

## *Logique d'entreprise ou logique professionnelle ? Pratiques syndicales des ouvriers du cinéma\**

Bertrand Nicolas

Les chercheurs, historiens, sociologues, ou économistes, qui se sont penchés sur le fonctionnement des marchés du travail dans le cinéma ont tous été fascinés par l'organisation professionnelle des techniciens, identifiée au système malthusien des cartes professionnelles institué par la loi du 26 octobre 1940 : outil complexe d'organisation corporative, à la fois instrument de contrôle des qualifications et des flux. Les conséquences de cette fascination sont doubles : d'une part, il est devenu pratiquement impossible de ne pas faire référence aux systèmes corporatistes comme forme d'organisation des marchés du travail. D'autre part, et surtout, l'organisation des autres métiers reste aujourd'hui un terrain peu exploré. Cela est le cas des ouvriers de production. Liés directement à cette branche, ils travaillent également sur un mode intermittent, comme les artistes et les techniciens, depuis plusieurs décennies. L'histoire du syndicalisme ouvrier au cinéma illustre comment la désintégration des structures de production ne s'est pas nécessairement accompagnée d'une transformation parallèle des logiques d'organisation, d'une logique d'entreprise à une logique professionnelle. Si les formes corporatives, à l'image de l'organisation des techniciens, sont considérées comme un mode efficace d'organisation dans le contexte de métiers techniques

---

\* Cette contribution est issue de recherches menées au Centre de Recherche en Gestion de l'École polytechnique, dans le cadre d'une thèse soutenue en mai 1996 sous le titre : *Structures d'organisation et paradigmes sectoriels : le cas des studios de cinéma en France et au Royaume-Uni (1895-1995)*.

reposant sur des savoirs professionnels<sup>1</sup>, l'organisation des ouvriers est singulière.

Le terme de corporatisme recouvre deux réalités distinctes. Il peut évoquer l'organisation d'un marché fermé du travail, en l'occurrence les métiers techniques organisés par la Carte d'Identité Professionnelle (C.I.P.). L'organisation de la C.I.P. relève d'un système autonome contractuel, que l'on nommera ici corporatisme « pur », recouvrant des modalités de formation, de contrôle et de certification des qualifications, ainsi que la gestion des flux sur le marché du travail. L'analyse des professions s'applique alors aux techniciens. Ou bien, le terme de corporatisme évoque des pratiques patronales érigeant des structures syndicales propres, développant un argumentaire professionnel tant à l'extérieur, auprès des pouvoirs publics, qu'en son sein, auprès des personnels<sup>2</sup>. Le corporatisme des dirigeants du cinéma s'apparenterait plutôt, lorsqu'il s'exprime, à un corporatisme d'entreprise étendu à la branche. Ces deux acceptions se rejoignent à différentes époques pour le cinéma, notamment avant 1936, comme nous le verrons plus loin. Cependant, elles restreignent très largement le champ d'analyse du secteur.

Le terme de syndicalisme est tout autant ambigu. Depuis les années soixante-dix, plusieurs travaux de sociologie ont permis de mieux cerner ces organisations. Ces recherches contredisent les approches qui opposent strictement le syndicalisme de classe, solidaire de l'ensemble de la classe ouvrière, et le syndicalisme professionnel, centré autour de la « communauté professionnelle », dont le modèle limite est le corporatisme de métier<sup>3</sup>. Dans ce texte, les termes de syndicalisme et de corporatisme ne seront donc pas opposés mais exposés en parallèle. Nous parlerons de syndicalisme lorsque les organisations concernées affichent clairement des

1. C. Paradeise, « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du Travail*, n° 1/1987, p.44 ; G. Akerlof, « The market for "lemons" : quality uncertainty and market mechanisms », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, 1970, pp. 488-500.

2. Pour une typologie des systèmes corporatistes : D. Segrestin, *Le Phénomène Corporatiste*, Paris, Fayard, 1985, chapitre II.

3. D. Segrestin, « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe », *Sociologie du travail*, n° 2/1975, pp. 162-173.

revendications de classe, c'est-à-dire le refus de se plier à la logique patronale.

Cette contribution offre un point de vue sur les pratiques syndicales dans l'industrie cinématographique, et plus particulièrement sur le syndicalisme ouvrier représenté par le Syndicat Général des Travailleurs de l'Industrie du Film (S.G.T.I.F.). Ce syndicat a longtemps eu une représentativité syndicale écrasante ; son étude a donc d'autant plus d'importance que, comme l'affirmait un ancien dirigeant du syndicat (entretien, juin 1993), les problèmes du secteur se résolvent « par le haut », et essentiellement au niveau national : conventions collectives, commissions du CNC. L'analyse proposée se situe au croisement de plusieurs problématiques. Dans une première partie, l'émergence du S.G.T.I.F. est comparée à l'apparition des syndicats homologues aux États-Unis et aux pratiques des techniciens. Cette démarche permettra de souligner les caractéristiques du syndicalisme ouvrier au cinéma en France. La seconde partie traite des difficultés que le S.G.T.I.F. a éprouvées pour se penser en dehors de l'entreprise, sur un marché du travail intermittent, à partir de 1950. On retrouvera alors un problème général du syndicalisme, à savoir une désyndicalisation liée à la mobilité intersectorielle accrue des personnes et au développement du travail intermittent et des réseaux. À travers cette question se pose plus généralement celle des modes de régulation du syndicalisme, et des capacités des acteurs institutionnels à s'adapter.

La seconde partie s'appuie sur une étude systématique des comptes rendus de séance de la Commission Exécutive du S.G.T.I.F. (C.E.) de 1945 à 1975 – Conseil Syndical avant mars 1946. Ces comptes rendus constituent une source pertinente pour l'analyse des pratiques syndicales au sens de D. Segrestin, c'est-à-dire « les dimensions du mouvement ouvrier qui peuvent s'appréhender en dehors de tout contenu événementiel et indépendamment de tout discours idéologique : rapports à la base, structures, politiques revendicatives, modes et niveaux de relations paritaires, etc. »<sup>4</sup>. Ce travail a été complété par des entretiens auprès de syndicalistes.

4. D. Segrestin, *ibid.*, p. 161.

## Le difficile accouchement du syndicalisme

### Facteurs économiques et culturels de l'émergence du syndicalisme ouvrier

Le S.G.T.I.F., créé en 1934, réunit les travailleurs des industries techniques du cinéma : studios, laboratoires, constructeurs, et fabricants de pellicule au sein de la Confédération Générale du Travail. Son apparition peut sembler bien tardive pour une industrie qui a alors quarante ans et dont le développement a été très rapide en France. Après une expansion spectaculaire jusqu'à 1914 sous l'impulsion de Pathé, le cinéma français se remet difficilement de la perte des marchés au profit des producteurs américains. L'expansion reprend à l'apparition du parlant : A. Sauvy estime à 71 % l'augmentation de l'indice annuel de production industrielle pour l'industrie cinématographique entre 1930 et 1934, loin devant les autres secteurs de l'économie<sup>5</sup>. La création du syndicat des travailleurs du film en 1934 doit toutefois beaucoup à cette forte croissance. Cependant l'activité reste modeste : les industries techniques emploient au total 7 800 personnes en 1935<sup>6</sup>.

Avant les années trente, l'instabilité de l'industrie cinématographique nuit sans doute à l'émergence d'un syndicalisme ouvrier. Dès 1907, R. Binet et G. Hauser notent dans leur analyse du secteur la forte mortalité des entreprises cinématographiques<sup>7</sup>. Ce phénomène caractérise de façon assez générale les industries nouvelles, mais, dans le cas du cinéma, le constat reste vrai sur une longue période. La stabilisation de l'industrie est encore au centre des débats corporatifs trente ans plus tard, influencés par la liquidation des grands groupes. Les industries techniques, pour lesquelles les barrières à l'entrée sont importantes en termes de capitaux<sup>8</sup>, offrent un profil plus stable et plus

monopolistique que les autres branches d'activité. Cependant, si l'on prend le cas des studios de prise de vues en 1934, seul Eclair-Épinay affiche vraiment une stabilité de l'entreprise sur le long terme. Les studios de Saint-Maurice sont loués par G.F.F.A. à Paramount qui les a équipés en parlant (1930). Les studios de Billancourt (Paris-Studios-Cinéma) ont été repris à Ciné-France-Film (Westi-Consortium) par P. Braunberger et R. Richché au début du parlant avant que ceux-ci se séparent en 1932. Cette instabilité des structures joue à l'évidence contre l'apparition des syndicats.

La comparaison avec l'histoire de la syndicalisation de Hollywood, décrite par M. Ross<sup>9</sup>, permet de mettre en valeur la spécificité française. Lorsque les premiers producteurs s'installent sur les hauteurs de Los Angeles vers 1907, la région est un lieu où l'on pratique l'*open-shop*<sup>10</sup>. Dès 1916, l'American Federation of Labor a l'idée d'utiliser les studios, première industrie de Los Angeles en taille, comme cheval de Troie pour syndiquer Los Angeles, « la citadelle de l'*open shop* en Amérique<sup>11</sup> ». Le contexte politique est donc particulièrement différent du cas français, où, pendant longtemps, le cinéma n'est pas un enjeu majeur pour les syndicats. Le contexte économique est lui aussi différent : les majors américaines sont des structures aux capitaux très importants, intégrant toutes les activités de la filière, cartellisées au sein du M.P.P.D.A. (Motion Picture Producers and Distributors of America). Le cinéma emploie 350 000 personnes à la fin des années vingt contre 20 000 en France<sup>12</sup>. Deux éléments économiques ont donc joué contre l'émergence du syndicalisme dans le cinéma français avant 1934 : l'instabilité relative des entreprises et leur faible poids dans l'économie française, même localement, puisque le cinéma s'est implanté presque exclusivement dans la région parisienne fortement industrielle.

D'autres facteurs, plus culturels ceux-ci, sont également à considérer. Car, si les producteurs américains ont été attirés

5. A. Sauvy, *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, Paris, Economica, vol III, p. 318.

6. Rapport de M. de Cernoy sur l'Industrie Cinématographique. *Journal Officiel*, 18 août 1936, p. 640.

7. R. Binet et G. Hauser, *Les sociétés cinématographiques. Études financières*, Paris, Éditions de la France Économique et Financière, 1908.

8. Le capital investi dans les entreprises de la branche est de 390 millions de francs en 1935 (Rapport de Cernoy, *op cit.*).

9. M. Ross, *Stars & Stripes : Unionization of Hollywood*, thèse d'économie politique, New York, Morningside Heights, Columbia University Press, 1941.

10. L'*open-shop* ou marché ouvert est opposé au *closed-shop* ou marché fermé, encadré par des accords entre direction et syndicats d'employés (*trade-unions* ou *guilds* selon les catégories).

11. Ross, *op cit.*, p. 5.

12. G.-M. Coissac, *Les coulisses du cinéma*, Paris, Les éditions pittoresques, 1929, p. 215.

par l'*open-shop*, et par les bas salaires de Los Angeles, de 25 à 50 % inférieurs aux salaires pratiqués à New York<sup>13</sup>, la pratique du *closed-shop* est bien plus courante dans les régions industrielles des États-Unis en 1914. Les milieux économiques traditionnels, habitués à cette situation, ne soutiendront guère le blocage des producteurs face à l'émergence des syndicats. En revanche, le terme même de syndicat semble poser problème en France. En 1911, le *Courrier Cinématographique* se fait le porte-parole des débats sur le groupement des intérêts des employés. Évoquant la « nécessité d'un groupement d'opérateurs sérieux, honnêtes et capables », J. Mariani écrit : « Le nom de Syndicat fait fortement hésiter certains à se grouper sous sa bannière, les autres à s'adresser à ce groupement<sup>14</sup> ». Il ajoute surtout qu'il faudra « proscrire absolument le nom de Syndicat, aussi dangereux à porter à notre époque que les titres de noblesse en 1789. » Le syndicat des opérateurs (de projection) s'est éteint quelques mois plus tôt. C. Le Fraper, rédacteur en chef du *Courrier*, acquiesce : « Quant au qualificatif de syndicat, il est en effet impopulaire et difficile à porter. Nous ne voulons pas en analyser les raisons ici mais, cependant, le fait est là. Suspect pour les uns, dangereux pour les autres, il faut le remplacer par un qualificatif plus aimable, anodin, et appeler ce groupement idéal : "l'Amicale des Opérateurs et Cinématographistes"<sup>15</sup> ». On retrouve des attitudes patronales similaires de défiance envers les syndicats dans d'autres industries à cette époque<sup>16</sup>. Chez les employés, on peut s'interroger sur le contrecoup de la crise de 1906-1907 ainsi que sur la base élitiste du syndicalisme originel français (corps de métiers), fortement révolutionnaire jusqu'à 1914. Les deux interlocuteurs s'accordent en tout cas sur l'existence d'un problème qu'ils relient au fonctionnement syndical et à la contrainte des cotisations.

13. Roas, *op cit*, p. 7.

14. *Le Courrier Cinématographique* n° 4, 4 août 1911, p. 5 (souligné par l'auteur).

15. *Le Courrier Cinématographique* n° 5, 11 août 1911, p. 5.

16. Par exemple, les grèves chez Renault en 1912 et 1913 : P. Fridenson, *Histoire des usines Renault*, Paris, Seuil, 1972, p. 74.

### Le corporatisme français au cinéma

Les regroupements qui se font avant les années trente en France créent un lien de circonstance entre un corporatisme patronal et un corporatisme professionnel qui émergent. La revendication d'une organisation autonome et le rejet de l'intervention publique sont constitutifs du corporatisme patronal en France. Ils sont associés de façon rhétorique, dans le cas du cinéma, à la liberté de création, pendant artistique de la liberté d'entreprise. Ces thèmes se greffent sur des pratiques paternalistes visant à développer les œuvres sociales (Mutuelle du Cinéma, Maison de retraite d'Orly, logements pour les employés, construction de Notre-Dame du Cinéma à Joinville-le-Pont, etc.), gages de paix sociale. Cette rhétorique corporative sert, sur le plan interne, à canaliser les attentes des employés. À l'extérieur, elle crée une unité, souvent artificielle<sup>17</sup>, à la fois utile à la reconnaissance de son importance économique, politique et culturelle par les pouvoirs publics, et elle justifie des revendications diverses : détaxation, retrait de la tutelle de l'État, gestion autonome des règles. La longue négociation de la loi des 40 heures auprès du ministère du Travail est symptomatique de cet état : les producteurs font pression avec le soutien des techniciens pour son assouplissement (2 000 heures annuelles).

Du côté des employés, il existe deux syndicats au cours des années vingt, celui des opérateurs électriciens cinégraphistes (projectionnistes), et celui des opérateurs de prise de vues<sup>18</sup>. Le syndicat des Projectionnistes publie régulièrement ses tarifs syndicaux d'embauchage. Il organise un bureau de placement à la Bourse du Travail, mais il ne détient aucun monopole sur la main-d'œuvre et aucune convention collective ne lie les exploitants. Dans les branches de la production, de la distribution ou des industries techniques, les groupements sont divers mais ne touchent dans un premier temps que les techniciens, alors nommés « artisans ». Ils créent des associations techniques, mais aussi

17. Voir les oppositions entre branches et entre chambres syndicales rivales dans les auditions du Groupe Interparlementaire de Défense du Cinématographe, 16 décembre 1936-7 mai 1937, *Où va le cinéma français*, J.-M. Renaitour (enquête de), Paris, Éd. Baudinière, 1938.

18. G.-M. Coissac, *Histoire du cinématographe*, Paris, Éd. du Cinéopse, 1925, p. 444.

des groupes de défense de l'emploi français. Les artistes et auteurs - Union des Artistes, Société des Gens de Lettres, Fédération de Musiciens, ... - ont quant à eux pour principal cheval de bataille l'élaboration des conventions sur les droits d'auteurs, puis le respect de la Convention de Berne étendue au cinéma.

Réunis au sein de la Fédération Nationale des Artisans du Film, présidée par A. Berthomieu, les techniciens (essentiellement metteurs en scène et opérateurs de prise de vues) ont un discours professionnel qui se marie parfaitement avec les options patronales. Leurs attaques contre l'emploi des étrangers dans la profession ne gênent guère ceux qui utilisent la fibre nationale comme moyen de mobilisation. Ils forment ensemble la « ligne Maginot du cinéma français »<sup>19</sup>. L'attachement à la communauté professionnelle<sup>20</sup> caractérise le corporatisme de la Fédération, dont l'implantation à l'École de Vaugirard représente une des facettes. Les artisans conservent d'ailleurs cette situation géographique longtemps après avoir intégré la Fédération du Spectacle CGT. Il est naturel d'observer cette coexistence entre les discours corporatifs du patronat et ceux des artisans. Le statut d'intermittent fait des artisans des petits patrons. Sans aller jusqu'à y voir une « connotation de la terre et des racines du travail et de l'effort »<sup>21</sup>, nous concédons volontiers que le qualificatif d'artisan n'est pas anodin, tout comme celui de technicien qui lui est substitué en novembre 1937. Il faut cependant se méfier d'une approche réductrice des pratiques des techniciens : leur corporatisme n'élimine pas intégralement les conflits sociaux avec les patrons, mais épouse alors certaines de leurs revendications à dessein. Il s'agit, pour les artisans, de construire des relations particulières afin que leur soit reconnu un statut professionnel, incluant des responsabilités dans la gestion des qualifications. Les artisans développent alors une rhétorique professionnelle, « rhétorique de la Vérité »<sup>22</sup>, visant moins les pouvoirs publics que les clients

19. J. Cleynen, *La politique du cinéma français : stratégies et réalisations (1929-1935)*, Paris, Thèse de l'EHESS, 1983.

20. J. Rannou, *Les métiers de l'image et du son*, tome 2, Groupe interministériel pour les formations aux métiers de l'image et du son, 1992, p. 25.

21. Cleynen, *op. cit.*, p. 462.

de ces professions, à savoir les producteurs. L'existence du corporatisme patronal est un atout majeur dans cette perspective, que mettent à profit les techniciens. Dans ce processus, les revendications strictement syndicales sont rejetées au second plan.

#### *Les premières années du syndicalisme ouvrier en France*

En France, les ouvriers de production (menuisiers, peintres, machinistes, ...) sont les grands absents des regroupements professionnels jusqu'au milieu des années trente. À Hollywood, par contraste, les syndicats de techniciens et d'ouvriers se créent très tôt. L'Alliance<sup>23</sup>, affilié à l'American Federation of Labor, réussit la syndicalisation des théâtres cinématographiques en 1912. Il utilise la menace de la grève des salles à plusieurs reprises, avec plus ou moins de succès, pour tenter de s'imposer dans les studios. Plusieurs syndicats locaux catégoriels se constituent par ailleurs, dont le nom est souvent teinté de corporatisme (compagnonnage) : International Brotherhood of Painters, Decorators and Paperhangers, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, etc. Il convient pourtant de parler ici de syndicats de métiers pour ne pas commettre une erreur d'interprétation. Après des années de combats « fratricides », une union syndicale se dessine qui permet la signature du Studio Basic Agreement avec le M.P.P.D.A. en novembre 1926. Cet accord fonctionne sur un modèle simple d'arbitrage des conflits sociaux par une commission mixte, l'International Committee. Prévoyant par ailleurs des négociations salariales annuelles, cet accord n'impose pas le *closed-shop* aux producteurs et satisfait les parties durant plusieurs années : les producteurs obtiennent une main d'œuvre peu risquée - les mécanismes de concertation sont supposés limiter les risques de grève - et les syndicats une reconnaissance institutionnelle. Rares sont les cas de sortie d'un syndicat de cet accord. M. Ross ne relève que deux grèves entre 1926 et 1933, qui sont le fait de syndicats extérieurs à l'accord.

22. C. Paradelac, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n° 1/1985, pp. 17-31 ; D. Segrestin, *Le Phénomène corporatiste*, *op. cit.*, p. 11.

23. *International Alliance of Theatrical Stage Employees*.

Nous avons donné plusieurs raisons qui ont retardé l'apparition d'un syndicat ouvrier en France. La croissance du début des années trente favorise en revanche la création d'un syndicat. À cela il faut ajouter l'éclatement du secteur productif, à partir de 1932 : la liquidation des grands groupes - J. Haik, Braunberger et Richebé, G.F.F.A., Pathé-Cinéma - sépare les ouvriers, maintenus comme personnel permanent dans les industries techniques, des techniciens, qui deviennent intermittents. Enfin, il faut observer que la croissance chaotique de l'industrie s'est faite parfois au détriment des conditions de travail. La commission chargée d'étudier l'industrie en 1934<sup>24</sup> relève dans l'organe officiel de la Fédération du Spectacle de février-mars 1934 :

*Le travail dans les studios est des plus pénibles pour tous. Il est quelquefois de dix, de douze et seize heures par jour. Les machinistes, peintres et électriciens travaillent le plus souvent la nuit. Les studios sont mal ventilés. La chaleur qui se dégage pendant les prises de vues est intolérable pour les hommes qui commandent les lampes près des passerelles. Ils sont brusquement soumis à de violents courants d'air provoqués par les ventilateurs qui aspirent l'air vicié. Les peintres des studios travaillent généralement au pistolet. On ne leur donne jamais d'antidote. Les hommes meurent au bout de quelques années d'un mal incompréhensible. Les machinistes travaillent constamment dans la poussière des décors [...] Dans les usines, les développeurs travaillent dans une chambre noire le plus souvent douze heures par jour, dimanche et jour de fête. Ils sont exposés à la tuberculose à bref délai. Les tireuses travaillent par vingt ou trente dans des salles mal aérées, éclairées à la lumière rouge.*

M. Petsche ajoute que « bien souvent, ces travailleurs du cinéma éprouvent les difficultés les plus grandes à être payés ». Ces descriptions sont confirmées par d'autres sources écrites, antérieures ou postérieures, et par des entretiens personnels. Il n'est pas rare que les ouvriers de studio restent plusieurs jours de suite sur le lieu de travail en dormant sur place (entretien, mai 1993). Le mot d'ordre de l'époque est le « rendement », l'indice de productivité étant le

24. Rapport à la Commission des Finances (rapporteur : M. Petsche), 28 juin 1935, pp. 7-8.

nombre de semaines par tournage. L'objectif déclaré de certaines sociétés est de descendre à 5 voire 3 semaines. La création du syndicat se déroule donc dans un contexte très favorable pour la base, mais aussi pour les entreprises (studios, laboratoires) qui n'adhèrent plus nécessairement aux objectifs des producteurs. Le parallèle est grand entre le S.G.T.I.F., créé au sein de la Fédération des industries chimiques C.G.T., et la Chambre Syndicale des Industries Techniques du Cinéma, qui se rattache aux industries chimiques de la Confédération Nationale de la Production Française.

Les événements de 1936 servent de révélateur des pratiques du S.G.T.I.F.. Le syndicat de R. Jarville a pour lui de nombreux avantages : il fait partie de la C.G.T., qui négocie les conventions collectives de la plupart des grandes industries et affiche plus de 3 millions d'adhérents fin juin<sup>25</sup>. Sa création en 1934 à la Fédération des industries chimiques l'inscrit dans une logique de lutte de classe, et le rapproche de secteurs traditionnels qui sont les premiers à conclure des conventions. Autre avantage : l'ensemble des entreprises des industries techniques est rassemblé dans une seule chambre syndicale. Par ailleurs le blocage de ces sociétés aurait pour conséquence l'arrêt presque complet des autres branches ; leur caractère critique est mis en évidence par le règlement très rapide des conflits, notamment dans les studios lors des grèves sur tournage. Lorsque début juin le mouvement entamé dans la métallurgie s'étend aux autres secteurs, les conflits atteignent très vite l'industrie cinématographique :

*Le vaste mouvement de grève qui s'est déclenché mardi après-midi (2 juin) à l'usine L. Maurice, à Gennevilliers, s'est rapidement étendu à toutes les entreprises de films, laboratoires, et studios de la région parisienne, où les ouvriers et ouvrières occupent le lieu de travail [...] Les travailleurs ont déjà arraché la reconnaissance des droits syndicaux et des délégations ouvrières à la sécurité et à l'hygiène, ainsi que toutes les revendications sur les heures de travail<sup>26</sup>.*

25. *L'Humanité*, 26 juin 1936 : 3 260 000 adhérents.

26. *L'Humanité*, 7 juin 1936. La grève à Éclair a eu lieu pour raison principale les salaires d'embauche pratiqués par l'A.C.E. (producteur), inférieurs aux salaires habituels. La grève aux studios de Joinville dure deux heures le 2 juin (*L'Humanité* du 3 juin).

Ces négociations précèdent les accords entre la C.G.T. et la C.N.P.F. (7 juin) – augmentations salariales de 7 à 15 %, reconnaissance du droit syndical et des délégués d'ateliers –, les accords de Maignon (16 juin) et le vote de la loi des 40 heures (18 juin). Elles ne permettront donc pas d'éviter des grèves d'ampleur comparable à la mi-juin. Cependant il convient de noter leur brièveté, et celle aussi spectaculaire des négociations entre le S.G.T.I.F. et la Chambre Syndicale des Industries Techniques aboutissant à la convention collective du 23 juin 1936 pour les studios et les usines de tirage. La pression auprès de la direction des studios pour exiger des producteurs des garanties de solvabilité montre que le positionnement du syndicat ouvrier est très large. Les studios adoptent des règles de dépôt de garantie pour les salaires des ouvriers en septembre 1937.

L'exploitation, autre branche très sensible aux arrêts de travail, connaît une situation similaire, mais les conventions sont d'abord locales du fait des caractéristiques des sociétés – dispersion, multiplicité des chambres syndicales – ; la convention nationale est signée le 28 avril 1937. La convention de la distribution est obtenue le 1er octobre 1936. Les conventions collectives de la production – artistes et surtout techniciens – rencontrent bien plus de difficultés. En octobre 1936, la négociation entre les producteurs et la Fédération Berthomieu est bloquée par une requête du S.G.T.I.F. auprès du ministre du Travail, affichant un plus grand nombre d'adhérents dans la branche. Il n'est pas anodin de rapprocher cet événement et l'adhésion de la Fédération des Artisans Français du Film à la Fédération du Spectacle C.G.T. en décembre 1936, même si les contacts des artisans avec cette fédération datent de juillet. L'initiative, doublée de l'intervention personnelle de L. Jouhaux, secrétaire de la C.G.T., pour contraindre les ouvriers à rejoindre la Fédération du Spectacle (concrétisée en janvier 1938), facilite indéniablement la conclusion des accords.

#### *Pratiques syndicales et restructuration des métiers*

##### *L'héritage de 1945*

Au sortir de la Guerre, la C.G.T. possède plus que jamais un quasi monopole syndical. Jusqu'à récemment, elle a détenu la légitimité de représentation des ouvriers et des techniciens vis-à-vis des chambres patronales. En 1945, les

studios héritent des structures de guerre où l'emploi était stable et important. Ils emploient alors 2 000 à 2 500 ouvriers de façon permanente, contre 800 à 1 000 en 1939. Le statut des syndicats est renforcé par l'apparition en 1946 des comités d'entreprise, où les délégations cégétistes s'imposent sans conteste ; les pouvoirs conférés aux comités d'entreprise sont relativement larges, avec comme perspective, pour la C.G.T., d'exercer un droit de regard sur la gestion des sociétés. Les travailleurs demandent l'accès à la comptabilité et aux devis proposés aux producteurs : quels personnels sont comptés dans les frais généraux, lesquels sont facturés directement... L'idée de participer à la vie des entreprises germe alors. Sur ce point précis, les déceptions sont grandes face à la réticence certaine des patrons<sup>27</sup>. Cependant, le S.G.T.I.F. parvient à des résultats tangibles, notamment sur les salaires. Alors qu'en janvier 1945 les salaires pratiqués dans le cinéma sont légèrement inférieurs à ceux pratiqués dans des secteurs proches, comme le bâtiment, les ouvriers obtiennent un alignement, auquel s'ajoute une « prime de technicité » de 10 %. De janvier 1945 à janvier 1946, le salaire des personnels de studio augmente de plus de 50 %.

Des procédures originales d'arbitrage des conflits sont mises en place : les patrons requièrent à l'occasion de différends avec leurs employés l'arbitrage du Conseil Syndical ou de la Commission des conflits, qui a pour rôle de régler les conflits entre syndicats au niveau fédéral ou confédéral. Ainsi, le S.G.T.I.F. est chargé par les employeurs de décider lui-même des sanctions pour des ouvriers d'un studio pris à travailler dans un autre studio pendant leurs congés (Commission Exécutive – C.E. –, 9 juin 1945). La participation active aux comités d'épuration de la profession fait également partie des nombreuses tâches assumées par le syndicat C.G.T.. Ces diverses responsabilités affirment le pouvoir du S.G.T.I.F. et renforcent le climat de coopération caractéristique de la reconstruction, héritage logique du Comité de Libération. Les procédures d'arbitrage instituées par l'intervention publique, qui prolongent les instances du C.O.I.C. de Vichy, bouclent cet édifice de négociation-

27. Entretien avec un ancien délégué, juin 1993. Voir également A. Touraine et M. Wieviorka, « Mouvements ouvriers et nouveaux mouvements sociaux », in « Crise ouvrière et avenir de la classe ouvrière », *Falre*, numéro spécial, novembre 1979, p. 41.

coopération. La reconnaissance par le Syndicat des Travailleurs du rendement trop faible - 10 semaines de tournage par film, en moyenne, en 1945, contre 5 en 1938 - et des effectifs trop importants (C.E., 7 juillet 1945 et 17 mars 1946) fournit une dernière illustration de la volonté de coopération en 1945 et 1946. Pourtant, cette situation est de courte durée.

Entre 1946 et 1947, plus de la moitié des personnels des studios est licenciée, puis réembauchée par contrat sur film. Ces personnels deviennent des travailleurs intermittents. C'est le premier signe d'un changement profond. En décembre 1948, Franstudio (réunion des studios Gaumont et Pathé) décide de se séparer de ses personnels, en conservant le strict nécessaire aux tâches d'entretien. Entre juin et septembre 1950, tous les autres studios parisiens adoptent cette forme d'organisation où ils n'opèrent plus de fonction dans l'embauchage et la maîtrise de main-d'œuvre. Certains ouvriers y voient avant tout une contre-offensive des patrons contre le pouvoir syndical, les délégués faisant souvent les frais de ces réductions d'effectifs. Le syndicat doit alors faire face aux dangers d'une division des travailleurs et d'une segmentation entre une aristocratie ouvrière identifiée aux studios - tournage et construction - et une frange moins bien lotie, celle des autres industries techniques et de l'entretien. De façon symptomatique, les débats du syndicat font l'impasse sur cette seconde question, au moins dans sa dimension explicite. En effet, les ouvriers de studio forment le « centre » de la communauté syndicale : ils servent de « communauté concrète de référence » pour les adhérents du S.G.T.I.F., c'est-à-dire qu'ils permettent l'identification des travailleurs dans l'action collective<sup>28</sup>. Il est alors difficile de ne pas favoriser cette branche par rapport aux autres. Les écarts de statuts et de salaires se creusent par la suite considérablement, même si l'évolution du salaire horaire des ouvriers de studio ne rend pas compte de la précarité du statut intermittent - 7 à 8,50 frs en 1936, 20 à 30 frs en janvier 1945, 40 à 50 frs fin 1945, 20 NF environ en 1970 -. Par conséquent, si le syndicat agit afin de limiter la segmentation des travailleurs, cette stratégie est observée à un niveau plus fin de découpage des catégories, par exemple parmi les ouvriers de production.

28. D. Segrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue Française de Sociologie*, XXI, 1980, p. 174.

La configuration simple de 1945 est bouleversée. Lorsque, à la suite des problèmes rencontrés par la production<sup>29</sup>, les studios débauchent leur personnel, le syndicat doit éviter la multiplication des exigences catégorielles (division), puisqu'il ne fonctionne pas sur un mode corporatiste, organisé par sections professionnelles. Ces tiraillements existaient déjà auparavant. Par exemple, les staffeurs se plaignent en août 1945 de la faiblesse de leur prime d'outillage en comparaison des autres métiers : le syndicat procède alors à une estimation du coût de l'outillage du staffeur pour évaluer la requête, tout en sachant que les autres catégories risquent de protester (C.E., 25 août, 8 et 22 septembre et 20 octobre 1945). Par la suite, le contexte de l'intermittence et du chômage amplifient ces exigences catégorielles. Une autre obligation du syndicat est bien sûr de donner satisfaction aux syndiqués. Comment traiter ce dilemme ? Au-delà de cette interrogation, le syndicat doit repenser ses pratiques et ses structures en dehors de l'entreprise.

#### *Le repositionnement et la stratégie de survie du syndicat*

Il ressort de l'étude des comptes rendus de la Commission Exécutive jusqu'à 1975 que le S.G.T.I.F. développe à partir du tournant des années cinquante des stratégies qui peuvent être résumées ainsi :

- il adopte de nouvelles stratégies d'alliances à l'extérieur ;
- il lutte à tout moment contre la division et la segmentation des travailleurs en adoptant une stratégie volontariste vis-à-vis de sa base ;
- il centralise les conflits et les revendications, et résout les problèmes par le haut en participant aux organismes paritaires institués.

Il est possible d'illustrer la ligne adoptée par le S.G.T.I.F. à travers trois attitudes typiques d'un syndicalisme hérité de

29. *La Technique Cinématographique*, 20 février 1947. La production 1946 est jugée supérieure aux « possibilités d'absorption du marché intérieur » : Plusieurs maisons de production ajournent (individuellement) la réalisation de leur programme 1947, avant que le Syndicat Français des Producteurs décide, le 17 février 1947 de n'introduire aucune demande d'autorisation de tournage, et de centraliser les projets de nouvelles productions, pour établir un « ordre de priorité pour l'avenir » (*La Technique Cinématographique*, 6 mars 1947).

la période précédente : le refus de la Carte Professionnelle, le maintien de l'échelle mobile, et l'organisation et la fermeture du marché du travail grâce à un bureau de placement. En 1950, les producteurs proposent que soit créée une Carte Professionnelle pour les ouvriers. La commission du syndicat déclare alors : « La C.E. est par principe contre cette forme de corporatisme qui comporte de graves dangers pour les travailleurs ; elle pense néanmoins que l'institution de la carte professionnelle peut être souhaitable dans les conditions économiques actuelles. » (C.E., 13 novembre 1950). La mesure est rejetée et, par la suite, elle ne sera plus évoquée dans les C.E. On peut supposer qu'il n'existe ensuite aucune revendication de la sorte émanant de la direction syndicale, ce qui n'exclut pas les débats de la base. Cette attitude est compréhensible : le S.G.T.I.F. a organisé un marché fermé en étant, dans la pratique, syndicat unique. Il représente environ 90 % des effectifs ouvriers. Par ailleurs, les conditions d'application et de reconnaissance de la carte professionnelle sont mal définies par les producteurs, qui la veulent non obligatoire. Le manque d'unité des producteurs, n'appartenant pas tous à une même chambre syndicale, joue également dans ce refus. Le risque de voir se créer un marché du travail à deux vitesses, un nivellement de l'emploi par le bas et du chômage par le haut, ne peut être assumé par le syndicat. De la même façon, il s'oppose aux différences de salaires entre les contrats par les producteurs et les contrats de régie lorsque quelques studios entreprennent d'employer à nouveau de la main d'œuvre de production (1952, 1961, 1968).

Une autre facette de son action est la limitation des mouvements catégoriels : régulièrement, le syndicat met en avant le principe de l'échelle mobile. Par exemple lorsque les menuisiers veulent obtenir une augmentation de leur salaire, il fait en sorte d'élargir la revendication à l'ensemble des catégories, « pour éviter le corporatisme » (C.E., 15 octobre 1965). Maintenir l'échelle mobile relève de la logique syndicale, contre l'éclatement en sous-sections gérant chaque métier, voire, au-delà, en plusieurs syndicats de type corporatif. La création des menuisiers-traceurs - division des menuisiers en deux catégories - en 1966 est le seul écart à cette règle ; la décision est alors vivement critiquée par les autres catégories - menaces de grèves à Boulogne - (C.E., 9 décembre 1966). La structure du syndicat renvoie directement à ce souci de cohésion des métiers. La Commission Exécutive, qui réunit tous les métiers

- production (cinéma, et plus récemment télévisuelle) et laboratoires -, est le principal organe de décision et entretient une relation directe avec la base. Cette simplicité des structures conduit donc à une centralisation systématique des problèmes catégoriels.

Enfin, à partir de 1951, le bureau de placement de la rue Taibout, embryon de centre de répartition de la main d'œuvre<sup>30</sup>, constitue un outil stratégique déterminant. Cette structure permet au syndicat de conserver un marché fermé. Cela lui est reproché par le gouvernement au milieu des années soixante : puisque les ouvriers sont des gens du bâtiment ou de la métallurgie, ils doivent pouvoir travailler en dehors du cinéma. L'organisation du bureau gêne ce transfert (C.E., 9 décembre 1966). Le Syndicat ne cède en rien sur la question. Le bureau de placement représente certainement un frein à l'hémorragie des professionnels vers d'autres secteurs d'activité, qui, sinon, aurait été certainement plus importante dans les périodes de chômage, et aurait alors posé le problème du maintien des compétences techniques. Le renforcement de la fermeture du marché passe également par d'autres actions, telle que la dénonciation des embauches « en dehors de la profession ». Mais ces actions, si elles servent à entretenir la vigilance des syndiqués, sont plus réactives que proactives ; elles n'ont donc pas la fonction que nous prêtons aux dispositifs présentés. Il convient cependant de souligner l'importance pour notre propos du statut des intermittents et du bénéfice des A.S.S.E.D.I.C. (1<sup>er</sup> janvier 1965) obtenu malgré l'opposition des autres secteurs d'activité soucieux de l'équilibre des comptes sociaux. Toutes ces actions contribuent à préserver relativement bien l'unité des travailleurs du cinéma.

Le mode de fonctionnement du S.G.T.I.F. entretient une certaine proximité avec celui de syndicats de métiers. Mais on est bien loin de l'appareillage institutionnel de l'organisation des techniciens - carte professionnelle, formation -. Le marché du travail des employés des studios est d'apparence plus souple et pourtant d'un fonctionnement efficace quasi rigide. Cela d'autant plus que les structures du S.G.T.I.F. et son insertion institutionnelle sont particulièrement centralisatrices. La centralisation au sein du

30. L'idée et le terme de Centres de Répartition (de la main d'œuvre) apparaissent dans la C.E. du 18 octobre 1947, sur demande de la Confédération Nationale du Cinéma Français.

syndicat tient en particulier aux activités de « représentation » auprès du Centre national de la cinématographie (conseil paritaire, commission supérieure technique, ...) et auprès des autres syndicats (techniciens, cadres C.G.C., ...). Cette situation conforte les individus dans leur confiance dans l'action collective, ou du moins les dissuade de s'en aliéner, car ces organismes représentent les lieux d'« institutionnalisation des conflits »<sup>31</sup>. Face à la toute puissance de la Fédération du Spectacle, les syndicats concurrents tentent de s'organiser : actions du Cartel interfédéral F.O., C.F.T.C., et autonomes (mars 1949), retraits du conseil paritaire (mars 1951), accusations contre les syndicats C.G.T. d'avoir « artificiellement gonflé leurs effectifs en distribuant en masse les cartes syndicales »<sup>32</sup>... Le centralisme du S.G.T.I.F. est également géographique, puisqu'il partage le 92, Champs Elysées, avec les autres syndicats cégétistes du cinéma et la Fédération des Industries Techniques. Cet immeuble, investi par le Comité d'Organisation de l'Industrie cinématographique en 1940, est la concrétisation physique des relations entretenues dans l'industrie<sup>33</sup>. Parmi ces pratiques institutionnelles, le syndicat joue aussi un rôle en faveur de la sécurité du travail. Son action est autant sur le terrain, pour exiger des travailleurs qu'ils utilisent les outils de protection (projection de films, rencontre dans les ateliers), ou pour veiller au respect des normes par les entreprises, que dans l'élaboration des règles au sein de la Commission Supérieure Technique. Enfin, il fait régner la discipline syndicale, en blâmant les actions locales non concertées.

On ne saurait clore cette étude sans évoquer quelques pratiques souterraines qui expliquent, au-delà du modèle stratégique présenté, la reproduction des pratiques et des cadres de représentation au sein des ouvriers. Lorsque les ouvriers des studios sont passés au statut d'intermittent, ils ont dû reconstruire des formes d'organisation cohérentes vis-à-vis du nouveau contexte. Aux relations hiérarchiques de l'entreprise se sont substituées des relations de réseau, reproduisant d'un film à l'autre des organisations stables.

31. Touraine et Wieviorka, *op cit.*, p. 46. également Paradesic, « Rhétorique ... », *op cit.*, pp. 24-25.

32. Fédération Syndicaliste des Spectacles F.O., *Les naufrageurs du cinéma français*, fascicule, 1951.

33. J. Guilleux, « 92, Champs-Elysées, citadelle du cinéma », *La Cinématographie Française*, n° 1853, 1960, pp. 23-56.

Celui qui travaille est souvent celui qui appartient à un « bon » réseau de compétences. Dans ce processus d'éclatement des pôles de décision, des maillons stratégiques apparaissent : pour les ouvriers de studio ce sont, suivant le métier et le niveau d'embauche, le décorateur, l'opérateur, ou un chef d'équipe (machiniste, électricien, construction). Or, les chefs d'équipe ont joué un rôle primordial dans la syndicalisation des entrants, en leur imposant parfois l'adhésion au syndicat (entretiens, 1993). Facilitant la confiance entre les gens dans le travail – la possession d'une carte syndicale est la garantie d'une plus grande discipline dans les actions collectives –, cette pratique a longtemps préservé une cohésion, même artificielle, des travailleurs.

### Repenser l'entreprise ?

L'analyse des pratiques du S.G.T.I.F. montre une relative continuité dans l'organisation et dans les logiques d'action malgré la rupture forte qu'a représentée l'externalisation du marché du travail ouvrier. Il faut surtout souligner le fait que les pratiques du S.G.T.I.F. ont convergé vers une limitation des comportements propres à le faire éclater, tout en restreignant les réflexes corporatifs. Certains y verront peut-être un corporatisme déguisé. Il est vrai que la solidarité avec les conflits extérieurs au cinéma se cantonne souvent à quelques déclarations et collectes de fonds. Il reste toutefois que les principes d'action du syndicat, notamment la cohésion des métiers à travers l'échelle mobile, différencient fortement le syndicat du Syndicat des Techniciens, organisé en professions. Au cours de la C.B. du 7 décembre 1946, un membre de la Commission justifie ainsi son refus d'un rapprochement entre le S.G.T.I.F. et les techniciens : « ... car au Syndicat des Techniciens, on fait plutôt du corporatisme que du syndicalisme ». Au-delà, il existe une cohérence entre la naissance du S.G.T.I.F. au sein de la fédération des industries chimiques et les références répétées à des schèmes traditionnels de l'entreprise, qui distingue clairement ses pratiques du corporatisme pur.

Parmi les ouvriers, des réseaux de relations interpersonnelles se sont substitués progressivement à l'entreprise « classique », en même temps qu'ils développaient une logique de métier et que se créaient des écarts dans l'accès au travail. Ainsi, les ouvriers de tournage ont été touchés dans une moindre mesure par le chômage que ceux

de la construction de décor. Pourtant, l'attachement du syndicat à la forme traditionnelle de l'entreprise se traduit dans ses relations avec la base : les adhérents sont contactés sur les lieux de travail, où sont affichées les informations syndicales. Le studio reste une référence du syndicat, qui conserve la structure des sections syndicales par entreprise. Une tentative de créer des sections géographiques avorte au début des années 1970. L'attachement aux comités d'entreprise est également fort, et transparait dans les revendications en faveur de comités de production sur chaque film. Dans ses structures, le syndicat tente de toute évidence de transposer des schèmes traditionnels dans un contexte de production intermittente. Il apparaît en définitive que la logique de métier ne s'est jamais imposée dans le syndicat, alors que les ouvriers s'inséraient dans une nouvelle forme organisationnelle, caractéristique de la production cinématographique en France. Cela est certainement une des raisons du bilan mitigé du syndicat : longtemps protégé par les pratiques souterraines des chefs d'équipe, le S.G.T.I.F. connaît une désaffection importante à partir du milieu des années 1970. « Il ne peut y avoir de structure syndicale s'il n'y a pas d'entreprise. » C'est ainsi qu'un ancien dirigeant du S.G.T.I.F. résumait les difficultés structurelles rencontrées par le syndicat (entretien, juin 1993). Ce commentaire est certainement excessif, mais il exprime bien les problèmes du syndicalisme à repenser son action dans un contexte de travail intermittent.