, congés, récupération, etc.) de façon à mettre en évidence les ressources humaines disponibles. Ces processus et les demandes de contrats font l'objet de validation par les DRH de proximité sous l'autorité de la DRH, exprimant un mode d'organisation centralisé en faveur de la DRH qui dispose avec cet outil d'une ensemble d'« alertes » sur le respect des disposition des accords collectifs, de volume d'engagement, etc.

[334] D'autre part, Planif, en cours de déploiement, se substituera aux outils de planification des activités précédents (Toutatis à France 2, Oméga à France 3, Optichannel à France Ô, 'Outre-mer). Placé sous la responsabilité des services financiers, Planif est un outil d'anticipation des activités et des ressources humaines. Il a pour objectif d'établir en fonction des « opérations » le Planning des activités et de l'accorder aux informations sur les ressources humaines disponibles que fournit Papyrhus afin de produire un Planning des Moyens.

[335] L’interfaçage de Papyrhus et de Planif est donc le moyen d’assurer un « calibrage des tâches » en raison des activités et des ressources humaines. Avec sa mise en place, ce double système d’information est appelé à jouer un rôle croissant pour les RH, qu’il s’agisse des RH de proximité ou centrale, à travers la cellule de gestion des activités et le rôle des planificateurs.

Schéma 1 : Processus général de construction de l’activité et de la planification des moyens



Source : France Télévisions.

Recommandation n°24 : Auditer à France Télévisions les améliorations produites par les nouveaux systèmes d’information à chaque étape de leur déploiement en termes de recours aux CDDU, de gestion des temps, de productivité des activités.

CONCLUSION

[336] Radio France et France Télévisions, principaux employeurs du secteur de l'audiovisuel, emploient chaque année à elles deux une dizaine de milliers de salariés intermittents en CDDU, dont près de 300 effectuant plus de 1 000 heures, chiffre quasiment doublé si l'on prend en compte ceux qui effectuent plus de 900 heures, et qui ensemble peuvent être qualifiés de permittents.

[337] Des constatations de la mission, il ressort qu'une très large partie des besoins de recrutement en CDDU par les deux entreprises publiques est légitime et fondé sur leurs missions et leur organisation, même si certaines pratiques doivent être corrigées. Il apparaît également que le recours à l'intermittence et à la permittance par Radio France et par France Télévisions n'est pas une cause significative du déficit du régime spécifique d'assurance chômage.

[338] Outre la cessation de certaines pratiques illicites ou contestables de recours au CDDU, la mission fait ressortir l'intérêt qu'il y aurait à la mise en place de parcours individualisés pour les salariés intermittents des deux entreprises, s'appuyant notamment sur un nouveau contrat à durée indéterminée (le CDI d'émission) propre au secteur, qui exige une véritable volonté politique.

[339] Les constats dressés par la mission conduisent également à s'interroger sur la focalisation de l'Etat et des partenaires sociaux sur la permittance à Radio France et France Télévisions quand il s'agit de lutter contre la précarité dans le spectacle. La cible paraît trop étroite : les permittents de Radio France et de France Télévisions ne représentent, en effet, qu'un nombre limité de leurs intermittents respectifs (8,5 % à France Télévisions et 5,7 % à Radio France). Ils sont naturellement peu nombreux au regard des champs du spectacle enregistré (qui compte plus de 140 000 salariés en CDDU) ou du spectacle dans son ensemble, vivant et enregistré (qui compte plus de 250 000 salariés en CDDU). Il est douteux que l'objectif poursuivi de diminution de la précarité dans le domaine puisse s'opérer sur d'aussi faibles pourcentages de la population des intermittents.

[340] Ce constat conduit la mission à s'interroger sur les objectifs prioritaires dans le domaine de la lutte contre la précarité que l'Etat devrait porter à l'égard des deux entreprises publiques dont il est l'unique actionnaire.

[341] Il semble ainsi à la mission que les deux entreprises publiques pourraient être mobilisées différemment en devenant des acteurs de stabilisation de l'emploi des salariés qu'elles emploient en CDDU et qui effectuent entre 507 heures et 900 heures par an sur l'ensemble de leurs employeurs, voire en-deçà et qui connaissent une précarité plus forte.

[342] C'est un changement d'approche qui invite à regarder comme outil de politique publique les pratiques d'emploi des entreprises qui réalisent à elles-seules la moitié de l'emploi de leur domaine, permanent comme non permanent. Plutôt que de privilégier des « clauses-couperets » qui concernent ceux de CDDU qui ont le plus d'emploi, il s'agirait de travailler sur la notion d'employeurs-pivots de la radiodiffusion pour Radio France, ou de la télédiffusion et de la production audiovisuelle en ce qui concerne France Télévisions.

[343] Ce changement d'approche ou de focale présenterait de véritables avantages. Il permettrait de conduire une action favorable à la réduction de la précarité de l'emploi là où elle se situe et de donner à ces deux entreprises un rôle assumé dans la politique pour l'emploi dans le spectacle.

Louis-Charles VIOSSAT
Inspecteur général des affaires sociales

Philippe CHANTEPIE
Inspecteur général des affaires culturelles

Claire LAMBOLEY
Inspectrice générale des affaires culturelles

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Niveau de priorité	Autorité responsable	Echéance
1	Mieux expliciter la stratégie de l'Etat pour les deux entreprises en ce qui concerne la conciliation des objectifs poursuivis : maîtrise des charges salariales et réduction du recours à l'intermittence	1	DGMIC	2018
2	Préciser le niveau de la capacité de production interne visé à France Télévisions au regard des objectifs de maîtrise des charges salariales et de réduction du recours à l'intermittence	1	France Télévisions	2018
3	Engager une analyse globale de la part respective de l'emploi permanent et intermittent dans l'écosystème constitué des outils de production internes de France Télévisions, de sa filiale de production et des producteurs indépendants auxquels elle fait appel	2	DGMIC	T2 2017
4	Clarifier le cadre conventionnel dans lequel les partenaires sociaux de l'audiovisuel sont appelés à poursuivre les négociations engagées en application de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 sur la révision des listes de fonction et les conditions de recours au CDDU	1	DGT, DGMIC, DGCA	1 ^{er} Semestre 2017
5	Développer au sein de Radio France et de France Télévisions la GPEC et l'accompagnement de ce point de vue des dispositifs de permanentisation	2	Radio France, France Télévisions	2017
6	Engager au plan sectoriel dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel, et avec l'appui de l'Etat, une démarche de prospective des métiers	2	DGMIC, DGEFP	T3 2017
7	Fixer comme objectif à la négociation collective sur la révision des listes de fonctions pouvant être pourvues par CDDU non pas la réduction de cette liste mais la prise en compte de l'évolution des métiers et des seules activités qui relèvent de la logique de projets qui fonde le recours au CDDU	2	DGT	1 ^{er} semestre 2017

8	Optimiser l'action de contrôle et de conseil de l'inspection du travail en constituant à Paris voire en Ile-de-France un pôle d'expertise dédié aux entreprises de l'audiovisuel publiques et privées	2	DGT	2017
9	Créer un contrat à durée indéterminée d'émission adapté aux collaborations longues	1	DGT, DGMIC, DGCA	2^{ème} semestre 2017
10	Engager la réflexion avec les partenaires sociaux pour que la cessation du contrat d'émission puisse s'articuler avec le bénéfice des annexes VIII et X	1	DGT, DGMIC, DGCA	2^{ème} semestre 2017
11	Insérer progressivement en CDI d'émission les salariés en CDDU qui travaillent dans le cadre d'une grille ou d'une collaboration régulière à une émission	2	Radio France, France Télévisions	2018 -
12	Utiliser le CDI d'émission pour les nouveaux recrutements dans le cadre de parcours individualisés	2	Radio France, France Télévisions	2018 -
13	Améliorer la connaissance et le suivi, à intervalles réguliers, de la situation individuelle des salariés intermittents par les services des ressources humaines des deux entreprises	2	Radio France, France Télévisions	1^{er} semestre 2017 -
14	Ne plus recourir au CDDU, mais au CDD de droit commun, pour les remplacements de salariés permanents	1	Radio France, France Télévisions	2^{ème} semestre 2017
15	Faire connaître la réglementation qui permet aux salariés en CDD de droit commun de bénéficier du régime spécifique d'assurance chômage sous réserve de la sur-cotisation correspondante	1	DGA, DGEFP, UNEDIC	1^{er} semestre 2017
16	Rationaliser et contrôler la gestion des congés, des récupérations et des RTT afin de limiter les besoins de remplacement	1	Radio France, France Télévisions	2017
17	Etudier avec le secteur de l'intérim la création d'un pôle spécialisé dédié aux techniciens en Ile-de-France, pour répondre aux besoins de remplacement notamment	2	Radio France, France Télévisions	2^{ème} semestre 2017
18	Explorer avec les groupes privés de télévision et les principaux producteurs privés la possibilité et la pertinence de la création d'un groupement d'employeurs	2	France Télévisions	2018

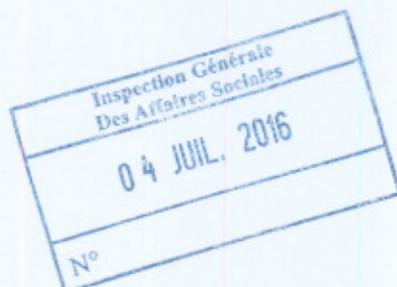
19	Après avoir modifié la rédaction des contrats de travail à durée indéterminée pour prévoir, en concertation avec les partenaires sociaux, des formes de rémunération d'activités complémentaires ou exceptionnelles adaptées, exclure la signature d'un CDDU pour les titulaires d'un CDI d'une même entreprise	1	Radio France	2^{ème} semestre 2017
20	Exclure de décompter le temps de travail sous forme de cachets pour les salariés intermittents relevant de l'annexe VIII	1	Radio France	2017
21	Limiter, sauf exception motivée, le fractionnement des CDDU	1	Radio France, France Télévisions	2017
22	Repenser, dans le cadre du déploiement des nouveaux systèmes d'information, de gestion et d'administration des emplois et de planification, les processus de recrutement en CDDU et les relations entre managers et DRH de proximité (anticipation, décision, contrôle)	1	Radio France, France Télévisions	2017
23	Dans le cadre du projet SIRH à Radio France, s'assurer que la DRH dispose en temps réel d'outils de validation, d'alertes et de contrôle quant aux recours aux CDDU, dans le cadre d'une réflexion renouvelée de l'articulation des responsabilités entre DRH, DRH de proximité et directions	1	Radio France	1^{er} semestre 2017
24	Auditer à France Télévisions les améliorations produites par les nouveaux systèmes d'information à chaque étape de son déploiement en termes de recours aux CDDU, de gestion des temps et de productivité des activités	2	France Télévisions	2017

LETTRE DE MISSION



LA MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

LA MINISTRE DE LA CULTURE
ET DE LA COMMUNICATION



Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de l'Inspection générale des affaires
sociales

Madame Ann-José ARLOT
Cheffe de l'Inspection générale des affaires
culturelles

Paris, le - 1 JUL. 2016

Nos réf. : TR/2016/P/15205/BBR

Madame et Monsieur les Chefs de service,

Lors du lancement de la conférence pour l'emploi dans le spectacle le 15 octobre 2015, le Premier ministre a exprimé la volonté que l'audiovisuel public soit exemplaire en matière de lutte contre la précarité et en particulier en matière de recours à l'intermittence.

Les progrès réalisés en ce sens par France Télévisions (dont la part d'intermittents est passée de 13,7 % des ETP en 2004 à 8,7 % en 2014) et par Radio France (dont le nombre de collaborateurs intermittents a diminué de 20 % sur la même période) doivent être poursuivis. En effet, ces entreprises continuent à employer un nombre significatif de salariés en CDD-U travaillant plus de 900 heures par an, situation qualifiée de « permittance » par l'Unédic et qui concernait 631 personnes à France Télévisions (donnée 2013) et 255 à Radio France (donnée 2015). De plus, ces situations les exposent à des risques contentieux importants lors des fins de collaboration, particulièrement dans un environnement économique devenu plus contraint.

Dans ce contexte, en accord avec les deux sociétés, nous souhaitons vous confier une mission consistant, sur la base d'un diagnostic de la situation actuelle, à engager avec elles une réflexion sur l'évolution de leurs modalités de recours à l'intermittence. À cette fin, la mission a vocation à proposer des actions concrètes pour sécuriser les conditions de recours à ce type de contrat et éclairer les pouvoirs publics.

Les préconisations formulées dans le cadre de ces travaux devront tenir compte des contraintes opérationnelles et financières propres à ces sociétés et de l'impact de leur recours à l'intermittence sur les conditions de travail de leurs salariés, artistes ou techniciens intermittents du spectacle, ainsi que sur les comptes du régime d'assurance chômage.

.../...

Nous vous demandons donc d'établir un rapport qui aura vocation à :

1) Établir un état des lieux :

- en recensant les pratiques actuelles de recours à l'intermittence, par grandes catégories de missions, d'activités et de métiers, en précisant les contraintes de toute nature (opérationnelle, juridique, etc.) qui justifient le recours à ce type de contrats ;
- en évaluant l'impact de l'activité de France Télévisions et de Radio France sur l'équilibre financier du régime d'assurance chômage des artistes et des techniciens intermittents du spectacle.

2) Évaluer l'opportunité et les conséquences d'une évolution des pratiques de France Télévisions et de Radio France en matière de recours à l'intermittence :

- en identifiant les situations qui pourraient évoluer dans le but de réduire la précarité au sein de ces entreprises ;
- en évaluant les conséquences d'une intégration de tout ou partie des personnels concernés, d'une part, sur le modèle économique des entreprises et leur capacité à remplir leurs missions au regard des spécificités de leurs activités, d'autre part, sur l'équilibre financier du régime d'assurance chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

3) Faire toute recommandation utile de nature à sécuriser le processus de recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDD-U), tout en préservant la capacité des sociétés de l'audiovisuel public à assurer leurs missions mais aussi l'équilibre artistique et financier du secteur.

Ce travail devra bien entendu tenir compte des négociations de branche sur l'intermittence, notamment sur les conditions et modalités de recours aux CDD-U, ainsi que des négociations internes au sein des sociétés.

Pour mener à bien cette mission, vous pourrez vous appuyer sur les services de la direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC) et de la direction générale du travail (DGT), ainsi que sur la sous-commission emploi du Conseil national des professions du spectacle présidée par Monsieur Jean-Paul Guillot, notamment pour tout ce qui concernera vos besoins précis en termes de données statistiques.

Vous travaillerez en lien avec les directions de Radio France et de France Télévisions.

Ces travaux feront l'objet d'un point d'étape mi-septembre avec les cabinets, puis leurs conclusions nous seront remises le 31 octobre prochain.

Nous vous prions d'agréer, Madame et Monsieur les Chefs de service, l'expression de notre considération distinguée.

Myriam EL KHOMRI

Audrey AZOULAY

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES, ENTENDUES OU CONTACTEES

Cabinet de la Ministre de la culture et de la communication

Karine DUQUESNOY, Conseillère sociale et chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes

Romain LALEIX, Conseiller audiovisuel et cinéma

Cabinet de la ministre du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social

Nicolas COSTES, Conseiller économie du travail et de l'emploi

Assemblée Nationale

Jean-Patrick GILLES, Député

Direction générale des médias et des industries culturelles

Martin AJDARI, Directeur général

Jean-Baptiste GOURDIN, Chef de service, adjoint au directeur général

Ludovic BERTHELOT, Sous-directeur de l'audiovisuel

Guillaume VIDAL, Chef du bureau du secteur audiovisuel public

Thomas CHARTIER, Adjoint au chef du bureau du secteur de l'audiovisuel public

Sania MATULIC, bureau du secteur de l'audiovisuel public

Direction générale de la création artistique

Régine HATCHONDO, Directrice générale

Philippe BELIN, Sous-directeur de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Isabelle LEVY, Chef du bureau de l'emploi du spectacle vivant

Secrétariat général

Loup WOLF, Chef du DEPS

Frédérique PATUREAU, Ingénieure de recherche, DEPS

Direction générale du travail

Yves STRUILLLOU, Directeur général

Laurent VILBOEUF, Directeur adjoint

Jean-Henri PYRONNET, Sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail

Cécile NISSEN, Adjointe au chef du bureau des relations collectives du travail

Christelle AKKAOUI, Adjointe au chef du bureau relations individuelles du travail

Inspection du travail, Direccte Ile-de-France

Benoit BOLORE, Contrôleur du travail, Unité territoriale de Paris

Olivier OU RABAH, Inspecteur du travail

Sarah-Louise SARDOU, Inspectrice du travail

Commissions mixtes paritaires

Michel BRENON, Président de la commission mixte paritaire de la télédiffusion

Marie-Christine MARGEOT, Présidente de la commission mixte paritaire de la radio diffusion

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Carine CHEVRIER, Déléguée générale

Hugues de BALATHIER, Chef de service, adjoint à la déléguée générale

Hervé LEOST, Sous-directeur des mutations économiques et sécurisation de l'emploi

Contrôle général économique et financier

Jean-Charles AUBERNON, Contrôleur général économique et financier – Mission Médias Culture – France Télévisions

Anne CAZALA, Contrôleur général économique et financier – Mission Médias Culture – Radio France

Cour des comptes

Emmanuel GLIMET, Conseiller maître

Inspection générale des affaires sociales

Annelore COURRY, Inspectrice des affaires sociales

Etienne MARIE, Inspecteur général des affaires sociales, ancien président du collège protection sociale

Personnes qualifiées

Dominique-Jean CHERTIER, Consultant, ancien médiateur à Radio France

Jean-Paul GUILLOT, Président de la Commission Emploi du CNPS

Mickaël HOFFMANN-HERVE, Directeur Général Délégué en charge des Ressources Humaines, Randstad France

Aline JACQUET- DUVAL, Avocate

Sylvain LAFRANCE, Professeur, Directeur de la Chaire Médias, HEC Montréal, ancien vice-Président exécutif de Radio-Télévision Canada

Radio France

Mathieu GALLET, Président-directeur général

Jean-Claude LUCIANI, Directeur délégué à la stratégie sociale et aux ressources humaines

Stéphanie BELLIER HEPP, Directrice des finances

Fabienne BILLIERES, Responsable de la gestion et pilotage des ressources humaines, Rémunérations et SIRH

Laurence BLOCH, Directrice de France Inter

Caroline COURONNE, Administratrice adjointe de France musique

Stéphane DELPECH, Directeur délégué au dialogue social,

Murielle DIVI, Déléguée aux ressources humaines et à la gestion de la direction de la Musique et de la création culturelle

Laurent FRISCH, Directeur numérique,

Florence JOLIF, Directrice adjointe de France Inter en charge des ressources humaines et de la gestion

Laurence LECLERC-DERVILLE, Coordinatrice cachets piges à la DDSSRH,

Annick LECOMTE-RUE, Déléguée à l'Audit et au Contrôle Interne

Cécile LEFEVRE, Directrice des ressources humaines

François MARSAUD, Directeur délégué à l'administration des Ressources Humaines.

Virginie MOTHIRON, Directrice adjointe de France Musique en charge des ressources humaines et de la gestion

Hortense NICQ, Responsable du contrôle de gestion sociale

Michel ORIER, Directeur de la musique et de la création culturelle

Bérénice RAVACHE, Directrice adjointe de la direction de la musique et de la création culturelle

Frédéric SCHLESINGER, Directeur délégué aux antennes et aux programmes, directeur par intérim du Réseau France Bleu

Laurence SHOWB, Directrice générale adjointe de France Culture

Sandrine TREINER, Directrice de France Culture

Sibyle VEIL, Directrice déléguée chargée des opérations et finances

Yoann VIAUD, Contrôleur de gestion sociale

Marc VOINCHET, Directeur de France Musique

Maïa WIRGIN, Secrétaire générale

France Télévisions

Delphine ERNOTTE-CUNCI, Présidente,

Arnaud LESAUNIER, Directeur général délégué, ressources humaines et organisation

Philippe ANGOT, Directeur adjoint du contrôle de gestion

Nadine BARAKAT, Directrice de l'Organisation et de l'Accompagnement des Projets

Laurent BENHAYOUN, Directeur ressources humaines, Outre-Mer 1^{ère} et France Ô

Samuel BIGNON, DRH Fabrication Technologies

Jean-Yves BLAISE, Pilotage Social Effectifs et Rémunérations

Stéphane BURDET, Secrétaire général adjoint France 2

Stéphane CHEVALIER, Directeur du pilotage social et des rémunérations

Francis CLOISEAU, Directeur adjoint chargé de la Production aux Sports

Armando DA SILVA, Directeur développement ressources humaines, Emploi & formation

Stéphane DESCLARON, Secrétaire général France 3

Yves DUMOND, Directeur des Opérations

Frédéric DUVAL, Responsable Performance Ressources Humaines

Charlotte FERRON, Planificatrice

Éric FRESSIGNAUD, Directeur du contrôle de gestion

Michaël FRIEDERICH, Directeur adjoint de la filière production

Claire GALLANT, Responsable SIRH

Yves GARNIER, Directeur du contrôle interne et de la performance

Olivier GODARD, Directeur du Dialogue Social, France 3

Florence GUILLEMANT, Juriste - relations social individuel

Cécile LEFEVRE, Directrice des ressources humaines

Laurent LEMAIRE, Directeur de la coordination et de la performance opérationnelle du réseau France 3

Florence LENORMAND-MEYER, Juriste social individuel

Sven LESCUYER, Directeur délégué des Sports

Philippe MARECHAL, Directeur de l'audit interne

Benjamin MAURICE, Directeur délégué au dialogue social

Bénédicte MASSIET, Directrice de la Production

Olivier MONTELS, Directeur interne et programmes du réseau France 3

Névis MOURRAIN, Directrice Gestion et administration des Ressources

Stéphanie PENNETIER, Responsable de la gestion temps et activités

Frédéric PENNETIER, Responsable Service Prise de son

Romuald RAT, Directeur des Reportages et des Moyens d'Information

Catherine REUX, Juriste-social collectif

Gilles SILARD, Directeur de projets, direction générale déléguée à la gestion et aux moyens

MFP

Laurence SCHWOB, Directrice générale adjointe

Isabelle SKARADEK, Responsable de la direction de la production

TF1

Paul GARRIDO, Directeur des affaires sociales

Tanguy DESCAMPS, Directeur des affaires sociales

Europe 1

Charlotte JOBBE-DUVAL, DRH

BBC

Catherine SMADJA, Head of special projects, policy and strategy, BBC

Organisations d'employeurs

Jack AUBERT, président de la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma)

Corinne GUIIS, déléguée générale du SMSP (Syndicat des Médias de Service Public)

Cyril SEASSAU, vice-président de la FESAC, directeur du SYNDEAC (entreprises artistiques et culturelles)

CGT

Denis GRAVOUIL, secrétaire général FNSAC-CGT

Marc CHAUVELOT SNRT-CGT France Télévisions

Stéphanie CARBONNET, FNSAC – CGT

Bertrand DURAND, CGT Radio France

William MAUNIER, secrétaire général SNRT-CGT Audiovisuel

Christophe PORRO, secrétaire général adjoint du SNRT-CGT Audiovisuel,

Jean-Matthieu ZAHND, CGT Radio France

FO

Françoise CHAZAUD, secrétaire générale FASAP-FO

Éric VIAL, FO France Télévisions

Jean-Michel SEYBALD, FO France Télévisions

Sylvianne SAUREI, FO Radio France

CFDT

René FONTARARAVA, secrétaire national F3C-CFDT en charge de la culture

Christophe PAULI, secrétaire national F3C-CFDT en charge des médias

Patrice CHRISTOPHE, CFDT France Télévisions

Renaud DALMAR, CFDT Radio France

Marie-Laurence GRESSIER, CFDT France Télévisions

CGC

Pascal LOUET, CGC-FCCS, secrétaire fédéral pôle spectacle action culturelle

SAMUP

François NOWAK, Secrétaire général

François LUBRANO, secrétaire à l'information

SUD

Jean-Paul QUENNESSON, Sud Radio France

Kathleen EVIN, Sud Radio France

UNSA

Philippe BALLETT, UNSA Radio France

Denis CHEISSOUX, UNSA Radio France

Emmanuel MOREAU, UNSA Radio France

Acoss

Alain GUBIAN, Directeur de la statistique, des études et de la prévision

Anne-Laure ZENNOU, Responsable adjointe du département statistique

Audiens

Patrick BEZIER, Directeur général

Philippe DEGARDIN, Responsable du Pilotage et des statistiques

Odile TESSIER, Directeur du Pôle Economie

Pôle Emploi

Stéphane DUCATEZ, Directeur des statistiques, des études et de l'évaluation

Snjezana SMETISKO, Chargée d'études

Unédic

Vincent DESTIVAL, Directeur général

Pierre CAVARD, Directeur des Etudes et analyses

Marie MOREL, Directrice juridique

Murphy PIERRAT, Chargé d'études statistiques

Organisation internationale du travail

Mariya ALEKSYNSKA, Labor economist

Oliver LIANG, Sector specialist

UNIMEI

Richard Polacek, Policy Officer

GLOSSAIRE DES SIGLES

Across : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

AEM : Attestations Employeurs Mensuelles

CCCPA : Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles

CDD : Contrat à durée déterminée

CDDU : Contrat à durée déterminée d'usage

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CNPS : Conseil National des professions du spectacle

CNRA : Conseil National des Radios Associatives

COM : Contrat d'Objectifs et de Moyens

DGATN : Direction générale adjointe des techniques et des technologies nouvelles (Radio France)

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGMIC : Direction générale des médias et des industries culturelles

DGT : Direction générale du travail

DROM-COM : Départements et Régions d'Outre-Mer - Collectivités d'Outre-Mer

ETP : Equivalent temps plein

FFRC : Fédération Française des Radios Chrétiennes

FON PEPS : Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle

IGAC : Inspection générale des affaires culturelles

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

IGF : Inspection générale des finances

MFP : Multimédia France Production

NAC : Nouvel accord collectif

NAF : Nomenclature d'activités française

OIT : Organisation internationale du travail

ORTF : Office de Radiodiffusion Télédiffusion Français

PARL : Personnels d'antenne des radios locales

SFP : Société Française de Production

SIRH : Système d'Information de Ressources Humaines

SIRTI : Syndicat Interprofessionnel des Radios et Télévisions Indépendantes

SMSP : Syndicat des médias de service public

SNJ : Syndicat national des journalistes

SNRC : Syndicat National des radios Commerciales

SNRL : Syndicat National des Radios Libres

SRGP : Syndicat des Radios généralistes privées

SRN : Syndicat des Réseaux Radiophoniques Nationaux

TOM : Territoires d'Outre-Mer

UER : Union européenne des Radiodiffuseurs

Unédic : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

Urssaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales