

N° 107

Novembre Décembre 2021



**Conditions
d'engagement / jours fériés / dispositions
spécifiques aux storyboardeurs :**

le projet d'avenant que le Sntpct dépose à la négociation

SOMMAIRE :

Éditorial :

La pratique du « forfait » en storyboard p. 3

Enquête auprès des storyboardeurs :

Les résultats : les conditions d'engagement et de travail
ne se sont pas améliorées depuis notre dernière enquête p. 13

Le projet d'Avenant déposé par le Sntpct à la négociation

Conditions d'engagements, Storyboardeurs, Jours fériés p. 24



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**

LA PRATIQUE DU “FORFAIT” EN STORYBOARD

Cet éditorial a été conçu et rédigé par un groupe de storyboarders, membres du SNTPCT.

C'est le cadre du syndicat qui nous a permis de nous rencontrer, de nous organiser et de travailler ensemble pour proposer ce texte que nous espérons éclairant pour chacun d'entre nous.

Si vous trouvez cet article utile, nous vous invitons devenir membre du SNTPCT - si tel est votre choix - pour vous joindre à nous pour la défense de nos droits 😊.

✨ SOMMAIRE ✨

| | |
|--|-------|
| Introduction | p. 3 |
| La notion de « forfait » | p. 4 |
| Le contrat et son objet (CDDU) | p. 4 |
| Conséquences | p. 5 |
| Une pratique devenue systémique : comment et pourquoi? | p. 6 |
| L'importance du storyboard | p. 9 |
| État des lieux | p. 10 |
| Les solutions envisageables | p. 11 |
| Conclusion | p. 12 |

Introduction

Un récent sondage, que nous avons rédigé et diffusé via le SNTPCT, a démontré une aggravation des conditions de travail des storyboarders.*

En France, sur la plupart des projets de séries animées, les storyboarders sont victimes d'une pratique illégale appelée (à tort) le “forfait” : cette pratique consiste à ne pas payer les dépassements de la durée prévue au contrat. Selon les chiffres du sondage, une majorité écrasante de storyboarders (plus de 85%) sont contraints de travailler sans rémunération (sur des durées allant de quelques jours à plusieurs semaines !) pour pouvoir terminer les épisodes, car les délais prévus par les productions sont largement sous-évalués.

Cette pratique constitue un délit de travail dissimulé. Le SNTPCT la dénonce depuis des années (voir *La Lettre Syndicale Spécial Animation n° 64 de mai 2014*

* Voir page 13 du présent journal les résultats de cette enquête

consacrée aux storyboarders : <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre64.pdf>) et, à son initiative, les négociations ont enfin commencé avec le syndicat des producteurs.

Ce qui va suivre tente d'expliquer comment cette situation s'est mise en place, et propose des pistes pour y remédier.

À noter : Toutes les sources juridiques provenant du code du travail et de la convention collective sont indiquées dans ce document.

La notion de « forfait »

La pratique actuelle, que l'on appelle à tort le "forfait", n'a rien à voir avec les VÉRITABLES contrats au forfait, au sens légal du terme.

Pour information :

Dans le code du travail et la convention collective, il existe bel et bien des contrats dits "au forfait". Ces contrats permettent effectivement de déroger aux règles encadrant la durée du travail, en prévoyant un forfait établi en heures ou en jours. En contrepartie, l'employeur garantit un nombre d'heures travaillées et payées, quelles que soient les heures réellement travaillées.

Cela étant dit, ils ne peuvent en aucun cas être défavorables au salarié, et doivent respecter les dispositions de la convention collective : Ils prévoient donc, entre autres, que toutes les heures supplémentaires soient payées, et majorées de 25 % ou de 50 %.

Mais ces "vrais" contrats au forfait ne peuvent pas s'appliquer aux storyboarders : ils répondent à une liste de conditions précises et sont réservés à certains postes spécifiques (entre autres, les cadres dirigeants et autonomes : Réalisateur, Directeur artistique, Directeur d'écriture, Responsable du développement, Directeur production, Chef de studio, etc...).

>> Pour plus d'informations, se reporter aux articles L3121-58 à L3121-62 du Code du travail.

En réalité, le contrat présenté aux storyboarders par les studios d'animation n'a rien de commun avec un contrat au forfait.

Les Contrats à durée déterminée d'usage des storyboarders offrent les mêmes conditions de travail que ceux des graphistes des autres départements ; alors, pourquoi ne sont-ils pas rémunérés en cas de dépassement, là où les autres salariés sont payés pour tous les jours travaillés?

Le contrat et son objet

Le CDDU, comme tous les contrats à durée déterminée, repose sur un objet précis, en définissant un salaire journalier et une plage horaire consacré à cette tâche (7h ou 8h par jour). La seule différence entre les contrats des storyboarders et ceux des autres salariés de l'animation, c'est l'objet du contrat : pour les autres graphistes, il

s'agit dans la plupart des cas de la série dans son ensemble (défini par le titre de la série), tandis que les contrats des storyboarders portent le plus souvent sur un seul épisode. Outre le fait que cette interprétation de la notion d'objet est contestable juridiquement, ces contrats sont donc beaucoup plus courts, et permettent d'introduire une confusion autour de la notion de "forfait".

Il serait facile de croire que l'objet du contrat oblige le storyboarder à rendre un épisode fini à la fin du délai indiqué, mais d'un point de vue juridique, il n'en est rien !

Le contrat CDDU n'impose pas une obligation de résultat, mais une obligation de moyen : le salarié doit se consacrer à l'exécution de ses tâches pendant la période de temps prévue au contrat. Si à l'issue de la durée du contrat, le travail n'est pas achevé, il faut signer un Avenant au contrat pour le terminer, ou bien rendre le travail inachevé.

Les contrats CDDU indiquent aussi qu'à la fin prévisionnelle du contrat, deux situations se présentent :

- soit le contrat se termine,
- soit le contrat est prorogé, par un ou plusieurs avenants.

Cela signifie qu'en principe, à l'issue du contrat, les choses devraient se passer de cette façon :

- Soit l'employeur estime que la tâche est accomplie : l'employeur et le salarié peuvent poursuivre leur collaboration en signant un nouveau contrat portant sur un nouvel objet, ou bien la relation contractuelle s'achève.
- Soit l'employeur estime que la tâche est inachevée : l'employeur peut alors proposer un Avenant au contrat initial au salarié pour finir cette tâche, ou lui faire signer un nouveau contrat portant sur un autre objet... ou mettre fin à la collaboration, puisque le contrat est arrivé à son terme.

Pourtant, en pratique, le contrat des storyboarders est présenté par les employeurs comme un "forfait" qui ne peut pas être prorogé, sous-entendant qu'il est établi en fonction d'un budget alloué à chaque épisode sous enveloppe fermée, donc non négociable.

Tout se passe comme si la durée prévue au contrat impliquait d'obtenir un produit fini et validé par l'employeur, comme s'il s'agissait d'une prestation "freelance".

Conséquences

La pratique actuelle dite du " forfait " peut avoir des conséquences fiscales et sociales, puisqu'il entraîne du travail dissimulé. (code du travail : articles L. 8221-3 - L. 8221-5)

Travailler sans contrat et sans salaire, cela s'appelle du travail dissimulé et c'est un délit. Des sanctions pénales et administratives sont encourues pour la société de production.

Les pénalités peuvent être très lourdes (C. trav. L. 8224-1).

Sanctions encourues en cas de travail dissimulé :

- Pour le storyboarder, le fait de travailler en dehors de tout engagement le contraint à faire une déclaration inexacte à l'Unedic (Pôle Emploi) et donc risquer, en cas de contrôle, une radiation ainsi qu'une demande de remboursement des allocations perçues sur la période de travail non déclaré.
- Pour les référents des storyboarders (réalisateur, superviseur storyboard, directeur/chargé de production), le fait de demander à un storyboarder de continuer à travailler hors tout engagement place la société qui les emploie dans l'illégalité par incitation à pratiquer du travail dissimulé.

Une pratique devenue systémique : Pourquoi et comment ?

Évolution du métier et difficulté à quantifier le travail

Il nous est difficile d'identifier les origines "historiques" de cette pratique, qui s'est généralisée dans le milieu depuis plus de 25 ans. Ce qui amène les storyboarders à penser que cette situation est normale, puisqu'ils l'ont toujours connue et ne voient pas d'autres alternatives.

Tâchons de comprendre où se situe le problème des dépassements, qui sont de plus en plus impactants sur le travail des storyboarders :

Lorsqu'un storyboarder ne finit pas son épisode dans le temps imparti, la question de la responsabilité se pose : à qui la faute ?

Au storyboarder trop lent ? Aux producteurs qui établissent un planning trop serré ? À l'exigence artistique trop élevée du réalisateur ? Au script trop long ou difficilement adaptable ?

Les réponses peuvent être multiples, mais la responsabilité finit malgré tout par peser sur le storyboarder, qui est en bout de chaîne.

La difficulté à quantifier le travail du storyboarder vient aussi du fait que le storyboard est une étape d'exploration : il fournit le premier document visuel traduisant le scénario en image. Étape aussi importante que difficile à anticiper, et dont tout le reste de la chaîne de production dépendra ensuite.

Des délais insuffisants :

Voici les durées moyennes d'engagement nécessaires, observées sur les séries animées :

- 3 semaines de travail pour un épisode de 7 min,
- 4 semaines pour du 11 min 30,
- 10 semaines pour du 22 min.

Les durées prévisionnelles d'engagement actuelles (très insuffisantes) n'ont pas changé au cours des 10 dernières années tandis que les techniques, les exigences et le matériel utilisé n'ont cessé d'évoluer et de demander au storyboarder des tâches et compétences supplémentaires.

TOUS les storyboarders, qu'ils sortent tout juste de l'école ou qu'ils aient acquis 15 ans d'expérience !

L'évolution technologique de l'industrie de l'animation et des outils de travail a permis d'optimiser la qualité des storyboards, mais conduit dans le même temps à une augmentation de la charge de travail :

- Le storyboarder doit maîtriser une quantité croissante de logiciels (2D et 3D) pour mener son travail à bien et se plier aux exigences de chaque studio, nécessitant des heures d'apprentissage à leur charge, en dehors de leurs heures de travail.
- Les productions réclament de plus en plus de tâches supplémentaires qui débordent parfois largement du cadre de la fonction de storyboarder : ajout des voix enregistrées, montage de l'animation, poses-clés d'animation, décors et *posings layoutés*, pré-design de personnages, intégration d'éléments 3D...

Le style de chaque série, l'exigence de mise en scène, les *actings*, ou encore le niveau de clean-up sont autant d'éléments qui peuvent considérablement varier d'une production à l'autre et qui ne sont pas suffisamment pris en considération dans le calcul des budgets alloués au storyboard et dans la quantification du travail à fournir.

Le calibrage des scripts : on estime qu'une page de scénario correspond plus ou moins à une minute à l'écran. Or, à titre d'exemple pour un épisode de 11 minutes, les scripts peuvent varier entre 9 et 17 pages selon les projets. Mais si la longueur des scripts peut considérablement varier, les quotas des storyboarders, eux, ne bougent pas.

Conclusion

Ni la variété des tâches à accomplir, ni leur difficulté, ni l'évolution des outils utilisés pour fabriquer un storyboard ne sont pris en compte dans la quantification du temps de travail.

En conséquence, les délais sont de plus en plus difficiles à tenir et les retards se font de plus en plus fréquents. La plupart de ces retards sur les délais estimés ne font pas l'objet d'avenants au contrat initial, plaçant la société qui emploie et le salarié en situation d'illégalité.

Pourquoi les storyboarders tolèrent cette situation?

Les storyboarders sortant des écoles d'animation n'ont reçu pratiquement aucune information sur leurs droits, ou sur la gestion administrative de leurs métiers.

Ils entrent dans le monde du travail sans comprendre ses règles de fonctionnement : Ils n'ont pas appris à relire les clauses d'un contrat ou à consulter la convention collective en cas de doute... ils ignorent leurs droits et comment les défendre.

Cette méconnaissance les amène à accepter toutes sortes de choses, sans savoir s'ils ont le droit de refuser ou de négocier.

De plus, les employeurs ont tendance à infantiliser les personnes qui travaillent dans les milieux artistiques, ce qui complique encore plus le dialogue

La confiance en soi est difficile à acquérir, surtout en début de carrière où on ne connaît pas les habitudes du métier : Nombreux sont ceux qui pensent être en défaut

(trop lents, incompetents). Ils se tiennent pour responsables en cas de retard et décident, parfois de leur propre initiative, de travailler en dehors de leurs heures de travail. Il y a un problème de communication entre le salarié et l'équipe de production.

De même, les contrats courts, signés pour la durée d'un seul épisode, les rendent plus vulnérables face à la précarité : à chaque fin d'épisode, les producteurs s'arrogent le droit - en contraire des dispositions du code du travail - de décider ou non de mettre un terme unilatéral à la collaboration, sans même fournir la moindre justification.

C'est la raison principale pour laquelle les storyboarders estiment le plus souvent n'avoir d'autre solution que de prendre sur leur temps libre pour finir la tâche, plutôt que d'encourir le risque de perdre leur emploi. **Les storyboarders les moins expérimentés sont les plus fragiles face à la précarité**, et n'osent souvent pas objecter aux conditions de travail qu'on leur impose.

La peur d'être black-listé entre également en compte : L'animation est un petit milieu, et beaucoup d'offres d'emplois et d'opportunités s'obtiennent par les contacts et le bouche à oreille. Entretenir des bonnes relations professionnelles est un élément clé de la carrière des storyboarders. Entrer en conflit, ou se faire mal voir d'une personne de pouvoir (supérieur hiérarchique, producteur, directeur de studio) est une crainte récurrente chez les salariés, et une entrave à leur capacité à négocier ou refuser un contrat.

En somme, la précarité, le manque d'informations et l'insécurité amènent les storyboarders à surcompenser, quitte à s'épuiser à la tâche pour finir leur travail coûte que coûte, plutôt que de négocier une rallonge des délais ou d'accepter de rendre un travail inachevé. Le rapport de force entre employeur et salarié est asymétrique et rend la communication difficile; ainsi les storyboarders peinent à faire valoir leurs droits.

Un cercle vicieux qui dessert tous les salariés de l'animation

La situation nuit à la fois aux salariés contraints d'accepter ces conditions de travail illégales et difficiles, mais aussi à ceux qui tentent de résister en faisant valoir leurs droits.

Ceux qui refusent la pratique du "forfait" sont désavantagés à l'emploi (non-reconduction de leur contrat, refus, mise à l'écart, etc.) tandis que l'insécurité, la précarité et la peur contraignent les autres à enchaîner les heures et jours supplémentaires, avec de lourdes conséquences sur leur santé mentale et physique (épuisement, burnout, dépression).

Voilà pourquoi il est important pour les storyboarders de se défendre collectivement plutôt que de rester seuls face aux employeurs.

Il n'y a qu'en étant solidaires les uns envers les autres que nous pourrions remédier à cette situation. **Même si vous n'êtes pas directement pénalisés par cette situation, les mieux lotis doivent se battre pour protéger les plus précaires** (notamment les jeunes salariés sortant d'écoles, particulièrement vulnérables aux abus dans le monde du travail).

Un retrait des salariés des luttes collectives ?

Les storyboarders (mais ceci est valable pour l'ensemble des salariés du secteur du cinéma d'animation), ont été largement absents jusqu'à présent lorsqu'il s'agit de se mobiliser, ponctuellement ou quotidiennement, pour améliorer leurs conditions de travail.

Cela peut s'expliquer par le fait que le travail de storyboarder, particulièrement sur les projets de séries animées, est très individualisé. Les storyboarders échangent directement avec leurs supérieurs hiérarchiques, mais rarement entre eux, et les réunions d'équipe sont rares. Ce qui ne facilite pas les discussions sur le rythme de travail, les salaires, les heures supplémentaires ou les contrats.

Or, à l'inverse, presque tous les producteurs sont syndiqués dans la même organisation patronale (AnimFrance, anciennement nommée SPFA), et luttent ensemble pour faire valoir leurs intérêts.

Pour espérer un rééquilibrage des forces, il n'y a d'autre solution pour les salariés que de faire de même en rejoignant une organisation syndicale qui les rassemble.

L'importance du storyboard

L'importance de la fonction

Le poste de storyboarder est fondamental dans un projet d'animation. C'est lui qui traduit la mise en scène : le placement des caméras de chaque plan, le jeu des personnages, la composition des plans, le ton, le rythme...

Certes, il est placé sous la responsabilité artistique du réalisateur et/ou du superviseur, mais il n'empêche qu'un réalisateur n'exécute pas la mise en place des épisodes qu'il réalise.

Il donne les intentions et les codes souhaités mais ne peut pas tout créer de lui-même, et c'est là où le storyboarder apporte une valeur de création ajoutée. Sans parler des situations où il se retrouve à devoir compléter ou réécrire le script, ou faire le montage de l'animatique...

Pourtant, la définition actuelle du storyboarder dans la convention collective est extrêmement réductrice et imprécise, le terme « *mise en scène* » en étant absent :

Définition actuelle : *“Assure l'adaptation graphique, et le développement du découpage d'un script ou d'un scénario (ou plus généralement d'une histoire) sous la direction du réalisateur.”*

>> Les storyboarders membres du SNTPCT sont en train de mettre au point une définition plus précise et qui rend compte du véritable rôle du storyboarder.

L'importance des aides allouées et la fabrication du storyboard

Les films cinématographiques ou de télévision pour lesquels le storyboarder est engagé sont en partie financés par l'État via les aides du CNC et le crédit d'impôt cinéma ou audiovisuel. Toute production d'une série animée fabriquée en France reçoit une part de financement public, notamment via les aides du Fonds de soutien automatique ou du Fonds de soutien audiovisuel, et sous forme de crédit d'impôt.

Ces aides s'obtiennent sous réserve de remplir certaines conditions et leur montant est déterminé par une grille de 100 points, dont une partie est attribuée à une liste de postes.

L'aide accordée aux producteurs est proportionnelle au nombre de points réuni par le producteur sur le total de 100. Les storyboarders apparaissent dans la catégorie « *groupe création* » au même titre que les réalisateurs, scénaristes et directeurs d'écriture, ainsi que les auteurs de bibles graphiques et les compositeurs de musique.

Dans le cas du Fonds de soutien audiovisuel, les storyboarders et les scénaristes comptent pour 9 points chacun, ce qui représente le coefficient le plus élevé devant celui des réalisateurs (7 points).

<https://www.cnc.fr/documents/36995/180962/Pr%C3%A9sentation+du+Fonds+de+soutien+audiovisuel+%28FSA%29+-+septembre+2020.pdf/f60d8b68-9f2d-4053-2559-87d8851f89f7>

Le Code du cinéma et de l'image animée dispose que le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC) est tenu de veiller au respect de leurs obligations sociales auprès de ses bénéficiaires des aides financières. En cas de non-respect de ces obligations, le CNC est habilité à retirer les aides indûment attribuées.

Or, le poste de storyboarder faisant partie, et de manière conséquente, des postes donnant accès à l'obtention d'aides financières publiques, une pratique de travail dissimulé les concernant pourrait être lourde de conséquences pour les productions.

État des lieux

Un contexte favorable à la discussion

Au début de l'année 2020, un grand nombre de storyboarders se sont réunis pour évoquer la situation à travers les réunions "*Storyboarders en Colère*". Le bouche à oreille a permis une prise de conscience de quelques studios qui ont décidé d'arrêter les contrats à l'épisode (présentés comme des *forfaits*).

Il est intéressant de noter que ces quelques studios ne comptent pas parmi les plus gros acteurs français, mais sont des studios indépendants. On peut supposer qu'ils ne disposent pas de budgets supérieurs aux autres studios pour développer des projets.

Une évolution du marché qui place le storyboarder en relative position de force

L'avènement de nouveaux acteurs comme les sociétés de streaming, et la situation favorable du marché du dessin animé avec toujours un haut niveau d'activité (cf l'étude annuelle établie par Audiens) fait que les besoins en storyboarders grandis-

sent. Les talents sont de plus en plus sollicités et donc en mesure de négocier et défendre leurs droits plus facileUn contexte favorable à la discussion.

Des négociations en cours aux enjeux conséquents

Le dialogue entre les différents partenaires sociaux (d'une part, les syndicats représentatifs des salariés et d'autre part le syndicat des producteurs) s'est enfin ouvert, à l'initiative du SNTPCT. **C'est aujourd'hui, plus que jamais, qu'il faut se tenir informé de la situation et se rassembler syndicalement pour faire entendre sa voix.**

Les solutions envisageables

Mettre un terme à la pratique irrégulière du "contrat à l'épisode"

Les storyboarders doivent être payés chaque jour travaillé et leurs contrats doivent avoir pour objet le titre de la série et non plus tel ou tel épisode, comme c'est déjà le cas pour l'ensemble des autres graphistes employés sur une série animée en France.

Augmenter les salaires

Il est à prévoir que les studios, s'ils acceptent de mettre un terme à la pratique du "forfait", demandent en contrepartie une baisse des salaires des storyboarders. Or, étant donné que le niveau de qualification (et de responsabilité) assigné aux storyboarders a considérablement augmenté, il est inconcevable que les salaires journaliers soient revus à la baisse.

Ils doivent au contraire être revalorisés. C'est pourquoi il nous faut impérativement élever les salaires minimums garantis de la convention collective de manière à ce qu'ils correspondent à la réalité du métier, mais aussi pour suivre l'évolution du coût de la vie.

Revoir les durées d'engagement à la hausse

Les délais imposés aujourd'hui sont complètement déconnectés de la réalité, et il convient de les mettre à jour en intégrant les retours des storyboarders.

>> Lors des réunions entre storyboarders, il a été envisagé d'établir des délais minimum en fonction du style de série, néanmoins il est difficile de systématiser. Même si le pré-school peut sembler plus simple qu'une série d'action, ce n'est pas toujours le cas et chaque projet a ses propres spécificités. Ça ne suffirait pas à améliorer la situation.

>> Les membres du SNTPCT ont réfléchi ensemble à une solution et suggèrent plutôt d'inscrire dans la convention collective des délais minimums en fonction de la durée de l'épisode.

Dans tous les cas : Les délais ne peuvent être évalués qu'à titre indicatif et prévisionnel, et les dépassements doivent toujours être payés, conformément à la loi.

Améliorer le calibrage des scripts grâce à la relecture

Si le référentiel 1 page = 1 minute peut servir de barème, il est intéressant d'observer les pratiques dans le live-action. En effet, une fois le script terminé, il passe en table de lecture.

Le réalisateur et ses assistants effectuent une lecture chronométrée du script. Cette lecture permet de voir si le script est conforme à la durée prévue et à estimer son coût, ainsi que de vérifier les intentions de mise en scène.

Conclusion

Pas d'amélioration sans constat lucide

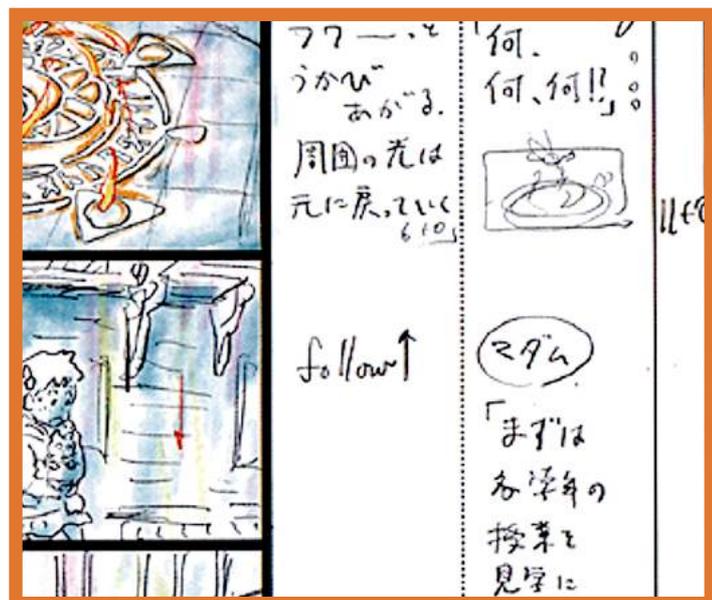
Le storyboard, ça coûte plus cher

Le département storyboard coûte plus cher que ce qu'il est estimé la plupart du temps.

La différence entre le coût réel et le coût affiché est aujourd'hui absorbée par le storyboardeur lui-même, le plaçant dans une situation de plus en plus inconfortable et précaire. Les conditions de travail actuelles des storyboardeurs ne leur permettent pas d'effectuer le travail qui leur est demandé dans des conditions décentes.

Revoir les délais à la hausse, payer chaque jour travaillé, revaloriser les salaires minimums ainsi qu'un suivi plus assidu de la part de la production sur ce département entraîneraient certes des coûts supplémentaires, mais ces mesures sont indispensables au vu de la situation actuelle.

Paris, le 15 octobre 2021



QUESTIONNAIRE À DESTINATION DES STORYBOARDEURS

résultats et statistiques

Au cours de l'année 2021, le SNTPCT a proposé aux storyboardeurs de répondre à un questionnaire relatif leurs conditions d'engagement, de travail et de rémunération, dans l'optique de l'ouverture prochaine de négociations avec FranceAnim afin de réviser le Cadre conventionnel et notamment mettre un terme aux pratiques contractuelles irrégulières.

235 techniciens storyboardeurs ont bien voulu y répondre. Ce sont ces réponses que nous avons présentées sous forme de statistiques dans le cadre de la Commission paritaire, lors de réunions techniques préparatoires avec l'ensemble des partenaires sociaux de la branche du film d'animation.

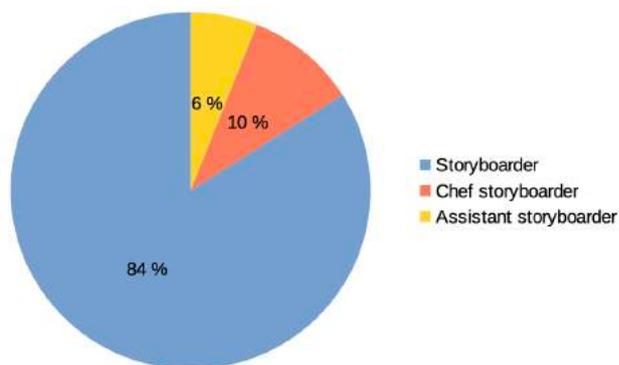
Ci-après les résultats et certains des commentaires parmi les plus significatifs.

Le dépouillement dans sa version complète est disponible sur le site sntpct.fr

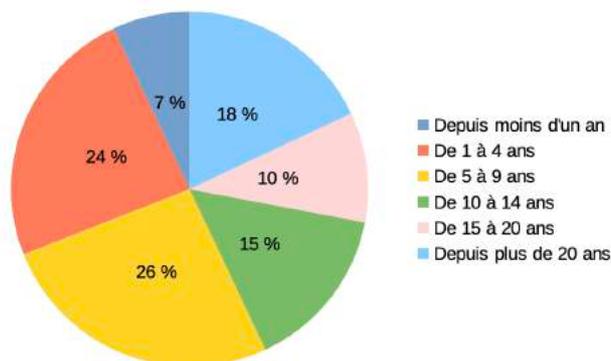
Ce travail d'enquête a débouché ensuite sur l'élaboration du projet établi par les Techniciens du SNTPCT en vue de réviser le texte de la Convention collective afin d'obtenir l'amélioration des conditions d'engagement, de salaire et de travail d'une part en direction de l'ensemble des salariés, d'autre part instituant des dispositions spécifiques, propres à la filière du Storyboard.

Panorama et typologie des emplois dans la filière storyboard

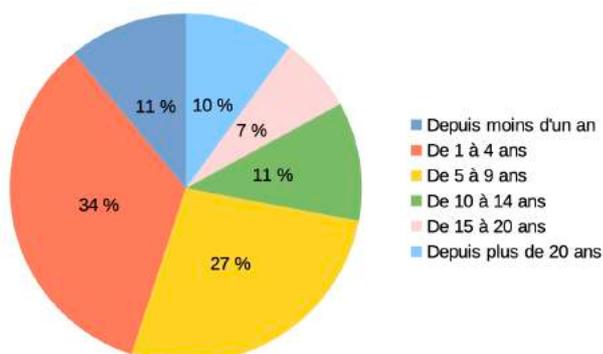
Quelle est votre fonction habituelle ?



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

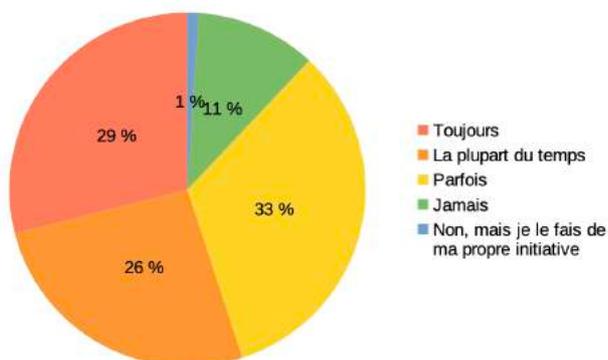


Depuis combien de temps travaillez-vous dans le département storyboard ?

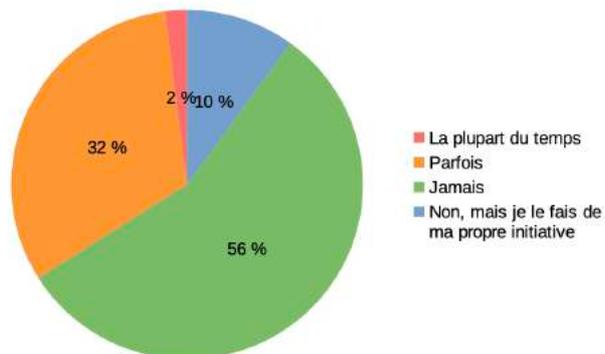


Taches additionnelles confiées au storyboardeur

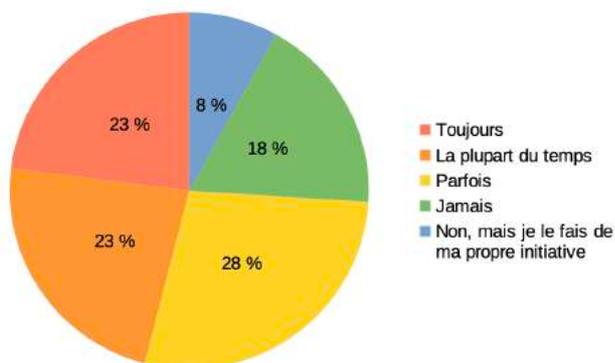
Vous est-il demandé de placer des fichiers voix sur vos boards ?



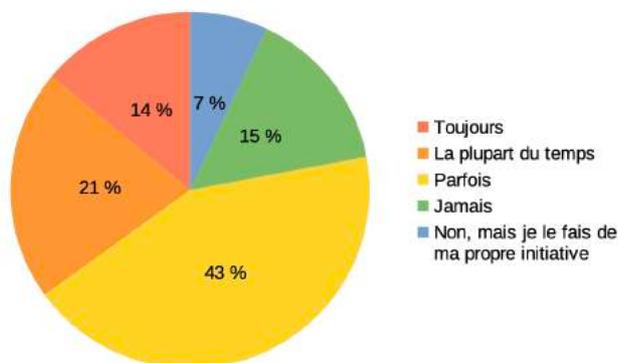
Vous est-il demandé d'ajouter des bruitages et/ou musiques témoin ?



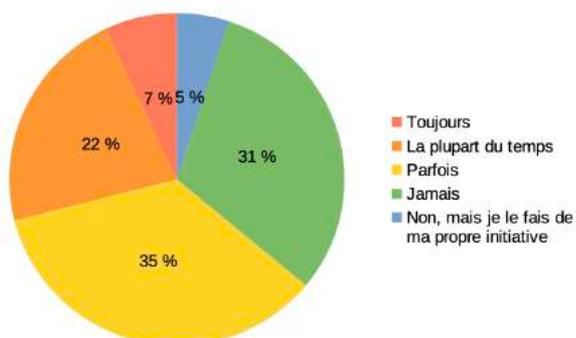
Vous est-il demandé de timer ou pré-timer votre board ?



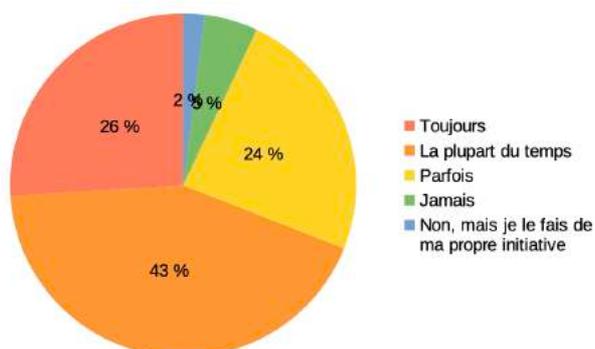
Vous est-il demandé d'ajouter des action notes ?



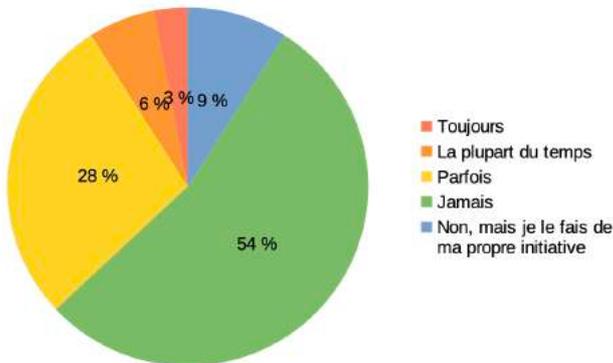
Dans le cadre d'une production 2D, vous est-il demandé de dessiner des plans layouts ?



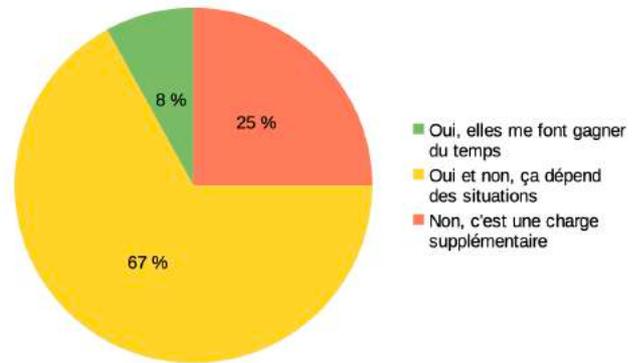
Dans le cadre d'une production 3D, vous est-il demandé d'utiliser les décors 3D afin de faciliter le layout ?



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 ?

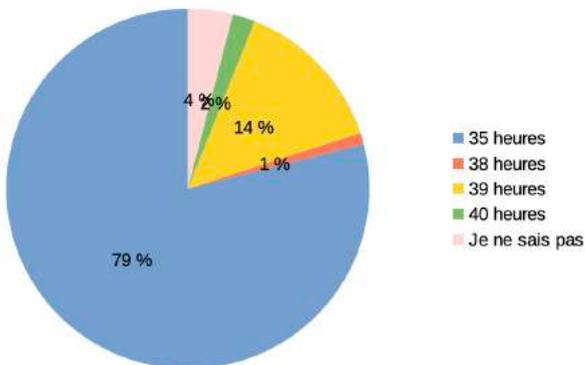


Pensez-vous que ces pratiques font gagner du temps ou les percevez-vous au contraire comme une charge supplémentaire ?

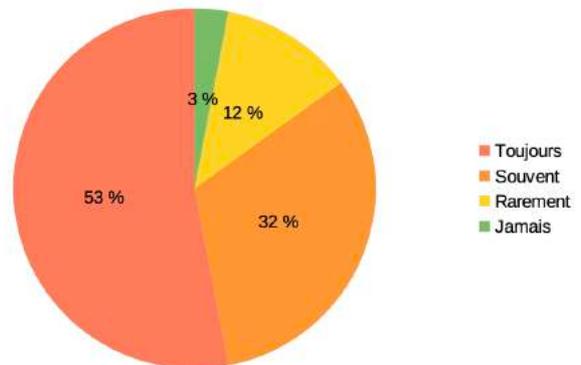


Durée du travail

En général, quel est la durée hebdomadaire prévue dans votre contrat ?

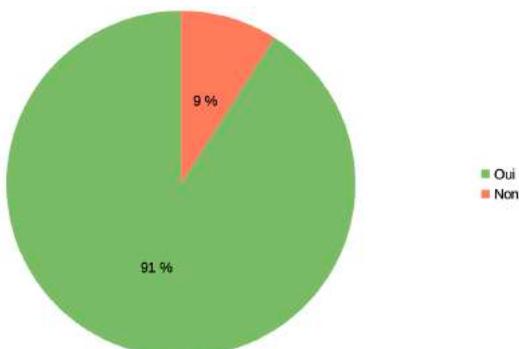


Dans les faits, êtes-vous obligés de faire des heures supplémentaires afin de vous acquitter de vos tâches ?

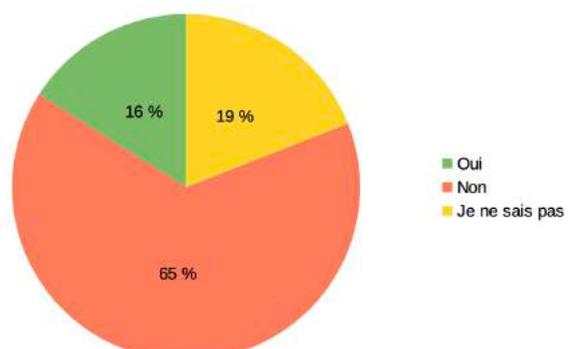


Le contrat sans possibilité de prorogation dit « forfait »

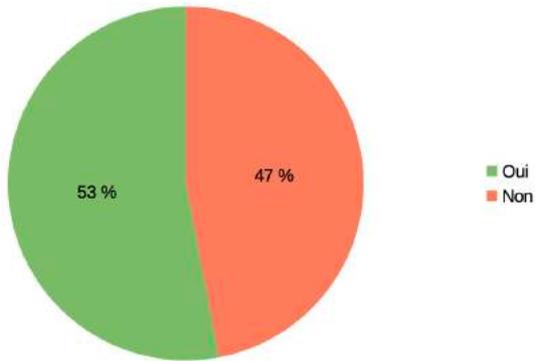
Connaissez-vous la « pratique du forfait » ?



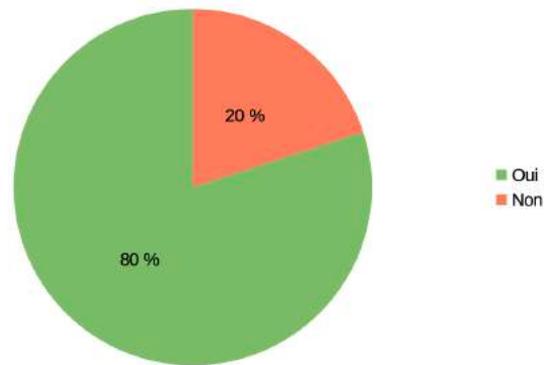
Le terme « forfait » apparaît-il sur vos contrats ?



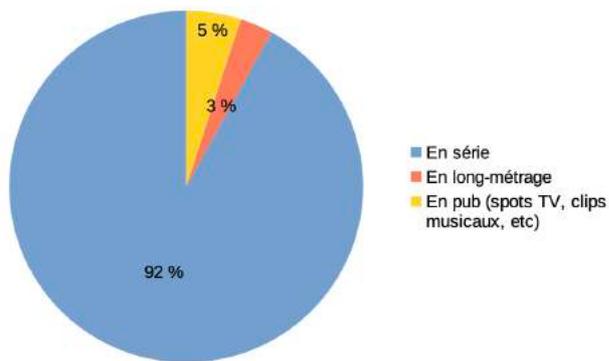
La notion de « forfait » vous a-t-elle été expliquée par la production ?



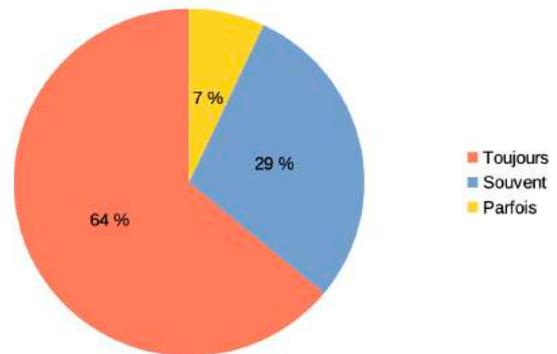
Avez-vous déjà travaillé sur des projets où un système dit « au forfait » était présenté ?



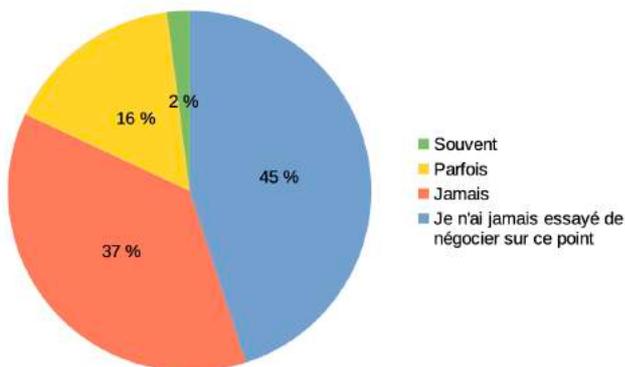
Si oui, en avez-vous fait l'expérience...



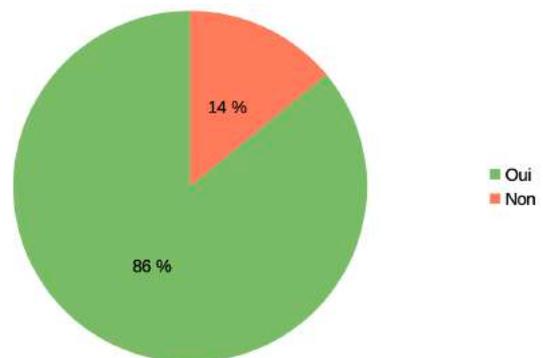
Si oui, à quelle récurrence ?



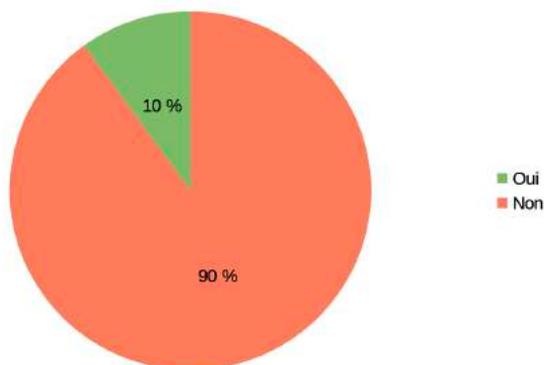
Si oui, ce système était-il négociable auprès de la production ?



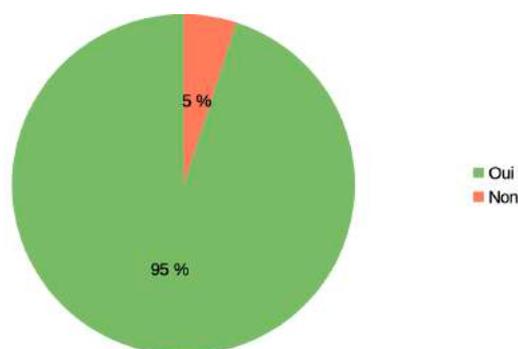
Dans le cadre du système dit « au forfait », vous est-il arrivé de ne pas terminer un board dans le temps prévu par votre contrat ?



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



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



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



La prod a été compréhensive car mon profil ne correspondait pas au style de la série ...

Bonne réaction de la prod, travail apprécié et complimenter, board accepté tel que ...

C'était mon premier board sur la série, ils ne m'ont rien dit ...

La prod avait prévu différents cleaners pour terminer les boards au cas où ...

J'ai réussi à renégocier un nouveau contrat d'un mois pour terminer mon board ...

On a une fois suggéré l'éventualité de me demander une compensation financière pour le désagrément (de ne pas avoir fini dans les temps) * ...

Emails houleux avec le producteur et grosse engueulade au téléphone avec le directeur de prod, malgré une discussion avec le juriste du studio pour mettre les choses au clair lors de l'entretien préalable à l'embauche ...

Je me suis fait jeter et la chargée de prod m'a dit qu'« elle n'avait jamais vu ça »... **

La collaboration s'est terminée sans préavis et j'ai été remplacé ... **

On m'a dit : "vous avez le chômage pour terminer votre board *** ...

Ils ont été choqués et ne m'ont plus jamais rappelé... La prod n'a pas souhaité me donner d'autres boards par la suite... ****

On m'a demandé de travailler gratuitement pour finir, et même encouragé à travailler le week-end ...

Réaction culpabilisante de la prod : je me suis vu accusé de non-professionnalisme et de manque de savoir-vivre par le réalisateur ...

* Article L1331-2 du code du travail

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

** Article L1243-4 du code du travail

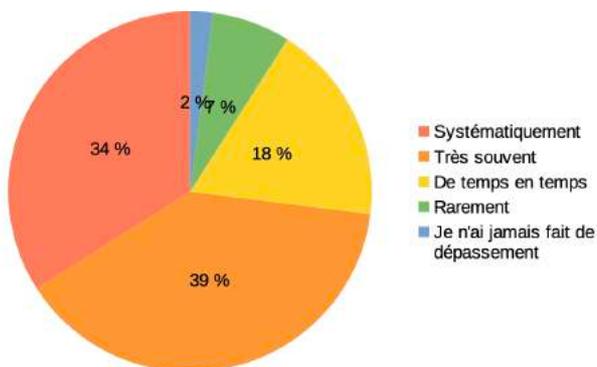
La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

*** Article L8221-1

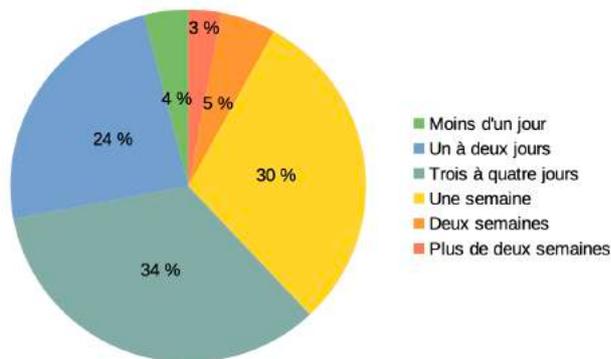
Sont interdits : 1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5...

**** Voir notre projet d'Avenant : la disposition concernant la « priorité de réembauche » (art. 18-6, page 28 de ce journal)

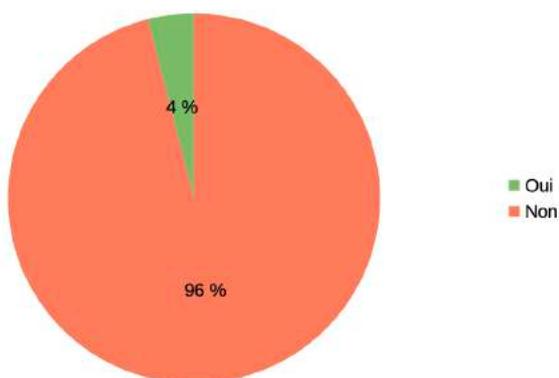
Si oui, à quelle fréquence arrive ce dépassement ?



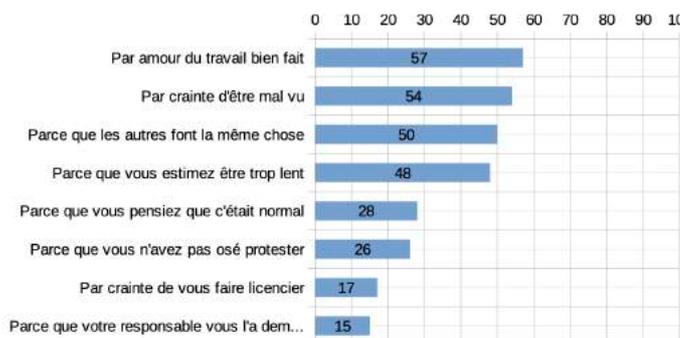
Si oui, de combien de temps supplémentaire avez-vous besoin pour finir votre épisode ?



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

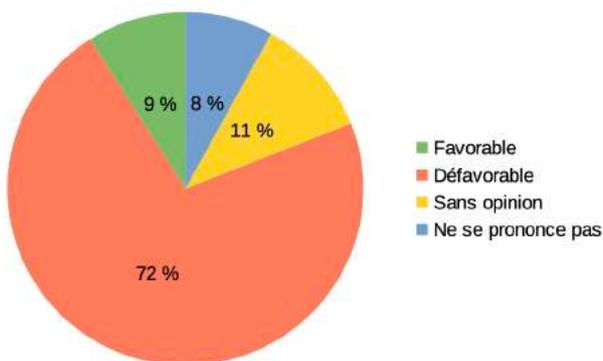


Pour tous les cas où vous auriez eu à travailler des heures/jours supplémentaires non rémunérés, diriez-vous que vous l'avez fait... ?



(lecture : pour 54 % des personnes interrogées, la crainte d'être mal vu est l'une des raisons pour lesquelles elles ont effectué des heures/jours supplémentaires non rémunérés)

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



Avez-vous des remarques par rapport à la pratique dite du « forfait » ?

C'est du travail gratuit pour atteindre des objectifs impossibles...

Le plus agaçant n'est pas "le temps de soi" donné (et payé de fait, par l'Assurance-chômage), mais les cotisations sociales non payées par les entreprises qui résultent de ces jours donnés par les storyboarders...

C'est un rythme épuisant, très difficile à tenir sur le long terme et qui demande beaucoup de sacrifices.

C'est illégal, Pôle Emploi n'est pas là pour payer mes heures effectuées. Je n'avais pas l'intermittence à l'époque et c'était la double peine (le stress de rendre en retard et le stress de ne pas savoir combien je suis payé à la fin du mois)...

Si les dépassements d'heures de travail sont récurrents, c'est que le temps alloué n'est pas suffisant.
Il faut donc adapter la durée du contrat, et le montant du forfait. Le système du paiement à la journée pénalise les gens qui travaillent vite, et les incitent à "traîner", ce qui finit par les démotiver.

Les heures non-rémunérées du travail au forfait ne comptent pas pour ma retraite, et amènent un sentiment de non-reconnaissance du travail fourni (conséquence psychologique malsaine sur le long-terme)...

Aujourd'hui, le forfait est en moyenne de 200 euros/jour ; si demain on met fin au forfait, est-ce que les boarders seraient toujours aussi bien payés ? Parce que les exigences de production, elles, seraient toujours les mêmes. Les conditions de travail du boarder pourraient donc être encore pires du coup...

C'est une pratique illégale, impossible à réguler, qui n'est employée que pour les storyboarders, peut les mettre dans des situations financières et stressantes compliquées, et enfin pour une même série, entre des scénarios, des épisodes et des boarders différents. C'est illusoire et injuste de croire que le même nombre d'heures et de jours seront effectués pour chaque épisode /séquence à boarder...

Le temps supplémentaire se compte certe en jours (1-2j en moyenne pour moi) mais aussi et surtout en HEURES : ce sont 2 à 3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES que l'on travaille en plus. Une journée ne fait pas 7h pour un boarder mais 9h ou 10h. Un contrat signé 35h équivaut à 45 ou 50h en réalité. Plus 2 jours de dépassement...

Si l'arrêt de la pratique du forfait amène les productions à réduire ou garder les délais actuellement donnés aux boarders en les forçant à rendre dans les temps, je pense que ça amènerait les storyboarders à un dégoût de leur travail, à avoir l'impression de n'avoir jamais le temps de faire bien leur travail voire même à des burn out. Si les productions décident de passer les boarders au jours en écoutant les besoins de temps du boarder et en en discutant avec lui, je pense que l'abandon du forfait serait une bonne idée ...

Défavorable dans la manière dont elle est pratiquée. Les boarders qui rentrent dans leurs quotas sont ceux qui ne comptent plus leurs heures et travaillent le weekend. Comme le travail est rendu dans les temps, la production estime comme normal de ne pas bouger le forfait en les prenant en exemple. Avant même de commencer une production, nous sommes déjà en retard, car le format du forfait ne correspond pas à la réalité du terrain. Les équipes sont pressées comme des citrons et quand elles demandent un ajustement du forfait, c'est non négociable...

Travailler gratos, ça ne me plaît pas franchement...

Un nombre de jours de base devrait être établi, certes, mais avec plus de souplesse. Les autres professions de l'animation ne travaillent pas gratuitement...

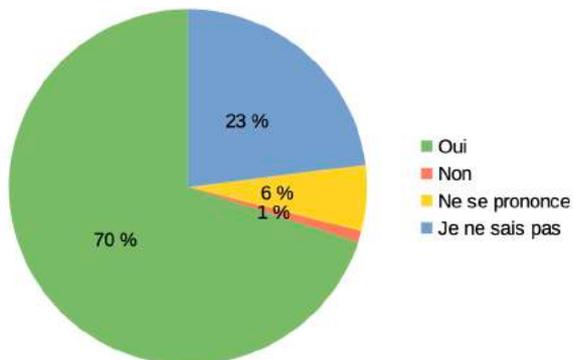
Les quotas sont fixés par rapport à un budget qui ne tient pas compte des ambitions de la mise en scène, et ce sont souvent les boarders qui en font les frais.

En tout, j'ai travaillé 3 semaines supplémentaires parce que la prod était en retard, et on m'a fourni du travail après la fin de mon contrat.
J'ai demandé des avenants et on m'a expliqué que ce n'était pas possible. C'était mon premier contrat, donc les deux premières semaines, comme je n'avais pas sécurisé mes heures, je n'ai pas osé protester. Ensuite, ils m'ont refait travailler une semaine supplémentaire et là j'ai protesté et je suis partie...

Il est toujours très compliqué de prouver clairement que le dépassement des temps donnés n'est pas de notre entière responsabilité personnelle. Les variables sont nombreuses : qualité de finition exigée, longueur du script très variable, quantité de retakes (2 types à différencier : erreurs techniques, mauvais choix etc OU modifications du script après qu'il ait été storyboardé), etc.

Pour moi, forfait ou pas, l'essentiel serait de répondre à deux questions essentielles : 1) En QUOI consiste notre tâche au storyboard (découpage uniquement ? réécriture de dialogues ? écriture d'éléments (gags, développement de personnages) non présents au script ? réalisation d'éventuels designs manquants ?) 2) Une fois que la tâche est établie, COMBIEN de temps (en HEURES ! pas en jours !) faut il en MOYENNE pour réaliser 130 plans, 200 plans ? Combien de temps est passé au brief ? À la réécriture ? À la recherche de designs manquants ? Tout ce temps peut être comptabilisé, par les storyboarders eux même, les + "rapides" comme les plus "lents". À ce titre, ça n'a pas de sens de déclarer "Je fais mon board en 10 jours" quand celui qui parle a fait des journées de 12h. Il faut compter les heures !

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



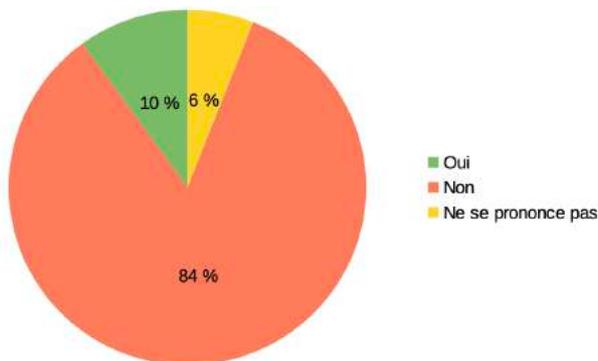
Si oui, par quel(s) moyen(s) ?



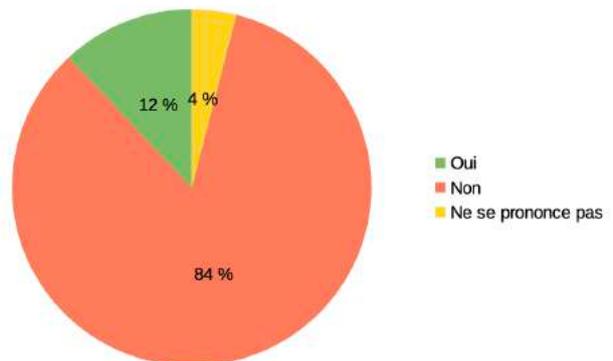
(lecture : pour 63 % des personnes interrogées, adhérer et contribuer à un syndicat est l'un des moyens par lesquels elles seraient prêtes à s'engager pour faire respecter le cadre légal de leurs contrats)

Décompte du temps de travail

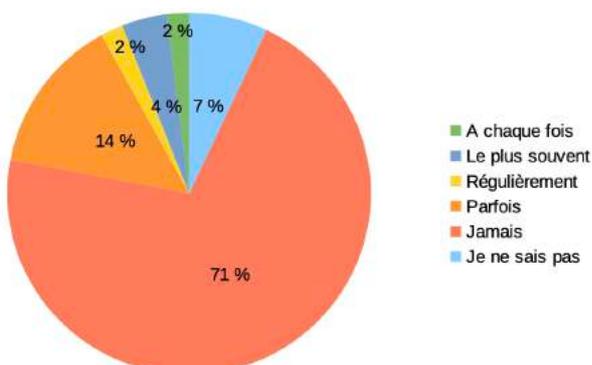
Faites-vous un déclaratif de vos heures réellement travaillées, comme le prévoit la convention collective depuis 2017 ?



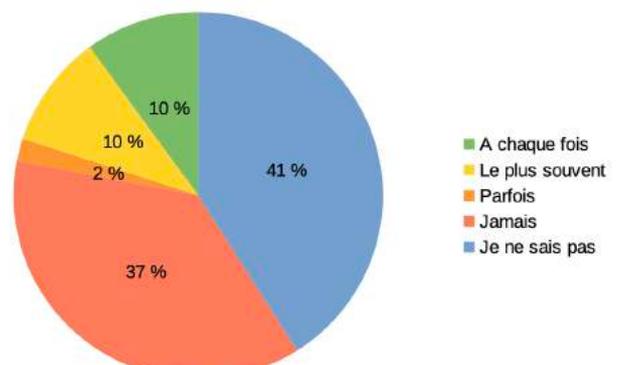
Une production vous a-t-elle déjà demandé un tel déclaratif ?



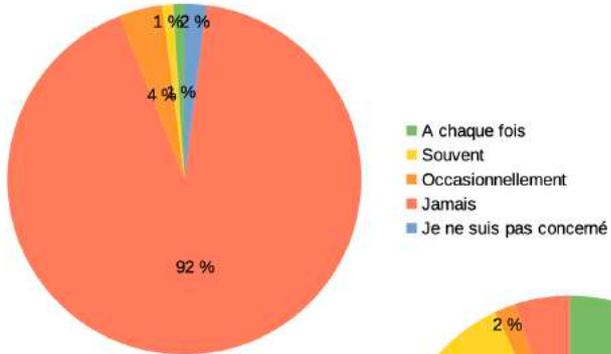
Si oui, vous est-il arrivé que la production vous mette à disposition un logiciel de déclaration des horaires ?



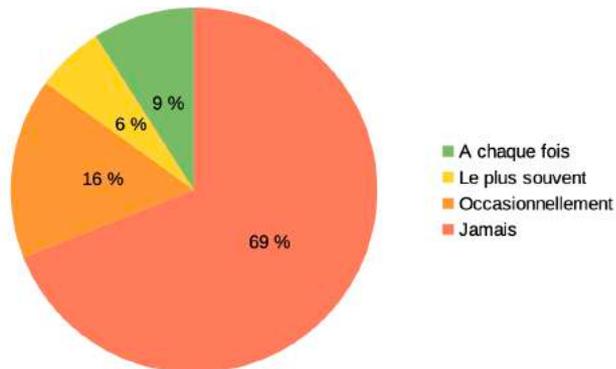
Si oui, le logiciel mis à disposition vous permettait-il de remplir votre temps de travail effectif réel ?



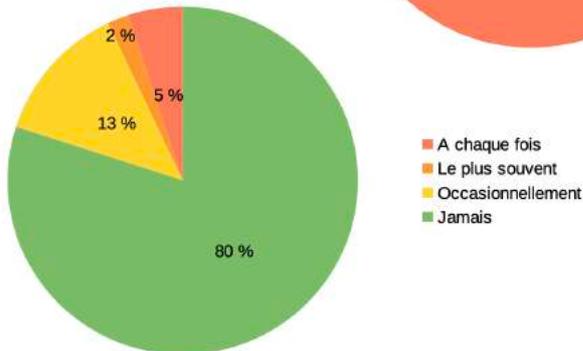
Vous est-il déjà arrivé de remettre un tel déclaratif à une production, dans le cas où elle ne vous l'aurait pas demandé d'elle-même ?



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

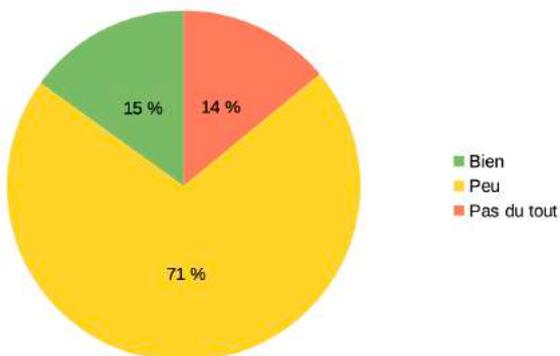


En cas de remise d'un déclaratif, celui-ci a-t-il été contesté par la production ?

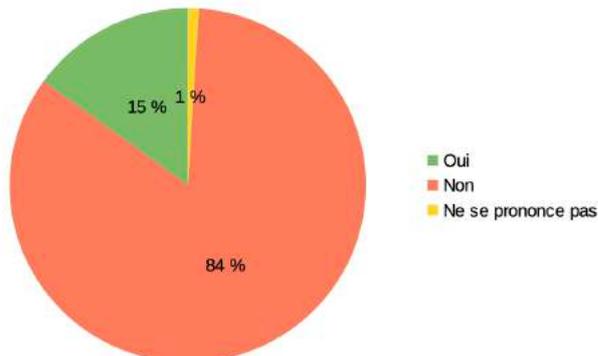


Les storyboardeurs estiment-ils être bien informés de leurs droits ?

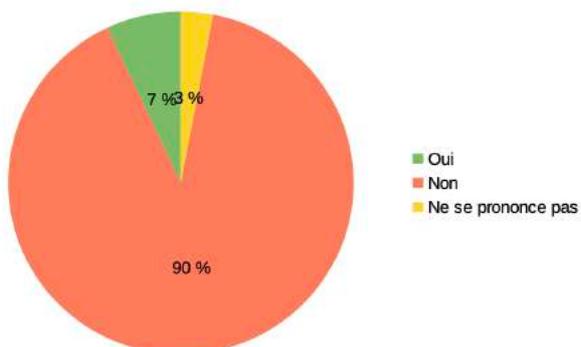
Connaissez-vous la convention collective de la production de films d'animation ?



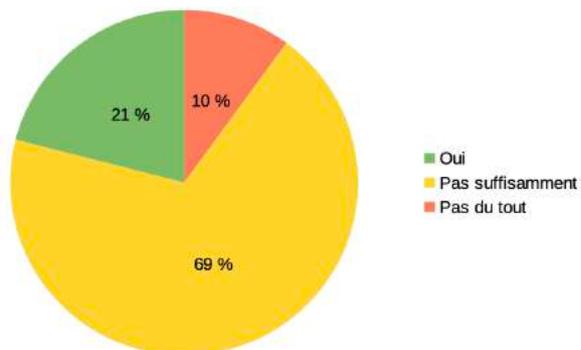
Êtes-vous membre d'une Organisation syndicale de salariés ?



Êtes-vous membre d'une Association de techniciens ou de réalisateurs ?



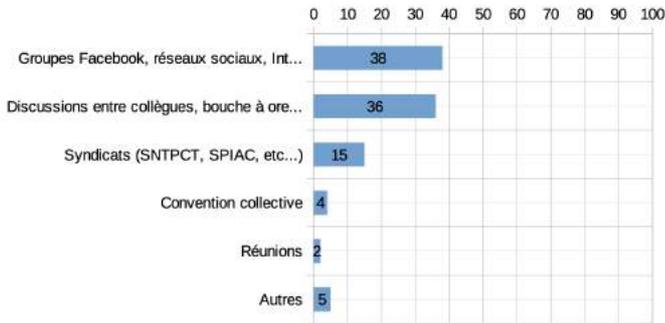
Dans l'ensemble, estimez-vous être bien informé sur vos droits en tant que salarié ?



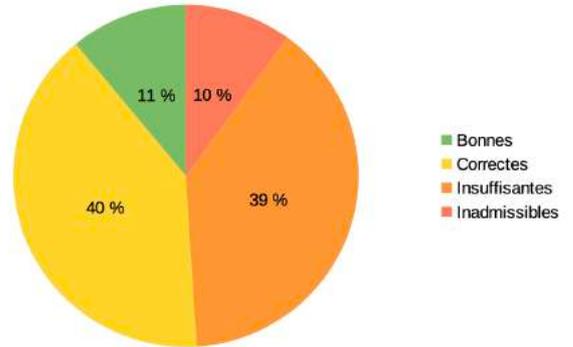
Comment vous informez-vous sur vos droits ?

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

Comment vous informez-vous sur vos droits ?



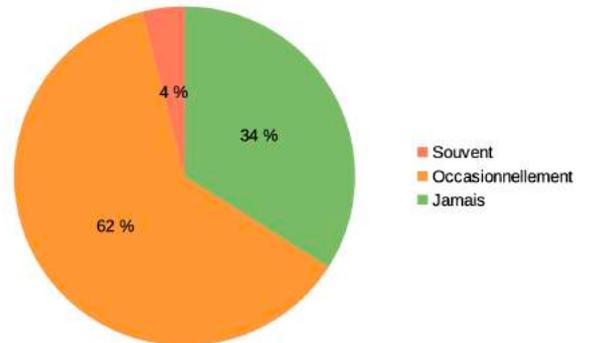
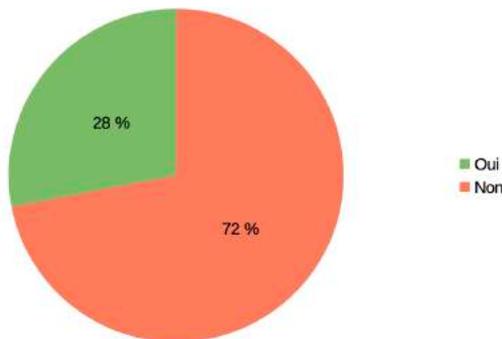
(lecture : pour 36 % des personnes interrogées, les discussions entre collègues et le bouche à oreille sont l'un des moyens par lesquels elles s'informent sur leurs droits)



La fonction de chef storyboardeur ?

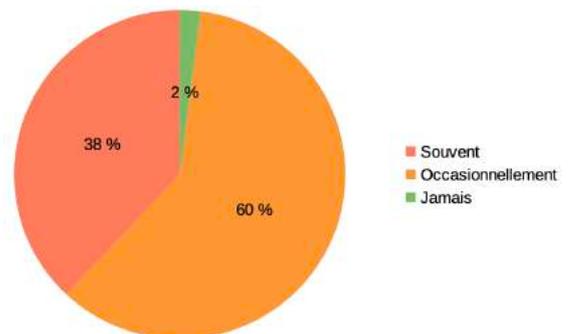
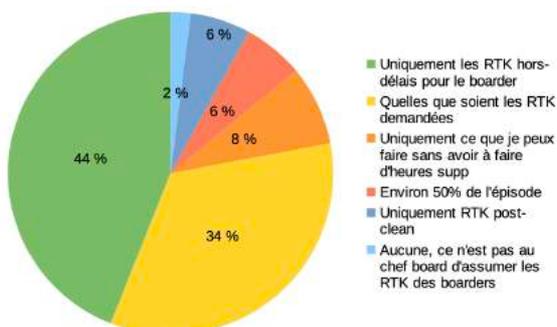
Avez-vous déjà occupé un poste de chef board ?

Vous arrive-t-il de recevoir de la part d'un boardeur un épisode inachevé ? (hors retakes, on parle ici de plans/séquences manquants et/ ou inachevés)

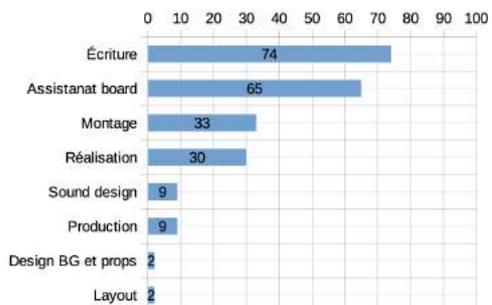


Dans quelle mesure êtes-vous prêt à assumer les retakes données aux boardeurs ?

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

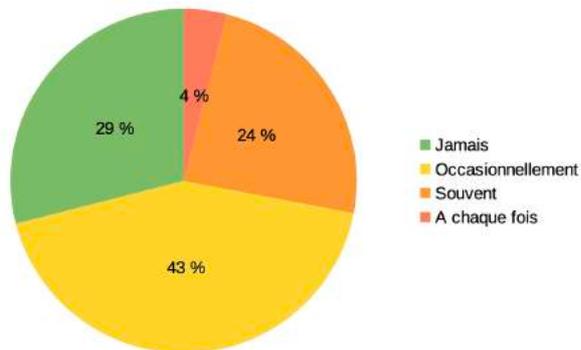


Si oui, à quel(s) poste(s) ?

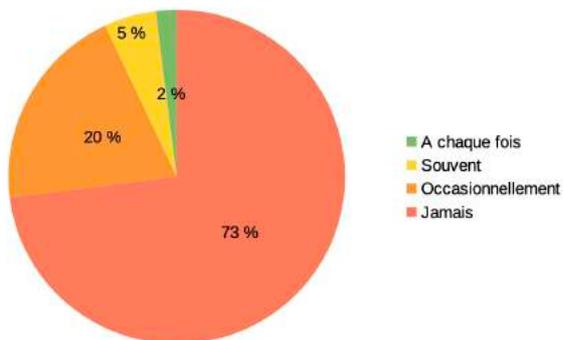


(lecture : pour 65 % des chefs boards interrogés, l'assistanat board est l'un des postes dont ils ont le sentiment d'assumer - du moins partiellement - des tâches)

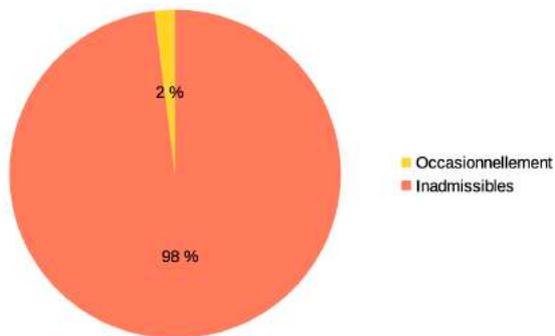
Le réalisateur vous demande-t-il concrètement de réécrire des parties d'épisodes ?



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



Si oui, un contrat de cession de droits en qualité de co-scénariste vous est-il proposé ?



LE PROJET D'AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION DÉPOSÉ PAR LE SNTPCT

Paris, le 25 novembre 2021

M. le Président,
Mesdames et Messieurs les Membres,
Commission Paritaire Permanente de Négociation
de la Production de films d'animation

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Joint à la présente, nous vous prions de bien vouloir trouver un projet d'Avenant à la Convention collective de la Production de films d'animation que le SNTPCT dépose à la négociation, ainsi que nous vous en avons fait part lors des précédentes réunions de la Commission.

Les modifications qu'il contient concernent trois chapitres :

- **le premier, celui des contrats de travail** vise l'ensemble des techniciens de la production de films d'animation. Il a pour finalité de rappeler la spécificité des activités des entreprises de production, de nature intermittente, qui justifie le recours au contrat d'objet à durée déterminée d'usage, et les rapprocher des dispositions du code du travail en la matière et de la jurisprudence en vigueur, tout en tenant compte des particularités propres à l'activité de réalisation de films d'animation,
- **le deuxième propose d'ajouter des dispositions particulières applicables spécifiquement à la filière du story-board** et concerne les conditions particulières d'engagement, les définitions de fonction, les rémunérations, la durée d'engagement, la prorogation éventuelle au-delà de la durée prévisionnelle fixée au contrat, les modalités particulières de contrôle de la durée du travail,
- **le troisième concerne le paiement des jours fériés chômés**, par suite des modifications législatives récentes qui placent les techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise en situation de discrimination dès lors que le studio a pris la décision d'accorder au personnel permanent et aux techniciens justifiant de trois mois d'ancienneté, des jours fériés chômés qui leur garantissent le paiement dudit jour, alors que le technicien sous cdd d'usage se voit pénalisé, étant contraint de travailler pour maintenir sa rémunération, ce qui suppose en regard d'instituer une majoration conventionnelle des heures de travail effectuées les jours fériés travaillés.

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

Pour la Présidence...

Convention collective nationale de la Production de films d'animation
Projet d'Avenant
du 25 novembre 2021

Préambule

En suite du cycle de discussions et de négociations ouvertes, en particulier sur les conditions contractuelles de travail et de salaires des Story-boardeurs, prévues par l'article VI de l'Avenant n°11 du 8 février 2018, il a été convenu entre les parties signataires les dispositions suivantes.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, conformément à l'article L 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas, de par son contenu, la mise en place de mesures spécifiquement applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions communes à l'ensemble des techniciens

Titre III : Dispositions relatives à l'embauche et au contrat de travail

L'article 16 est ainsi modifié :

Article 16 : Activité des entreprises de production de programmes d'animation

L'activité des entreprises de films d'animation se caractérise, d'une part par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome de films, de séries de films, ou de séquences animées intégrées dans les films dits « en prise de vue réelle » et, d'autre part, par une activité de gestion des supports techniques et informatiques, et une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des films produits ou acquis par ces entreprises.

Le recours au Contrat à durée déterminée d'objet pour la réalisation des films d'animation ne provient pas d'un « usage bien établi » mais résulte de la nature même de l'activité de production, et de son caractère intermittent. L'activité de production doit être distinguée de l'activité pérenne des entreprises de production de films d'animation...

L'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film d'animation, de séries d'animation pour la télévision, de séquences d'animation intégrées dans un film à prise de vues réelles, consiste à engager et à employer les équipes techniques et artistiques à l'effet de leur réalisation (préparation, fabrication, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée par la réalisation d'un ou de films déterminés ou d'une ou plusieurs séquences déterminées correspondant au maximum à la durée maximale de réalisation de l'objet pour lequel l'engagement a été conclu.

L'activité permanente de ces entreprises justifie le recours aux contrats à durée indéterminée et au contrat à durée déterminée dit « de droit commun »

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis, conformément aux dispositions de l'article L 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement, et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé, ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

L'engagement du salarié doit faire l'objet d'un contrat écrit établi, si possible, avant le commencement du travail, en au moins deux exemplaires signés par les deux parties, chacune d'elle en conservant au moins un.

Le contrat signé est transmis au salarié conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail, ceci au plus tard dans les 24 heures suivant l'embauche.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas énumérés aux paragraphes 1 et 2 de l'article L. 1242-2 dudit code.

16.1 Recrutement

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures :

- des salariés bénéficiant de l'article 18.6 de la présente convention : Priorité de réembauche ;
- des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage qui souhaitent intégrer l'entreprise.

16.2 Tests

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, qui ne peut avoir pour support un élément ayant un rapport quelconque avec l'engagement envisagé, ne peut être assimilée à une période d'essai.

L'employeur fournira le matériel nécessaire à la bonne exécution de ce test, notamment le ou les logiciels requis, le cas échéant sous forme de licence temporaire.

Le test est rémunéré et ne peut excéder une journée de travail de 7 heures.

Nous demandons un meilleur encadrement des « tests », ainsi que l'établit la jurisprudence, et que ceux-ci soient rémunérés ...

L'article 17 est modifié ainsi que suit :

Article 17 : contrats à durée déterminée

Le cinquième alinéa est ainsi modifié :

Le contrat de travail à durée déterminée comporte la définition précise de son motif.

La validité du contrat à durée déterminée dit d'usage est soumise à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse.

L'article 18 est modifié ainsi que suit :

Article 18 : contrats à durée déterminée d'usage

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible qu'en cas d'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature non pérenne de l'emploi.

Un objet déterminé, dont le caractère temporaire est incontestable, est défini dans le contrat de travail. Le terme de cet objet doit être soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

Le Contrat à durée déterminée d'usage est un contrat d'objet, il se termine avec la fin de la fabrication dudit objet - soit le film, le où les épisodes d'une série -. La disposition vise à mettre un terme à la multiplication irrégulière des contrats sur un même objet « à l'épisode », interrompus sans motif objectif ...

Il est précisé que l'organisation des CDD d'usage ne doit pas laisser le salarié à la disposition permanente de l'employeur. Le salarié doit ainsi être engagé pour un projet, objet du contrat, clairement identifiable et limité dans le temps. Ainsi, le salarié est présumé avoir une activité permanente dans l'entreprise dès lors que son activité s'exerce pour tout ou partie en dehors de l'objet particulier lié à la production de films d'animation pour lequel il a été engagé et qui fonde la durée déterminée dudit engagement.

Cependant, la nature spécifique de l'activité de production de films d'animation peut conduire l'employeur à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

Lorsqu'il s'agit d'une série constituée de plusieurs épisodes, l'employeur s'interdit d'établir un contrat par épisode dès lors qu'il engage le salarié en vue de la réalisation de plusieurs épisodes ou de la série. L'objet couvre en conséquence l'ensemble des épisodes de la série pour lesquels ou pour laquelle le technicien est engagé.

Il en est de même lorsque l'objet de l'engagement est constitué de séquences incluses dans un film en vues réelles, l'objet est constitué par l'ensemble des séquences pour lesquelles le technicien est engagé.

L'article 18.1 est inchangé.

L'article 18.2 Formalisme est modifié ainsi que suit :

18.2 Formalisme

En complément des éléments mentionnés à l'article 17 de la présente convention, le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage devra énoncer :

1. la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 3° (art L 1242-2 3°) du Code du Travail ;

2. l'objet du recours par la mention du titre du film, du titre de la série ou du ou des épisodes considérés de ladite série, ou mentionner la ou les séquences d'animation incluses dans un film en vue réelle, pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache, tel qu'il est établi à l'article 18.3 ;
3. la date de début du contrat ;
4. la durée minimale de l'engagement dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de date à date ;
5. le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles ;
6. les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
7. la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse
8. la date de la dernière visite médicale au Centre Médical de la Bourse.

Nous demandons la suppression de la clause du formalisme qui permet d'établir un contrat « à trous » ...

Le dernier alinéa de l'article 18.3 Secteurs d'activité est modifié ainsi que suit :

Les partenaires sociaux ont tenu à distinguer cinq secteurs d'activité à l'intérieur de la Convention collective de la production de films d'animation, qui devront être mentionnés sur le contrat de travail du salarié :

- A. œuvre audiovisuelle d'animation
- B. œuvre cinématographique d'animation
- C. film publicitaire
- D. séquences d'animation incluses dans un film en vue réelle
- E. effets visuels numériques en restitution de mouvement

L'article 18.4 est ainsi modifié :

18.4 Exécution du contrat

Sauf accord des parties, notamment pour convenance personnelle, il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (éléments de fabrication non prêts ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons de production objectives de nature logistique, technique ou artistique, un film, une série de films, un épisode ou une séquence serait réalisés en plusieurs périodes de conception ou de fabrication, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Toute modification ultérieure d'un commun accord de date ou de durée fera l'objet d'un Avenant.

18.4.1 Prorogation du contrat

Sous réserve des dispositions visées ci-après et concernant les durées éventuelles de dépassement de la durée prévisionnelle pour l'exécution du film, le terme du contrat sera celui qui correspond à la durée prévisionnelle ou durée minimale de l'engagement.

et qu'il y ait continuité de l'engagement, sauf motif objectif qui justifie, et son interruption, et d'établir plusieurs contrats dont le nombre est limité par le nombre de fois où interviennent lesdits motifs...

En cas de dépassement de la durée prévisionnelle, le contrat est prorogé par avenant aux mêmes conditions que le contrat initial, sous réserve de l'accord des deux parties.

Dans le cas où cette prorogation résulte de nouvelles tâches confiées au salarié, telles que celles qui sont susceptibles d'être demandées aux story-boarders (pré-layout, animatique, nettoyage -clean, mise en place des voix témoins, etc.), un avenant au contrat précisant l'objet dont relève la prorogation est conclu aux mêmes conditions de rémunération que le contrat initial.

18.4.2 Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail d'un artiste ou d'un technicien du fait de l'employeur, sauf faute grave, ce dernier est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat.

Cette disposition, qui reprend celle de l'article L1243-4 du Code du travail ne figure pas dans le texte actuel...

En cas de rupture du contrat pour faute grave, le producteur devra notifier au salarié par écrit le motif de la rupture.

En cas de non-exécution du contrat, injustifiée et imputable au producteur, celui-ci sera dans l'obligation de verser au salarié la totalité des salaires prévus au contrat pour la durée prévisionnelle de celui-ci.

Si, par suite de cas de force majeure, le producteur était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui serait réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution pour une durée égale à celle qui aurait entraîné l'arrêt de son activité. Dans ce dernier cas, le salarié, s'il est disponible, sera réintégré dans son emploi à la fin de la période de suspension du contrat

Le 18.5 est inchangé

Il est ajouté un paragraphe 18.6 ainsi établi :

18.6 Priorité de réembauche

Dans le cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, une interruption de la réalisation intervient entre les épisodes d'une série de films d'animation, le technicien bénéficie d'une priorité de réembauche dans la même fonction et aux conditions de rémunération qui ne sauraient être inférieures à celles existant précédemment de la suite de la production. Cette priorité est mentionnée dans le contrat de travail.

Nous déposons à nouveau cette demande, rejetée en 2016 par le SPFA, le SPIAC-CGT et la CFDT...

Sauf indisponibilité du technicien, en cas de refus de réembauche par le producteur sur la suite de la production, celui-ci sera tenu de verser au technicien concerné une indemnité proportionnelle à la durée de l'emploi effectuée dans l'entreprise à concurrence des 12 derniers mois, dans le cadre de la production ; indemnité égale à 10 % des salaires versés.

Dans le cas où l'employeur proposerait au technicien de continuer de collaborer avec l'entreprise pour la réalisation d'un film ou d'une série d'animation nouvelle et ce, à des conditions de rémunération qui ne sauraient être inférieures à celles existant antérieurement, et à l'issue d'une période de non activité d'un mois maximum, et à la condition que ce nouvel engagement soit conclu par un contrat de travail fixé pour une

durée minimale de 6 mois, l'employeur pourra être dispensé du paiement de l'indemnité de non-réembauche correspondant à la durée d'emploi antérieure. Dans le cadre de ce nouvel engagement, l'indemnité de « non-réengagement » sera calculée proportionnellement sur les salaires perçus durant cette nouvelle période d'emploi à concurrence d'une durée de 12 mois.

Dispositions propres aux storyboardeurs

L'article 31.4, Rubrique : **Filière II : Réalisation** est modifié ainsi que suit :

Il est institué en tant que tel, le titre de fonction suivant :

- **Chef story-boarder** *Chef story-boardeuse**

La définition de fonction est modifiée ainsi que suit :

Dirige une équipe de story-boarders et veille à la cohérence de la mise en scène du ou des storyboards et de leur unité graphique et narrative, sous la direction du réalisateur.

- *Story-boarder* *Story-boardeuse**

La définition de fonction est modifiée ainsi que suit :

Assure le découpage, la mise en place des décors et des personnages et l'adaptation graphique d'une ou des séquences d'un script ou scénario, sous la direction du réalisateur ainsi que du chef story-boarder.

[*] Les mentions figurant dans la grille de salaire comme échelons de responsabilité : « chef » et « confirmé » sont supprimées.

- *Assistant story-boarder** *Assistante story-boardeuse**

La définition de fonction est modifiée ainsi que suit :

Assiste le story-boarder ou chef story-boarder en effectuant le clean-up du (ou des) storyboard(s) roughs. Il peut également assurer, sous la direction du réalisateur, de l'assistant-réalisateur ou du chef story-boarder, des corrections ou ajouts de poses et de vignettes, sans toutefois recourir à la création de nouvelles scènes.

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Le titre VII est modifié ainsi que suit :

L'article 32 reste inchangé

L'article 32.1 est modifié ainsi que suit :

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Les salaires minima des salariés sous visés engagés sous contrat à durée indéterminée sont revalorisés ainsi que suit :

- Chef story-boarder : 4 052,00 €
- Story-boarder : 3 315,00 €
- Assistant story-boarder : 2 763,00 €

L'article 32.2 est modifié ainsi que suit :

Les salaires minima de la fonction Chef story-boarder sont revalorisés ainsi que suit :

- Salaire horaire de base : 31,43 €
- Salaire journalier base 7h/jour : 220,00 €
- Salaire hebdomadaire base 35h : 1 100,00 €
- Salaire hebdomadaire base 39h : 1 257,14 €

Les salaires minima de la fonction stoyboarder sont revalorisés ainsi que suit :

- Salaire horaire de base : 25,71 €
- Salaire journalier base 7h/jour : 180,00 €
- Salaire hebdomadaire base 35h : 900,00 €
- Salaire hebdomadaire base 39h : 1 028,57 €

Les salaires minima de la fonction assistant story-boarder sont revalorisés ainsi que suit :

- Salaire horaire de base : 21,43 €
- Salaire journalier base 7h/jour : 150,00 €
- Salaire hebdomadaire base 35h : 750,00 €
- Salaire hebdomadaire base 39h : 857,14 €

En suite de l'article 32.4, il est inséré un article 33 ainsi établi :

33 - Engagement des story-boarders

33.1 Durée d'engagement des story-boarders :

Le story-board est le découpage cinématographique du scénario. Ce découpage, représenté sous forme d'une ou plusieurs vignettes successives pour chaque plan contient les indications techniques et de mise en scène nécessaires au reste de l'équipe afin que toutes les phases de fabrication, de l'animatique au compositing, puissent être menées à bien.

Ces indications sont portées, soit par le réalisateur dont c'est la responsabilité, soit par l'assistant-réalisateur, le chef story-boarder ou le story-boarder sous la responsabilité du réalisateur.

Le contrat de travail du story-boarder doit prévoir une durée suffisante pour effectuer le travail dans de bonnes conditions, en se basant sur un nombre prévisionnel de vignettes et non plus de plans, lequel figurera expressément au contrat, à définir selon le style et le niveau de rendu demandé. Le contrat initial déterminera une durée prévisionnelle en se basant sur ces normes.

Nous proposons de fixer des durées minimales d'engagement en fonction de la durée du film ou de l'épisode terminé et que le contrat précise le nombre prévisionnel de vignettes à créer au regard de la durée prévisionnelle de l'engagement...

La durée initiale prévisionnelle d'engagement des story-boarders pour établir le scénarimage d'un film, ou d'une série ne pourra être inférieure à :

- 3 semaines de 5 jours pour un film, ou par épisode d'une durée de 6 minutes 30 maximum, la durée minimale étant proratisée pour une durée de film inférieure ;
- 5 semaines de 5 jours pour un film, ou par épisode d'une durée de 13 minutes maximum ;
- 12 semaines de 5 jours pour un film, ou par épisode de 26 minutes maximum ;
- Dans le cas d'un film cinématographique ou d'un film de télévision unitaire, la durée minimale prévisionnelle est fixée d'un commun accord, en tout état de cause au-delà de la durée nécessaire à la réalisation du storyboard d'une série de télévision d'une durée équivalente.

33.2 Prorogation du contrat

En application des dispositions de l'article 18.4.2 et des dispositions ci-dessus; à l'issue de la durée initiale prévisionnelle de son engagement, au cas où le travail ne serait pas terminé, soit parce que le nombre de vignettes s'est révélé plus élevé que prévu, soit en

suite de demandes supplémentaires du réalisateur ou de la production, ou induite par la complexité d'un ou des scénario(s) particulier(s), soit pour toute autre cause, un avenant au contrat, aux mêmes conditions que le contrat initial, sera conclu pour le nombre de jours nécessaires pour amener le story-board à l'état d'achèvement attendu.

La prorogation du contrat du storyboarder par avenant en cas d'imprévu doit être inscrite dans le texte de la convention.

33.3 Retakes

Les demandes de modifications faites par le réalisateur ou le chef storyboarder doivent intervenir au moment de la correction du pré-découpage du film dont le story-boarder a la charge.

L'augmentation de la durée d'engagement consécutive à chacune des tâches additionnelles confiées au storyboarder devra se traduire par une durée prévisionnelle supplémentaire, distinctement mentionnée au contrat.

Les demandes de modifications après le rendu du clean de l'épisode dont il a la charge donneront lieu soit à un nouveau contrat, soit à un avenant au contrat, dans les mêmes conditions de rémunération que le contrat initial.

Lorsque le story-boarder est chargé d'un pré-lay-out, quel que soit le logiciel utilisé, le classement des calques de travail, leur nomenclature font l'objet d'une durée prévisionnelle supplémentaire expressément fixée au contrat.

Lorsque le story-boarder est chargé de la mise au propre/clean, clean des décors, de la mise en place des déplacements de personnages et/ou des décors et/ou des overlay, de la finalisation des mouvements de caméra, ces tâches font l'objet d'une durée prévisionnelle supplémentaire expressément fixée au contrat.

Lorsque le story-boarder reporte ou crée des action-notes, au-delà des action-notes intégrées dans l'image, qui sont ensuite reportées, soit par le réalisateur lui-même, soit

par le chef story-boarder ou un assistant-réalisateur sous la responsabilité du réalisateur, cette tâche fait l'objet d'une durée prévisionnelle supplémentaire expressément fixée au contrat.

L'animation consistant en une continuité chronométrée des plans, scènes et séquences d'un ou des films ou épisodes, elle est constituée par le transfert des éléments constitutifs du « storyboard achevé » par l'entremise d'un logiciel spécialisé et est exécutée par un monteur sous la direction du réalisateur.

Lorsque le story-boarder en est chargé en lieu et place du monteur, cette tâche fait l'objet d'une durée prévisionnelle supplémentaire expressément fixée au contrat.

Au cas où la production n'emploie pas d'assistant story-boarder et qu'elle demande au story-boarder de nettoyer lui-même le storyboard, cette tâche fait l'objet d'une durée prévisionnelle supplémentaire expressément fixée au contrat.

De même, lorsque la tâche confiée au story-boarder consiste en la mise en place des voix témoins sur la « timeline », ou à disposer les panels en correspondance au timing, il donne lieu à un engagement spécifique, le contrat visant la qualification de chef monteur, applicable à cet unique objet.

Dès lors que le story-boarder apporte au scénario des modifications ou compléments, les droits d'auteurs afférents à sa qualité de co-scénariste ou de co-adaptateur font l'objet d'un contrat de cession conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, ceci sans préjudice de sa rémunération en sa qualité de salarié.

Le fait de céder au producteur ses droits d'auteur en application des dispositions du code de la propriété intellectuelle du fait d'un apport au scénario ou aux dialogues est indépendant et ne saurait se substituer au salaire qui est dû au story-boarder.

33.4 Décompte de la durée du travail

En application des dispositions de l'art. 3-5-2 de l'Accord collectif professionnel sur la durée, l'aménagement, et la réduction du temps de travail, le producteur fait connaître lors de leur engagement le nom du responsable désigné ayant fonction d'attester dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois le décompte auto-déclaratif établi par les chefs story-boarders, les story-boarders, les assistants story-boarders dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectif, des pauses repas, des pauses, de chaque journée de travail.

En l'absence de réponse délivrée dans la durée d'un mois, la durée établie par le salarié est considérée comme tacitement attestée.

Jours fériés et journée de solidarité

Accord collectif professionnel sur la durée, l'aménagement, et la réduction du temps de travail

L'article 9.1 est modifié ainsi que suit :

Les jours fériés sont ceux fixés par le code du travail, actuellement :

- 1° Le 1^{er} Janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1^{er} Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Le texte actuel de la Convention ne fixe que 5 jours fériés chômés sur les 11 listés par le code du travail. Cette situation engendre une discrimination qui ne disparaît qu'à la condition de considérer - au niveau de la branche - les 11 jours fériés comme chômés, et donc rémunérés lorsqu'ils sont chômés, ceci sans condition d'ancienneté. Le travail des jours fériés donnant alors lieu à une majoration de 100 % des heures travaillées...

À ces 11 jours s'ajoutent :

- Dans les départements et territoires d'Outre-Mer (Dom-Tom) la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département et territoire.
- Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, le Vendredi Saint.

9.1 Jours fériés chômés

Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés, pour les salariés engagés sous CDI, sous CDD de droit commun, sous CCD d'usage, sans condition d'ancienneté comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Le 1^{er} mai ne peut donner lieu à aucune réduction de la rémunération.

L'article 9.2 est modifié ainsi que suit :

9.2 Jours fériés travaillés

Les jours fériés travaillés, à l'exception du 1^{er} mai, donnent lieu à récupération d'une journée de travail, sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Dès lors qu'ils ne sont pas récupérés, les heures de travail du jour férié sont majorées de 100 %.

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.

Il est ajouté à la suite un article 9.3 :

9.3 Journée de solidarité

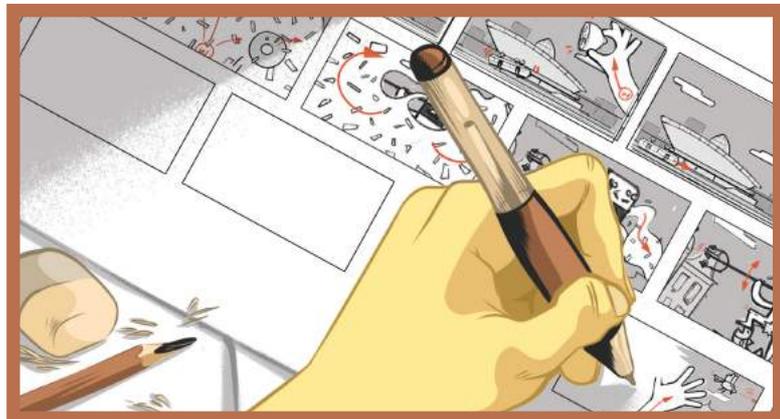
Pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée, la durée « de solidarité » est proportionnelle à la durée d'emploi qui a été effectuée dans la même entreprise, en proratisant la durée de 7 heures rapportée à la durée du travail annuelle :

- Pour 3 mois de travail effectués dans les 12 mois antérieurs, elle est de 1h 45 min de durée de travail,
- Pour un mois de travail effectué dans les 12 mois antérieurs, elle est de 35 min de durée de travail,
- Pour une semaine de travail effectué dans les 12 mois antérieurs : elle est de 8 minutes de durée de travail.

L'employeur fait apparaître sur la fiche de paie la durée de solidarité proportionnelle qui s'applique au salarié et n'est pas rémunérée.

Il est contraire au principe d'égalité d'appliquer à un technicien qui effectue un mois par exemple de travail et pour lequel le producteur n'a versé que la part de la cotisation de 0,3 % afférente à cette seule durée d'un mois, de lui faire effectuer - ou non - en contrepartie 7 heures de solidarité, suivant que son engagement couvre - ou non - la journée fixée par l'entreprise comme jour de solidarité.

Aussi nous proposons que la durée de solidarité applicable soit proportionnelle à la durée d'emploi des techniciens sous contrat à durée déterminée.





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

