

**PRÉCARITÉ
UBÉRISATION
DANS LA CULTURE**



Solidaire

Unitaire

Démocratique

SUD Culture Solidaires
1 rue des Quatre-Fils
75003 Paris
Tél : 01.40.15.82.68
contact@sud-culture.org
www.sud-culture.org

Conception maquette et mise en page : Sabine Beauvallet

© SUD Culture Solidaires, 2025

SOMMAIRE

Introduction (F. Larcade, militant syndical)	5
statuts et contrats précaires dans la culture (L. Marius, avocate)	7
Outils juridiques judiciaires pour les salarié·es précarisé·es (J. Bourgeois, avocate)	13
Petite histoire de la précarisation dans la fonction publique et le milieu culturel et présentation des niveaux d'action en droit administratif (T. Laforcade, avocat)	19
Présentation du régime social des artistes auteur·ices (A. Catin, auteur)	26
Témoignages sur la médiation culturelle, la lutte à Cartier et la prestation de services à la Bourse de commerce - Pinault (Elsa, Marilona et Sacha : médiateurs·ices culturel·les)	31
Présentation de l'évolution du métier de guide conférencier·ère (S. Joy, guide conférencière)	37
Comment réagir et défendre les salarié·es face au phénomène de l'externalisation (A. Piolot, militant syndical)	41





introduction

par **Fabrice Larcade** militant syndical

LA COMMISSION JURIDIQUE

Depuis le début de l'année, on travaille avec des avocats conseils, qui peuvent également agir : en droit privé **Lucie Marius** et **Juliette Bourgeois**, en droit administratif **Thibault Laforcade**.

Le but est d'avoir une bonne expertise technique juridique du dossier et de réfléchir ensemble sur les perspectives syndicales prioritaires, les perspectives de luttes.

La commission sert à accueillir les gens qui ont des problèmes, ils sont nombreux. Cela se passe mal partout, en privé comme en public. C'est l'occasion d'élaborer ensemble des stratégies de défense et d'observer les récurrences dans le monde du travail en termes de harcèlement moral, abus managériaux liés, harcèlement sexuel... Il y a beaucoup de choses.

Cette observation des principaux problèmes permet d'élaborer des fiches outils disponibles pour tous et sert de support de réflexion.

En cours d'année, on a été contactés par des médiateurs et médiatrices culturels, surtout de la Fondation Cartier, pour nous dire qu'on les emploie sur des petits contrats, des CDD d'usage.

L'ÉVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL

C'est ce qu'on perçoit déjà ailleurs, des emplois sur des besoins permanents avec des contrats initialement prévus pour des extras et qui coupent toute possibilité de se projeter sur le plan professionnel, qui précarisent. Cela empêche aussi l'organisation syndicale, on ne peut pas créer une section, on ne peut pas se présenter à des élections. C'est le couperet, si on commence à l'ouvrir, on est vite black-listé. La Fondation Cartier a été un exemple. Malgré les tentatives de négociation cela s'est fini par une éviction de la plupart des salariés.

Actuellement, on peut voir l'usage massif d'un panel de contrats courts et le recours de plus en plus fréquent à l'externalisation par le biais d'agences qui prennent en charge la gestion autrefois assurée par les entreprises. Ces agences grossissent et négocient auprès des établissements pour obtenir des prestations au détriment des gens qu'ils emploient.

Pour les personnes qui travaillent on constate un cumul des statuts, on est à la fois salarié-e quelque part, micro-entrepreneur-euse, etc. Cela complexifie leur compréhension et leur faire-valoir au droit aux couvertures sociales, au chômage, etc. Le contrat commercial se substitue de plus en plus au contrat de travail. Il y a une évolution du rapport de subordination qui reste bien réel et on voit une inversion avec le/la salarié-e qui devient autoentrepreneur-euse et le/la patron-ne qui devient le/la client-e. Il y a une confusion dans les termes, toujours au détriment des travailleurs et travailleuses.



Les statuts et contrats qui précarisent le secteur de la Culture

par **Lucie Marius** avocate

Nous allons effectuer un tour d'horizon des différents statuts et contrats qui émergent et précarisent un peu le secteur de la Culture. Ce secteur est assez touché depuis quelques années par une problématique de précarisation statutaire.

En ce qui concerne les statuts, il y a **de nouvelles formes de CDI**. Je rappelle que le CDI est le contrat normal et général qui doit être utilisé pour toute relation de travail, c'est la forme de contrat la plus protectrice. De nouvelles formes de CDI sont intervenues ces dernières années, qui permettent déjà une première forme de précarisation des statuts. On a vu le CDI intermittent et le CDI intérimaire, il y a aussi le CDI à temps partagé.

LE CDI INTERMITTENT (CDI1 OU CDI2)

Ce qu'il faut simplement savoir c'est que **le CDI intermittent** est un contrat qui permet d'adapter le temps de travail aux fluctuations d'activité de certains secteurs, notamment d'avoir recours à des salarié-es à qui on va dire « on vous embauche en CDI mais pour autant vous serez amené-e à ne travailler qu'une seule partie de l'année ». Dans ce contrat, on doit tenir compte de ces spécificités, de prévoir au contrat – c'est une obligation – les périodes pendant lesquelles le/la salarié-e sera amené-e à travailler et celles pendant lesquelles il/elle ne travaillera pas.

La rémunération peut être lissée pour avoir une rémunération mensuelle toute l'année. Cela reste un CDI, donc vous avez la protection notamment en matière de rupture du contrat, on ne peut pas vous licencier pour n'importe quel motif, il doit y avoir une cause réelle et sérieuse, mais c'est vrai que cela prend en compte la fluctuation et donc cela généralise une certaine précarisation puisque le/la salarié-e a des périodes de l'année pendant lesquelles il/elle ne travaille pas, donc on déroge malgré tout aux obligations légales du contrat de travail sur la durée du travail, sur l'obligation de fournir du travail qui sont des obligations du CDI classique.

LE CDI INTÉRIMAIRE

Le **CDI intérimaire** existe depuis longtemps avec l'intérim. L'intérêt de ce contrat par rapport à l'intérim classique, qui est un contrat de mission, est qu'il y a la garantie d'avoir une rémunération constante sur l'année, même quand vous êtes en période d'inter-mission. C'est quand même une précarisation institutionnalisée puisqu'on part du principe que ce CDI permet de déroger aux obligations de fournir du travail en permanence au/à la salarié-e. C'est vrai que cela vous garantit un peu plus de droits qu'un contrat d'intérim classique.

LE CDD

Le deuxième mode de précarité est le **CDD**. Le CDD est un contrat précaire par définition puisque vous n'avez aucune visibilité sur votre employabilité à long terme, vous êtes sur un contrat court. C'est un contrat précaire, donc l'employeur-euse est obligé-e de répondre à un certain nombre d'obligations formelles très strictes. C'est un contrat qui doit être obligatoirement écrit et qui doit mentionner un certain nombre de choses, notamment le motif pour lequel l'employeur-euse a recours à ce contrat. On ne peut pas décider d'employer un-e salarié-e en CDD parce que cela nous arrange, l'employeur-euse doit justifier soit d'un accroissement temporaire d'activité, de la nécessité de remplacer un-e salarié-e qui est absent-e de l'entreprise, de devoir pourvoir un poste en attente d'une prise en compte d'un CDI, etc. Il y a un certain nombre de motifs de recours qui sont limitativement énumérés par les textes et auxquels on ne peut pas déroger, on doit obligatoirement préciser pour quel motif on a recours à ce contrat.

LE CDD D'USAGE (CDDU)

En matière de culture vous avez le plus souvent recours au **CDD d'usage**, encore plus précaire que le CDD classique parce qu'on a mis en place un recours quasiment systématique ou facilité pour les employeurs-euses de certains secteurs, notamment des secteurs énumérés par décret, où vous avez le spectacle, l'action culturelle, l'audio-visuel, la production cinématographique et l'édition phonographique. Le secteur culturel est donc majoritairement visé par le recours facilité à ces contrats-là.

Il y a une condition, c'est qu'il faut un usage constant de ne pas recourir au CDI en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi.

Le CDD d'usage est plus précaire qu'un CDD classique parce que, contrairement à celui-ci, vous pouvez prévoir de ne pas avoir de terme précis et surtout, vous n'êtes pas limité dans le renouvellement et le fait d'avoir des CDD d'usage à répétition.

C'est pour cela qu'on se retrouve, nous, avec des salarié-es qui sont en CDD d'usage depuis 25 ans. Et on se retrouve aussi dans ces situations-là à s'interroger sur la nature temporaire ou non de l'emploi. C'est plus précaire également parce qu'il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat, et parce qu'il n'y a pas le délai de carence. Entre différents contrats classiques de CDD, normalement vous devez respecter un délai de carence, en matière de CDD d'usage ce n'est pas le cas. Et vous n'avez pas de durée maximale sur l'ensemble des renouvellements possibles du CDD d'usage, parce que le CDD classique en fonction du motif du recours, c'est limité à 9 mois ou 24 mois, en CDD d'usage encore une fois vous pouvez vous retrouver dans des situations avec des relations contractuelles qui durent pendant des années.

Cela génère une très grande précarité pour les salarié-es qui n'ont pas de vision à long terme de leur activité, qui alternent des périodes de chômage et d'emploi et qui se retrouvent en réalité dans une très grande dépendance économique vis-à-vis de leur employeur-euse parce qu'on ne sait pas si on va être repris, si le contrat va être reporté ou pas, s'il va être renouvelé ou pas.

Ce sont des salarié-es dont on a vu qu'ils avaient été particulièrement touchés par les crises sociales, notamment la crise du Covid. L'employeur-euse ne fait pas appel au dispositif du chômage partiel, il n'y a pas de fonds de garantie spécifique pour les CDD d'usage, simplement l'employeur-euse ne renouvelle pas le contrat et le/la salarié-e se retrouve dans une situation de chômage et c'est effectivement plus défavorable. Pour essayer de pallier un peu ça, vous avez une contribution patronale qui a été majorée pour le recours excessif au CDD d'usage, c'est-à-dire qu'on essaye quand même un petit peu d'inciter les employeurs-euses à utiliser d'autres modes de contrat, mais malheureusement cela ne suffit pas toujours, et surtout dans le secteur culturel, à inciter les employeurs-euses à avoir d'autres contrats.

LA MISE À DISPOSITION

Je vais vous parler de **la mise à disposition** qui peut être assimilée à de l'externalisation. Ce sont de nouvelles formes de collaboration qu'on a vu émerger, où on se retrouve dans des relations de travail triangulaires. Ce sont des modes de travail qui ont le bénéfice –

pour l'employeur-euse – de mettre à distance les salarié-es, parce qu'on fait appel à une entreprise extérieure pour employer des salarié-es qui vont être en fait en contact avec l'entreprise utilisatrice et des salarié-es d'une entreprise mais qui ne seront pas juridiquement rattaché-es à elle. On a vu émerger cela au départ dans des activités comme le ménage, la sécurité et cela s'est développé dans la billetterie, dans l'accueil et maintenant dans les prestations du guidage et de la médiation culturelle. Ce sont des modes de travail auxquels on a eu beaucoup recours dans des établissements culturels comme le Mucem, le Centre Pompidou-Metz, il y a beaucoup d'exemples où, de plus en plus, les salarié-es sont mis à distance de leur lieu de travail et du collectif de travail.

Il faut savoir que juridiquement il y a certains de ces contrats de mise à disposition qui sont réglementés, qui sont possibles pour des travailleurs-euses. Il y a déjà **l'intérim** dont je vous ai parlé.

Il y a le **portage salarial** qui a émergé, ce qui a beaucoup permis à des entreprises d'embaucher des artistes et de les faire travailler dans des missions brèves dans des établissements.

Et il y a aussi le **contrat à temps partagé** où une entreprise embauche un-e salarié-e en CDI et le/la met à disposition d'une entreprise qui n'a pas les moyens d'embaucher des salarié-es à temps plein. Donc vous êtes dans une situation où vous êtes dépendant-e d'une entreprise de travail à temps partagé et vous êtes mis-e à disposition de plusieurs entreprises sur des contrats à temps partiel.

Ce qui émerge le plus souvent c'est des rapports de **sous-traitance** et non pas le recours à ces mises à disposition réglementées. La sous-traitance c'est une mise à disposition. Le/la salarié-e est embauché-e par une entreprise tierce et mis-e à disposition dans un établissement dans lequel il/elle effectue son travail. La définition légale de la sous-traitance c'est que cela doit avoir pour objet principal la réalisation d'une prestation et non pas la mise à disposition de travailleurs-euses. La différence juridique est très importante puisque si vous prenez une entreprise sous-traitante pour réaliser une activité qui en fait relève de votre propre activité vous êtes dans un contournement des principes de la sous-traitance. Dans le régime de sous-traitance on est donc dans une relation triangulaire, vous avez une entreprise donneuse d'ordre qui va chercher un sous-traitant qui normalement a des compétences spécifiques distinctes des siennes pour réaliser une prestation spécifique.

C'est une intervention qui est normalement temporaire par nature. La seule obligation qu'a le donneur d'ordre vis-à-vis des personnes qui interviennent chez lui et dépendent du sous-traitant c'est de vérifier

que les obligations légales, les obligations fiscales et déclaratives, c'est-à-dire la déclaration pour les cotisations sociales, etc., sont faites. À part cela, vous n'avez aucune autre obligation entre le donneur d'ordre et le/la salarié-e sous-traitant-e, qui ne sont liées en réalité que par un contrat commercial. Le/La travailleur-euse ne dépend que de l'entreprise sous-traitante. Ce qui a amené finalement le personnel de l'entreprise de la sous-traitance à être une variable d'ajustement pour les effectifs de l'entreprise utilisatrice. Ce qui est là le contournement de ce statut. Cela met les salarié-es à distance, cela crée une forte inégalité de traitement entre les salarié-es qui dépendant des sous-traitants et les salarié-es internalisés dans l'entreprise utilisatrice parce que vous avez deux types de salarié-es qui n'ont pas les mêmes relations, qui n'ont pas les mêmes droits du travail dans l'entreprise utilisatrice.

C'est générateur d'une grande souffrance, ce sont des salarié-es qui ne se sentent absolument pas reconnus dans leur travail et qui, en plus, sont totalement insécurisé-es quand vient par exemple la situation de changement de prestataire. Quand, par exemple, vous êtes médiateur-trice et travaillez dans un établissement culturel mais que vous êtes embauché-e par un sous-traitant, on a vu notamment des relations avec Marianne et d'autres entreprises de ce secteur-là, quand il y a un changement de prestataire, qu'advient-il de la relation entre le/la salarié-e et l'entreprise utilisatrice ? Souvent, il n'y a aucune garantie, les salarié-es sont soit mis de côté, soit placés dans une autre entreprise, mais il n'y a pas de pérennité dans la relation de travail qu'ils ont avec une entreprise dans laquelle ils travaillent parfois depuis des années.

LE RECOURS À L'INDÉPENDANCE

La dernière forme de précarisation et qui est en expansion dans le secteur culturel c'est le **recours à l'indépendance**. C'est vraiment le statut le plus précaire, vous avez là une mise à distance totale, les salarié-es ne sont même plus au contact du collectif de travail de l'entreprise utilisatrice, ils/elles sont totalement isolé-es, vous êtes dans une relation totalement binaire avec votre client-e, ce n'est plus votre employeur-euse c'est votre client-e, c'est à vous de négocier votre « rémunération » car c'est à vous que revient la responsabilité de négocier ce que vous allez considérer non plus comme un travail mais comme une prestation et ce que vous allez faire entrer dans cette prestation.

Ce qu'on voit aussi c'est qu'en matière d'indépendance il y a souvent une partie du travail qui n'est pas rémunérée, puisqu'on va facturer au/à la client-e une intervention, par exemple quand on est

médiateur·trice culturel ou guide, mais on ne va pas facturer tout le temps qu'on aura pris avant à faire des recherches, à préparer sa documentation, etc. Ce sont des relations qui sont soumises à une grande concurrence, soumises aux fluctuations du marché, et donc les travailleur·euses se retrouvent à eux-mêmes et elles-mêmes niveler vers le bas leur temps de travail.

Dans le monde de la Culture, c'est 30 % d'indépendant·es par rapport aux secteurs classiques où c'est 12 % d'indépendants. Le secteur culturel est vraiment particulièrement touché par le recours à l'indépendance et il faut savoir qu'en moyenne quand vous devenez indépendant·e vous perdez 8 % de rémunération la première année de votre installation et c'est une baisse qui a tendance à perdurer pendant les trois premières années de votre installation. Évidemment, quand vous êtes indépendant·e vous n'avez aucune protection. C'est vous qui cotisez pour votre propre droit, pour votre propre protection, en termes de maladie, en termes de retraite et vous ne cotisez pas pour les accidents du travail, les maladies professionnelles, la prévoyance, etc. Vous êtes privé·es d'un certain nombre de droits et vous allez devoir opérer des surcotisations si vous voulez obtenir les mêmes garanties qu'en qualité de salarié·e.

Ce qu'on voit malheureusement émerger c'est que de plus en plus d'employeur·euses ont recours à **l'indépendance forcée**, c'est-à-dire que d'ancien·nes salarié·es avec qui on avait des CDDU, et même de l'intérim, etc., deviennent des indépendant·es de manière forcée parce que leur employeur·euse leur demande de se mettre sous le statut d'indépendant·e. C'est ce qu'on appelle un statut de faux indépendant, il y a des actions juridiques possibles pour lutter contre cela. Effectivement, ce qui est important c'est de ne pas être dans l'illusion de l'indépendance, dans l'illusion qu'on est autonome et qu'on peut gérer son temps comme on veut parce que, en réalité, on se rend compte quand on fait le bilan, que le salariat est beaucoup plus protecteur que ce type de contrat, a fortiori quand en réalité on dépend d'un·e même employeur·euse, on n'est pas réellement indépendant·e. Et c'est vrai que dans le secteur de la culture il y a cette notion de métier passion que les employeur·euses cultivent beaucoup et qui fait que les salarié·es en plus a fortiori dans ce statut-là, se retrouvent particulièrement isolé·es donc ont tendance finalement à accepter un petit peu leur situation et à ne pas se lancer dans des luttes collectives, ce qui est un peu dommage et ce qui les laisse un peu tout seul·es.

Les outils juridiques judiciaires pour les salarié·es précarisé·es

par **Juliette Bourgeois** avocate

Des outils juridiques judiciaires existent pour les salarié·es lorsqu'ils et elles sont maintenu·es dans une situation de précarité de manière injustifiée, illégale, en tout cas lorsque les autres recours qui existent en amont n'ont pas fonctionné.

LE CDD : REQUALIFICATION AUTOMATIQUE EN CDI

En matière de CDD, le/la salarié·e peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la requalification d'un ou plusieurs CDD en CDI. Il y a un certain nombre de cas de figure qui permettent ce type d'actions. Dès qu'une mention légale obligatoire ne sera pas mentionnée dans le contrat, cela entraînera la requalification automatique du CDD en CDI. On va ensuite regarder la manière dont s'est déroulé le contrat. Cette requalification sera aussi encourue si on a dépassé les durées maximales autorisées par la loi, si les conditions de renouvellement n'ont pas été respectées, de même que le délai de carence. Dans tous ces cas de figure, la requalification sera automatique.

Il y a une dernière situation, où le/la salarié·e estime avoir occupé un poste permanent. Le code du travail nous dit que le CDD ne peut pas avoir pour effet de pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. C'est là qu'il va y avoir un véritable débat devant le juge parce que le conseil des prud'hommes va devoir examiner concrètement comment s'est déroulée cette relation de travail.

● Le recours au CDDU depuis 2008 : une justification par des raisons objectives

Il faut savoir qu'avant 2008, pour justifier d'avoir recours aux CDD d'usage, l'employeur·euse n'avait qu'à démontrer que l'entreprise appartenait aux secteurs d'activité autorisés par décret : « je suis dans l'audio-visuel, je suis dans l'action culturelle, ce sont des secteurs autorisés donc je peux recourir sans limite aux CDD d'usage ». Il y a eu deux décisions très importantes de la Cour de cassation en 2008 qui sont venues poser une condition supplémentaire : désormais l'employeur·euse doit justifier du recours répété à ce type de CDD par des raisons objectives. Ce que nous dit le juge c'est que ces raisons objectives ce sont des éléments

concrets et précis qui vont démontrer le caractère par nature temporaire de l'emploi. C'est véritablement cela que le juge va devoir examiner au travers d'un certain nombre de critères.

Le premier de ces critères va être la durée de la relation de travail du premier au dernier CDD. Il n'y a pas de règle, ce sont des appréciations qui se font au cas par cas.

On va également regarder le nombre de CDD qui ont été conclus, qui vont pouvoir attester de la régularité de la fréquence des interventions du/de la salarié-e.

Également la question de savoir si le/la salarié-e est resté-e à la disposition de l'employeur-euse entre chaque contrat, qui peut révéler un lien de dépendance économique.

Et pour terminer, le/la salarié-e pourra également faire valoir le fait que d'autres collègues travaillant dans la même entreprise au même poste sont embauché-es en CDI. C'est un indice très important du caractère indéterminé de la relation de travail. On sait que dans certaines grosses entreprises de production audiovisuelle vous avez des réalisateurs-trices qui sont des années en CDD d'usage et d'autres qui occupent les mêmes postes et qui sont par exemple intégrées de façon permanente en CDI.

● Les conséquences de la requalification

Lorsque la requalification va être prononcée, cela engendre un certain nombre de conséquences indemnitaires pour le/la salarié-e, à commencer par le reversement automatique d'une indemnité de requalification qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire. Si le/la salarié-e démontre qu'il/elle s'est tenu-e à la disposition de l'employeur-euse entre chaque contrat, il/elle pourra demander dans la limite de trois ans (prescription de trois ans pour les salaires), tous les salaires qui correspondent à ces périodes d'inactivité qu'on appelle les périodes interstitielles. On sait que c'est très très fréquemment le cas parce que vous avez beaucoup de salarié-es qui vont refuser des missions entre chaque contrat parce qu'ils/elles savent très bien qu'ils/elles peuvent être appelés du jour au lendemain par leur employeur-euse habituel-le.

En cas d'interruption de la relation de travail, la rupture de la relation de travail après le terme du dernier CDD sera automatiquement requalifiée en licenciement abusif. Puisqu'il n'y a pas eu de procédure, il n'y a pas de motif de licenciement. Donc les conséquences seront le versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, le préavis et puis des dommages et intérêts pour rupture abusive calculés selon l'ancienneté du/de la salarié-e en fonction des variables Macron.

LA SOUS-TRAITANCE : PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ILLICITE ET DÉLIT DE MARCHANDAGE

Les opérations de sous-traitance révèlent souvent des processus d'externalisation du personnel. Par principe elles ne sont pas interdites, une société peut tout à fait confier une partie des activités qui ne relèvent pas de son cœur de métier à une société externe, mais en échange, il ne faut pas que la mise à disposition du personnel soit l'objectif de cette opération, le but en soi.

Seules les entreprises d'intérim, de portage salarial et de travail à temps partagé peuvent effectuer du prêt de main-d'œuvre et en tirer un bénéfice. Dans tous les autres cas de figure, la loi interdit toute opération à but lucratif, c'est-à-dire qui va générer un bénéfice consistant à prêter du personnel à une autre entreprise. C'est ce qu'on appelle le délit de prêt de main-d'œuvre illicite. C'est une infraction pénale.

Lorsque ce prêt de main-d'œuvre illicite va avoir pour conséquence de causer un préjudice au/à la salarié·e – ce sera souvent le cas – et également d'éluder l'application de la loi des conventions collectives, on est en présence d'un délit de marchandage, donc une autre infraction pénale.

Chacune de ces deux infractions est sanctionnée par une peine qui peut aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Les principaux éléments qui vont être retenus par le juge, le conseil de prud'hommes, pour qualifier si une opération de sous-traitance est licite ou pas, vont être les suivants (cette liste n'est pas exhaustive) :

- la nature, l'objet même du contrat de sous-traitance doit être précisément défini dans le contrat qui va lier les deux entreprises. Si vous êtes une employeur·euse et que vous faites appel à un sous-traitant pour effectuer exactement les mêmes tâches que les salarié·es font en interne, c'est évidemment interdit, il faut nécessairement qu'on fasse appel à un sous-traitant pour exécuter une activité que les salarié·es n'ont pas en interne. Donc il faut un savoir-faire spécifique, une technicité particulière ;
- le type de facturation est également un élément très important, on va regarder si la facturation de l'entreprise prêteuse vers le sous-traitant se fait de manière forfaitaire ou au temps passé. Une facturation en fonction du nombre d'heures ou du nombre de jours accomplis par les salarié·es dans l'entreprise utilisatrice sera l'indice également du prêt de main-d'œuvre illicite ;
- et puis il y a l'encadrement du personnel mis à disposition. Évidemment ce personnel doit rester sous l'autorité de la société sous-traitante qui est l'employeur·euse initial·e, il ne doit pas y avoir un transfert du lien de subordination.

Si le juge estime que les critères sont réunis et que l'opération de sous-traitance va être, le cas échéant, considérée comme illicite, il va y avoir un certain nombre de conséquences. Outre les sanctions pénales auxquelles s'expose chacune des deux entreprises, le/la salarié-e va pouvoir demander la reconnaissance d'un contrat de travail avec l'entreprise au sein de laquelle il/elle a travaillé, l'entreprise utilisatrice, et également tous les avantages et les bénéfices dont il/elle a été privé-e, par exemple en rapport avec la convention collective dont découle cette entreprise. S'il y a une rupture du contrat de travail, le/la salarié-e pourra également solliciter toutes ses indemnités de rupture au même titre que la requalification du CDD.

LES TROIS CRITÈRES POUR DÉFINIR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il y a une règle très importante en droit qui continue à s'appliquer depuis le début des années 2000 et sur laquelle repose toute la jurisprudence, c'est que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'est exécutée cette prestation de travail.

On a une présomption de non-salariat pour toutes les personnes qui sont déclarées en tant qu'indépendantes, et cette présomption peut être renversée lorsque le/la travailleur-euse va apporter la preuve d'un contrat de travail.

Le contrat de travail se définit au travers de trois critères : une prestation de travail en échange d'une rémunération, mais exécutée dans un lien de subordination. Et c'est ce lien de subordination qui va être l'élément essentiel qui va permettre de reconnaître l'existence d'un contrat de travail. Il y a trois critères du lien de subordination : c'est un pouvoir de direction, un pouvoir de contrôle, un pouvoir de sanction.

C'est en examinant un certain nombre de critères – c'est ce qu'on appelle la méthode du faisceau d'indices – que les juges vont examiner au cas par cas chaque relation de travail et considérer si oui ou non on est en présence d'une relation salariée ou d'une relation indépendante. Et la première chose qu'ils vont examiner c'est l'initiative de la déclaration en indépendant-e. Est-ce que cela résulte de la demande du client du donneur d'ordre ou est-ce que le/la travailleur-euse exerçait déjà sous cette forme avant que ne débute par exemple la relation de travail ?

Également la question du lien de dépendance économique. Est-ce que le/la travailleur-euse a eu d'autres client-es durant cette relation de travail ou est-ce que l'activité concernée représentait sa seule source de revenu ?

Ensuite on va examiner de quelle manière s'est déroulée la prestation. Est-ce que le/la travailleur·euse était soumis·e à des directives, à des horaires, est-ce qu'il/elle était intégré·e dans une équipe de travail chez son/sa client·e, et est-ce qu'il/elle était soumis·e à un pouvoir de sanction ? C'est extrêmement important car parfois vous avez des client·es qui peuvent décider d'une manière unilatérale de baisser des commissions ou tout simplement de cesser du jour au lendemain les relations commerciales. Cela va s'analyser comme un pouvoir de sanction qui va générer un déséquilibre dans cette relation de travail. C'est vraiment en procédant de cette manière, au travers de l'examen de ces différents critères – la liste n'est pas exhaustive mais je vous ai présenté les plus importants – que les juges ces dernières années ont pu reconnaître le statut de salarié·e à un certain nombre d'indépendant·es, de travailleur·euses qui en étaient exclus jusque-là.

Il y a eu des affaires assez médiatiques au début des années 2000, des participant·es aux émissions de télé-réalité et puis, plus récemment, des décisions qui ont été rendues à l'encontre notamment de la plateforme Uber. Il a été considéré que ces plateformes numériques ne jouaient pas le simple rôle d'un intermédiaire entre les chauffeur·euses et leurs client·es et cela a toujours été en appréciant un certain nombre de critères, notamment sur l'absence de liberté qu'ils/elles avaient dans l'exécution de leurs prestations de travail.

● Les conséquences de la reconnaissance du contrat de travail

Les conséquences de la reconnaissance du contrat de travail peuvent être très très lourdes pour l'employeur·euse qui est considéré comme tel :

- versement automatique d'une indemnité pour travail dissimulé, soit six mois de salaire. Le travail dissimulé est également une infraction pénale ;
- rappels de salaire, c'est-à-dire que si la rémunération versée ne correspond pas aux minima légaux ou conventionnels, le/la salarié·e pourra réclamer la différence ;
- toutes les primes qui relèvent de la convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée ;
- également une indemnisation de chaque préjudice au titre de l'absence du bénéfice du statut de salarié·e, sur l'absence d'affiliation à la mutuelle, sur l'absence d'accès à la formation qui est une obligation légale de l'employeur·euse ;
- également la perte de chance de pouvoir bénéficier de la retraite qui aurait été celle de ce/cette salarié·e s'il/si elle avait cotisé au régime général en tant que salarié·e depuis le début de la relation du travail.

Dans certains cas le/la salarié-e pourra, outre ces différentes demandes, réclamer des dommages et intérêts s'il/elle a été confronté-e à des abus durant la relation de travail. Par exemple, un livreur de Deliveroo a obtenu, outre la reconnaissance du contrat de travail, des dommages et intérêts pour harcèlement moral, parce que les juges ont considéré qu'il avait été soumis à un management abusif, oppressant, pendant la relation de travail.

De la même manière, si les conditions de travail ont eu un impact sur la santé du/de la salarié-e, des dommages et intérêts pourront être prononcés à l'encontre de la société qui a violé son obligation de sécurité.

Sur la rupture, c'est exactement la même chose. Si les relations à l'époque qui étaient jugées comme commerciales ont cessé du jour au lendemain, ce sera requalifié en licenciement abusif avec éventuellement des dommages et intérêts supplémentaires qui viendront indemniser le préjudice moral au titre du caractère brutal de cette rupture. C'est souvent le cas en matière d'indépendance puisque le/la travailleur-euse va se retrouver privé-e de travail du jour au lendemain sans le respect de la moindre procédure.

Une dernière observation, le procès n'est pas un but en soi, cela reste un processus qui est long et fastidieux, qui peut être coûteux et puis surtout dont l'issue est aléatoire, il y a toujours une part d'aléas importante dans un procès.

Et cela reste une démarche strictement individuelle devant le conseil des prud'hommes. Chaque requête doit être déposée, il ne peut pas y avoir d'action collective.

Il ne faut pas négliger l'importance, l'impact que peut avoir la mobilisation collective qui peut être effectuée en amont. Je pense à l'exemple des femmes de chambre du groupe Accor, une affaire assez médiatisée. C'était des personnes qui intervenaient en sous-traitance dans des conditions extrêmement dégradées au sein de plusieurs hôtels Ibis et qui en 2021 se sont mobilisées. Elles ont fait grève pendant plus de vingt mois et, à l'issue de cette grève, il y a eu des négociations et un accord qui a pu être trouvé avec un certain nombre d'hôtels qui ont accepté de les internaliser et de les intégrer dans leurs effectifs avec une revalorisation de salaire.

C'est forcément un processus fastidieux et source de sacrifice, mais c'est vrai que parfois ce type de mobilisation peut permettre d'espérer d'inverser le rapport de force notamment grâce à l'intervention des syndicats.

Petite histoire de la précarisation dans la fonction publique et le milieu culturel et présentation des niveaux d'action en droit administratif

par **Thibault Laforcade** avocat

On peut se poser la question de savoir comment on se retrouve dans un tel degré de précarité dans la fonction publique et dans le milieu culturel. Sans vouloir faire un cours d'histoire du droit, on doit se poser la question : d'où est-ce que cela vient juridiquement ? De ce point de vue là, il faut bien comprendre que le droit administratif est né petit à petit de l'affaiblissement de la volonté privée.

QUELQUES RAPPELS JURIDIQUES HISTORIQUES

○ Du droit de corps à l'État

Dans un temps un peu lointain, en schématisant, quand vous aviez une créance à l'égard de quelqu'un, vous alliez l'affronter physiquement, vous aviez un droit de gage et vous récupériez votre créance. En droit français il ne faut pas oublier que le droit de corps a existé jusqu'en 1867, cela pouvait se régler de cette manière. Et puis progressivement, l'État a repris possession de cette espèce de force, d'autres l'ont appelée de violence légitime, en instituant un droit lui permettant lui-même – pour reprendre l'exemple précédent – de recouvrer votre créance.

La difficulté que nous on a lorsqu'on est publiciste, c'est que maintenant lorsque vous avez une difficulté, vous devez vous tourner devant l'État, face à l'État, qui lui-même vous met dans cette position, cela crée une ambiguïté qu'il faut parvenir à dépasser.

○ Du *New Public Management* au droit européen de la concurrence

Le *New Public Management* est un concept qui maintenant est rentré dans le langage courant et qui est né aux États-Unis. Dans les années 1980 aux États-Unis, on considère que l'État doit revenir à ses fonctions régaliennes, à ce qu'il sait faire, et que tout le reste qui peut le parasiter ou lui coûter un peu d'argent doit être sous-traité ou en tout cas réalisé par d'autres.

● En France, la circulaire Juppé, la LOLF et la RGPP

En France, c'est le droit européen qui nous a contraints, qui nous a poussés à aller vers cette démarche, le droit européen de la concurrence, et c'est progressivement entré dans notre droit. En France, le premier texte qui resserre un peu les compétences de l'État est la circulaire Juppé. L'idée c'est de dire : « revenons à un État plus agile ». Ce qu'il y a derrière cette idée, c'est de clarifier les missions de l'État et le champ des services publics. Donc, en fait, le mécanisme dont on supporte les conséquences aujourd'hui est une volonté politique qui est extrêmement définie dans les années 1980-1990. Et après, tout s'est enchaîné assez rapidement.

Il y a eu une loi organique, la LOLF, Loi organique relative aux lois de finances, en 2006, qui fixe une contrainte de la masse salariale pour les établissements publics et un plafond d'emplois. À partir du moment où il y a ces deux contraintes fixées dans les textes et auxquelles les établissements publics devaient se soumettre, c'est très difficile d'en sortir.

Cela a été accentué par la RGPP, la Révision générale des politiques publiques, avec un accroissement de la diminution des dépenses publiques, diminution des fonctionnaires. On va encore plus loin pour parvenir à ces objectifs.

AUJOURD'HUI, CONTRACTUALISATION ET EXTERNALISATION

Le dernier texte en date est la loi de 2019 qui favorise l'emploi contractuel dans le milieu de la Culture, en particulier. C'est à partir de cette volonté politique très clairement définie qu'on est parvenus à la contractualisation dans la fonction publique de manière un peu généralisée, puis à l'externalisation.

L'externalisation est apparue dans les années 2000-2010 en France mais aux États-Unis elle faisait partie intégrante du *New Public Management* avec le *Facility Management*, et on en a repris exactement les termes dans nos textes. Qu'est-ce qu'on a voulu mettre en place pour les administrations ? L'idée c'était de « concentrer l'État sur son corps de métier en libérant l'autorité publique des contraintes de la gestion des tâches logistiques et subalternes ». En gros, maintenant on considère que, par exemple, surveillance des œuvres, accueil, médiation culturelle sont des tâches subalternes. C'est comme cela que cela a été défini, cela en dit long sur la manière dont les choses étaient appréhendées.

● Une réelle réduction des coûts ?

Le deuxième objectif poursuivi est la réduction des coûts et le respect de ce plafond de l'emploi dont on parlait. Il y a une vraie question en ce moment autour de la médiation culturelle puisqu'il y a beaucoup de partenaires sociaux, mais qui voudraient réintégrer la médiation culturelle au plafond d'emplois. C'est évidemment refusé pour l'instant.

Cette réduction des coûts, on sait maintenant que c'est un faux prétexte. Au début l'idée consistait à se dire : « on va externaliser, ce qui va nous coûter moins d'argent ». Certains le disaient, comme par exemple le directeur des publics du Palais de Tokyo. D'autres affirmaient que le monde nous regardait et nous enviait pour ce système d'externalisation, que cela permettait une plus grande souplesse financière. La Cour des comptes a par contre analysé en 2012 qu'en réalité externaliser coûtait probablement plus cher qu'en gardant les postes en interne, avec un renchérissement des coûts qui était significatif. Il y avait l'exemple qui était donné à ce moment-là, en 2012, du centre Pompidou-Metz. J'ai retrouvé les chiffres, en 2014, 900 000 euros de masse salariale, l'entreprise Phone Régie à l'époque dégageait une marge brute de 400 000. Vous voyez qu'en interne on économisait en réalité 400 000 euros. C'étaient les chiffres de la Cour des comptes.

En réalité, des entreprises comme Marianne International disent : « externaliser vous ne le faites pas pour les coûts, ce n'est pas vrai, ce n'est plus l'objectif. Externaliser vous le faites pour avoir moins de gestion, moins de conflits internalisés, moins de revendications ». Parce que lorsqu'on est dans une forme de précarité, de grande précarité, on a moins tendance à dégager du temps pour revendiquer ce qu'on a à revendiquer.

● Les contrats multiservices

Un autre point qui revient très très souvent dans les différentes études, c'est la rapidité de remplacement lorsqu'il y a une difficulté. On disait « les fonctionnaires c'est un vrai problème parce que lorsqu'il y en a un qui est malade le matin, tout est bloqué ». Maintenant, les sociétés multiservices vendent toutes, dans leur programme et dans leurs contrats, le fait qu'elle proposent de remplacer un·e agent·e en deux heures. Elles proposent donc une continuité de service public que l'Etat n'arrive plus à mettre en place. Mais dans cette externalisation, même s'il y a cette volonté derrière, il y a aussi des tâtonnements dont les agent·es payent les conséquences.

Par exemple, le Quai Branly en 2015 avait recours à ce contrat multiservices qui comprenait tout : accueil, sécurité, maintenance, médiation. Tout était compris, avec un seul interlocuteur et, quand on pensait

encore qu'on était dans une réduction de coûts, une entreprise, Bureau Veritas, venait vérifier la qualité de ce qui était mis en place. L'idée c'était de simplifier.

○ Le recours aux marchés public prestation par prestation

Au sujet de ces contrats multiservices, la Cour des comptes a exprimé que cela ne fonctionnait pas parce que le pilotage n'était pas bon, que cela continuait à coûter trop d'argent. Et la Cour a recommandé de passer des marchés publics prestation par prestation – donc plus de contrat multiservices – avec un pilotage internalisé.

C'est un peu ce qui a été demandé et c'est ce qui s'est fait. Les modalités sont : marché public avec cette petite particularité de ces allotissements prestation par prestation, contrat de partenariat public-privé, les fameux PPP, et DSP, la délégation de service public qui reste encore un moyen très utilisé.

LES CONSÉQUENCES DE CE SYSTÈME

Au Mucem par exemple, l'externalisation est quasiment complète. Tous les secteurs d'activité sont concernés ; dans la culture, 55 % des contrats sont des contrats de moins d'un an, et 14 % de ces contrats sont des contrats de moins d'un mois.

Cela crée deux difficultés. Évidemment la question de la précarité. Mais il y a une autre difficulté, je trouve, lorsqu'on analyse un petit peu la situation, c'est ce qui est en rapport avec l'EAC, l'éducation artistique et culturelle.

○ La question de l'éducation artistique et culturelle

Rappelons que le code du Patrimoine prévoit que les musées de France doivent mettre en place « des actions d'éducation et de diffusion visant à assurer l'égal accès de tous à la culture ». Mais l'égal accès de tous à la culture n'est pas la priorité première des entreprises prestataires. Cela crée une difficulté d'ordre juridique. Une QPC, une question prioritaire de conscience, a été posée il y a deux ans – je n'ai pas réussi à trouver la réponse qui avait été apportée par le Conseil constitutionnel mais je pense que si cela avait été favorable on l'aurait su – sur cette question de l'éducation artistique et culturelle au regard de cette externalisation. Où est-ce qu'on en est ? Est-ce que les textes sont respectés ? Est-ce que constitutionnellement cela tient ? Parce qu'on voit bien que cette obligation des musées de France n'est plus correctement respectée.

● La précarisation du statut et du revenu

Pour en revenir à la précarisation et à la manière dont cela s'est traité dans le secteur du droit de la Fonction publique, on parle de :

→ la précarité du statut, puisque bien souvent on est passé d'un statut de vacataire – on y reviendra dans la mesure où on en vient même à accepter des statuts problématiques – à micro-entrepreneur-euse.

→ la précarisation du revenu, parce que concernant les honoraires et les factures, les augmentations proposées n'ont pas été au prorata des charges à payer aujourd'hui, et donc il y a une baisse de rémunération qui est de l'ordre de 8 % la première année, et cela se vérifie par la suite.

→ la rupture de contrat facilitée, pas de congés, pas de régime indemnitaire, pas de formation.

DEUX NIVEAUX D'ACTION POSSIBLES

Il y a deux niveaux sur lesquels on peut agir en droit administratif, c'est la requalification à la fois du contrat d'auto-entrepreneur-euse et du contrat de vacataire.

● La reprise des agents non-titulaires

Un article du code du Travail stipule que lorsqu'il y a une reprise d'agent-es contractuel-les de droit public dans le cadre d'une externalisation, la personne privée qui reprend le contrat doit le faire en préservant les conditions substantielles de ce contrat. Un CDD doit aller à son terme, un CDI évidemment. Ces conditions substantielles de rémunération et de durée doivent être préservées.

Le Gouvernement a donné en mars 2023 une précision intéressante dans le cadre d'une question écrite, et des magistrat-es, notamment en droit administratif, s'y réfèrent. Il y a quelque temps, pour un jugement de TA, le/la magistrat-e administratif-ive se référait à cette question écrite. Mais le Premier Ministre a répondu que dans le cadre d'une reprise de ce type de contrat, si vous refusez pour x raisons d'être repris par l'entreprise qui externalise, elle n'a pas l'obligation de chercher à vous reclasser. C'est-à-dire que le Gouvernement en est revenu dans son explication à l'article 332-8 du code général de la Fonction publique en disant que les cas dans lesquels on doit chercher à reclasser sont très précis, et que ce cas n'en fait pas partie. C'est une anecdote qui montre que la précarité, plus on peut l'accentuer, plus on l'accentue, jusque dans ses termes juridiques.

Je ne reviens pas sur les différents types de contrats car cela a été très bien développé, le CDD permet d'assurer le remplacement temporaire d'un·e agent·e titulaire et on a recours au CDI lorsqu'un·e fonctionnaire ne peut pas occuper le poste en question.

○ La requalification des postes de vacataires

Le Conseil d'État en 2019 avait donné les conditions très précises de recours à un poste de vacataire : spécificité de la tâche – recrutement pour un acte déterminé –, discontinuité dans le temps – c'est fondamental – et rémunération attachée à l'acte.

Le critère important est le critère du besoin permanent ou non. Même en étant vacataire, si cela répond à un besoin permanent de l'établissement public, de l'administration quelle qu'elle soit, on peut obtenir la requalification du contrat. Si on rajoute à cela un lien de subordination – parce que lorsque vous êtes vacataire l'administration n'a pas à avoir un lien de subordination sur vous, c'est-à-dire l'organisation des plannings, l'organisation d'éventuelles primes si vous les percevez, etc. – vous pouvez obtenir une requalification, en CDI ou CDD (sera développé plus loin).

○ La requalification des contrats d'auto-entrepreneurs·euses

Le deuxième outil que l'on peut utiliser en droit administratif c'est la requalification du contrat d'auto-entrepreneur·euse en CDD ou en CDI. Je vous donne juste un exemple, cela vous permettra peut-être de mieux comprendre. La cour administrative de Bordeaux, le 17 mai 2021, a utilisé le faisceau d'indices. Cela concernait une animatrice culturelle qui exerçait dans une Commune. La compétence a été reprise par l'Agglomération qui a forcé l'auto-entreprenariat en disant : « on va fonctionner maintenant par factures, donc soit vous vous inscrivez en tant qu'auto-entrepreneuse, soit on ne pourra pas continuer à travailler avec vous ». La petite particularité c'est qu'elle avait eu des CDD successifs avant de passer auto-entrepreneuse. Donc il y avait vraiment un besoin permanent qui était démontré puisqu'elle était déjà en CDD préalablement. Elle est restée cinq ans animatrice sur toutes les années scolaires. La Cour administrative de Bordeaux a considéré qu'on était évidemment dans le cadre d'un besoin permanent, elle a condamné l'Agglomération à un rappel de salaire, une indemnité en réalité équivalente, et à une reconstitution de carrière.

Concernant les guides conférencier·ères, le Conseil d'État, le 3 juillet 2020, a suivi exactement le même raisonnement.

● Les délits de prêt de main-d'œuvre illicite (PMI) et de marchandage

Ce qui est très intéressant c'est de voir à quel point c'est applicable au droit de la Fonction publique. Ce n'était pas le cas jusqu'en 2003. Mais depuis 2003, la Cour de cassation dit que ces deux délits étaient applicables aux personnes publiques. C'est très intéressant pour nous parce que, en réalité, lorsqu'on reprend la définition du prêt de main-d'œuvre illicite et encore plus du marchandage, l'objet exclusif du PMI doit être le prêt de main-d'œuvre sans autre prestation, et il faut qu'il y ait un but lucratif.

Vous comprenez bien que, sans donner des idées à chacun parce que se lancer dans une procédure judiciaire c'est toujours extrêmement complexe, lorsqu'on parle d'externalisation dans n'importe quel établissement public ou musée public actuellement, on est en plein dans un PMI. L'objet – surtout depuis qu'ils ont rediversifié tâche par tâche – d'un prêt de main-d'œuvre sans autre prestation pour les guides conférencières, pour les services d'accueil répond exactement à la définition du PMI. Le but lucratif est aussi avéré, c'est l'objectif recherché des prestataires, donc le délit est caractérisé.

Reste à savoir comment on arrive à le faire reconnaître et c'est évidemment le plus difficile parce que, intenter ce type de procédure c'est toujours très compliqué.

Concernant le marchandage la situation est la même.

Plus de salarié-es seront averti-es, plus on pourra s'organiser collectivement, mais il faut vraiment commencer à se poser ces questions parce que ça ne s'arrêtera pas si la réponse n'est pas aussi judiciaire.



Présentation du régime social des artistes auteur·ices

par **Aurélien Catin** auteur

Le droit de la propriété intellectuelle distingue deux familles d'artistes : les créatrices et créateurs, qui produisent une création intellectuelle, et les interprètes, qui produisent un travail. Cette distinction pose des problèmes en termes de mobilisation et de construction des droits.

LES INTERPRÈTES

Les interprètes en France se sont constitués et mobilisés en tant que travailleuses et travailleurs dès le début du XX^e siècle pour conquérir tous les droits qui se forgeaient dans l'emploi classique, dans le **salariat**. Cela a conduit à partir de 1979 à la montée en puissance du régime de l'intermittence. (Pour plus d'informations voir le livre du sociologue du travail Mathieu Grégoire, *Les Intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, et aussi sa conférence sur la chaîne YouTube de l'association Réseau Salariat.)
<https://www.youtube.com/watch?v=7HrMzpJa5wc>



LES ARTISTES AUTEUR·ICES

Les artistes auteur·ices : écrivains, plasticiens, peintres, graveurs, scénaristes, céramistes, graphistes, etc. Ce sont les artistes réputés être à l'origine des œuvres. Ils se sont construits autour du corpus juridique de **la propriété intellectuelle**, qui se formalise au moment de la Révolution française et de l'Assemblée constituante en 1791 avec Isaac Le Chapelier (il a laissé son nom à une loi qui a interdit les syndicats pendant plusieurs décennies), qui met en lumière la question des auteurs dramatiques. Certains théâtres ont un monopole d'exploitation et de diffusion des œuvres. Les auteurs sont obligés de leur livrer leurs œuvres et n'ont ensuite aucun droit sur elles, c'est au bon vouloir des théâtres monopolistiques. Le propos est qu'il faut que ces auteurs tirent « quelque fruit de leur travail ». L'outil révolutionnaire à ce moment-là, c'est la généralisation de la propriété. On va donc accorder un droit de propriété aux auteurs dramatiques qui va être élargi en 1793 à tous types d'auteurs. Il

va fonctionner selon le mécanisme suivant : par une activité invisible et non quantifiable, on accède à un droit de propriété, et c'est l'exploitation commerciale de l'œuvre qui permet à l'auteur, au titre de sa propriété, de tirer une rente des revenus générés. C'est une reconnaissance du travail très indirecte qui va poser des problèmes pour la construction de l'identité professionnelle et des statuts des artistes auteur·ices jusqu'à aujourd'hui, puisqu'on se construit en parallèle du mouvement social global des travailleuses et travailleurs. Quand les artistes auteur·ices rejoignent un mouvement social, ils le font en tant que soutien extérieur. Il y a donc des décennies de retard en termes syndicaux et de droits sociaux.

LES MODES DE RÉMUNÉRATION

Aujourd'hui, il y a un régime de sécurité sociale mais on ne peut pas vraiment parler de statut des artistes auteur·ices. Leur statut est à cheval sur plusieurs composantes qu'on identifie en particulier à travers leurs trois principaux modes de rémunération, qui ne sont jamais du salaire :

- les **droits d'auteur·ice** au sens strict : pour un livre, c'est un pourcentage sur le prix de vente public, pour une chanson c'est la répartition de droits collectifs entre les sociétaires par la Sacem, etc. On est dans le régime de la propriété : je suis payé parce que je suis propriétaire et non parce que je suis travailleur·euse ;
- les **honoraires** : tout ce qui se fait sur facture avec un Siret. Les plasticiens et auteurs font énormément de factures : pour une conférence, une intervention dans le cadre de l'éducation artistique et culturelle, un workshop, etc. On est dans le cadre du travail indépendant avec un paiement à la tâche ou à la pièce. On est proche de l'ubérisation des travailleur·euses de plateforme, etc. ;
- les **bourses et les aides à la création** : c'est un mode de rémunération palliatif qui tient du mécénat et vient compenser le fait que les autres piliers ne fonctionnent pas. Ce n'est pas du travail mais une assistance. On est payé à la mesure de sa performance ou du bon vouloir du mécène ou de la puissance publique. C'est un rapport très fort de dépendance économique.

LE RÉGIME DES ARTISTES AUTEUR·ICES

Il y a une dernière composante de ce statut qui est **salariale** : c'est le régime des artistes auteur·ices officiellement créé en décembre 1975 avec une mise en place sur quelques années. Ils ont certains droits de

salariés du côté de la **sécurité sociale** puisque leur régime est adossé au régime général des salarié-es. En termes de santé, de retraite et de prestations familiales, les artistes auteur-ices ont les mêmes droits que les salarié-es avec les mêmes seuils d'accès. Pour donner des droits salariaux à des gens qui ne sont jamais salariés, on utilise **l'équivalence financière** : on additionne tous les revenus quels qu'ils soient. Par exemple, si vous déclarez un montant total de 5 841 € brut en tant qu'auteur à la sécurité sociale : $5\,841/11,52$ (taux horaire smic) = 507 heures. Avec l'équivalent de 600 heures smic vous obtenez les 4 trimestres de retraite.

C'est une voie de dégagement mais cela reste une situation assez inconfortable qu'on appelle un **tiers statut** du côté de l'économie de plateforme. (La sociologue du travail Anne Dufresne a beaucoup travaillé sur les livreurs et livreuses à vélo, elle propose des solutions pour dépasser les tiers statuts. Voir par exemple son article dans le numéro 1 de la revue *Salariat*.) Une des pistes de mobilisation est de dire que puisqu'on a déjà certains droits de salariés du côté de la sécurité sociale, on va continuer à aller dans cette direction. Par exemple, il manque le droit des accidents du travail et maladies professionnelles, on va l'ouvrir. Il y a un autre droit fondamental qui fait une énorme différence entre la condition des intermittent-es et celle des artistes auteur-ices qui est le droit au chômage. Techniquement, on saurait faire la même chose du côté de l'Unedic, c'est-à-dire ouvrir une forme d'intermittence aux artistes auteur-ices.

LA DISCONTINUITÉ DE L'EMPLOI/LA CONTINUITÉ DU SALAIRE

Au-delà se pose aussi l'idée de la transformation du statut de salarié. Si l'on regarde le régime de l'intermittence, il y a une **discontinuité de l'emploi**, des contrats de travail, mais il y a une **continuité du salaire** entre les contrats de travail, c'est-à-dire un pourcentage du brut qui continue. Entre les contrats de travail, le salaire n'est pas attaché à l'emploi mais à la personne. Cela va beaucoup plus loin que la condition des artistes puisqu'il s'agit de faire passer les droits et le salaire à la personne pour en faire des droits inconditionnels.

Cela faisait rire tout le monde chez les artistes auteur-ices il y a encore quelques années. Aujourd'hui, il y a une proposition de loi pour faire entrer les artistes auteur-ices dans l'assurance chômage. Elle est portée par un député du Parti communiste qui l'a déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale, puis il y a eu les élections, une nouvelle Assemblée, donc il va falloir la redéposer, cela va être fait bientôt. On a fait une brochure qui va bientôt sortir avec le SNAPcgt, le STAA, la Buse et

quelques camarades du PC pour expliquer en quoi cette loi est intéressante et ce qu'elle va changer pour les intéressés. Le principe c'est qu'à partir de 300 heures smic déclarées sur les 12 derniers mois, soit environ 3 400 € brut tous revenus artistiques cumulés, on rentre dans l'assurance chômage et celle-ci nous garantit au moins 1 200 € net. Ce dispositif est sur 12 mois comme pour l'intermittence, mais il peut être débattu, la proposition n'étant pas encore discutée, ni tout cela inscrit dans l'article de loi. On pourrait par exemple faire une moyenne de 300 heures smic sur les trois dernières années pour éviter les effets qu'on a dans l'intermittence, car si une année on n'a pas fait les 507 heures, on dégage et il faut les refaire pour rentrer.

Pour finir, le sens que je mets personnellement dans cet outil de l'assurance chômage élargie aux artistes auteur·ices est qu'il décentre des mobilisations qui pendant longtemps ont été centrées sur la propriété intellectuelle, le droit d'auteur·ice, sur comment on l'étend, avec tous les problèmes que cela pose en termes de circulation des œuvres, d'accaparement par les producteur·ices de contenus, les entreprises culturelles, les éditeur·ices, etc., pour les recentrer sur des luttes de travailleur·euses, notamment à travers les droits sociaux.

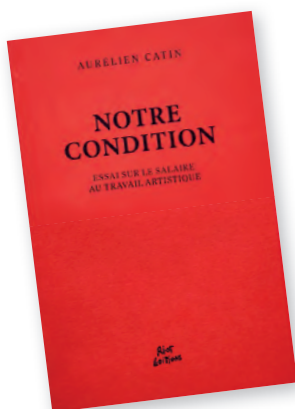
Il y a deux intérêts à cette mobilisation : c'est 1) d'organiser ces professionnels en tant que travailleur·euses de l'art, et non plus en tant que créateur·ices, pour les souder à des mouvements de classe et non plus à des mouvements corporatistes (Julia Burtin Zortea, *Aujourd'hui on dit travailleur·ses de l'art*, éditions 369). Et 2) il y a l'intérêt pour tout le monde de comprendre que nous arrivons dans les syndicats, non pas en qualité d'artistes pour « soutenir des tâcherons » mais comme travailleur·euses qui ont à conquérir avec vous un statut commun, unifié par le haut.

<https://www.369editions.com/aujourd'hui-on-dit-travailleuses-de-lart/>



À mon sens, il s'agit de tirer les leçons profondes d'un mouvement d'uniformisation des statuts qui nous met sur la voie d'une continuité du statut de travailleur·euse, qu'on soit dans l'emploi ou pas, subordonné ou pas. Cela se fait via des dispositifs comme la retraite du régime général ou l'indemnisation des intermittent·es qui font passer le salaire du poste à la personne, ou comme la qualification personnelle du statut général des fonctionnaires puisque quand vous êtes fonctionnaire ce n'est pas votre poste qui est qualifié, c'est vous. Si vous changez de poste, vous

gardez votre qualification et votre salaire, et il ne peut que monter au cours de votre carrière jusqu'à votre retraite, où il passe définitivement à votre personne jusqu'à la mort.



Vu sous cet angle, le salariat ne se limite plus à l'emploi, il apparaît comme un ensemble institutionnel qui a commencé à déborder le cadre de la relation employeur-euse-employé-e. Il s'agit d'une aspiration commune à la construction d'un droit politique au salaire, qui va changer, on l'espère, le paradigme capitaliste de la rémunération, le salaire n'étant plus la contrepartie d'un travail aliéné, subordonné, souvent subi, mais la condition d'une activité libérée.

Aurélien Catin, *Notre condition, essai sur le salaire au travail artistique*, Riot éditions.

<https://riot-editions.fr/ouvrage/notre-condition/>

Témoignages sur la médiation culturelle, la lutte à Cartier et la prestation de services à la Bourse de commerce - Pinault

par **Elsa, Marilona** et **Sacha**: médiateur-ices culturel·les

PRÉSENTATION DES TROIS INTERVENANTES

– **Elsa** : en CDDU depuis un an et demi au sein de Des Mots et des Arts [agence de médiation culturelle], c6^e CDDU à la suite avec exactement la même fonction que certain·es salarié·es en CDI.

– **Marilona** : anciennement médiatrice culturelle à la Fondation Cartier, toujours médiatrice sous divers statuts, des CDD et prochainement en free-lance à Vuitton.

– **Sacha** : médiateur·ice culturel·le à Cartier pendant deux ans, enchaînement de 5 CDDU. Plus dans la médiation aujourd'hui mais présente pour évoquer plus en détail de la lutte qui a eu lieu au début de l'année.

QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION CULTURELLE ?

Il ne faut pas confondre la médiation culturelle et le métier de guide conférencier·ère. Ils et elles ont une carte qui auparavant était obtenue par un concours et maintenant par divers biais, à savoir une formation en médiation culturelle du sens ou des heures travaillées en médiation culturelle du patrimoine, lequel est affilié au ministère de la Culture. Ils et elles doivent avoir fait un certain nombre d'heures et prouver qu'ils maîtrisent une langue étrangère.

○ Un métier non reconnu

Il n'existe pas de code Rome (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), ni de reconnaissance au niveau de Pôle Emploi, le métier n'existe pas, il n'y a pas de convention collective contrairement aux guides conférencier·ères. Des personnes travaillant à Cartier, qui n'est pas une agence de médiation, se retrouvent affiliés à la convention collective des parcs d'attraction.

L'agence de médiation culturelle évoquée ici ne dispose pas de convention collective, elle relève juste du code du Travail.

○ Un métier face public : la face visible du métier

Il s'agit de faire le lien en médiation entre les œuvres et le public. Dans un bâtiment du Patrimoine, le lien est fait aussi avec le bâtiment, l'architecture et l'histoire, ce qui amène à travailler d'autres contenus.

La médiation postée, pour laquelle on a un réquisit de proactivité, consiste à être présent en continu dans les salles aux heures d'ouverture et de proposer les services du/de la guide à tous les visiteur-euses de façon proactive. Donc le/la guide est censé-e parler en continu, et parfois sans avoir le droit de s'asseoir. Des shifts de 30 minutes sont prévus, en passant d'un espace à un autre. A Vuitton ou à Cartier sont aussi proposées des visites éclairage ou éclair de 20 minutes, mais comme il y a tellement de choses à dire, cela prend 30 minutes donc on ne dispose pas de la fin du shift pour se reposer. Toutes les 30 minutes on offre cette prestation gratuitement aux visiteur-euses qui payent leur billet 14 € à la Bourse de Commerce (Pinault).

On effectue aussi des visites de groupe, soit des groupes de gens inscrits individuellement, soit des groupes constitués. On a aussi souvent des visites VIP de 30 minutes, souvent improvisées, on est prévenu-e avant, il faut parler anglais, ce sont souvent des client-es d'Artémis ou Kering, filiales de François Pinault. On est toujours payé-e au même taux horaire quelle que soit la nature de la prestation, visites d'une heure et demie en anglais, visites thématiques, adhérent-es, etc.

○ La recherche et la création de contenus : une partie non rémunérée du métier

C'est un gros enjeu. Dans mon contrat de travail, la première ligne de tâche c'est la création du contenu des médiations. On n'a ni rémunération ni reconnaissance sur ce travail-là, il est inquantifiable tellement c'est un métier prenant. Quand on est dans une exposition, tout est matière à recherche, tout y fait référence, on ne va plus regarder que des films en rapport avec l'exposition, lire des livres, lire des articles et prendre des notes par exemple sur des articles en anglais, ce qui prend beaucoup de temps.

J'ai un forfait de six heures de contenu en ouverture d'exposition le premier mois et trois heures les mois suivants.

○ L'invisibilisation du métier : un cercle vicieux

Il y a plusieurs aspects à cette invisibilisation de cette partie de notre travail. D'une part, on nous confond souvent avec des animateurs et animatrices et on nous demande souvent quelles études on a faites. Mais c'est un vrai métier en soi, on est tous et toutes diplômé-es, double diplômé-es, avec masters, thèses.

Et puis il y a la question de la propriété intellectuelle : sommes-nous des créateurs et créatrices de contenu ? Il y a deux pages entières dans mon contrat qui disent que je cède absolument toute la propriété intellectuelle de la création de contenu à l'agence qui m'emploie.

Enfin, comme ce temps de travail n'est pas rémunéré, il n'est pas compté comme un temps de travail effectif et cela fait qu'on est tous et toutes en contrat de travail à temps partiel lorsqu'on ne fait que de la médiation.

C'est un cercle vicieux car ils n'ont soi-disant pas les moyens de rémunérer ce temps-là et on n'a pas les capacités physiques ni psychologiques d'assurer 35 heures de médiation face public. Ce n'est pas toujours évident d'être face à la société française. Avec le temps partiel, on rentre dans quelque chose de précaire car le salaire est très maigre et on est obligé-e d'avoir d'autres statuts, de faire d'autres choses, on ne peut pas se permettre d'avoir un contrat non précaire à côté puisqu'on est dépendant-e de ce premier contrat.

Moi je suis à la fois artiste-autrice, je fais de la création plastique, de l'interprétariat, de la traduction, je fais du montage d'expositions dans une agence d'interim, je suis obligée de cumuler entre tous ces travaux pour être sûre d'avoir une rémunération qui permette de vivre, en plus avec ces temps d'inflation.

LES LUTTES À LA FONDATION CARTIER

C'est à l'occasion de la deuxième lutte à Cartier que des contacts ont eu lieu avec SUD Culture. La première lutte avait eu lieu un an avant.

● Les premières revendications

On avait alors demandé de la formation car on faisait toute notre formation et notre recherche sur du temps de travail gratuit et on n'était pas formé-es du tout. On demandait aussi de pouvoir poser des congés payés car on ne pouvait pas le faire. On avait eu une petite augmentation de salaire mais on ne savait pas si c'était dû à nos demandes ou juste du fait de l'inflation.

● Les revendications de la 2^e lutte

On a voulu aller plus loin pendant l'exposition Fabrice Hyber. La grande majorité de l'équipe a perdu son travail car cela ne leur a pas plu. Nos revendications portaient à nouveau sur plus de formation, car si on en avait désormais, ce n'était que trois jours. Pour une exposition qui dure six mois sur des thèmes multiples c'est très difficile. On avait aussi

réussi à obtenir des petits pans de formation pendant les heures de travail mais ce n'était pas suffisant.

On voulait aussi surtout une augmentation de salaire puisque la plupart de l'équipe était payée à 12,50 € net l'heure et ceux et celles qui faisaient la buvette, la librairie ou la billetterie étaient payés 13,50 € net.

On voulait que les missions soient beaucoup plus définies sur la fiche de poste car rien n'était précisé, juste le fait qu'on était médiateur-trice culturel-le. Moi je faisais la buvette, la librairie, beaucoup faisaient la billetterie, mais on faisait aussi l'accueil, la surveillance des salles, les ascenseurs, l'inventaire, soit énormément de tâches qui n'avaient rien à voir avec la médiation. Chaque fois, on était mis-e devant le fait accompli, or on n'est plus des étudiant-es, on a toutes et tous un niveau master, certain-es sont même des guides conférencier-ères qui du fait de la précarité du statut de conférencier-ère se reconvertissent dans la médiation pour avoir une espèce de stabilité du salaire.

La dernière demande c'était une CDisation de la plupart de l'équipe. Notre but c'était surtout pour les gens qui étaient là depuis le plus longtemps. On a une collègue qui enchaînait des CDDU depuis 5 ans, une personne avant moi avait été présente depuis 8 ans sur des CDDU à répétition.

● Négociations et réponse de la Direction

On a eu de longs mois de négociations, la Direction a fait vraiment traîner tout cela en longueur. On a eu une réponse une semaine et demie avant la fin de nos contrats. On a eu une augmentation de salaire de 50 centimes à 1 euro, aucun CDI. S'ils ont bien redéfini les fiches de poste comme médiateur-trices spécifiques, cela n'a concerné que 5 postes. On pouvait postuler pour faire partie de l'équipe qui allait être externalisée et reprise par Marianne International.

Les gens y font toutes les tâches qu'on ne voulait plus faire. Ils nous ont donc un peu pris au mot, ce qui nous dégoûte un peu parce qu'on a en fait refile notre précarité à des gens qui sont encore plus précaires. Ils sont dans les salles, font de la surveillance mais ils font aussi de la médiation. Ils appellent cela de la « médiation de premier degré », c'est-à-dire qu'ils sont postés dans les salles, on leur demande quelques informations, on ne sait pas trop où ça s'arrête, c'est difficile de quantifier à quel moment le/la médiateur-trice ne fait pas juste de la médiation.

Beaucoup de nos collègues qui sont resté-es ont postulé mais ils n'ont pris que trois personnes et deux personnes extérieures. Ils et elles décrivent une grosse charge de travail, une impossibilité de poser des jours de congé ni de tomber malades, parce qu'ils et elles ne sont pas assez nombreux-euses.

○ La leçon à tirer

Ce qu'on peut retenir de cette histoire de Cartier c'est que l'important avec l'externalisation ce n'est pas de payer moins mais d'externaliser les problèmes, les gens, de faire de la gestion de flux. Cela montre aussi que, pour les Fondations privées, l'art est une question d'image, la médiation ne sert que de façade pour faire croire à une démarche en réalité inexistante au niveau du public. On ne peut même pas indiquer les toilettes, il n'y a aucune prise en compte du public. Cela se voit d'autant plus que les gens qui sont censés faire le lien entre le public et les œuvres ne sont pas bien considérés, pas bien traités parce que l'important n'est pas d'avoir des équipes qui durent et sachent faire leur travail, connaissent l'institution mais d'exploiter des travailleur-euses.

Je finirai juste en vous disant de boycotter la Fondation Cartier, d'en parler autour de vous, de ne pas aller aux expositions ! Faire en sorte que notre lutte n'ait pas servi à rien.

LA PRESTATION DE SERVICES À PINAULT

Je suis encore chez Des Mots et des Arts [*agence de médiation culturelle*] pour la Bourse de commerce. L'argument qu'on nous renvoie systématiquement dès qu'on fait entendre des revendications c'est la fragilité de la situation économique de l'agence au vu du contrat qu'ils ont avec la Bourse de commerce.

Je pense qu'elles [*les deux femmes qui ont créé l'agence*] ont très mal négocié parce que c'était une petite boîte et si elles ont eu ce contrat c'est parce qu'elles ont proposé les prix les plus bas, ce qui se répercute sur nos salaires, mais c'est aussi un moyen pour elles de nous précariser en permanence puisque ce sont des contrats qui sont renouvelés chaque année et avec les CDDU il y a un moyen de mettre en place un turn-over facilement.

Il y a un flou budgétaire qui existe dans toutes les agences mais est accru avec cet intermédiaire par rapport aux grands clients comme la Bourse. On ne sait pas combien leur rapportent nos visites, on est payé-e le même prix quelles que soient les visites. Les visites VIP ou de client-es particulier-ères on sait que cela leur rapporte énormément.

○ Des prestataires multiples sans moyen d'action collective

Un point très important est l'isolement de tous les corps de métier qui travaillent pour la Bourse de commerce. On est plein de prestataires : le nettoyage, l'accueil, la sécurité, la régie des œuvres, il y a d'ailleurs

plusieurs boîtes dans différents corps de métier. Ce qui est très intéressant d'un point de vue sociologique c'est qu'on a des cordons de badge avec des couleurs, donc il y a vraiment une hiérarchisation visible au premier coup d'œil.

On est beaucoup plus que 50 salarié-es en tout, ce qui aurait permis de créer un CSE (Comité social et économique) très fort, mais comme on est complètement parcellisé-es chacun-e dans sa précarité, on n'a pas du tout de moyen de se mobiliser collectivement.

● Un flou sur la responsabilité des conditions de travail

Je voulais finir avec le fait que le dialogue soit coupé avec l'institution qui demande ce service, qu'il y a un flou sur la responsabilité de nos conditions de travail qui sont entre le client ou l'agence, notamment concernant les risques psychosociaux. On ne sait pas de qui on est les porte-parole, de nous-même parce qu'on est censé-es avoir une certaine liberté dans nos médiations, de notre agence ou de l'institution.

On en a eu la preuve avec la grande foire d'Art contemporain Paris Plus : on est vraiment là pour augmenter le capital symbolique de ces grandes institutions qui va ensuite se transformer en capital, car tous et toutes les artistes vendu-es dans cette foire étaient exposé-es dans nos expositions.

Et en même temps on n'est pas du tout protégé-es par ces institutions, on est précarisé-es mais aussi dans des situations compliquées au quotidien face public, avec des personnes qui peuvent nous agresser et cela arrive fréquemment.

Pour l'anecdote il y a une très grande toile sur la coupole de la Bourse de commerce qui est une propagande coloniale, on se fait les médiateur-trices historien-nes de cette propagande de la fin du XIX^e siècle et on reçoit énormément d'attaques d'un certain public qui n'aime pas trop la vérité historique. Les remarques sexistes sont également courantes et on n'a aucune protection du fait de notre statut employé-e par une agence, laquelle renvoie la balle à la Bourse de commerce qui elle-même va renvoyer la balle, etc.

● Des statuts qui en cachent d'autres

Les grand-es oublié-es sont les auto-entrepreneur-euses qu'on appelle « les renforts ». Je pense que les CDDU sont des CDI déguisés et que les auto-entrepreneurs-euses sont des CDDU déguisés. Ils et elles sont exclu-es du CSE, on fait énormément de revendications pour elles et eux au CSE mais à chaque fois cela ne concerne que la sécurité.

Présentation de l'évolution du métier de guide conférencier-ère

par **Sylvaine Joy**, guide conférencière

pour la Réunion des musées nationaux Grand Palais (RMNGP).

L'indéfinition du terme de médiateur-trice est en train de s'imposer partout. C'est un poste flou qui définit une personne qui se trouve entre l'œuvre ou la chose à présenter et le/la visiteur-euse, et qui la rend intelligible. Cela peut recouvrir plein de statuts, des gens qualifiés à bac + 5, voire thèse, jusqu'aux bachelier-ères, voire services civiques et stagiaires.

LE STATUT DE GUIDE CONFÉRENCIER-ÈRE AVANT ET APRÈS 2013, LE CONTOURNEMENT DU DROIT DE PAROLE

Ce terme (médiateur.trice) est instrumentalisé par les institutions, les offices de tourisme, les agences de façon à pouvoir jouer à fond la polyvalence et remettre en question des statuts qui sont acquis, notamment celui de guide conférencier-ère. Pour ma part j'ai eu mon examen de conférencière nationale en 2008. Il y avait alors deux types de guides, les guides interprètes, qui devaient avoir deux langues étrangères en plus du français, et les conférencier-ères nationaux. Il y avait un conflit de valeurs entre eux/elles, le/la conférencier-ère nationale-e était à bac + 4 et les guides interprètes à bac + 3.

Le droit de parole national, qui s'appliquait dans le cadre des monuments mais aussi dans les musées, était et reste contourné par des agences, des guides eux-mêmes travaillant en douce pour des offices de tourisme, etc., et parlant sans ce droit de parole. Plutôt que d'essayer de trouver le moyen d'améliorer les conditions d'emploi, de salaire, ils ont décidé en 2013 de fusionner toutes les cartes et d'éliminer ces qualifications au profit de la filière universitaire, elle-même contournée actuellement.

Il y a donc un contexte potentiel de conflit et de segmentation de ces métiers de guidage renforcée par l'emploi de services civiques et stagiaires et aussi de personnes qui sont qualifiées en histoire de l'art ou en histoire mais qui vont être employées par exemple dans les musées nationaux par des agences qui obtiennent des marchés.

A Versailles, par exemple, il y avait la Réunion des musées nationaux pour un certain nombres de prestations et ils ont introduit différentes agences. On nous a dit de ne pas nous inquiéter, que ce n'étaient pas des conférencier-ères mais des conteur-euses. On les connaissait, ils et elles étaient guides conférencier-ères, mais certain-es n'ont pas le droit de parole, donc en les faisant rentrer comme conteur-euses, ils et elles avaient l'autorisation par l'établissement de parler. Aujourd'hui quand des conférencier-ères des Musées nationaux sont absent-es elles et ils les remplacent pour des activités à droit de parole.

LA SITUATION À LA RÉUNION DES MUSÉES NATIONAUX

La Réunion des musées nationaux est un établissement public industriel et commercial (EPIC). On assure différentes missions mutualisées auprès des musées nationaux, soit les établissements publics administratifs – les plus gros sont Orsay, Versailles, Louvre – ou les SCN, services à compétence nationale, qui n'ont pas de personnalité juridique, et pour lesquels on prend en charge notamment la régie, les recettes, etc.

Dans les années 1990, l'État a demandé plus d'autonomie aux gros musées moteurs comme le Louvre. La nécessité de fonds propres étant très forte, ils ont voulu récupérer leur argent. La Réunion des musées nationaux c'est vue remise en question dans ses missions parmi lesquelles il y a la médiation culturelle. Les conférenciers et surtout conférencières – 90 % de l'effectif, à temps partiel, au service des autres et mal payées – assurent, tout public, la programmation des musées, en visites individuelles et/ou groupes programmées et groupes constitués, tous âges, etc.

Ce métier a commencé à émerger dans les années 1970, dans les années 1980, elles et ils étaient vacataires du Ministère et après le passage en EPIC en 1991, elles et ils sont intégrée-es comme salarié-es de la RMNGP mais ont une difficulté de définition de métier. Cette autonomie qui est la nôtre, à savoir partir avec un groupe, avoir une capacité d'adaptation en fonction des demandes du groupe, de ses réactions mais aussi des circonstances des salles avec fermeture, etc., tout cela constitue un levier pour ne pas définir vraiment bien le temps de travail face public, ce qui se rémunère ou pas.

Officiellement, à la RMNGP on a deux taux horaires dans nos fiches de paye : une journée à 7 heures et 1/4 comme tous les salarié-es, et le temps face public de 4 heures et 1/2 – c'est le temps maximal –

pour lequel on est payé-es. À la RMNGP on pouvait nous répondre qu'on ne travaillait que 4 heures et 1/2 par jour, il y a donc 2 heures 3/4 de préparation non reconnue.

En 2014, on a eu un accord spécifique aux conférencier-ères qui reconnaît un temps de préparation mais de 6 jours minimum pour un 60 %, à 13 jours par an pour un temps plein avec plusieurs sites.

Dans les années 2000, il y avait 135 conférencier-ères, nous sommes aujourd'hui environ 65, à temps partiel, soit 48 équivalents temps plein. Il y a plus d'une centaine de ponctuel·les, payé-es à la tâche et employé-es de façon à assurer un flux tendu. Les commandes des musées se font un an avant. Nous payons cette gestion par la RMN par une critique des musées qui trouvent qu'on est trop rigides. Moi, je pose mes congés huit mois à l'avance, je ne peux rien organiser dans ma vie.

C'était une demande des musées qui voulaient plus de capacités de gestion budgétaire. Avant, cela se faisait au fil de l'eau et on appelait aussi bien des CDI que des ponctuel·les. Ce système n'a pas du tout fait baisser le nombre de ponctuel·les, il se maintient et il y a une forme de concurrence entre CDI et ponctuel·les, celles et ceux qui ont le statut et celles et ceux qui ne l'ont pas.

LA SORTIE DE LA GESTION MUTUALISÉE ET LA FIN DES SERVICES DES PUBLICS

Récemment, le ministère de la Culture a validé la fin de la convention RMN-Le Louvre. Or le Louvre, fondé en 1793, dont l'esprit centraliste à la création justifie l'existence même des musées nationaux, le plus gros musée de France sort de la gestion mutualisée. Cela donne des idées au musée d'Orsay.

Nous voyons depuis des années à la fois une baisse de commandes de la part des musées et un recours de plus en plus important aux agences par les biais de ces marchés qui segmentent les activités. La baisse a été de moitié pour les gros musées en dix ans. C'est un jeu de poker menteur. La RMN dit qu'elle fera des embauches quand il y aura des commandes. En réalité, tout le monde est d'accord pour détricoter ce service des conférencières et conférenciers.

L'histoire du Louvre est très représentative. Il devait imaginer que les conférencier-ères seraient immédiatement à disposition, car c'est ce que promettent les agences. Le problème c'est qu'il faut non seulement des personnes qui font des prestations mais qui sont disponibles. Donc, on

le voit depuis quelques années, plusieurs musées nous demandent de baisser le nombre de visites thématiques, et on sent bien qu'il s'agit de créer un catalogue simplifié d'offres de médiation accessible à la prochaine agence qui reprendra, leurs conférencier·ères ne pouvant pas se préparer suffisamment.

Ce qu'on observe avec ces externalisations c'est la fin des services des publics, c'est le cas à l'Opéra Garnier, au musée Picasso, au musée Rodin. La Réunion des musées nationaux par le biais de ce travail mutualiste assurait ces missions. C'est aussi potentiellement des restrictions des visites conférences aux jours « payés ».

LES DÉGRADATIONS EN COURS POUR LE PERSONNEL : FLICAGE ET CLIVAGE

Les conférencier·ères employé·es aujourd'hui par ces agences, et c'est le cas pour le Louvre, sont fliqué·es, suivi·es par des stagiaires qui font ensuite leur rapport au service, elles et ils reçoivent ensuite des mails de menace de la part de leur propre agence.

Cela ne doit pas nous amener à l'opposition entre celles et ceux qui ont un statut et celles et ceux qui n'en ont pas, mais à la solidarité. Il y a un clivage d'âge entre les guides conférencier·ères qui ont un statut, un CDI, et les plus jeunes, mais de fait ces dégradations vont venir dans les trois ans. Les plus âgées eux et elles aussi vont subir, on essaie de le faire comprendre.

Si vous travaillez dans des musées, réfléchissez à la façon dont se structure votre médiation parce que ce que nous avons raconté là est en cours et ce sont des organisations extrêmement profondes qui s'annoncent.

Comment réagir et défendre les salarié·es face au phénomène de l'externalisation

par **Aurélien Piolot** militant syndical

La question de l'externalisation qui a été évoquée tout à l'heure est quelque chose d'assez ancien. Cela a commencé par les services du nettoyage en général dans les établissements culturels, ensuite les services de la sécurité. Ce qui nouveau, et c'est là qu'il faut que l'on réagisse en tant que syndicat, c'est que tout un pan du culturel est appâté par cette externalisation en cours.

On a beaucoup discuté sur l'impact mais la question maintenant c'est de réfléchir à ce qu'on fait, comment on réagit face à cela.

Car c'est un phénomène de fond qui est en train de se produire et de façon sous-jacente il y a la question de l'ubérisation, qui arrive aussi avec l'auto-entrepreneuriat. Ces choses-là sont en train de se mettre en place. Si nous ne réagissons pas assez rapidement, cela risque d'être compliqué.

Il se passe des choses, notamment à Des Mots et des Arts [*agence de médiation culturelle*], à Marianne International [*agence des métiers de l'accueil*]. Souvent, il ne faut pas se le cacher, du fait qu'on est côté emploi permanent au syndicat pour la plupart, on a du mal à savoir comment réagir. C'est ce qu'il s'est passé par exemple avec les agents d'accueil à la Philharmonie de Paris il y a un an, c'était City One [*agence des métiers de l'accueil et des services*], mais aussi récemment au Mucem où c'étaient nos camarades qui étaient en interne, avec un projet d'externalisation vers Pénélope [*agence des métiers de l'accueil*].

Il se passe des choses, notamment à Marianne International. Il y a un mouvement de fond et il faut que l'on apporte une réponse syndicale. Cette journée est une manière de commencer à prendre en compte collectivement de ce qu'il se passe. Après, il reste à construire la suite, c'est-à-dire comment on fait, comment casser cette dynamique d'isolement, car la multiplication des agences, c'est là le problème, amène un turn-over très important dans leurs équipes. Avec les phénomènes de transfert, on n'est pas dans nos pratiques habituelles de syndicat, à savoir monter une section dans un établissement, etc. Six mois plus tard la personne peut être transférée chez un autre employeur. Quelle réponse, nous syndicat, on fait pour assurer une continuité et faire en sorte qu'on arrive à ouvrir de nouveaux droits et défendre les salarié·es de ce secteur-là aussi.



Solidaire

Unitaire

Démocratique

SUD Culture Solidaires

1 rue des Quatre-Fils

75003 Paris

Tél : 01.40.15.82.68

contact@sud-culture.org

www.sud-culture.org