



N° 101

Novembre Décembre 2020

Spécial animation



SOMMAIRE :

- **Élections TPE 2021 du 22 mars au 4 avril 2021 :**
 - Chaque voix compte p. 3
- **Salaires minima animation au 1^{er} octobre 2020** p. 4
- **Storyboard :**
 - Établir la plateforme revendicative p. 10
 - Questionnaire p. 11
- **Les « tests » ou essais professionnels :** mettre un terme aux dérives..... p. 14
- **Prévention du harcèlement** dans la production de Films d'animation ? p. 16
- **Paiement des jours fériés** chômés ou travaillés ? p. 17
- **Télétravail / Travail à domicile :** frais d'utilisation du domicile personnel ? p. 18
- **Trop-perçus** suite à un calcul erroné du plafond de cotisations retraite..... p. 19



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

PROFESSIONNELS DE LA CULTURE, NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le
site www.audiens.org



Nos métiers

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc-Arrco, dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

ASSURANCE DE PERSONNES ET DE BIENS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne... Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

NOTRE AMBITION

Acteur de l'économie sociale et solidaire, nous sommes le partenaire de confiance des professionnels de la culture. Nous accompagnons les employeurs, les travailleurs indépendants, les salariés permanents et intermittents, les journalistes, les pigistes, les demandeurs d'emploi, les retraités et leur famille, tout au long de la vie. Audiens leur propose des solutions originales, adaptées aux spécificités des métiers et des parcours.

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (retour à l'emploi, accompagnement du handicap, préparation à la retraite, soutien aux familles, aux aidants, aux personnes endeuillées...).

SERVICES AUX PROFESSIONS

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de services : études, recouvrement de cotisations, Mission Handicap... Le développement de ces spécificités renforce notre dimension de groupe de service.

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

Centres de santé, centres dentaires, bilans de santé professionnels, services de e-santé..., du préventif au curatif, Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient. Et développe des programmes dédiés aux professionnels de la culture, avec le CMB, service de santé au travail.

CONGÉS SPECTACLES

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens.



La protection sociale professionnelle **est une création continue**

ÉLECTIONS TPE 2021 du 22 mars au 4 avril 2021

DANS LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION, CHACUNE DE NOS VOIX COMPTE

Comme tous les quatre ans, du 22 mars au 4 avril 2021, tous les salariés, cadres, non cadres, permanents ou intermittents, qui auront été engagés au cours du mois de décembre 2019 par des entreprises de production de films d'animation dont l'effectif au 31 décembre 2019 est inférieur à 11 salariés, seront appelés à choisir et à désigner parmi différents syndicats celui qui :



- **nous représentera**, représentera légalement nos intérêts de salariés dans les diverses négociations conventionnelles des conditions de travail, des conditions de salaires minima garantis, des conditions de droits à l'assurance-chômage, etc. avec les syndicats de producteurs.
- **nous représentera** dans les différentes institutions sociales paritaires.

Ce choix revêt une très grande importance car seuls les syndicats qui auront obtenu plus de 8% des suffrages exprimés - distinctement dans les différentes branches d'activité professionnelles – seront légalement habilités à négocier et à représenter les salariés dans les branches d'activité visées.

Afin que chacun des électrices et électeurs puisse se déterminer et choisir en toute connaissance de cause l'organisation par laquelle ils souhaiteront être représentés, il est nécessaire de prendre connaissance des positions et propositions revendicatives des différents syndicats dans la branche de la Production de films d'animation.

Comme à chaque élection TPE, le SNTPCT présente sa candidature pour les branches d'activité économique suivantes :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Production cinématographique, | <input type="checkbox"/> Entreprises techniques au service de la |
| <input type="checkbox"/> Production audiovisuelle, | Création et de l'événement, |
| <input type="checkbox"/> Production de films d'animation, | <input type="checkbox"/> Chaînes thématiques. |

Lors des précédents scrutins, le SNTPCT avait obtenu dans la production de films d'Animation, parmi les Syndicats reconnus représentatifs dans la branche :

- En 2012 : 39,71% des suffrages exprimés par les électeurs issus des TPE ;
- En 2016 : 56,05%.

Ce qui l'avait placé, à chaque fois, en tête des syndicats représentatifs dans les seules élections TPE, et lui avait permis de siéger aux différentes négociations de suivi de la Convention collective de la Production de films d'Animation, et notamment de s'opposer à l'instauration d'un échelon junior qui aurait abaissé les salaires minima d'un grand nombre de fonctions.

À l'inverse, l'action du SNTPCT a permis d'obtenir une revalorisation des minima qui, si elle reste insuffisante pour encore trop de fonctions, a permis pour d'autres de rattraper le niveau des salaires minima signés en 2004 que l'augmentation du coût de la vie avait fortement érodé.

Rappelons que le SNTPCT est un Syndicat professionnel national : Fondé en 1937 par les techniciens du cinéma, il représente aujourd'hui l'ensemble des salariés des branches de la production cinématographique et audiovisuelle, y compris la production de films d'Animation.

Il est à l'origine des droits conventionnels, sociaux, salariaux dont bénéficient tous les salariés de nos branches d'activité, permanents et intermittents ;

Les cotisations de ses membres lui garantissent son existence matérielle et lui assurent son indépendance d'action revendicative. Seuls les membres du Syndicat déterminent sa politique d'action revendicative.

Ce sont ces éléments qui seront à prendre en compte lorsque vous aurez à choisir et à voter pour le syndicat que vous souhaitez voir défendre vos intérêts professionnels pour les quatre années à venir.

SALAIRES MINIMA GARANTIS
APPLICABLES AU 1^{ER} OCTOBRE 2020

L'Avenant n°14 de revalorisation des salaires du 23 septembre 2019, a fixé une revalorisation des salaires minima garantis de la production de films d'animation de 1,10 % pour 2019, de 1,00 % pour 2020. Une troisième intervient suivant cet accord de 1,00 % le 1^{er} janvier 2021.

Nous n'avons pas signé cet Avenant déposé par le Syndicat des producteurs *France Animation* (ex-SPFA), dès lors qu'il ne garantissait pas pour les années 2020 et 2021 une revalorisation supplémentaire au cas où l'évolution de l'indice des prix sur une année aurait dépassé les 1% fixés, n'ayant aucune visibilité sur cette période pluriannuelle.

Or, sur un an, suite à la crise sanitaire notamment, l'indice des prix mesuré par l'INSEE depuis octobre 2019 est stable. Ainsi cette revalorisation de 1,00 % représente pour la première fois depuis des années un modeste rattrapage par rapport à l'érosion que le niveau des salaires minima a subi depuis 2007.

Il demeure que ces minima sont encore bien inférieurs à ceux qui sont effectivement pratiqués et accusent toujours un écart important par rapport à l'évolution du coût de la vie selon les fonctions, pour la plus grande partie, de - 3%, et pour certaines de - 4% à - 8%. C'est pourquoi, au regard de l'évolution de l'indice des prix depuis la signature du dernier accord, nous maintenons notre demande faite au SPFA d'un Accord revalorisant de 5% au minimum l'ensemble des grilles et spécifiquement pour **une vingtaine de fonctions** une remise à niveau de 10 %.

- **Le pseudo niveau « confirmé »**, apparu dans le texte l'Avenant n°13 signé par le SPIAC-CGT et la CFDT, et qui affuble certains titres de fonction d'une « position » dépourvue par ailleurs de tout objet, n'est d'aucun effet. Il veut laisser croire que le salaire minimum applicable au titre de fonction correspondant supposerait une expérience dans l'exercice de ce poste, ce qui vient en contraire absolu de la notion même de salaire minimum garanti qui doit s'appliquer à tout technicien sans exception exerçant la fonction considérée, dès le premier jour où il l'occupe, étant alors de ce seul fait « confirmé » dans la fonction.

Le SPFA nous a informé, lors de la dernière réunion de la Commission Paritaire, suite à nos demandes réitérées, qu'il ne serait pas opposé à son retrait.

- **Par ailleurs la liste issue dudit Avenant n°13 a supprimé la qualité de « chef » aux titres de fonctions pour lesquels elle figurait, en la transformant - malgré notre opposition - en un simple « niveau » de rémunération, ce qu'elle n'est pas.** Après l'extension de l'Accord, le Ministère du travail a modifié en conséquence la liste des titres de fonctions éligibles à l'Annexe VIII du règlement d'Assurance chômage par décret du 30 mars 2020, en prenant acte de cette suppression inepte et inacceptable.

Aussi nous avons demandé également lors de cette réunion au SPFA de revoir l'architecture de la grille des titres et définitions de fonctions en supprimant le tronc commun pour établir de façon lisible les filières de métiers et en rétablissant dans l'énoncé des titres de fonctions concernés le qualificatif « chef » afin qu'il soit rétabli en suivant dans la liste des titres de fonctions éligibles à l'Annexe VIII de l'Assurance chômage, ceci nonobstant nos autres demandes...

Actuellement pour un *chef storyboarder* ou pour un *chef animateur* par exemple, la mention qui doit figurer sur l'Attestation Employeur Mensuelle est celle de « *storyboarder* » ou d'« *animateur* », le contrat et le bulletin de salaire précisant sous le titre de fonction ainsi libellé une « position » de « *chef* » ou de « *confirmé* » selon les cas. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...

Il appartient à chacun de faire appliquer et respecter ces salaires minima ainsi que les autres dispositions de la Convention collective.

Seul le rassemblement et l'action du plus grand nombre de techniciens de la production de films d'animation dans le Syndicat professionnel qu'est le SNTPCT nous permettront de garantir et d'améliorer nos conditions de salaire et de travail.

La présentation qui suit supprime la sur-catégorie de « tronc commun » et rétablit la répartition par filières professionnelles pour plus de clarté.

Convention collective de la Production de films d'animation				
Salaires minima garantis applicables au 1^{er} janvier 2021				
Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Réalisation				
2^{ème} assistant réalisateur	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Coordinateur d'écriture	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant storyboarder	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Scripte	13,87	97,07 €	485,35 €	554,69 €
1^{er} assistant réalisateur	19,22	134,52 €	672,60 €	768,70 €
Storyboarder	21,00	146,98 €	734,92 €	839,91 €
Directeur de l'image	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur artistique	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur d'écriture	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur ou superviseur de projet	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur ou superviseur de projet adjoint	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Chef storyboarder	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Réalisateur	27,26	190,85 €	954,26 €	1 090,58 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Production				
Assistant de production	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant infographiste technique	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Coordinateur de production	12,54	87,76 €	438,81 €	501,50 €
Comptable de production	13,87	97,07 €	485,35 €	554,69 €
Chargé de production	15,26	106,80 €	534,02 €	610,31 €
Infographiste technique	16,12	112,87 €	564,36 €	644,98 €
Administrateur de production	17,39	121,73 €	608,63 €	695,58 €
Superviseur de production	19,96	139,70 €	698,52 €	798,31 €
Directeur de production	22,41	156,86 €	784,30 €	896,34 €
Directeur technique	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Branche Conception et fabrication des éléments				
Assistant infographiste pipeline	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant infographiste rigging et set up	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant décorateur	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant dessinateur (2D)	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Coloriste	12,65	88,52 €	442,61 €	505,84 €
Dessinateur d'animation	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Décorateur	15,16	106,09 €	530,46 €	606,24 €
Infographiste pipeline	16,12	112,87 €	564,36 €	644,98 €
Infographiste rigging et set up	16,92	118,45 €	592,25 €	676,85 €
Chef modèles couleurs (2D)	17,32	121,25 €	606,24 €	692,85 €
Superviseur pipeline	17,95	125,67 €	628,33 €	718,09 €
Chef Infographiste rigging et set up	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Chef décorateur	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Chef dessinateur d'animation	20,21	141,50 €	707,50 €	808,57 €
Directeur décor	22,09	154,66 €	773,29 €	883,76 €
Directeur ou superviseur rigging et set up	23,12	161,81 €	809,05 €	924,65 €
Branche Layout				
Assistant infographiste layout	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Dessinateur layout (2D)	16,13	112,88 €	564,38 €	645,01 €
Infographiste layout	16,13	112,88 €	564,38 €	645,01 €
Chef infographiste layout	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Chef dessinateur layout (2D)	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Directeur ou superviseur layout	22,72	159,05 €	795,26 €	908,87 €
Branche Compositing				
Assistant infographiste compositing	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Infographiste compositing	15,49	108,40 €	541,98 €	619,40 €
Chef infographiste compositing	18,80	131,62 €	658,12 €	752,14 €
Directeur ou superviseur compositing	22,09	154,66 €	773,29 €	883,76 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Post-production				
Détecteur d'animation	12,65	88,52 €	442,61 €	505,84 €
Assistant monteur image son et animatique	12,89	90,21 €	451,03 €	515,47 €
Assistant étalonneur numérique	12,89	90,21 €	451,03 €	515,47 €
Assistant opérateur son	12,89	90,21 €	451,03 €	515,47 €
Assistant stéréographe	14,70	102,93 €	514,65 €	588,17 €
Étalonneur numérique	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Responsable technique post-production	17,15	120,05 €	600,25 €	686,00 €
Opérateur son	17,48	122,33 €	611,67 €	699,05 €
Stéréographe	17,74	124,16 €	620,78 €	709,47 €
Bruiteur	18,11	126,79 €	633,93 €	724,50 €
Directeur technique de post-production	19,43	136,01 €	680,03 €	777,18 €
Chef Étalonneur numérique	19,43	136,01 €	680,03 €	777,18 €
Ingénieur du son	19,43	136,02 €	680,08 €	777,24 €
Monteur image son et animatique	19,99	139,96 €	699,79 €	799,76 €
Chef stéréographe	21,00	146,98 €	734,92 €	839,91 €
Directeur stéréographe	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Chef monteur image son et animatique	28,99	202,93 €	1 014,65 €	1 159,60 €
Branche « Technique »				
Opérateur systèmes réseaux et maintenance	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Infographiste développeur	13,87	97,07 €	485,35 €	554,69 €
Technicien système réseau et maintenance	13,87	97,07 €	485,35 €	554,69 €
Opérateur data et calcul	14,01	98,07 €	490,36 €	560,41 €
Responsable d'exploitation	17,71	123,95 €	619,75 €	708,28 €
Administrateur systèmes et réseaux	17,71	123,95 €	619,75 €	708,28 €
Superviseur data et calcul	17,95	125,67 €	628,33 €	718,09 €
Branche Animation 2D 3D				
Assistant animateur	14,49	101,44 €	507,22 €	579,68 €
Chef assistant animateur	17,56	122,94 €	614,71 €	702,52 €
Animateur	17,74	124,16 €	620,78 €	709,47 €
Chef animateur	21,00	146,98 €	734,92 €	839,91 €
Directeur ou superviseur d'animation	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Branche Animation 2D				
Intervalliste	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Animateur feuilles d'exposition	16,61	116,26 €	581,28 €	664,32 €
Chef animateur feuilles d'exposition	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Traçage, Scan et Colorisation 2D				
Vérificateur trace colorisation	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Responsable scan	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Traceur	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Gouacheur	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Opérateur scan	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Vérificateur d'animation	13,87	97,07 €	485,35 €	554,69 €
Chef vérificateur trace colorisation	17,48	122,33 €	611,67 €	699,05 €
Chef vérificateur d'animation	17,95	125,67 €	628,33 €	718,09 €
Branche Conception et fabrication des éléments 3D				
Assistant sculpteur 3D	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant Infographiste de modélisation	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant infographiste texture et shading	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Asstnt infogrphste d'effts dynmiques et simula°	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Sculpteur 3D	15,00	104,97 €	524,84 €	599,82 €
Infographiste de modélisation	15,00	104,97 €	524,84 €	599,82 €
Infographiste texture et shading	15,49	108,40 €	541,98 €	619,40 €
Infographiste d'effts dynmiques et simulations	17,09	119,64 €	598,19 €	683,65 €
Designer	17,32	121,25 €	606,24 €	692,85 €
Chef sculpteur 3D	17,32	121,25 €	606,24 €	692,85 €
Chef infographiste de modélisation	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Chef infographiste texture et shading	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Chef infographiste d'effets dnmques et simula°	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Directeur ou superviseur de modélisation	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur ou superviseur textures et chading	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Directeur des effts dynmiques et des simula°	23,35	163,43 €	817,17 €	933,91 €
Branche Rendu et éclairage 3D				
Assistant infographiste rendu éclairage	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant infographiste matte painting	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Infographiste rendu éclairage	15,00	104,97 €	524,84 €	599,82 €
Infographiste matte painting	18,70	130,93 €	654,63 €	748,15 €
Directeur ou superviseur rendu éclairage	22,09	154,66 €	773,29 €	883,76 €
Directeur Matte Painting	22,09	154,66 €	773,29 €	883,76 €
Branche Effets visuels numériques 3D				
Asstant infgrphste des effts vsuels nmériques	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Infographiste des effets visuels numériques	17,09	119,64 €	598,20 €	683,66 €
Chef infogrphste des effts vsuels nmériques	19,74	138,21 €	691,04 €	789,76 €
Directeur des effets visuels numériques	23,35	163,43 €	817,15 €	933,89 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Volume				
Assistant mécanicien volume	12,25	85,76 €	428,81 €	490,07 €
Assistant animateur volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant décorateur volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant opérateur volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant plasticien volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant accessoiriste volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Assistant mouleur volume	12,54	87,75 €	438,75 €	501,42 €
Décorateur volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Opérateur volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Plasticien volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Accessoiriste volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Technicien effets spéciaux volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Mouleur volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Mécanicien volume	14,75	103,23 €	516,17 €	589,91 €
Chef mécanicien volume	16,20	113,43 €	567,17 €	648,19 €
Chef mouleur volume	16,20	113,43 €	567,17 €	648,19 €
Chef accessoiriste volume	16,20	113,43 €	567,17 €	648,19 €
Animateur volume	17,74	124,16 €	620,78 €	709,47 €
Chef Décorateur volume	18,49	129,43 €	647,16 €	739,62 €
Chef opérateur volume	18,49	129,43 €	647,16 €	739,62 €
Chef plasticien volume	18,49	129,43 €	647,16 €	739,62 €
Chef animateur volume	21,00	146,98 €	734,92 €	839,91 €
Branche Tournage capture de mouvement				
Assistant opérateur capture de mouvement	12,72	89,05 €	445,24 €	508,84 €
Assistant opérateur traitement et intégration	12,72	89,05 €	445,24 €	508,84 €
Assistant opérateur headcam	12,72	89,05 €	445,24 €	508,84 €
Assistant opérateur retouche en temps réel	14,21	99,45 €	497,25 €	568,29 €
Opérateur retouche en temps réel	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Opérateur traitement et intégration	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Opérateur headcam	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Opérateur capture de mouvement	15,00	104,97 €	524,86 €	599,84 €
Superviseur mocap	22,09	154,66 €	773,29 €	883,76 €
Branche Artistes				
Figurant mocap	15,80	110,61 €	553,04 €	632,05 €

**STORYBOARD : UN QUESTIONNAIRE que le SNTPCT
propose aux techniciens storyboardeurs**

**INSTITUER UN CADRE CONVENTIONNEL
POUR METTRE FIN
AUX PRATIQUES DE TRAVAIL DISSIMULÉ**

En 2013, à la suite des réunions d'information qu'il avait organisées, le SNTPCT avait lancé une vaste enquête sur les conditions de travail des storyboardeurs dans la production de films d'Animation. Cette enquête avait mis en lumière les problèmes liés à cette fonction, notamment celui des heures de travail non rémunérées.

Les storyboardeurs qui avaient rejoint le syndicat à cette occasion avaient alors élaboré une plateforme revendicative que le SNTPCT avait défendu dès 2015 face au SPFA sans obtenir alors d'avancée significative.

Malgré cela, en 2017, l'organisation patronale a fini par accepter d'ouvrir une négociation spécifique sur le sujet des storyboardeurs. Les premières réunions se sont tenues l'année dernière, et ont permis d'obtenir un accord satisfaisant sur une révision de la définition de la fonction assistant-storyboard qui précise les tâches qui relèvent de cette fonction,.

Les réunions d'information et de partage qui ont réuni un grand nombre de storyboardeurs au début de l'année ont montré que les problèmes rencontrés par les professionnels du storyboard dans leurs conditions de travail restent très préoccupants. Notamment la pratique illégale du « contrat fermé », qui consiste à ne rémunérer pour un story-board que la durée prévue au contrat sans rémunérer les dépassements, pourtant le plus souvent inévitables.

Cette pratique est devenue si courante que beaucoup de salariés pensent qu'elle est légale, alors qu'elle constitue un délit de travail dissimulé.

Afin d'affiner les propositions qu'il compte établir, le SNTPCT a décidé de lancer une nouvelle enquête, pour faire le point sur l'état actuel de cette profession.

Quelle que soit votre expérience dans cette fonction, répondre à ce questionnaire ne vous prendra pas plus de dix minutes.

Les réponses à ce questionnaire permettront d'établir un panorama des conditions de travail actuelles. Il reviendra ensuite aux storyboardeurs membres du SNTPCT d'établir les demandes qui seront déposées par le Syndicat à la table des négociations lors des prochaines réunions de la Commission paritaire permanente en vue d'obtenir un Avenant de révision du texte de la Convention.

Le questionnaire est accessible à cette adresse :

https://docs.google.com/forms/d/131609FM6PFnE8tts0yl-v3kG5_ibdzE67x2WZHAaBsM/viewform?edit_requested=true

Questionnaire concernant les conditions de travail des storyboarders du secteur de l'animation sur de la série animée

1. Questions sur votre profil

Quelle est votre identité de genre?

- homme cisgenre* *femme cisgenre*
homme trans *femme trans*
non-binaire *je ne souhaite pas répondre*
 Autre : _____

Quelle est votre fonction habituelle ?

- Chef storyboarder*
- Storyboarder*
- Assistant storyboarder*

Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur de la production de films d'animation ?

- Depuis moins d'un an*
- De 1 à 3 ans*
- De 4 à 8 ans*
- De 9 à 14 ans*
- 15 ans et plus*

Depuis combien de temps travaillez-vous au département storyboard ?

- Depuis moins d'un an*
- De 1 à 3 ans*
- De 4 à 8 ans*
- De 9 à 14 ans*
- 15 ans et plus*

2. Questions sur les tâches qui vous sont demandées :

Vous est-il demandé de placer les fichiers voix sur vos boards ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Vous est-il demandé d'ajouter des bruitages et/ou musiques témoin ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Vous est-il demandé d'ajouter des bruitages et/ou musique témoin ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Vous est-il demandé d'ajouter des action notes ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Dans le cadre d'une production 2D vous est-il demandé de dessiner des plans layoutés ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Dans le cadre d'une production 3D vous est-il demandé d'utiliser les décors 3D afin de faciliter le lay-out ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Dans le cadre d'une production 3D, vous est-il demandé de dessiner, en plus de chaque panel, un plan au sol pour chaque séquence ?

- Jamais*
- Parfois*
- La plupart du temps*
- Toujours*

Pensez-vous que ces pratiques vous font gagner du temps ou les percevez-vous au contraire comme une charge supplémentaire ?

- Elle me fait gagner du temps*
- C'est une charge supplémentaire*
- Oui et non, ça dépend des situations*

Souhaitez-vous apporter un commentaire en rapport avec les tâches additionnelles demandées en production? (facultatif)

3. Questions sur le temps de travail :

En général, quel est le quota horaire hebdomadaire prévu dans votre contrat ?

- 35 heures*
- 39 heures*
- Plus (précisez combien)*
- Moins (précisez combien)*

Dans les faits, êtes-vous obligé.e de dépasser ce quota afin de vous acquitter de vos tâches?

- Jamais*
- Rarement*
- Souvent*
- Toujours*

Connaissez-vous la "pratique du forfait" ?

- Oui* *Non*

Le terme "forfait" apparaît-il dans vos contrats ?

- Oui* *Non*

La notion de "forfait" vous a-t-elle été expliquée par la production ?

- Oui* *Non*

Avez-vous déjà travaillé sur des projets où un système dit « au forfait » était présenté ?

- Oui* *Non*

Si oui : en avez-vous fait l'expérience :

- En série ?*
- En long-métrage ?*
- En pub (spots TV, clips musicaux, etc.)?*

Si oui : à quelle récurrence ?

- *Toujours* *Souvent*
- *Parfois* *Jamais.*

Si oui : dans quel(s) studio(s) ?

Avez-vous déjà travaillé sur des projets où le système du "forfait" n'était pas appliqué ?

- *Oui* *Non*

Si oui : en avez-vous fait l'expérience :

- *En série ?*
- *En long-métrage ?*
- *En pub ?*
- *Sur des clips ?*

Si oui : à quelle récurrence ?

- *Toujours* *Souvent*
- *Parfois* *Jamais.*

Si oui : dans quel(s) studio(s) ?

Si oui : ce système était-il négociable auprès de la production ?

- *Toujours* *Souvent*
- *Parfois* *Jamais.*
- *Je n'ai jamais essayé de négocier ce point*

Dans le cadre du système dit « au forfait », vous est-il arrivé de ne pas terminer un board dans le temps prévu au contrat de travail ?

- *Oui* *Non*
- *Je n'ai jamais travaillé "au forfait"*

Si oui, vous est-il arrivé de rendre votre storyboard en l'état ?

- *Oui* *Non*

Si oui, quelle a été la réaction de la production ?

Dans le cadre du système dit « au forfait », s'il vous est arrivé de ne pas terminer un board dans le temps prévu au contrat de travail : vous est-il arrivé de travailler des heures/jours supplémentaires pour le terminer ?

- *Oui* *Non*
- *Ne se prononce pas*

Vous est-il arrivé de travailler des heures/jours supplémentaires pour terminer votre storyboard ?

- *Oui* *Non*
- *Je ne souhaite pas répondre*

Si oui, à quelle récurrence arrive ce dépassement ? (En moyenne, sur l'ensemble de votre carrière) :

- *Systématiquement*
- *Très souvent*
- *De temps en temps*
- *Rarement*
- *Je n'ai jamais fait de dépassement*

Si oui, en moyenne, de combien de temps supplémentaire avez-vous besoin pour finir votre épisode (en moyenne) ?

- *Moins d'un jour*
- *1 à 2 jours*
- *3-4 jours*
- *1 semaine*
- *2 semaines*
- *Plus de 2 semaines*

Si oui, et que le dépassement se compte en jours, un avenant a-t-il été signé pour prolonger la période ?

- *Oui* *Non*

Si oui, et que le dépassement se compte en heures, un avenant a-t-il été signé pour prolonger la période ?

- *Oui* *Non*

Pour les cas où vous auriez eu à travailler des heures/jours supplémentaires non rémunérés, diriez-vous que vous l'avez fait (plusieurs réponses possibles) :

- *Parce que vous pensiez que c'était normal*
- *Par amour du travail bien fait*
- *Par crainte d'être mal vu(e)*
- *Parce que vous estimez être trop lent(e)*
- *Parce que vous n'avez pas osé protester*
- *Parce que votre responsable hiérarchique vous l'a demandé*
- *Parce que les autres font la même chose*
- *Autre :*

Comment vous situez-vous par rapport à cette pratique dite « du forfait » :

- *Favorable*
- *Défavorable*
- *Sans opinion*
- *Ne se prononce pas*

Souhaitez-vous commenter votre réponse précédente? (facultatif)

Seriez-vous prêt à vous engager pour faire respecter le cadre légal de votre contrat, à savoir que l'employeur doit payer l'intégralité des heures/jours travaillées et ajouter un avenant au contrat si cela est nécessaire ?

- *Signer une pétition contre les abus*
- *Adhérer et contribuer à l'un des syndicats qui représente les métiers de l'animation (SNTPCT, SPIAC, CFDT...)*
- *Dénoncer les pratiques abusives (en contactant les syndicats, l'URSSAF, l'Inspection du Travail...)*
- *Suivre les appels à la grève, manifester*
- *Militer et informer mes collègues sur leurs droits*
- *Autre :*

Faites-vous un déclaratif de vos heures réellement travaillées, comme le prévoit la convention collective depuis 2017 ? (source : Article 8.1 de la convention collective)

- *Oui* *Non*
- *Ne se prononce pas*

Une production vous a-t-elle déjà demandé un tel déclaratif ?

- Oui* *Non*
- Ne se prononce pas*

Si oui, vous est-il arrivé que la production vous mette à disposition un logiciel de déclaration des horaires ?

- À chaque fois.* *Le plus souvent*
- Régulièrement* *Parfois*
- Jamais.* *Je ne sais pas*

Si oui, le logiciel mis à disposition vous permettait-il de remplir votre temps de travail effectif réel ?

- À chaque fois.* *Le plus souvent*
- Régulièrement* *Parfois*
- Jamais.* *Je ne sais pas*

Vous est-il déjà arrivé de remettre un tel déclaratif à une production, dans le cas où elle ne vous l'aurait pas demandé d'elle-même ?

- À chaque fois.* *Le plus souvent*
- Régulièrement* *Parfois*
- Je ne suis pas concerné, les productions l'ont toujours demandé*

En cas de remise d'un déclaratif, les heures déclarées vous ont-elles été payées, y compris les heures supplémentaires ?

- À chaque fois.* *Le plus souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

En cas de remise d'un déclaratif, celui-ci a-t-il été contesté par la production ?

- À chaque fois.* *Le plus souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Si oui, comme s'est réglé le différend ?

4. Questions sur l'aspect social de votre profession :

Connaissez-vous la convention collective de la production de films d'animation ?

- Bien* *Peu* *Pas du tout*

Êtes-vous adhérent(e) à une association professionnelle ?

- Oui* *Non*
- Ne se prononce pas*

Êtes-vous membre d'une organisation syndicale ?

- Oui* *Non*
- Ne se prononce pas*

Dans l'ensemble, êtes-vous bien informé(e) sur vos droits ?

- Oui* *Pas suffisamment* *Pas du tout*

Comment vous informez-vous sur vos droits? (facultatif)

De manière générale, comment jugez-vous vos conditions de travail ?

- Bonnes* *Correctes*
- Insuffisantes* *Inadmissibles*

5. Questions spécifiques aux chefs boards :

Avez-vous déjà occupé le poste de chef(fe) board ?

- Oui* *Non* *Ne se prononce pas*

Vous arrive-t-il de recevoir de la part d'un(e) boarder un épisode inachevé ? (hors retakes - on parle ici de plans/séquences manquantes ou inachevées) :

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Dans quelle mesure êtes-vous prêt(e) à assumer les retakes données aux boarders ?

- Quelques soient les retakes demandées*
- Environ 50% de l'épisode*
- Uniquement les retakes hors délai pour le(a) boarder(euse)*
- Uniquement les retakes induites par une "réécriture" du script*
- Uniquement ce que je peux faire sans avoir à faire d'heures supplémentaires*
- Jamais*
- Autre :*

Vous arrive-t-il de devoir exécuter vous-même les corrections données aux boarders ?

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Avez-vous le sentiment d'exécuter des tâches qui relèveraient d'un autre poste ?

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Si oui, à quel(s) autre(s) poste(s) ?

- Réalisation* *Assistanat storyboard*
- Production* *Montage*
- Son design* *Écriture*
- Autre :*

Le (La) réalisateur (trice) vous demande-t-il (elle) concrètement de réécrire des parties d'épisode ?

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Si oui, la demande est-elle écrite ou officiellement validée par la production ?

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Si oui, un contrat de co-scénariste vous est-il proposé ?

- À chaque fois.* *Souvent*
- Occasionnellement* *Jamais*

Les « TESTS » ou ESSAIS PROFESSIONNELS :

- la convention collective en limite la durée à 7 heures,
- la jurisprudence les encadre strictement.

Pour mettre fin aux dérives, le SNTPCT demande qu'ils soient conventionnellement toujours considérés comme travail effectif et rémunérés comme tel

Certains studios entendent n'engager les techniciens de la production de films d'animation qu'à la condition qu'ils effectuent en préalable un « test » censé évaluer leur aptitude professionnelle à travailler sur tel ou tel film ou série et adapter leur pratique et leur style aux exigences artistiques de l'oeuvre considérée :

- la convention collective prévoit certes la possibilité de « tests » non rémunérés mais en limite la durée à une seule journée de 7 heures,
- la jurisprudence - autrement dit les jugements intervenus à propos des essais professionnels - rappelle de façon constante que cet « essai » suppose :
 - qu'il doit être bref,
 - qu'il ne doit s'établir aucune relation de travail et de subordination, ce qui signifie que l'essai ne peut pas porter sur les éléments utilisés pour la série et servir ensuite de « travail préliminaire » en quelque sorte,
 - qu'il n'a d'autre objet que d'évaluer une compétence professionnelle, hors du cadre de la relation de travail qui est susceptible de lui succéder.

Pourtant, il apparaît que, dans un grand nombre de cas, les essais ou les « tests » qui sont demandés sortent de ce cadre et enfreignent les dispositions conventionnelles et le code du travail :

- ils s'étendent sur plusieurs jours,
- ils ont pour objet en réalité de placer les techniciens dans le cadre de la fabrication de la série elle-même, soit un cadre de relation de travail.

Pour cette raison, le SNTPCT demande que tous les tests sans exception soient rémunérés au salaire minimum fixé pour chaque fonction considérée, le producteur prenant à sa charge les frais qu'engendre la recherche des techniciens les plus à même de s'adapter au style et à l'univers conçu par le réalisateur.

En page suivante, le courrier que nous avons adressé à un studio de production de films d'animation, suite à une proposition de « tests » non rémunérés, étendus sur plusieurs jours, pour lesquels il était demandé de prendre connaissance des éléments de bible de la série, soit de façon caractéristique, qui enfermaient l'essai dans le cadre d'une relation de travail déguisée... :

Paris, le 24 août 2020

Monsieur le Président,

Nous avons été informés il y a deux mois par plusieurs techniciens de la Production de films d'animation, ayant été contactés par votre société en vue de la réalisation d'une série pour la télévision, qu'en qualité de dessinateurs ayant compétence pour concevoir des personnages d'animation, il leur avait été proposé d'effectuer un test professionnel non rémunéré, d'une durée comprise entre 2 et 5 jours.

Or, le test professionnel est, en tout état de cause, régi par l'article 16 de la Convention collective nationale de la Production de films d'animation étendue, les dispositions qu'il fixe étant ainsi rédigées :

« Le recrutement pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage peut passer par l'exécution d'un test préliminaire d'aptitude professionnelle. L'exécution de ce test ne peut être assimilée à une période d'essai. Il n'est pas rémunéré et ne peut excéder une journée de travail de 7 heures. »

Par ailleurs, les échanges entre la direction de production et les salariés, mentionnent le fait qu'il était communiqué aux techniciens l'adresse d'un site où ils pouvaient prendre connaissance du graphisme des personnages de la bande dessinée que votre société souhaitait adapter en série d'animation, objet de l'engagement par votre société qui suivrait la réalisation du test. Autrement dit, ceux-ci se trouvaient en réalité placés dans une situation où cet essai constituait des pourparlers préalables à une relation de travail, puisqu'il y était indiqué que cet essai constituait un « premier temps » préluant ledit engagement à venir.

Nous souhaitons rappeler que l'essai professionnel d'une durée maximale de 7 heures, consiste simplement à vérifier l'aptitude professionnelle des techniciens, qu'il ne saurait donc s'exercer qu'en dehors de toute relation de travail et ne peut consister en conséquence en la réalisation de dessins des personnages qui sont destinés à constituer les éléments graphiques de la série en préparation.

Nous vous demandons par la présente, de bien vouloir donner toute directive afin que cette situation ne puisse plus se reproduire à l'avenir et qu'il soit mis fin à cette pratique de tests professionnels qui sont hautement susceptibles de constituer, du fait de leur durée excédant ce qu'autorise la Convention collective et de leur objet, une relation de travail.

En vous remerciant de votre attention, veuillez agréer, Monsieur le Président...

Pour la Présidence...



HARCÈLEMENT dans la branche du film d'animation

Saisir le Syndicat pour mettre fin à de telles pratiques portant atteinte à la personne humaine

Au-delà de l'aspect primordial de pouvoir se confier et mettre des mots sur une agression de cette nature qui, selon les dispositions du code du travail : « *a pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* », le plus souvent insidieuse et oppressante,

les faits de harcèlement s'installent dès lors que la victime n'est pas en mesure d'en faire état et s'abstient de faire intervenir un tiers dans la relation de travail, ceci dans le cadre institutionnel qui permettrait d'y mettre fin.

Ainsi la résolution d'une relation relevant du harcèlement sexuel ou moral suppose que la victime de tels agissements, ou bien un témoin, ayant les moyens d'en rapporter la preuve par tous moyens :

- soit saisisse la direction de l'entreprise,
- soit saisisse le SNTPCT en lui demandant d'intervenir auprès d'elle pour faire cesser une telle situation qui ne peut que s'envenimer lorsqu'elle est maintenue dans le secret.

Il est indispensable à cette fin de produire un écrit que le Syndicat met en forme et de le notifier en bonne et due forme auprès de la direction, laquelle est ainsi mise en demeure d'agir à défaut de quoi l'inspection du travail serait susceptible d'être saisie.

Le Code du travail ne laisse aucune ambiguïté sur la responsabilité civile - susceptible d'engendrer des dommages et intérêts conséquents [voire pénale - dès lors que les faits, par leur gravité, relèvent d'un comportement délictueux] - d'un employeur qui ne donnerait pas suite à un tel signalement et ne prendrait pas toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements.

Le code du travail dispose que :

- tout salarié qui serait l'auteur de tels faits est susceptible de sanctions disciplinaires, voire d'un licenciement pour faute grave, y compris avec mise à pied.
- les personnes ayant subi ou refusé de subir de tels agissements ou les ayant relatés sont protégées de toute sanction, de tout licenciement et de toute mesure discriminatoire, de quelque nature qu'elle soit.

Nous appelons les techniciens et les techniciennes de la production de films d'animation à informer le Syndicat de toute pratique de harcèlement à leur égard ou dont ils seraient témoins :

- afin que celui-ci puisse intervenir auprès de la production pour faire cesser de telles pratiques ignominieuses et déshonorantes.

Le groupe AUDIENS a mis en place une cellule téléphonique d'écoute psychologique et juridique accessible du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h00 à 21h00, le numéro d'appel étant le : 01 87 20 30 90.

Les appelants peuvent bénéficier d'une orientation vers une consultation juridique ou une consultation médicale spécialisée au Pôle santé Bergère.

Viol / Harcèlement sexuel / Emprise /
Violences sexistes et sexuelles
dans la culture



LE SECTEUR CULTUREL SE MOBILISE
Cellule d'écoute psychologique et juridique

UN SEUL NUMÉRO : **01 87 20 30 90**

Du lundi au vendredi - 8 h 30 à 10 h 30 et 17 h à 21 h



À PROPOS DU PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS

La Convention Collective de la production de films d'animation ne prévoit la rémunération des jours fériés chômés que pour 5 d'entre eux sur les 11 que fixe le Code du travail : - le 1^{er} janvier - le 1^{er} mai - le 14 juillet - le 1^{er} novembre - et le 25 décembre. Ceci sans condition d'ancienneté.

Pour les 6 autres jours fériés, la rédaction des dispositions qui suivent prévoit qu'ils ne bénéficient pas aux techniciens - à moins d'un accord d'entreprise plus favorable - et ne sont donc pas rémunérés lorsqu'ils sont chômés, même si les salariés se trouvent sous contrat :

9- JOURS FÉRIÉS

9.1 Jours fériés chômés

Conformément aux dispositions légales, le 1^{er} mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier
- 1^{er} mai
- 14 juillet
- 1^{er} novembre
- 25 décembre

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder les jours fériés chômés supplémentaires.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Autrement dit - sans condition d'ancienneté - les jours fériés ci-dessus énumérés donnent lieu à rémunération à hauteur de la durée journalière du travail fixée dans le contrat : pour 35 heures par semaine, le jour férié non travaillé est donc rémunéré pour 7 heures, pour 39 heures, il est rémunéré pour 8 heures.

Certains techniciens se sont vus opposer une obligation de justifier de trois mois d'ancienneté pour bénéficier du paiement des jours fériés. Qu'en est-il ?

Rappelons que pour les 5 jours ci-dessus listés, ceci constitue une transgression des dispositions conventionnelles.

Pour ce qui concerne les 6 jours fériés dont la Convention collective ne prévoit pas de rémunération - le lundi de Pâques - le 8 Mai - l'Ascension - le lundi de Pentecôte - le 15 août - le 11 novembre - l'abolition de l'esclavage dans les DOM, il convient de s'en remettre aux dispositions du code du travail qui disposent :

Article L3133-3

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Autrement dit, pour bénéficier du paiement du jour férié du 11 novembre par exemple, il faut justifier cumulativement :

- de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (continues ou discontinues, en prenant en compte tous les contrats passés),
- de 200 heures de travail depuis le 11 septembre,
- être sous contrat le 10 et le 12 novembre.

La demande du SNTPCT de révision de la Convention collective concernant les jours fériés chômés :

- **les 12 jours fériés fixés par le Code du travail**, dont le jour férié célébrant la fin de l'esclavage dans les Départements d'Outre-Mer, doivent être rémunérés sans condition d'ancienneté et n'entraîner aucune perte de rémunération.

Jours fériés travaillés :

En réalité, rien ne justifie qu'il faille - dans la branche de la production de films d'animation - travailler un jour férié, à défaut d'accorder une majoration substantielle...

Mis à part le 1^{er} mai, pour lequel le code du travail prévoit que les heures de travail effectuées ce jour sont majorées de 100 % et donnent lieu à un jour de récupération payé, la convention collective de la production de films d'animation prévoit l'octroi d'une éventuelle majoration - qui ne saurait être nulle -, soit à d'éventuels accords d'entreprise plus favorables en l'espèce que le code du travail, soit au bon vouloir de la direction de l'entreprise... :

9.2 Jours fériés travaillés

Si les jours fériés de la liste ci-dessus, à l'exception du 1^{er} mai, sont travaillés, ils donneront lieu à récupération selon les modalités propres et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1^{er} mai donnent lieu à une majoration de 100% en sus de la rémunération du jour férié.

La demande du SNTPCT de révision de la Convention collective concernant les jours fériés travaillés :

- **tous les heures travaillées un jour férié, tout comme celui du 1^{er} mai, tel que fixé par le code du travail, quel qu'il soit,** doivent donner lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire de base.

TÉLÉTRAVAIL / TRAVAIL À DOMICILE ?

À QUELLE HAUTEUR SONT PRIS EN CHARGE PAR LA PRODUCTION LES FRAIS RÉSULTANT DE L'USAGE DU DOMICILE PERSONNEL ?

La convention collective de la Production de films d'animation distingue le télétravail et le travail à domicile par le fait que le second ferait suite à une demande du producteur, tandis que le télétravail ferait droit à la seule volonté du salarié.

En réalité l'un et l'autre résultent dans la plupart des cas - lorsque le travail à domicile n'est pas une condition d'engagement imposée par le producteur - d'un choix commun et partagé et le SNTPCT demande que, dans tous les cas, les frais d'installation et ceux résultant de l'usage du domicile personnel soient pris en charge par le studio.

Distinguer lors de l'engagement s'il s'agit de travail à domicile ou de télétravail donne actuellement lieu à des discussions sans fin et à des « arrangements » le plus souvent défavorables aux salariés au regard de ce que prévoit le texte conventionnel.

La convention fixe à 5 % minimum du salaire brut, le forfait de prise en charge pour les salariés à domicile et 10 % minimum si le technicien use de ses propres logiciels.

La jurisprudence de la Cour de cassation en la matière est constante : télétravail ou travail à domicile, les frais sont dûs dès lors que le producteur se trouve dans l'incapacité de démontrer qu'il est en mesure de recevoir les salariés dans ses locaux. Tel est le cas en période de crise sanitaire, lorsque les contraintes qu'elle engendre ne lui permettent plus de disposer des moyens en espace pour accueillir tous les salariés concourant à la réalisation des films.

Dans la production de films d'animation également * :
UN MODE DE CALCUL ERRONÉ DU PLAFOND DES
COTISATIONS RETRAITE D'UN CERTAIN NOMBRE DE
BULLETINS DE PAIE

- **Il lèse les techniciens** quant à leurs droits et montant futur de retraite du régime général et retraite complémentaire,
- **Sa correction engendre un supplément de cotisations** part patronale et part salariale, cette dernière étant réclamée aux salariés à titre de trop-perçu, la responsabilité des producteurs étant, en la matière, engagée.

Une non-conformité intervenue sur un type de logiciel de paie dont l'usage est rendu obligatoire depuis l'institution de la Déclaration Sociale Nominative de transmission électronique des cotisations sociales à l'URSSAF et aux organismes de retraites et de prévoyance, minore irrégulièrement le plafond de cotisation retraite des salariés non mensualisés - dès lors que la période d'engagement comprend des jours de repos, qu'elle élimine alors qu'elle aurait dû les intégrer dans le calcul de la proportion du montant mensuel à retenir.

Autrement dit la règle de proratisation retenue par le paramétrage du logiciel est contraire aux dispositions réglementaires et ne prend pas en compte les samedi et dimanche non travaillés qui se situent pourtant à l'intérieur d'un contrat de travail et retient, par exemple, 10 jours de proratisation sur un contrat de 2 semaines quand il aurait fallu en décompter 12, en incluant les samedi et dimanche situés dans la période contractuelle.

Cette erreur n'affecte qu'une partie des bulletins de paie établis depuis l'entrée en vigueur du décret le stipulant, le 1^{er} juillet 2018. Néanmoins, les producteurs sont tenus de la rectifier, quels que soient les modalités et moratoires qu'ils sont susceptibles de demander et d'obtenir des ministres des Affaires sociales et du Travail...

La demande de trop perçu sur les salaires déjà versés au titre des cotisations salariales retraites non décomptées :

Ainsi, s'ils demandent aux techniciens un trop-perçu au titre de la régularisation des cotisations retraites part salariale, ils sont fondés à le faire en application du L3245-1 du cdt, car elle ne constitue pas un droit acquis pour le salarié mais du salaire indirect.

La prescription en matière de trop-perçu est de 3 ans à partir de la prise de connaissance par le producteur de l'erreur, laquelle a été mise en évidence au cours du 4^{ème} trimestre 2020.

S'agissant d'une erreur, il ne serait pas compréhensible que le studio n'accorde pas délais et échelonnements des versements, dès lors que la somme en trop-perçu n'est pas négligeable.

La déclaration aux impôts de la part reversée au producteur comme trop-perçu :

La somme réclamée par le studio au titre du surcroît de cotisations part salariale venant minorer les revenus déclarés par le salarié au titre de l'impôt correspondant à l'année donnant lieu à déclaration de revenu au cours de laquelle est survenu le remboursement, le studio est tenu d'en faire la déclaration au fisc. Le salarié vérifiant que les salaires déclarés comportent cette défalcation, y compris en négatif.

En tout état de cause, le dispositif institué par le décret du 11 mai 2017 est inéquitable ; il défavorise les techniciens dont l'engagement prend fin un jour de semaine sans que soient pris en compte les jours de repos.

Le SNTPCT demande à ce que soit introduite la notion d'appartenance à l'entreprise et que le calcul proportionnel des plafonds pour les salariés non mensualisés soit effectué selon le nombre de jours travaillés durant chaque période de paie, **ce nombre donnant lieu à l'application uniforme d'un coefficient de 1,4 d'appartenance.**

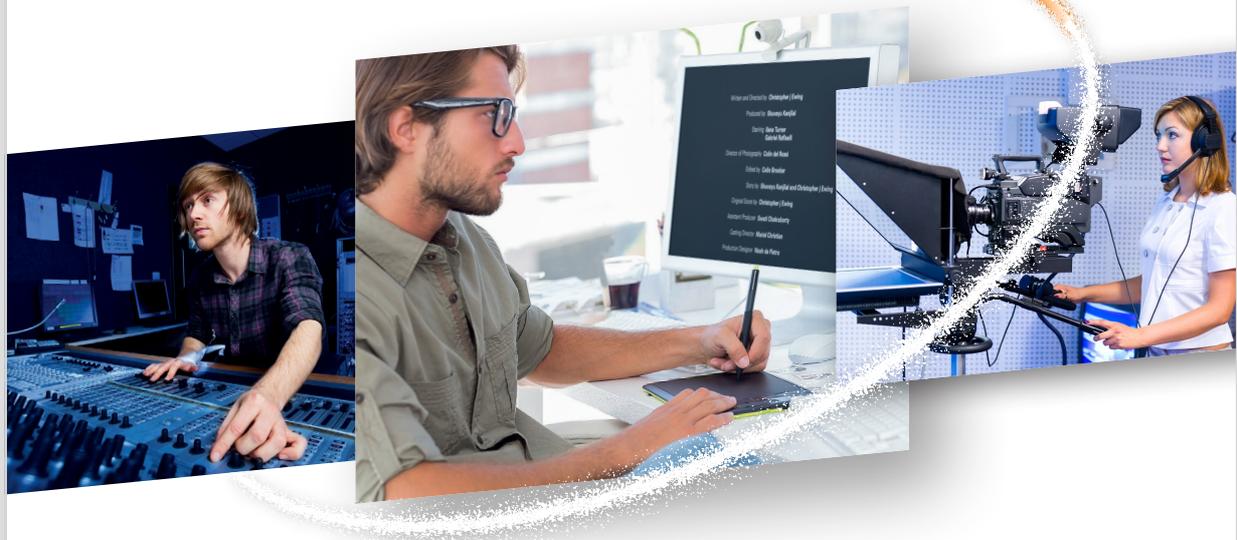
Exemple : 5 jours de travail dans la période de paie doivent donner lieu à une proportion d'appartenance de 7 jours en dénominateur sur 30, 31, 28 ou 29 en numérateur, en correspondance avec le nombre de jours calendaires pris en compte pour établir le plafond mensuel, et non pas sur 5.

Paris, le 14 décembre 2020

* voir notre information du 30 novembre 2020 - lettre n°100



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



Professionnels du cinéma et de l'audiovisuel

Nous protégeons vos talents

Audiens est le partenaire de tous les acteurs au service de la culture et de la création.
Son ambition : faciliter le quotidien, offrir des solutions innovantes, adaptées aux métiers et spécificités des professions, protéger les personnes tout au long de la vie.

La protection sociale professionnelle est une création continue

- Retraite complémentaire Agirc - Arrco
- Assurance de personnes
- Assurance de biens
- Accompagnement solidaire et social
- Médical et prévention santé
- Congés spectacles
- Services aux professions

www.audiens.org

