

Groupe de travail « Conditions de travail »

Compte-rendu

Réunion du 26 avril 2023
La Rodia à Besançon

Sont présents :

Lucien Ammar-Arino	A-CCN
Jean-Baptiste Benoît	APARR
Sandrine Cambon	SNSP
David JeanGuyot	DREETS BFC
Virginie Delacour	AFDAS
Alexandre Haillot	DRAC BFC
Anne Zaire	Région Bourgogne-Franche-Comté
Mélanie Manuellian	CIP coordination des intermittents et précaires de Franche-Comté
Lionel Tessier	SNAM CGT
Marie-Hélène	Culture Action

Sont excusés :

Stéphane Courtot-Renoux – SAMVA, Jean-Claude Nevers – AMF.

Co-animation :

- Sandrine Cambon, SNSP, co-animation
- Lucien Ammar – Arino, A-CCN, dans le rôle de rapporteur
- Elise Lebossé, Culture Action, coordination animation

Référents :

- Alexandre Haillot, DRAC Bourgogne-Franche-Comté
- Anne Zaire, Région Bourgogne-Franche-Comté

Elise Lebossé remercie la Rodia de mettre à disposition un espace de réunion et d'accueillir le groupe de travail Conditions de travail du COREPS BFC.

La séance commence par un tour de table de présentation.

Après un rappel du cadre du COREPS BFC, de son fonctionnement et brièvement de ce qui a été fait depuis le démarrage, s'ouvre la quatrième réunion du groupe de travail Conditions de travail.

Sont approuvés par consensus :

- Le compte-rendu de la réunion précédente du 8 mars.
- L'ordre du jour de la réunion du 26 avril :
 - Matin : Enquête sur les conditions de travail :
 Rencontre avec les sociologues invités :
 Florent Schepens, Simon Calla et Sonia Zecchin
 Proposition d'une première mouture.
 Echanges et perspectives.
 - Après-midi : Débriefing de la rencontre du matin avec les sociologues.
 Travail illégal : ouverture des travaux

1. Enquête sur les conditions de travail

Deux premiers rendez-vous ont été réalisés par Jean-Baptiste Benoît de l'APARR et Elise Lebossé de Culture Action, coordinatrice du COREPS de Bourgogne-Franche-Comté :

- Le 17 mars en visio, avec Florent Schepens, professeur en sociologie, directeur adjoint du Laboratoire anthropologie et sociologie de l'Université de Franche-Comté, responsable du Master « Enquêtes socio-anthropologiques et territorialisations ».
- Le 21 mars en présentiel avec Simon Calla, sociologue, fondateur d'un bureau d'études en sciences sociales en auto-entrepreneuriat, enseignant contractuel et chercheur associé du Laboratoire anthropologie et sociologie de l'Université de Franche-Comté.

Ces deux rendez-vous confirment un intérêt des sociologues à répondre à la demande du COREPS BFC pour une réaliser une enquête sur les conditions de travail du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma en Bourgogne-Franche-Comté. Une collaboration entre Florent Schepens, Simon Calla et Sonia Zecchin, étudiante en thèse sous la direction de Florant Schepens s'envisage pour mener cette enquête.

Les sociologues ont accepté l'invitation du groupe de travail Conditions de travail.

La rencontre ouvre cette réunion du 26 avril pour entendre la proposition des sociologues et valider si elle répond bien aux attentes du groupe de travail.

Proposition des sociologues, première mouture partagée avec le groupe de travail :

- Devant **l'importance du périmètre du champ du COREPS BFC**, avec tous les **métiers : techniques, administratifs et artistiques** et **trois univers : spectacle vivant, audiovisuel et cinéma**, Florent Schepens **propose de commencer** par les **techniciens** dans les **trois univers** et s'intéresser aux conditions de travail.
- Cela permet une certaine **homogénéité de la population étudiée** et de **comparer la réalité de ces métiers dans les trois univers**.
Volume emploi, démographie, genre, âge, diplôme et certification, ascension sociale, valeur ajoutée et prestige social, épanouissement malgré des conditions de travail difficiles, multiplication des employeurs, discontinuité dans l'activité, multi-activité, accidents du travail, maladies professionnelles... **Quelles stratégies différentes les techniciens vont-ils mettre en place en fonction de leur milieu professionnel pour pouvoir résister aux conditions qui leur sont imposées ? Comment cela se passe-t-il pour les différents univers ?**
- Qu'est-ce qui pousse les techniciens à accepter ces conditions de travail ? Quel est l'intérêt de se maintenir dans un univers de travail qui entraîne des comportements délétères pour la santé ? Pourquoi y a-t-il des différences entre le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma ? Quelles sont les conditions de travail ? Quelles sont les différentes conditions de travail des différents techniciens ? Si certains sont bien intégrés à l'intérieur du marché du travail, ont-ils des conditions de travail plus stables et moins problématiques ? Comment les techniciens réussissent-ils se faire une place dans tel univers ? La stabilité, qu'est-ce que cela leur apporte, qu'est-ce que cela leur demande ?
- **Florent Schepens propose** d'essayer de saisir, d'analyser, les rapports au travail des techniciens, quelles conditions de travail pour quelle partie de la population et quelles stratégies ces techniciens vont mettre en œuvre pour résister, pour poursuivre ou non leur travail. Le fait qu'il n'y ait pas beaucoup de seniors dans les techniciens aurait tendance à **dire** qu'il est probable qu'il y ait des bifurcations, que la carrière s'arrête pour faire autre chose.
- **La méthode proposée est celle d'une approche qui se veut qualitative, dite compréhensive**. Mettre d'abord un pied sur le terrain pour essayer de voir ce qu'il s'y passe. Le point de départ est l'approche du milieu : salles de concert, festivals, lieux labellisés... il est nécessaire de multiplier les entrées.
Partir dans un premier temps sur une enquête qualitative, donc faire des entretiens qui peuvent être longs. Les données de l'enquête qualitative pourront donner lieu à termes à un questionnaire et fournir un outil questionnaire qui permettra de suivre les conditions de travail en le réactivant par exemple tous les cinq ans. Pour construire un outil qualitatif, il est nécessaire de passer par la compréhension de l'univers pour savoir quelles questions pertinentes poser. Les entretiens s'arrêtent à partir du moment où l'on atteint le seuil de saturation, après 60 à 80 entretiens.
- **Il s'agit de chercher plus à attraper les représentations que les représentativités**. Les entretiens commencent à partir du moment où les lieux sont identifiés, les structures et les singularités. Le qualitatif à travers une approche compréhensive permet de ne pas isoler les conditions de travail ou les pratiques mais de comprendre un processus global. Cela permet de sortir du comportement individuel.
- **La méthode qualitative se base sur l'établissement d'une relation de confiance**, ce qui peut prendre un peu de temps. Cela commence par la prise de rendez-vous et cela va jusqu'au dernier échange. Avec chaque personne interrogée on doit être sur 1h30/2h de temps avec la personne. L'idée c'est de mettre en place les conditions de récolte de pratiques, de vécu et d'expérience. Ce que l'on fait aussi à côté des entretiens, c'est beaucoup d'observation : il y a ce que les gens disent et ce que les gens font. Cela permet de poser

d'autres questions, pourquoi est-ce qu'ils font disparaître des pratiques. Multiplier la méthodologie permet d'identifier aussi des endroits de tension.

- **Demande d'une co-construction de l'enquête et des analyses**, d'allers retours entre les chercheurs et le groupe de travail, de travailler ensemble à partir d'objectifs communs. Du temps d'échange pour que le groupe de travail donne aux chercheurs une connaissance des univers en soulignant les spécificités, des contacts, des études ou des documents ressource, la législation, les usages et les pratiques.
Des points d'étapes pour partager la construction des outils, des analyses, autour du protocole et du guide d'entretien afin de préserver les intérêts des chercheurs et ceux du COREPS BFC.
- **Plusieurs livrables sont possibles :**
 - Sous forme d'un quatre pages, une synthèse des chiffres et des grands résultats,
 - Des articles à destination de revues professionnelles ou scientifiques,
 - Une conférence avec les personnes que représente le COREPS BFC pour donner à entendre et à parler,
 - Une exposition photo,
 - Un questionnaire quantitatif comme outil pour pouvoir veiller les conditions de travail dans les 15 ou 20 ans qui viennent.
- La **collaboration entre les chercheurs** est possible : Sonia fera essentiellement le travail de terrain, de collecte avec les entretiens, Simon travaillera avec elle le cadre de l'analyse des entretiens, la rédaction et des discussions avec Florent sur des éléments tirés.
Florent Schepens est statutaire, une partie de son salaire est dédié à la recherche.
Sonia Zecchin est étudiante chercheuse, en cours de thèse. Son travail pour l'enquête est à rémunérer.
Simon a candidaté au poste de Maître de Conférence qu'ouvre le Laboratoire Anthropologie et sociologie de l'Université de Franche-Comté. La réponse est attendue pour fin mai. S'il a le poste, son travail sur l'enquête sera pris en compte par l'Université, s'il ne l'a pas, son travail sera facturé par son bureau d'étude monté en auto-entreprenariat.

Des compléments apportés par le groupe de travail

- Selon les disciplines et même au sein de même discipline, selon les types de salles, les conditions de travail peuvent être très variables à tous les niveaux. Les conditions des petites structures sont précaires en termes de rémunération, mais aussi de sécurité, de temps de travail et cela peut varier selon les endroits. Il faudrait essayer d'avoir une vision assez diversifiée pour pouvoir comparer ces différents types de lieux.
- Les métiers techniques, administratifs et artistiques caractérisent nos secteurs. La question du statut est aussi à prendre en compte pour chaque catégorie de métier : permanent, intermittent, travailleur indépendant et agent public.
- Pour replacer la réalisation de l'enquête des conditions de travail par le groupe condition de travail du COREPS de BFC, on ne fait pas ça pour les financeurs, on fait ça pour toute la profession. On a besoin de se construire une vision commune de la réalité de travail de ces milieux et des professionnels de ces milieux.

- Remettre l'humain au cœur de l'étude est intéressant pour un sujet qui porte sur les conditions de travail précisément.
- Il y a un travail que nous devons faire en tant que COREPS pour expliquer l'importance pour nos secteurs de ce type d'enquête.
- Toute la nécessité de mettre en place un COREPS vient aussi d'un constat de remettre du dialogue entre tous les acteurs de la culture et notamment du spectacle vivant et donc de donner envie aux autres d'échanger et de remettre de l'humain. C'est ce qui ressort des échanges que l'on a avec les équipes artistiques notamment et les lieux. En effet, créer des moments de dialogue à travers l'enquête est une bonne idée parce que les personnes ont envie de parler.
- La complexité du COREPS c'est aussi de regrouper le spectacle vivant, l'audio-visuel et le cinéma. L'alternative que l'on a trouvée c'est par l'entrée métiers pour répondre au cadre du COREPS. Alors, il faut bien démarrer par un corps de métier et le choix des métiers techniques est proposé parce que Sonia a commencé à travailler sur la partie technique, avec l'idée de traiter aussi les métiers administratifs et artistiques. C'est à inscrire en préambule des résultats de l'enquête pour que le destinataire comprenne les choix opérés.
- Nous avons besoin d'avoir une connaissance plus fine de ce qu'il se passe en vrai et de mieux connaître les spécificités de notre région par rapport à ces trois secteurs, à ces trois entrées de métiers, par rapport aux statuts différents, par rapport à ce milieu. C'est pour ces raisons que nous faisons appel aux chercheurs.
- Sur la question des moyens, les chercheurs pourront commencer à travailler quand les financements seront certains.
La DRAC a donné un accord de principe de financements. Il semble nécessaire que la DRAC amorce le financement de l'enquête au démarrage en 2023. Le montage financier est à travailler et pourra être complété par la Région, par la DREETS, par la recherche, par la réponse à des appels à projets ou autre alliance monde professionnel / monde académique. C'est à construire.
- Une proposition qui présente la démarche, la temporalité et le coût pour réaliser cette enquête sur les conditions de travail est demandée aux sociologues pour la transmettre à la DRAC.

Débrief du groupe de travail

- Les points forts de cette proposition sont que les chercheurs sont basés en région et le fait qu'une doctorante soit en cours de travail et qu'il y ait une possibilité de croiser, une disponibilité et un intérêt pour le sujet.
- Des volontaires se sont désignés au sein du groupe de travail pour suivre le travail de recherche.
- La proposition qualitative permettra d'avoir une meilleure maîtrise du sujet. Des choses surprenantes pourront être expliquées de manière malléable. Des sujets insoupçonnés pourront ressortir.
- Ces données qualitatives pourront déboucher sur des préconisations concrètes.

- Le fait que les chercheurs soient novices par rapport aux secteurs étudiés, ils n'ont pas d'a priori et vont se sentir libres d'aborder toutes les problématiques que la profession ne voit pas ou ne veut pas voir.
- Possibilité de transmettre des fichiers de lieux, de festivals, de structures, de personnes à contacter pour l'enquête.
- Culture Action propose de prendre du temps et rencontrer les sociologues pour apporter des connaissances par rapport à la législation du travail et aux fondamentaux.
- Cette enquête peut être l'occasion de produire des préconisations généralisables en région et au-delà.
- Une vraie complémentarité se dessine : les sociologues apportent leurs compétences en sociologie et en outils adaptés, le groupe de travail connaît les milieux professionnels. C'est une vraie rencontre.
- Dans quelle temporalité la DRAC peut-elle répondre ?
- Les sociologues peuvent-ils calibrer leur proposition et leur devis sur l'ensemble de la proposition comprenant les trois entrées métiers avec une vision et une trajectoire d'ici 2025 ?

2. Travail illégal : ouverture des travaux

La réunion du groupe de travail du 26 avril a permis d'ouvrir les travaux concernant le travail illégal pour retraverser les pistes évoquées et déterminer quel processus mettre en place.

Par rapport à l'existant :

- Comment définir le travail illégal ? Quel est le cadre juridique ?
- Le COREPS Occitanie a été à l'initiative de la signature d'une convention de partenariat sur le travail illégal. Comment s'en inspirer ?
- Une convention de partenariat se conclut directement entre la DREETS et les organisations professionnelles concernées. Le COREPS n'est pas signataire de la convention.
- Sommes-nous en mesure de faire un état des lieux de ce qui existe ?
- Dans quelle complémentarité pouvons-nous travailler ces questions ? Allons-nous vers un guide des bonnes pratiques ? Quelle est l'incidence des limites de l'économie à ces questions ? Quels sont les usages ? Quelles sont les pratiques ?
- Cette question du travail illégal peut-elle être abordée dans l'enquête sur les conditions de travail ? Comment relier nos deux premières thématiques ?
- La question du travail illégal est étudiée au sein de la CGT, dans toutes les régions, dans l'inter-COREPS. Comment on déploie nos antennes pour être en lien avec ce qui se passe ailleurs ?

Ces questions nourrissent les échanges de cette fin de réunion. Le groupe de travail propose pour la session du 7 juin de se concerter :

- Sur la convention de partenariat avec l'appui en visio de témoignage du COREPS Occitanie ou de la CGT Languedoc Roussillon ou le partage du texte de la convention de partenariat sur le travail illégal signée entre le DREETS et les organisations signataires.
- Sur la définition du travail illégal et lien aux usages et aux pratiques au sein de nos professions.

**Prochaine réunion du groupe de travail Conditions de travail du COREPS BFC :
Mercredi 7 juin de 10h à 12h30 et de 14h à 16h30**