

## Grèce

# Vers un cadre de travail décent dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel ?

*Christina KARAKIOULAFIS et Chara KOKKINO*

**E**n Grèce, la capacité des syndicats des secteurs du spectacle et de l'audiovisuel à réguler les conditions de travail par le biais de négociations collectives est limitée en raison des caractéristiques propres à l'emploi dans ces secteurs. Les syndicats de ces secteurs ont en outre été confrontés à l'impact négatif à long terme des mesures d'austérité budgétaire sur la négociation collective. Toutefois, la crise du Covid-19 semble avoir ouvert la voie à un renouveau syndical et à une re-réglementation des relations de travail.

In Greece, the capacity of entertainment and audiovisual unions to regulate working conditions through collective bargaining is limited by characteristics specific to working in these sectors. Unions in these sectors have also been faced with the negative long-term effects of budgetary austerity on collective bargaining. However, the Covid-19 crisis seems to have cleared the way for a union resurgence and a re-regulation of labour relations.

*Christina Karakioulafis est professeure au département de sociologie à l'université de Crète; Chara Kokkinou est doctorante à l'université de Crète.*

Les syndicats et les conventions collectives de travail (CCT) jouent un rôle essentiel dans l'élaboration d'un cadre de travail décent et d'une rémunération adéquate, en particulier pour les travailleurs et travailleuses des secteurs culturels et créatifs (SCC), dont l'emploi est particulièrement précaire. Ainsi, des organismes européens et internationaux et les syndicats soulignent la nécessité de renforcer la négociation collective et le dialogue social pour améliorer la protection sociale de ceux et celles qui travaillent dans ces secteurs (Galián *et al.*, 2021 ; ILO, 2023).

Néanmoins, le syndicalisme se trouve confronté à des défis supplémentaires dans les SCC, qui sont uniques en leur genre et qui les distinguent des autres secteurs. Des facteurs structurels expliquent les difficultés de syndicalisation et de mobilisation syndicale, notamment des artistes, malgré la présence de longue date des syndicats (Strauß, Fleischmann, 2020). Leurs formes d'emploi dominantes (travail indépendant/par projet, multiactivité, etc.) empêchent l'émergence de collectifs de travail stables (Umney, 2016) et rendent la distinction traditionnelle entre employé-es et employeurs moins nette que dans d'autres secteurs. Parallèlement, des facteurs culturels rendent difficile la construction d'une conscience syndicale, en particulier chez les artistes. Le sens que beaucoup attribuent à leur travail, l'élaboration de parcours de travail individualisés et la recherche d'une reconnaissance individuelle rendent difficile la formation d'identités et d'actions collectives (Staunton, 2020). Compte tenu de ces obstacles, la capacité des syndicats à réguler les conditions de travail dans les SCC est limitée (Greer *et al.*, 2018).

En outre, de nombreuses organisations représentant des travailleuses et travailleurs

indépendant-es et en *freelance* se considèrent comme des organisations professionnelles (et non comme des syndicats) : elles ne participent donc généralement pas aux négociations collectives. Ainsi, les CCT concernent le plus souvent le travail salarié, et, dans une moindre mesure, les conditions de travail et les revenus des indépendant-es et *freelances* (Hauben *et al.*, 2024 ; ILO, 2023).

Dans cet article, nous analysons la représentation et les négociations collectives dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel en Grèce sur la base d'entretiens réalisés en 2023-2024. L'article s'appuie sur les résultats d'une recherche intitulée « Précarité du travail et cohésion sociale : le cas des industries culturelles et créatives » ; il repose plus particulièrement sur : 1) l'inventaire des syndicats et associations d'employeurs ; 2) l'analyse des statuts des syndicats ; 3) l'inventaire des CCT professionnelles, de branche et d'entreprise ; 4) la recherche qualitative au cours de laquelle des entretiens semi-directifs ont été menés avec des travailleurs et travailleuses (47 au total) et leurs représentant-es syndicaux (23 au total), ainsi que des groupes de réflexion ; 5) les résultats d'un atelier avec des représentant-es de syndicats, d'associations professionnelles et d'organismes de gestion des droits de propriété intellectuelle. Bien qu'il soit généralement reconnu que les travailleurs et travailleuses de ces secteurs sont confrontés à une forte précarité, la décennie de crise économique suivie de mesures d'austérité a eu des impacts négatifs décisifs et à long terme sur leurs relations de travail. En outre, ces secteurs sont emblématiques des transformations plus larges de l'emploi, et leur étude s'inscrit également dans le cadre du débat autour du statut européen de l'artiste qui a eu lieu à la suite de la pandémie.

Après un état des lieux de la représentation des travailleurs et travailleuses des secteurs du spectacle et de l'audiovisuel, nous revenons sur les mesures d'austérité budgétaire qui y ont affecté la négociation collective. Malgré les difficultés inhérentes à la syndicalisation de ces secteurs, notamment liées au travail indépendant et au fait que les travailleurs et travailleuses soient aussi souvent en position d'employeur, la crise du Covid-19 semble y avoir ouvert la voie à un renouveau syndical et à une réglementation des relations de travail.

## Une représentation collective fragmentée

Les données statistiques disponibles sur les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel sont rares. Les seules sources d'information sont les statistiques d'Eurostat sur l'emploi culturel et les statistiques nationales sur les arts, divertissements et loisirs. Au niveau national, le ministère de la Culture n'adopte qu'en 2023 une loi (5039/2023) visant à mettre en place d'ici septembre 2025 un registre des travailleurs et professionnels du secteur. Selon les statistiques d'Eurostat, l'emploi culturel représente 3,1 % de l'emploi total en Grèce en 2023, contre 3,8 % au niveau de l'UE. Comme dans d'autres contextes nationaux, l'emploi dans le secteur culturel se caractérise par une proportion relativement élevée de travailleurs indépendants. En 2024, ils représentent plus d'un tiers (37,2 %) des travailleurs culturels en Grèce, contre 27,1 % dans l'ensemble de

l'économie<sup>1</sup>. En 2024, plus d'un tiers (34,4 %) des artistes, créateurs, interprètes, auteurs, journalistes et linguistes sont indépendants, contre 45,1 % dans l'UE en moyenne. Le nombre de travailleurs et travailleuses dans le secteur des activités créatives, artistiques et de divertissement (NACE R90) a connu une baisse de plus de moitié (-54,7 %) en 2023 par rapport à 2020, passant de 10 600 à 5 800 personnes. Malgré une reprise de l'emploi en 2024, qui est remonté à 9 800 personnes, les niveaux d'emploi dans le secteur restent inférieurs à ceux d'avant la pandémie<sup>2</sup>.

## Une fragmentation du secteur à l'image de celle du mouvement syndical dans son ensemble

Dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel, la représentation collective se fait à la fois par le biais de syndicats et d'associations professionnelles, reflétant ainsi les spécificités du travail qui y prévalent, notamment le travail indépendant et en *freelance*. La plupart des syndicats de premier niveau<sup>3</sup> sont professionnels, à l'exception de trois d'entre eux qui sont interprofessionnels/sectoriels. Au deuxième niveau, la fédération la plus représentative est la Fédération panhellénique du spectacle et de l'audiovisuel (POTHA), fondée en 1956. POTHA a connu un essor important ces dernières années, en bénéficiant de la création de plusieurs syndicats dans ce secteur pendant les années de crise économique et pandémique ; elle est aujourd'hui composée d'une

1. <https://bit.ly/4lp3Lwh>.

2. <https://bit.ly/4eRulfh>.

3. La législation grecque prévoit trois niveaux d'organisation des syndicats. À la base, on trouve les syndicats de premier niveau, qui sont les plus nombreux. Le deuxième niveau est composé de fédérations sectorielles ou professionnelles ainsi que d'organisations régionales appelées centres de travail. Enfin, les structures de troisième niveau sont les deux confédérations : l'ADEDY (Confédération des syndicats des fonctionnaires publics), qui représente les fonctionnaires, et la GSEE (Confédération générale des travailleurs grecs), qui regroupe les travailleurs des autres secteurs.

trentaine de syndicats de premier niveau. En outre, étant la seule fédération active, elle regroupe non seulement des syndicats du spectacle et de l'audiovisuel, mais aussi ceux qui représentent les professeur·es des arts du spectacle (danse, théâtre, musique, etc.)<sup>4</sup>.

Plus généralement, la représentation syndicale dans ces secteurs est fragmentée sur le plan organisationnel et parfois divisée sur le plan politique, reflétant les caractéristiques du mouvement syndical grec. La fragmentation organisationnelle est favorisée par la législation, puisqu'il suffit de 21 personnes pour former un syndicat. En outre, l'existence de fractions politiques au sein des syndicats de premier niveau peut conduire à des scissions syndicales, comme celles des fractions syndicales affiliées au Parti communiste et au PAME, l'aile communiste de la Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE). À titre d'illustration, dans les secteurs qui nous intéressent, trois scissions se sont produites ces dernières années : une au sein du Syndicat des metteurs en scène/Réalisateurs (EES) et deux au sein des syndicats de techniciens, lorsque les fractions communistes ont quitté les syndicats pour en fonder de nouveaux.

### ***Une fragmentation liée au besoin de représentation syndicale de nombreuses professions***

Il ne faudrait cependant pas interpréter l'existence d'un grand nombre de syndicats uniquement en termes de fragmentation organisationnelle ou politique. La complexité des facteurs qui motivent la création de nouvelles instances syndicales est mise en évidence par les entretiens avec des représentant·es syndicaux. Dans le secteur

de la musique, par exemple, où on trouve un grand nombre de syndicats de premier niveau, la représentation se diversifie historiquement par genre musical et localité. Nous dénombrons approximativement une vingtaine de syndicats locaux de musicien·nes, qui ne sont pas tous membres de la fédération POTHΑ. Dans certains cas, le besoin de créer une organisation syndicale distincte découle de l'absence de représentation syndicale adéquate de certaines professions. Ainsi, le Syndicat des professionnels créatifs des coulisses du spectacle vivant (KATS) a été fondé en 2022 pour représenter les professionnel·les qui « participent à la création d'un spectacle » : au lieu d'une représentation distincte par profession (par exemple, pour les concepteurs et conceptrices lumière ou les réalisateurs et réalisatrices de théâtre), une représentation unifiée a ici été considérée comme la meilleure solution. Dans d'autres cas, de nouveaux syndicats ont été mis en place en raison de l'incapacité et/ou de la réticence des syndicats en place à assurer une représentation efficace des besoins de certaines catégories de travailleurs et travailleuses. Par exemple, en 2019, les diplômé·es des conservatoires de musique ont créé leur propre syndicat (PSAOMOUS) en dehors du Syndicat panhellénique des musiciens (PMS), l'un des plus anciens et des plus représentatifs, en raison de la nécessité de former une association dédiée à la défense des droits professionnels des musicien·es rencontrant des difficultés quant à la reconnaissance de leurs diplômes. De son côté, le Syndicat des doubleurs (ENEM), fondé en 2022, est né de la nécessité d'assurer une représentation plus efficace des intérêts des comédien·es du doublage et de traiter une série de problèmes urgents en

4. Sur le papier, il existe deux autres fédérations : l'une représente des syndicats de musicien·nes et l'autre, ceux du cinéma et de la télévision. Cependant, elles semblent toutes deux inactives.

lien avec le développement des plateformes de *streaming*. Bien que certain-es doubleurs et doubleuses soient également membres du Syndicat des comédiens (SEI), celui-ci manifeste une certaine réticence à endosser leurs revendications catégorielles. La création de nouveaux syndicats est aussi parfois motivée par la demande et le besoin de visibilité institutionnelle et de reconnaissance professionnelle. Ce fut notamment le cas du Syndicat des conteurs professionnels (SEPAFI) et celui des Professeurs de danses traditionnelles (PEDDIH), fondés en 2021. Comme l'ont souligné leurs représentant-es, bien qu'il s'agisse de professions de longue date, leur visibilité institutionnelle vis-à-vis de l'État était réduite, notamment en termes de fiscalité, car elles n'avaient pas de numéro de code d'activité. Durant la pandémie de Covid-19, cela a constitué le facteur déterminant de leur organisation, notamment en raison des obstacles rencontrés pour obtenir des indemnités. Notons également que la détérioration des relations de travail durant les périodes de crise financière et pandémique a amplifié la demande de représentation syndicale, aboutissant à la création de nombreux syndicats.

Il n'existe pas de statistiques officielles sur le nombre d'adhérent-es syndicaux et le taux de syndicalisation, en général basés sur des estimations syndicales. En plus d'être calculé différemment d'un syndicat à l'autre, ce taux est difficile à évaluer en raison de l'absence de statistiques complètes sur l'emploi, due à la multi-activité, au travail non déclaré et aux fréquentes inadéquations entre l'activité professionnelle officiellement déclarée et celle réellement exercée. L'enregistrement des travailleurs et travailleuses des secteurs culturels a été tenté pour la première fois,

et de manière un peu improvisée, durant la pandémie de Covid-19, pour leur verser des indemnités. La loi 5039/2023 prévoit la mise en place d'un tel registre d'ici septembre 2025.

Concernant les organisations patronales, il n'existe pas de représentation unifiée des employeurs au niveau secondaire. En conséquence, la fédération POTHΑ n'a pas d'interlocuteurs tout en étant parfois cosignataire de certaines CCT professionnelles. Au niveau primaire, les employeurs sont organisés dans les secteurs du théâtre, de l'audiovisuel, de l'organisation d'événements, des centres de divertissement et des écoles d'art privées. Leur représentation est également très fragmentée. Par exemple, dans les secteurs du théâtre et de la danse, on compte respectivement trois associations patronales.

### **La négociation collective dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel, victime de la crise de la dette publique**

Dans les années 1990-2000, le taux de couverture par des CCT dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel est faible surtout en raison de l'absence d'organisations représentatives pour certaines professions (Vandenbussche, 2005)<sup>5</sup>. Les CCT sont principalement professionnelles et ne couvrent qu'un nombre limité de professions, comme les comédien-es de théâtre et les musicien-nes travaillant dans les centres de divertissement. Seuls les technicien-nes de productions théâtrales et audiovisuelles signent des CCT de branche. Les CCT d'entreprise sont peu développées du fait de la

5. Il est difficile d'évaluer le taux exact de couverture par CCT, car les travailleurs et travailleuses de ces secteurs ont plusieurs employeurs et combinent fréquemment travail salarié et indépendant. Cela dit, une CCT peut concerner seulement une partie de leur temps de travail ou s'appliquer un mois et non l'autre (Eurofound, 2021).

prédominance des petites entreprises. Elles sont conclues uniquement dans les organismes étatiques (théâtres nationaux, Opéra national, orchestres philharmoniques municipaux, etc.) : elles ne concernent donc que peu de travailleurs et travailleuses dans ces secteurs, et sont souvent soumises à des restrictions budgétaires.

Les mesures d'austérité à la suite de la crise de la dette publique de 2010 (Karamessini, 2010) ont pour résultat le démantèlement du système de négociations et de CCT (voir l'encadré ; Karakioulafis, 2015).

L'absence de CCT de branche et professionnelles dans les SCC a amplifié la déréglementation des conditions de travail, qui s'est principalement manifestée par le recul des contrats de travail subordonné, la hausse du travail non ou sous-déclaré, voire faiblement ou non rémunéré, les répétitions non rémunérées, ainsi que par des pratiques telles que le paiement d'un pourcentage sur les revenus du spectacle ou l'absence de contrats écrits.

Malgré la restauration partielle de dispositifs liés à la négociation collective après la sortie du pays de la surveillance économique renforcée en 2018, la conclusion de CCT n'a pas été totalement rétablie et leur taux de couverture reste loin du seuil cible de 80 % fixé par la directive européenne 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats. En 2023, seules 43 CCT sectorielles ou professionnelles sont en vigueur, couvrant potentiellement à peine un tiers des salarié-es (31,6 %). Toutefois, le nombre de travailleurs et travailleuses effectivement couvert-es par des CCT est beaucoup plus faible, puisque seules 9 des 43 CCT ont été étendues (INE-ΓΣΕΕ, 2024).

Après l'expiration obligatoire des CCT de branche/professionnelles dans les SCC

en 2013, aucune autre n'a été signée, à l'exception de celle du Syndicat des techniciens du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel (ETEKT-OT) en 2024. Cette carence peut être attribuée à la fois aux conditions et exceptions imposées par la législation liée aux *memoranda* et *post-memoranda*, ainsi qu'à la réticence du patronat. En vertu d'une loi de 2019, le ministre du Travail est habilité à rendre applicable une CCT à l'ensemble des salarié-es du secteur ou de la profession, sous réserve de l'accord du Conseil supérieur du travail. Cette mesure ne s'applique toutefois qu'à condition que la CCT ait été signée par des employeurs et au moins 51 % des salarié-es du secteur ou de la profession. De plus, les changements institutionnels semblent aussi avoir eu un impact sur la position des employeurs vis-à-vis de la négociation collective, qui désormais paraissent plus réticents à conclure des CCT. Pendant la crise, de nombreuses associations patronales ont choisi de se dissoudre afin d'éviter les négociations collectives. Celles restées en place, et même celles créées pendant la pandémie de Covid-19, paraissent peu enclines à trouver un accord avec les syndicats et à participer à la mise en place d'un cadre de travail réglementé.

Les tentatives infructueuses de conclure une CCT professionnelle pour les comédien-es des théâtres privés en 2024 illustrent bien ces difficultés. Après la dissolution de l'organisation patronale, en 2016, dans le but d'éviter les négociations collectives avec le Syndicat des comédiens (SEI) à l'époque, les employeurs du théâtre se sont organisés à nouveau en 2020 afin d'avoir une représentation institutionnelle pour réclamer les subventions étatiques pendant la pandémie de Covid-19. Désormais, le SEI est appelé à négocier sur les salaires et les conditions de travail pour les comédien-es qui travaillent

### Encadré - La loi de 1990 sur les négociations collectives et son démantèlement progressif lors de la crise de la dette souveraine

Jusqu'aux années 1990, le système grec de relations professionnelles est marqué par un fort interventionnisme étatique. La loi 1876 de 1990 marque cependant un tournant, car elle étend l'autonomie collective et permet aux partenaires sociaux de résoudre les conflits collectifs sans intervention de l'État. En bref, la loi définit la primauté des CCT de niveau supérieur (sectoriel/professionnel) sur celles signées au niveau de l'entreprise, ainsi que leur champ d'application, qui va de la fixation des salaires à tous les aspects des conditions de travail. Elle définit également leur durée, le délai de grâce une fois la CTT arrivée à échéance, ainsi que les conditions d'extension des CCT sectorielles/professionnelles à tous les travailleurs et travailleuses du secteur/de la profession. Enfin, elle établit le principe de faveur si plusieurs CCT de niveaux différents peuvent s'appliquer. En ce qui concerne le règlement des conflits de travail, la loi établit un organisme de médiation et d'arbitrage (OMED) indépendant. Le droit de recours unilatéral à l'arbitrage est accordé : 1) à l'une des parties si l'autre partie refuse la médiation ; 2) aux syndicats ayant accepté la proposition du médiateur rejetée par l'employeur. Pendant la crise économique et dans le cadre des programmes d'austérité, d'importantes interventions sont menées sur le système de négociation collective, au détriment de l'autonomie collective. Les dispositions favorisant la conclusion de CCT à des niveaux supérieurs (sectorielles/professionnelles) sont en particulier temporairement suspendues, y compris le principe de faveur, l'extension et le droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage. De plus, le 6<sup>e</sup> acte du Conseil ministériel de 2012 a un impact significatif sur l'autonomie collective car : 1) le salaire minimum national, auparavant fixé par les partenaires sociaux, est déterminé par la loi depuis 2012 ; 2) une durée maximale de trois ans est fixée pour toutes les CCT, qui pouvaient auparavant être à durée indéterminée. Parallèlement, toutes les CCT sectorielles/professionnelles expirent le 14 février 2013 ou à la fin de la période de trois ans suivant leur conclusion. Certaines de ces dispositions ont depuis été partiellement rétablies. La loi 4635 de 2019 a rétabli le principe d'extension des CCT, sous réserve que celles-ci s'appliquent aux employeurs qui emploient au moins 51 % des travailleurs du secteur ou de la profession. De plus, une évaluation de l'impact potentiel de l'extension sur la compétitivité des entreprises est requise. Enfin, les entreprises en grande difficulté financière peuvent être exclues de l'extension. La même loi réintroduit le principe de faveur, mais avec des exceptions pour les entreprises en grande difficulté financière et en privilégiant les CCT professionnelles/sectorielles locales par rapport aux CCT nationales. Le recours unilatéral à l'arbitrage est également rétabli depuis que le Conseil d'État a déclaré en 2014 son abolition inconstitutionnelle.

dans le secteur du théâtre avec deux organisations patronales (PETH et ENTHEPA), ainsi qu'avec EMKETHI, qui représente les petits théâtres à but non lucratif et qui jouit

d'un statut de quasi-association patronale. La première tentative du SEI pour parvenir à un accord collectif avec ces organisations patronales après la pandémie de Covid-19

a échoué. Cependant, comme certains membres de l'ENTHEPA s'y sont montrés favorables, le SEI a adopté une stratégie de « porte-à-porte », en menant des négociations avec des employeurs individuels. Une trentaine de membres de l'ENTHEPA ont accepté de conclure une CCT à condition qu'elle soit signée par les employeurs qui employaient 51 % des comédien-nés. Cependant, les membres de l'autre organisation patronale (PETH) ont refusé de la signer, exprimant des réserves à la fois sur son contenu et sur le fait de négocier avec les producteurs de théâtre individuellement, tandis que les propriétaires des petits théâtres à but non lucratif ont déclaré ne pas être en mesure de répondre aux exigences d'une CCT. Les négociations collectives n'ont donc pas abouti pour ces trois raisons principales, auxquelles sont venues s'ajouter deux autres raisons. En premier lieu, des changements sont intervenus dans la direction du syndicat, qui est désormais menée par un groupe appartenant au PAME, en désaccord avec le contenu de la convention collective proposée. En outre, les organisations patronales ont fixé un délai aux syndicats pour qu'ils atteignent les 51 % de travailleurs nécessaires à la conclusion d'une convention collective. Ne connaissant pas le nombre exact d'acteurs du secteur, les syndicats ont demandé les chiffres au ministère du Travail, qui ne les a pas communiqués dans les délais. Des difficultés comparables ont été constatées dans d'autres secteurs. En 2024, le Syndicat des danseurs (SECHOHO) a mené de longues négociations infructueuses avec l'une des organisations patronales des propriétaires d'écoles de danse. Après le recours du SECHOHO à la conciliation en janvier 2025 et l'avis favorable (mais pas contraignant) du médiateur, l'organisation patronale a fait preuve de plus de réticences

et a désormais pour politique d'éviter toute négociation.

En outre, toute possibilité de régulation se heurte à la fragmentation de la représentation syndicale et patronale. Bien que les syndicats du spectacle et de l'audiovisuel aient souvent les mêmes employeurs comme interlocuteurs, ils poursuivent séparément les négociations collectives. Leur fragmentation organisationnelle et politique est probablement à l'origine des difficultés rencontrées dans l'élaboration d'un programme de négociation commun et d'un consensus sur le contenu des CCT. De plus, conclure des CCT de branche n'est pas facile, tant parce que la plupart des syndicats sont professionnels que parce qu'il n'y a pas de représentation de branche unifiée du côté des employeurs. Cependant, cette fragmentation présente des risques en termes d'épuisement des ressources syndicales et d'affaiblissement du pouvoir de négociation. Ainsi, dans le secteur du théâtre, les syndicats devraient négocier avec les associations différentes de propriétaires de théâtres privés, ainsi que les directions de deux théâtres nationaux, de quatorze théâtres municipaux et de grandes institutions/scènes privées. Toutefois, les associations patronales du secteur du théâtre privé refusent de négocier avec les syndicats de technicien-nés tant que les négociations avec le Syndicat des comédiens (SEI) ne sont pas achevées. Dans le secteur de l'audiovisuel, le Syndicat des techniciens « La Claquette » (KLAKETA), affilié à l'aile communiste de la GSEE (PAME), est en train de négocier séparément avec l'association patronale (SAPOE), bien que l'autre syndicat de techniciens (ETEKT-OT) ait déjà signé une CCT en 2024.

## Les défis soulevés par le travail indépendant et l'entrepreneuriat artistique

Le nombre élevé de travailleurs et travailleuses indépendant-es sans salarié-es dans les secteurs étudiés, ajouté à l'essor du micro-entrepreneuriat artistique, représente également un enjeu pour la représentation syndicale et la régulation des conditions de travail. La formation de « zones de travail grises » entre travail salarié et indépendant remet en question la distinction traditionnelle entre salarié-es et employeurs, ainsi que la conceptualisation de leurs intérêts divergents (Jansen, Sluiter, 2019). De surcroît, l'exposition croissante des travailleurs et travailleuses à la rhétorique de l'entrepreneuriat individualisé renforce la différenciation des identités professionnelles, avec pour conséquence la fragmentation de la main-d'œuvre (Pérez de Guzmán Padrón *et al.*, 2023).

### Des adhérent-es syndicaux aux statuts multiples

Ainsi, les syndicats sont souvent appelés à gérer les multiples rôles, parfois conflictuels, de leurs membres, qui peuvent agir à la fois comme travailleurs et travailleuses et comme employeurs (d'eux ou elles-mêmes ou d'autrui), ce qui peut poser un certain nombre de problèmes en matière de représentation et de négociation collective. Seuls les syndicats récemment créés incluent délibérément les travailleurs et travailleuses indépendant-es dans la représentation collective, contrairement aux plus anciens qui ne mentionnent que les salarié-es. Cependant, d'après les représentant-es syndicaux, tous les syndicats permettent l'adhésion de travailleurs et travailleuses indépendant-es dans la pratique. Il apparaît que les

conditions d'inscription des membres sont réglementées au cas par cas, parfois en dépit de leur statut, en faisant des exceptions et en délimitant de manière un peu officieuse la ligne fine entre les indépendant-es qui travaillent pour leur propre compte et ceux qui emploient des salarié-es.

La manière dont les syndicats gèrent les demandes d'adhésion des artistes qui sont également propriétaires d'une école artistique (par exemple de danse, de musique) est révélatrice des controverses soulevées. Ainsi, pour le Syndicat des professeurs de danse (SOKACHO), toute personne qui devient propriétaire d'une école cesse d'être membre du syndicat, à l'exception de celles qui travaillent pour leur propre compte dans leur école de danse et n'ont pas de salarié-es. Quant au Syndicat des danseurs (SECHOHO), celui-ci admet les propriétaires d'écoles de danse qui, en plus de diriger leur propre établissement, dansent, enseignent ou chorégraphient ailleurs, mais pas ceux qui enseignent exclusivement dans leur propre école, et sont encouragés à adhérer à l'association patronale. Des enjeux comparables peuvent être repérés dans d'autres contextes, du fait du nombre élevé des travailleurs indépendants et micro-entrepreneurs culturels. Ainsi, la représentante du Syndicat des techniciens employés dans les événements audiovisuels (STAZOE) nous explique que les travailleurs et travailleuses indépendant-es ne sont pas exclu-es, de par leur statut ou par rapport à la grille tarifaire en cours d'élaboration, tant qu'ils et elles n'emploient pas d'autres personnes.

Étant donné la fluidité des critères d'adhésion et les nombreuses exceptions, cette question semble faire l'objet de débats et parfois de confrontations au sein des syndicats. Tel est le cas du plus grand Syndicat

de musiciens (PMS), où l'inclusion des musicien-es qui sont également employeurs a fait l'objet de polémiques. En revanche, le Syndicat des diplômés des conservatoires (PSAOMOUS) a dû surmonter des oppositions lors de son intégration dans la fédération POTHA, car certains de ses membres sont également propriétaires de conservatoires et adhèrent à l'association patronale correspondante. Néanmoins, comme l'explique son représentant, « ce ne sont pas des employeurs, mais bien des travailleurs-musiciens qui, afin de disposer d'un lieu où exercer leur art, ont fondé un conservatoire ». Un débat similaire a eu lieu au sein du Syndicat des metteurs en scène/réalisateurs (EES), qui a procédé à la modification de ses statuts afin de pouvoir affirmer que ses membres ont avant tout la qualité de travailleurs et travailleuses, ce qui lui a permis de réintégrer POTHA après quelques années de flottement. Des membres de l'EES l'ont alors quittée pour créer l'Association des metteurs en scène/réalisateurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant (ESD), qui représente les metteurs en scène qui endossent également le rôle de producteurs pour leurs propres projets cinématographiques.

### ***L'essor du petit entrepreneuriat culturel depuis la crise économique***

Outre les défis liés au travail indépendant, un deuxième sujet de débat au sein des syndicats est celui de l'essor du petit entrepreneuriat culturel depuis la crise économique. Au cours des années 2010, le manque de ressources pour mener à terme leurs projets et la réduction de leurs revenus ont incité plusieurs artistes à se tourner vers un micro-entrepreneuriat artistique atypique, sous la

forme de sociétés culturelles à caractère non lucratif (AMKE). Entre 2012 et 2024, on a assisté à une hausse des AMKE créatives et artistiques, avec la création de 583 nouvelles sociétés<sup>6</sup>. Ce type d'entrepreneuriat, très courant dans le spectacle vivant, notamment parmi les comédien-nes, les danseurs et danseuses et les professionnel-les créatifs qui travaillent en coulisses, n'a toutefois pas que des motivations artistiques. C'est souvent un entrepreneuriat « par nécessité » (Hennekam, Bennett, 2016), apparu sous la pression économique. D'une part, la création d'une AMKE permet aux artistes de réaliser des « projets artistiques » à leurs propres conditions. D'autre part, elle reflète la tendance à l'externalisation des coûts de la production culturelle. Elle permet ainsi aux artistes d'éviter la fiscalité liée au travail indépendant et constitue le seul moyen pour eux et elles de recevoir des subventions du ministère de la Culture. Pour pouvoir en bénéficier par l'intermédiaire de leur AMKE, les artistes endossent le rôle d'employeur, aussi bien pour les autres contributeurs et contributrices que pour eux et elles-mêmes. En effet, pour être rémunéré-es, ils et elles doivent être embauché-es par leur AMKE. Ils et elles se situent alors dans une zone grise, assumant le double rôle d'employeur et de travailleur ou travailleuse.

La plupart des artistes ayant créé une AMKE ne s'identifient pas comme entrepreneur-es, étant donné que cette forme juridique ne permet pas la rentabilité. Toutefois, leur double statut de travailleur ou travailleuse et d'employeur crée des tensions au sein des syndicats lors de l'élaboration des revendications syndicales ou dans les négociations collectives. Comme le souligne la présidente du Syndicat des professionnels

6. <https://bit.ly/4mX1cD6>.

créatifs des coulisses du spectacle vivant (KATS), « nous nous sommes souvent retrouvés dans une impasse en raison de nos statuts multiples ou conflictuels ». Le régime des AMKE constitue un point de rupture au sein des organisations syndicales, surtout aux moments de grève, comme nous l'explique la présidente du Syndicat des conteurs professionnels (SEPAFI). En effet, tandis que certains membres adoptent davantage « les caractéristiques d'un employeur que d'un collègue de travail », d'autres considèrent que c'est leur « obligation morale de soutenir une grève ». De son côté, le représentant du Syndicat des comédiens (SEI) a évoqué des dilemmes d'ordre moral survenus dans le cadre des négociations pour la conclusion d'une CCT, en raison de la résistance d'une partie de comédien·nes-propriétaires d'une AMKE qui sont également membres de la quasi-association patronale EMKETHI. Selon lui, un acteur ou une actrice qui possède une AMKE ne devrait pas « exploiter ses collègues », car cela le place du côté des employeurs plutôt que des salarié·es<sup>7</sup>. Malheureusement, comme le fait remarquer un comédien, ancien membre du SEI, certaines AMKE « sont heureuses qu'il n'y ait pas de convention collective depuis tout ce temps, parce que comme ça, ils rémunèrent les comédiens à leur guise ».

### Renouveau syndical et re-réglementation des conditions de travail

Les syndicats du spectacle et de l'audiovisuel ont dû surmonter non seulement les défis propres aux syndicats des secteurs culturels et créatifs, mais aussi les difficultés engendrées par le démantèlement du cadre

législatif des relations collectives de travail à la suite des mesures d'austérité prises en 2010. Comme dans d'autres secteurs, la crise a révélé les faiblesses du mouvement syndical grec traditionnel, face à la remise en question des formes et structures de revendication traditionnelles (Karakioulafis, 2015).

### Un regain d'activité syndicale depuis la pandémie de Covid-19

Si la crise sanitaire n'a fait qu'aggraver les conditions de travail, elle a paradoxalement ouvert la voie à un renouveau syndical, non seulement en incitant les professionnel·les du spectacle et de l'audiovisuel à se mobiliser plus activement au sein de leurs syndicats (Karakioulafis, 2021), mais aussi en donnant lieu à la création de nouvelles organisations syndicales. Sept syndicats de premier niveau d'envergure nationale ont ainsi été créés et ont adhéré à la fédération POTHA entre 2021 et 2023. La pandémie de Covid-19, comme le note un représentant du Syndicat des musiciens (PMS), a été une expérience sans précédent qui a permis à beaucoup de réaliser que les résultats de l'action collective sont supérieurs à ceux obtenus individuellement. D'autres représentant·es estiment que le renforcement des syndicats pendant la pandémie est dû à la prise de conscience des salarié·es de leur précarité d'emploi et à leur disponibilité en temps. Toutefois, ils et elles constatent aussi des motivations utilitaristes de rapprochement aux syndicats pendant la crise sanitaire, principalement dans le but d'obtenir des indemnités. Ce type de motivations a été confirmé par le retrait des travailleurs et travailleuses de leur syndicat après la fin de la pandémie de Covid-19.

7. Notons que les trois représentant·es syndicaux que nous avons rencontré·es ont eux-mêmes une AMKE.

Les mobilisations pendant la pandémie de Covid-19, ainsi que le rapprochement avec les syndicats, ont également servi de levier pour mobiliser non seulement les professionnel·les, mais aussi les étudiant·es des écoles d'art, contre l'adoption du décret présidentiel 85/2022 visant à réglementer les critères d'embauche dans la fonction publique. Ce décret, publié en décembre 2022, dévalorise les diplômés des écoles d'art en les ramenant au niveau du baccalauréat, alors que la création d'une académie supérieure d'arts du spectacle fait partie des revendications de longue date des syndicats. Cette initiative législative a renforcé le sentiment d'injustice et d'invisibilité que les travailleurs et travailleuses de ces secteurs ressentaient déjà pendant la pandémie de Covid-19, et les a rapprochés des syndicats. Les trois mois de mobilisations, marqués par l'occupation de lieux de travail et d'écoles d'art, ont été suivis d'un recours en constitutionnalité du décret devant le Conseil d'État. Selon les représentant·es syndicaux, la mobilisation a progressivement diminué après cette période, en raison d'une déception généralisée et d'une fatigue du mouvement après une période d'activité intense. Cependant, cet événement marque un tournant important, surtout pour les syndicats d'artistes, qui ont vu le nombre d'étudiant·es adhérant à leurs syndicats augmenter de manière significative. Au-delà de faire preuve d'une attitude pro-syndicale, les étudiant·es se sont mobilisé·es en grand nombre, jouant un rôle de premier plan dans les manifestations, occupations et réunions syndicales.

### ***L'élaboration de chartes sur les conditions de travail et les rémunérations***

Malgré les difficultés rencontrées dans le domaine des négociations collectives,

les syndicats cherchent à établir des règles concernant les conditions de travail et à garantir des standards minimaux de travail décent. Pour ce faire, ils ont recours à des méthodes alternatives, comme l'auto-régulation (par le biais de cadres/chartes de régulation des conditions de travail et de fixation des salaires/tarifs minimums pour les professionnels) ou des accords informels (*gentlemen agreements*) avec les employeurs. À titre d'exemple, en l'absence de CCT dans le secteur de la danse, le Syndicat des danseurs SECHOHO a élaboré un « Cadre des conditions de travail » qui servira de référence à d'éventuelles futures CCT. Bien qu'il n'ait pas de force réglementaire, ce cadre repose sur une logique d'« autorégulation » et encourage les danseurs à l'utiliser dans leurs négociations individuelles avec les employeurs. Outre la détermination des salaires minimaux, il comprend des dispositions pour lutter contre les comportements abusifs au travail. Le Syndicat des doubleurs (ENEM) a, de son côté, établi un « *gentlemen's agreement* » avec les studios de doublage et les plateformes telles que Netflix après neuf mois de cessation collective du travail. Il s'agit d'une sorte de grille tarifaire pour les prestations de doublage, qui est respectée par les studios ; en effet, ces derniers savent que les doubleurs et doubleuses refuseront de travailler pour eux s'ils ne s'y tiennent pas, selon le représentant de leur syndicat (ENEM).

### **Conclusion**

L'examen des relations professionnelles dans les secteurs du spectacle et de l'audiovisuel met en évidence, d'une part, les défis de régulation collective des relations de travail qui y prévalent et, d'autre part, les spécificités liées au contexte national, qu'elles soient historiquement ancrées ou

résultent des mesures d'austérité prises à la suite de la crise financière. Malgré le paysage syndical fortement fragmenté et les défis soulevés par l'essor du travail indépendant et du micro-entrepreneuriat culturel, les syndicats démontrent, dans les années qui suivent la pandémie de Covid-19, une forte dynamique et des signes de renouveau. La restauration des

conventions collectives de travail à l'issue des années de *memoranda* se heurte toutefois encore à de nombreux obstacles. Les tentatives des syndicats d'établir des normes minimales de travail décent, souvent de manière informelle (par l'auto-régulation ou des accords entre parties), sont certes encourageantes, mais restent juridiquement non contraignantes.

## Sources :

- Eurofound (2021), *Representativeness of the European Social Partner Organisations: Audiovisual Sector*, Dublin, <https://data.europa.eu/doi/10.2806/599001>.
- Galián C., Licata M., Stern-Plaza M. (2021), *Social Protection in the Cultural and Creative Sector: Country Practices and Innovations*, ILO, <https://doi.org/10.54394/lrsh6358>.
- Greer I., Samaluk B., Umney C. (2018), « Better strategies for herding cats? Forms of solidarity among freelance musicians in London, Paris, and Ljubljana », in Doellgast V., Lillie N., Pulignano V. (eds.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford, Oxford University Press, p. 166-187, <https://doi.org/10.1093/oso/9780198791843.003.0008>.
- Hauben H., Born-Sirkel K., Lhernould J.-P., Dupate K., De Carvalho L. (2024), *Employment Characteristics and Undeclared Work in the Cultural and Creative Sectors*. European Labour Authority, September, <https://bit.ly/3HuuatL>.
- Hennekam S., Bennett D. (2016), « Involuntary career transition and identity within the artist population », *Personnel Review*, vol. 45, n° 6, p. 1114-1131, <https://doi.org/10.1108/pr-01-2015-0020>.
- ILO (2023), *The Future of Work in the Arts and Entertainment Sector*, Report for the Technical Meeting on the Future of Work in the Arts and Entertainment sector, February 13-17, <http://bit.ly/4m1aI6D>.
- INE-ΓΣΕΕ (2024), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, <https://bit.ly/3FKHR7L>.
- Jansen G., Sluiter R. (2019), « The matter of representation: Precarious self-employment and interest organizations », in Conen W., Schippers J (eds.), *Self-Employment as Precarious Work. A European Perspective*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 216-237, <https://doi.org/10.4337/9781788115032.00020>.
- Karakioulafis C. (2015), « Les plans d'austérité imposés à la Grèce : impact sur les droits sociaux et syndicaux et réactions syndicales », *Interventions économiques*, n° 52, <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2426>.
- Karakioulafis C. (2021), « Grèce : pandémie de Covid-19 et mobilisation syndicale des professionnels du spectacle : l'initiative Support Art Workers », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 175, septembre, p. 16-27, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C175-2.pdf>.
- Karamessini M. (2010), « Grèce : crise de la dette publique et “thérapie de choc” », n° spécial, « L'État social à l'épreuve de l'austérité », *Chronique internationale*

de l'IRES, n° 127, novembre, p. 122-136,  
<https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/c127-8.pdf>.

- Pérez de Guzmán Padrón S., Iglesias M., Pais I. (eds.) (2023), *Contingent Workers' Voice in Southern Europe: Collective Experiences of Protection and Representation*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Staunton B. (2020), « Herding cats or fighting like lions ? Artists and trade union organising », *HesaMag*, n° 21, p. 43-46, <https://bit.ly/4mXw8TQ>.
- Strauß A., Fleischmann A. (2020), « Reconceptualising solidarity in the social factory: Cultural work between economic needs and political desires », *Work, Employment and Society*, vol. 34, n° 1, p. 109-125, <https://doi.org/10.1177/0950017019866649>.
- Umney C. (2016), « The labour market for jazz musicians in Paris and London: Formal regulation and informal norms », *Human Relations*, vol. 69, n° 3, p. 711-729, <https://doi.org/10.1177/0018726715596803>.
- Vandenbussche I. (2005), *The Collective Negotiation and its Actors in the Culture & Media Sector*, Project n° VC/2003/0451, Université catholique de Louvain, March, <https://bit.ly/4dPb25G>.