

N° 111

Septembre Octobre 2022



**Assemblée Générale statutaire du
samedi 10 septembre 2022**

NOTRE SYNDICAT

— celui qui nous rassemble
et nous permet de défendre face aux
Syndicats des producteurs le niveau de
nos salaires et nos intérêts de salariés

SOMMAIRE :

Assemblée générale statutaire du SNTPCCT : Rapport d'activité et d'orientation

- La politique sociale au niveau interprofessionnel : une régression sans fin ?	p. 3
- Les négociations de branche :	
- La production cinématographique et de films publicitaires	p. 6
- La production audiovisuelle	p. 10
- La production de films d'animation (à paraître dans le spécial animation)	p. 14
- L'emploi et la réglementation du CNC	p. 15
- Instituer un label dans la production de films publicitaires ?	p. 16
- La réglementation chômage - les Annexes VIII et X ?	p. 17
- Plafonds de retraites des contrats courts et indemnisation maladie et accident du travail des intermittents	p. 18
- Notre Syndicat	p. 19
Harcèlement ?	p. 21
Manifestations interprofessionnelles du 29 septembre 2022	p. 22
Il nous a quitté	p. 23

Nos engagements

Audiens mène une politique dynamique contre toutes les discriminations.



Égalité Femmes/Hommes

L'index Parité du ministère du Travail attribue à Audiens un score de 99/100.

Handicap

Audiens mène une politique handicap volontariste avec 11 % de salariés handicapés.



Audiens gère la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré en partenariat avec l'Agefiph.

Cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles



Les partenaires sociaux de la culture ont créé ce dispositif soutenu par le ministère de la Culture.

Responsabilité écologique

Audiens soutient les initiatives écologiques des secteurs culturels depuis plus de 10 ans.



L'ACTIVITÉ DU SNTPCT DEPUIS 2016 ET L'ACTION QUE NOUS AURONS À CONDUIRE EN 2022 ET APRÈS...

Assemblée Générale statutaire du samedi 10 septembre 2022

LE PROGRÈS SOCIAL EN MARCHÉ ARRIÈRE...

Faire opposition à la politique de régression sociale mise en œuvre par le Gouvernement et le patronat :

- qui vise à faire pression à la baisse sur les salaires, restreindre les droits des salariés et la capacité de négocier des améliorations collectives de leur conditions de salaires et de travail au niveau des branches.

La loi travail d'août 2016 dite « loi El Khomri » puis les « Ordonnances Pénicaud » de 2017 n'ont eu d'autre objet que de réécrire le code du travail, en imposant aux salariés une régression sans équivalent :

- entraver le droit de conquérir des améliorations des conditions de salaire et de travail des salariés par la conclusion d'Accords collectifs et renvoyer tant qu'il se peut la négociation au niveau de l'entreprise qui a la capacité désormais - par référendum y compris - de remettre en cause les avantages accordés au niveau de la branche, notamment concernant les majorations de salaires, à l'exception des salaires minima garantis,

- dans le même temps enrayer l'action syndicale et restreindre la capacité des Syndicats professionnels à revendiquer,
et ainsi couper court à toute action revendicative par la fusion des Conventions collectives.

Le principal objectif : priver les salariés du droit de limiter la concurrence salariale les uns avec les autres avec le SMIC pour seule limite et, par ce moyen, obtenir une diminution des niveaux de salaires et une régression des conditions de salaires, de travail et des droits sociaux :

- **Retirer aux Confédérations syndicales patronales et de salariés** leur capacité à négocier au niveau interprofessionnel comme c'est le cas pour la Sécurité sociale qui relève désormais du vote du Parlement,

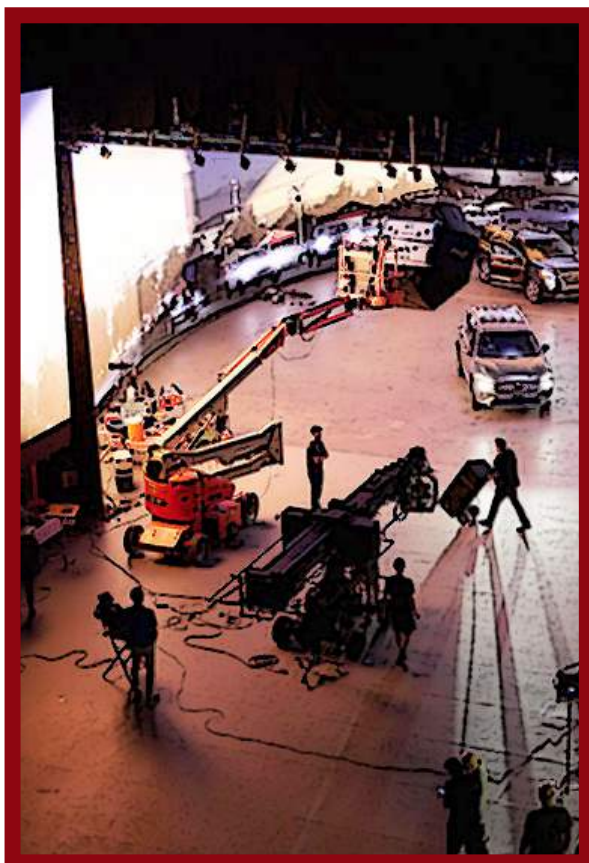


- **de même pour l'Assurance-chômage** qui relève désormais de décrets pris par le Ministre du Travail qui se contente d'un simple avis qui ne l'oblige en rien : plusieurs réformes successives du Régime général sont intervenues depuis 2017 qui ont entraîné une forte aggravation des conditions d'admission et une baisse drastique l'indemnisation chômage, notamment pour les salariés exerçant des activités sous cdd ou en intérim.
- Retirer aux branches professionnelles la gestion des fonds de la formation qui relève désormais de choix individuels ou de l'entreprise.

L'objectif de la poursuite d'une telle politique est identique : diminuer sans cesse les prérogatives des Syndicats professionnels de salariés, y compris en s'écartant des principes qui fondent la République, la fusion forcée des Conventions collectives qui a été initiée ayant pour objet de les contraindre à se dissoudre dans les fédérations auxquelles ils sont affiliés et leur ôter par cette opération les liens qui les rattachent aux réalités professionnelles des branches d'activité où elles sont représentatives et leur capacité à conduire une politique revendicative cohérente.

Dans nos branches d'activité :

le SNTPCT s'est opposé catégoriquement aux tentatives du Gouvernement de s'ingérer dans les négociations collectives de branche en imposant des fusions injustifiées pour obtenir notamment des régressions de salaires, ou de conditions de majorations, les Organisations patronales y trouvant l'opportunité de faire en sorte que le texte fusionné ne retienne que les dispositions les moins favorables aux salariés.



Le SNTPCT a fait valoir son opposition à la fusion de la Convention collective de la Production de films d'animation dans celle de la Production audio-visuelle que le Ministère du Travail projetait dans un avis publié au Journal officiel en 2019. Il a été rejoint en cela par le syndicat des producteurs SPFA (devenu aujourd'hui « AnimFrance »), de sorte que le Ministère a été contraint d'y renoncer.

De même, notre Syndicat a fait valoir auprès des Pouvoirs Publics qu'il s'opposait catégoriquement à la fusion de la Convention collective de la Production cinématographique et de films publicitaires dans celle de la Production audiovisuelle qui regroupe d'ores et déjà deux branches d'activité : la production de films de télévision d'une part, et la production d'émissions de télévision en direct ou enregistrées d'autre part.

Ces tentatives, suite à nos actions, ont été remises, mais rien ne laisse présager que la pression à la fusion forcée ne sera pas demain sur la table, et l'action déterminée de notre Organisation doit être en mesure d'y faire barrage.

Certains, parmi les Syndicats de producteurs, persistent à l'envisager de façon opportuniste en escomptant que la Convention fusionnée retiendra les minima les plus bas et rabotera ou éliminera purement et simplement au passage nombre des avantages salariaux qu'ils ont autrefois accordés, comme cela s'est produit lorsque la Convention Audio-vidéo-informatique a été dissoute pour être remplacée par un nouveau texte diminuant certaines majorations, en la fusionnant avec un ensemble contenant les prestataires du Spectacle vivant en 2005, sous l'égide du Ministère du travail.

Assurance chômage, Retraites...

Le Gouvernement n'a d'autre projet que la poursuite de la même politique et ne s'en cache pas :

- réduire les périodes d'indemnisation du chômage avec pour contre-coup de contraindre les chômeurs privés plus rapidement de tout revenu à accepter des conditions de salaires rabaisées,
- relancer la réforme des retraites, notamment en retardant l'âge de départ à la retraite et en augmentant le nombre de trimestres exigés, et confisquer dans le même élan les fonds appartenant aux différentes caisses complémentaires...

C'est dans ce contexte de remise en cause généralisée des conditions de salaires et des conquêtes sociales en France qu'il convient de replacer l'action de notre Syndicat.

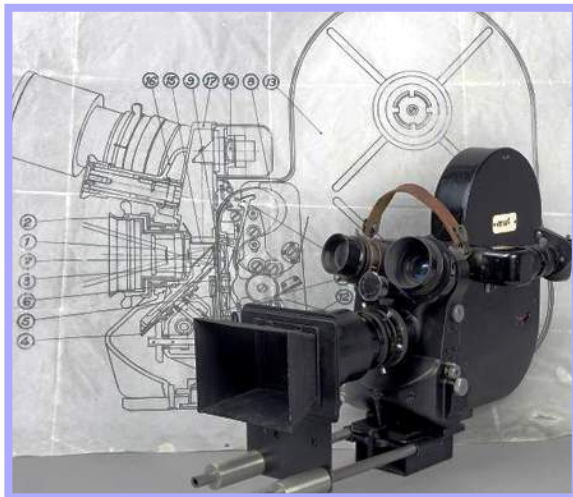


● **Obtenir les revalorisations de salaires et l'amélioration des dispositions conventionnelles**

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DE FILMS PUBLICITAIRES

L'extension de juillet 2013 du texte de la convention collective ratifiée en janvier 2012, puis rendue définitive le 8 octobre 2013, a représenté une étape fondamentale après 7 ans d'action du SNTPCT.

- **Si la convention a maintenu la grille des salaires minima garantis et les pourcentages de majorations de salaires** issus des textes conventionnels de 1950, de 1960 et de 1973,
- **Notre Syndicat a entrepris dès cette époque d'obtenir les révisions nécessaires et des améliorations** et n'a jamais relâché ses efforts même s'il a dû concéder — afin de maintenir l'extension accordée par le Ministère du travail en juillet 2013 — un plafonnement des majorations conventionnelles à 100 % du salaire horaire de base pour barrer la route en extrême limite au projet de « *convention pour l'emploi* » (comprendre la promesse patronale : si les ouvriers et les techniciens acceptent de baisser le niveau de leurs salaires minima conventionnels et des pourcentages de majorations, il y aura plus d'emplois !).



Rappelons que les syndicats de producteurs non signataires misaient sur l'annulation de l'extension par le Gouvernement pour faire passer leur projet, nettement plus défavorable, dont

dont ils avaient obtenu postérieurement la signature auprès d'autres Organisations syndicales de salariés.

La fronde qu'ils menaient sans relâche auprès du Gouvernement et de la presse généraliste contre l'extension du texte signé avec l'API avait convaincu les Ministres du travail et de la Culture d'exiger la signature d'un Avenant. Et le SNTPCT s'est trouvé devant cette alternative qui ne laissait plus aucune échappatoire : obtenir le ralliement des non signataires, ou laisser passer la « *convention pour l'emploi* », d'ores et déjà prête à la remplacer.

Depuis lors, nous avons obtenues plusieurs Accords concernant :

- la liste des titres et définitions de fonctions, notamment l'institution d'un titre de 1^{er} assistant costume cinéma dont le salaire est fixé quasiment au niveau de celui du 1^{er} assistant déco, d'un assistant monteur son cinéma, d'un deuxième assistant opérateur du son cinéma,
- l'amélioration catégorielle non négligeable de certains salaires minima de la post production (montage, bruitage, mixage, administrateur de post-

tion), certes pas au niveau des demandes que nous avons déposées à la table des négociations,

- le passage en catégorie cadre du chef coiffeur.

Nombre de ces améliorations résultent de fortes mobilisations en soutien des projets d'avenants déposés par le SNTPCT à la table des négociations.

Des modifications pourtant restent pour l'heure en jachère :

- l'institution d'un titre de fonction de repéreur cinéma,
- dans la branche décoration d'un poste de ripeur cinéma, d'un assistant accessoiriste à quoi s'ajoutent d'autres titres afin de tenir compte de l'évolution des métiers, obtenir le statut cadre pour les chefs peintre cinéma,
- des modifications dans la branche électriciens et machinistes, notamment obtenir le statut cadre pour les fonctions de chef électricien et chef machiniste et l'institution d'un pupitreur cinéma.
- Et d'autres encore qui concernent le maquillage spécial, l'administration et la coordination de production, cette liste n'étant pas exhaustive.

Obttenir la prise en compte de ces améliorations sont l'apanage des Organisations syndicales qui ont prérogative exclusive avec les Syndicats de producteurs pour déposer des propositions d'Avenants.

C'est la règle institutionnelle que fixe le Code du travail et chaque ouvrier, chaque technicien doit garder à l'esprit que c'est par l'entremise de notre Syndicat notamment que ces améliorations peuvent donner lieu à un Accord et devenir une règle de droit d'application obligatoire.

Salaires minima garantis :

La signature du texte de janvier 2012 a mis fin à l'Accord de revalorisation semestriel des salaires (ouvriers et techniciens) que nous avons négocié et signé avec la Chambre Syndicale des Producteurs en février 1984.

Celui-ci n'aurait en tout état de cause pas pu être étendu, puisqu'il indexait — ce qui est prohibé par le code monétaire et financier en France depuis les Ordonnances de 1958 — les revalorisations sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation.

Néanmoins, il lui a été substitué l'article 10 du Titre II, qui a maintenu le rythme semestriel de négociation et fait mention pour sa prise en compte de cet indice.

Mais aujourd'hui, il faut à chaque négociation obtenir l'Accord et la signature des Syndicats de producteurs, or si nous parvenons à faire passer certaines revalorisations, il n'est plus exact de dire qu'elles suivent l'évolution de l'indice, le retard porte sur 4 % environ à l'heure actuelle.

Et il revient à chaque ouvrier, à chaque techniciens de prendre conscience que désormais, seule la capacité à se rassembler dans le syndicat permet d'obtenir le maintien du niveau des salaires minima.



Les objectifs pour ce qui concerne les autres dispositions, notamment celles relatives aux majorations de salaires :

Nos demandes :

- **Heures de travail au-delà de la 10^{ème} dans la même journée :**

il doit être mis fin une fois pour toutes à l'interprétation incongrue de certaines Productions qui considèrent que la majoration pour travail au-delà de 10 heures ne concernerait que « les heures de tournage », alors qu'elles ne peuvent s'entendre, conformément aux dispositions de l'article 24 du Titre II, que comme heures de travail de la « période de tournage » incluant préparation et rangement, ceci pour la différencier de la période de préparation du film et de la période de post-production, en remplaçant simplement dans le texte de l'article 38 le vocable « heures de tournage » par « heures de travail ».



- **Engagements à la journée :** Il convient d'obtenir de la même façon la fin de l'interprétation fallacieuse par certains producteurs de la majoration pour engagements à la journée, qui vise le salaire horaire de base et non pas les heures effectuées, ce que le texte de la convention distingue pourtant parfaitement, les majorations se calculant sur la base du salaire horaire majoré.

Ceci en obtenant au besoin la modification du texte afin qu'il précise de façon redondante que le salaire horaire visé est celui - majoré - de l'engagement à la journée.

- **la demi-heure de pause** dans le cadre de la journée continue et

plus généralement, dès lors qu'une pause n'intervient pas au bout de 6 heures de travail, doit être considérée comme du travail effectif et rémunérée comme telle, non pas comme une simple indemnité, les ouvriers et les techniciens restant à la disposition de la production durant la pause.

- **Voyages :** le texte conventionnel n'est pas conforme à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qui considère les trajets dépassant la durée habituelle pour se rendre à son lieu de travail (la convention fixe cette durée à 2 heures aller et retour depuis la porte de Paris ou de la porte de la ville où réside le technicien) comme temps de travail effectif et ne pouvant donner lieu au versement d'une simple indemnité de voyage.

- **Prise en charge des repas en déplacement et/ou en période de post-production :** le SNTPCT demande que la mention par laquelle les ouvriers et les techniciens bénéficient de l'indemnité repas lorsque la production n'organise pas elle-même la restauration des techniciens ne se limite pas limitativement l'équipe de tournage ou de construction de décor mais s'applique à l'ensemble des techniciens en déplacement.

- **Heures d'équivalences** : elles ont constitué un compromis pour certains techniciens qui se sont vus garanti le paiement d'heures au-delà de la 39^{ème} hebdomadaire en période de tournage en échange d'heures dites « d'équivalences » non rémunérées. Il convient de revoir l'ensemble du dispositif et considérer les propositions à établir au besoin selon les métiers et les branches visant selon les cas leur modification ou leur suppression.

Annexe III et films à moins de 1 million d'euros :

Rappelons que le SNTPCT s'est opposé à la prorogation de l'Annexe III pour 5 ans et s'est opposé aux dispositions instituant « le smic pour tous » pour les films dont le budget est inférieur au million d'euros.

Le fait de réserver la garantie du paiement des salaires minima de l'Annexe I en l'assujettissant au montant du devis des films, lequel devrait être supérieur à 1 million d'euros, est contraire au principe d'ordre public : « à travail égal, salaire égal ». Le fait de déroger aux salaires minima est dès lors irrégulier tout simplement. De telles dispositions doivent dès lors être supprimées.

Depuis l'institution et la revalorisation financière du crédit d'impôt, l'Annexe III ne se justifie plus, si elle l'a été un jour. Elle contribue en réalité à abaisser le coût moyen apparent, et dévalorise les œuvres produites dans de telles conditions qu'elles affectent leur capacité à générer des recettes.

Elle ne constitue pas une garantie de l'emploi : il ne s'agit pas pour les producteurs de multiplier les films au prétexte d'une économie de quelques dizaines de milliers d'euros sur le dos des ouvriers et des techniciens auquel on demande de les financer à leur place, mais d'obtenir cette économie supplémentaire alors que le financement pourrait être bouclé sans leur apport marginal.

Rappelons notre proposition faite en 2007 : instituer un prêt à taux zéro, pris sur la part des films étrangers du Fonds de soutien producteurs collecté, remboursable sur les recettes au premier euro et destiné à compléter le financement des films en assurant le paiement des salaires et cotisations sociales.



Titre IV - Permanents des sociétés de production :

Les salaires minima n'ont pas été réévalués durant 5 ans et la dernière proposition de revalorisation, dérisoire il faut bien le constater, laisse un écart de - 5 % au regard de l'évolution de l'indice des prix, à considérer qu'ils étaient déjà fixés très bas.

Par ailleurs un projet d'Avenant a été déposé à la négociation qui apporte une amélioration concernant la prise en compte de l'ancienneté en fixant un barème plus favorable, ce que nous avons soutenu.

Cependant nous avons maintenu notre demande que la revalorisation s'appliquant aux minima soit considérée comme revalorisation minimum des salaires réels, la seule façon d'obtenir que les salariés d'entreprises très petites pour la plupart, puissent obtenir dans le cadre d'une politique générale de la branche, le maintien du niveau de leur rémunération.

Les trois Syndicats de producteurs ont refusé de prendre en compte cette demande en invoquant le fait qu'elle serait « illégale » alors qu'elle n'indexe pas la revalorisation des salaires sur l'évolution des prix mais sur un pourcentage fixé par une négociation obligatoire.

Au vu de cette fin de non recevoir, nous avons maintenu notre refus de ratifier l'Avenant, ayant assujéti auparavant notre accord à signer le texte du Titre IV à l'institution de cette disposition.



CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Instituer deux grilles distinctes fondées sur les 2 branches d'activité couvertes par la convention : films de télévision / émissions de télévision

Titres et définitions de fonctions, salaires minima garantis :

Bref rappel :

- **1968** : le **SNTPCT** obtient un **Accord de la Chambre syndicale des Producteurs de Téléfilms** par lequel les salaires minima applicables dans le téléfilm sont ceux de la Convention collective de la Production cinématographique.

- **Avril 2000** : l'**Accord de salaire signé par l'USPA, la CGT, la CFDT et la CGC** réserve l'application des salaires minima des techniciens dits de niveau 2, égaux à ceux de la Production cinématographique aux téléfilms dont le devis est supérieur à un seuil déterminé par le montant des dépenses horaires prises en compte pour le calcul du Fonds de soutien audiovisuel.

Pour les autres s'appliquent les mêmes salaires de niveau 1, de 20 à 30 % inférieurs, que ceux qui sont fixés pour les émissions de télévision dites « de flux » (jeux, variétés, débats, etc.).

- **2007** : le **critère du montant de dépenses est annulé par la Cour d'appel de Paris** suite à l'assignation du SNTPCT pour violation du principe d'ordre public : « à travail égal, salaire égal ».

L'USPA dépose alors une nouvelle proposition qui réserve aux fonctions qui seront désormais suivies du suffixe « spécialisées » - le salaire le plus élevé de l'ancien niveau 2 - aux techniciens engagés sur les téléfilms dont le montant du devis est supérieur à un seuil de dépenses prises en compte pour... le crédit d'impôt.

Ce critère est annulé comme le précédent par la Cour d'appel de Paris en décembre 2014, la Cour soulignant qu'on ne saurait appliquer des salaires inférieurs pour tel ou tel téléfilm au motif que le montant des dépenses horaires n'atteindrait pas tel ou tel seuil.



- **En 2021, les Syndicats de producteurs - USPA - SPI - SPECT- SATEV** - acceptent d'ouvrir des négociations afin de réexaminer l'architecture des listes de titres de fonction « *selon le type de programmes* ».

Il est en effet indispensable :

- de distinguer d'une part l'activité et les fonctions propres à la production de téléfilms de fiction et de documentaires,
- et d'autre part celles propres à la production d'émissions de télévision - dites « de flux ».

Ces négociations que nous demandons depuis l'institution de la double grille de salaires minima en avril 2000 et du texte de la Convention collective en 2007, viennent tout juste de débiter.

Les propositions déposées par la partie patronale en 2022 sont embryonnaires et il convient de poursuivre la démarche et de proposer deux listes distinctes de titres et de définitions de fonctions.

Ceci afin que les salaires fixés pour la première liste s'appliquent à tous les téléfilms sans exception et ceux fixés pour la deuxième liste s'appliquent exclusivement aux émissions de télévision « de flux ».

C'est la tâche qui nous est assignée, car la clarification est indispensable au développement économique de chacune de ces branches d'activités.

On ne saurait admettre cependant que cette négociation, nécessairement longue, puisse avoir une quelconque incidence sur la revalorisation du niveau des salaires minima actuellement en vigueur.

Le rattrapage des niveaux de salaires : ils accusent aujourd'hui un retard de 15% au regard de l'évolution de l'indice des prix depuis 2000...

D'une part le texte conventionnel ne prévoit rien quant aux négociations de revalorisation des salaires minima garantis.

Aussi nous demandons que soit insérée dans le texte de la Convention une clause de revalorisation semestrielle des grilles de salaires minima et qu'il soit fait mention dans le texte de cette disposition, la prise en compte de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation.

Nous devons mettre un terme à cette dégradation du niveau de nos rémunérations et nous avons formulé par courrier adressé aux Syndicats des producteurs la demande d'ouverture des négociations de revalorisation de l'ensemble des grilles au 1^{er} juillet 2022 de 15%, en proposant un calendrier d'échelonnement sur 18 mois.

Il est peu probable que, sans action déterminée des techniciens rassemblés dans le Syndicat, les Syndicats de producteurs fassent la moindre concession à cette politique.

Les salaires relatifs à l'activité de flux (production et prestation de service pour la télévision ?)

Notons que la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement vise des fonctions exactement équivalentes (à celles dites « non spécialisées ») pour ce qui concerne la Production des émissions de télévision « de flux » dont les entreprises assurent la prestation de service alternativement pour les télédiffuseurs ou pour les producteurs.

La politique salariale menée depuis une dizaine d'années dans la prestation consiste à obtenir au fil de l'inflation, la diminution des salaires minima garantis des ouvriers et des techniciens intermittents en imposant un blocage des salaires quasi-permanent, ceci afin que lesdits salaires minima finissent à force de découplage par être alignés au bout du compte sur les grilles beaucoup plus basses des salariés permanents.

Il est certain que cette politique de déflation salariale joue un rôle quant à la pression qui est exercée sur les salaires minima de la Production audiovisuelle, celle-ci couvrant la branche d'activité de production des émissions de flux.

Nous devons obtenir que la séparation soit réalisée entre les deux grilles de salaires afin notamment que nos demandes de revalorisation catégorielles soient satisfaites sur la base de l'activité réellement exercée par le producteur et non pas sous le règne d'une confusion dommageable et soigneusement entretenue depuis des années, la revalorisation des salaires minima applicables aux émissions de flux devant rattraper l'écart d'avec l'évolution de l'indice des prix de la même façon.



Par ailleurs, une négociation de refonte s'est ouverte sur le texte même de la Convention.

Jusqu'à présent, seule la partie concernant les contrats de travail et la négociation collective au niveau de l'entreprise a été menée à bien.

Réinstaurer ou relever certains des pourcentages de majoration de salaire :

Pour le reste, cette refonte doit permettre d'obtenir des clarifications et des améliorations, notamment concernant — les heures anticipées — le paiement des jours fériés chômés et travaillés — le travail de nuit pour les techniciens — le travail du dimanche — la majoration de 100 % pour le travail effectué au-delà de la dixième heure dans la même journée, laquelle se déduit de dispositions dites de « temps de disponibilité indemnisé » dont les productions utilisent le caractère abscons pour ne surtout pas les appliquer — la revalorisation de la majoration du salaire horaire de base pour engagements d'une durée inférieure à 5 jours à 25 % au lieu de 11 % actuellement — les indemnités de déplacement, etc. : cf la Plateforme revendicative du SNTPCT.

Rappelons cependant que nous avons obtenu à force de messages d'information transmis aux équipes qui nous sollicitaient une première clarification par voie d'Avenant : celle des jours fériés chômés tombant un lundi ou un vendredi, certaines productions invoquant l'ambiguïté de rédaction pour se dispenser de rémunérer les jours fériés situés en début et fin de semaine, même lorsque le contrat les couvre.

Il reste que nous demandons que le paiement de jours fériés chômés s'applique sans la condition restrictive de durée d'engagement de 10 jours.

Réalisateurs de la production audiovisuelle : une négociation qui doit déboucher après des années de tergiversations



Notre syndicat a obtenu, seul, en 2017, après des années et des années de refus, un abandon de la politique de confusion menée notamment par l'USPA depuis 1995, et soutenue par la CGT et la CFDT, et que la négociation des sa-laires minima des réalisateurs en qualité de techniciens distingue pour fixer le niveau des salaires minima garantis :

- d'une part l'activité des réalisateurs de films de télévision (réalisateurs de fiction / réalisateur de films documen-taires pour la télévision),
- d'autre part les réalisateurs d'émissions de télévision et réalisateurs de captation de spectacles.

Cependant les discussions s'enlisent encore, la partie patronale s'obstinant à proposer que soient fixés plusieurs salaires minima en fonction du devis des films — en violation du principe à travail égal — pour chacu-

ne de ces catégories, faisant valoir, d'une part qu'il faut prendre en compte les films dépourvus de financement pour instituer en documentaire des minima déroga-

res » voisins du SMIC, de même que le salaire minimum du réalisateur soit fixé à un niveau y compris inférieur à celui de son assistant (sic), car allèguent-ils, la part versée en droit d'auteur fait selon eux partie intégrante de la rémunération salariale, alors qu'elle vise un tout autre objet : son apport en qualité d'auteur.

Notre Syndicat a déposé en 2019, conjointement avec la CFTC, un projet d'accord de salaire, prenant en compte distinctement les périodes de préparation et de repérages, les périodes de tournage et les périodes de post-production, le SFR-CGT, pas plus que la CFDT n'ont souhaité s'y joindre, invoquant le fait d'obtenir des principes de rémunération (un niveau de salaire supérieur au plus élevé des grilles) — plutôt que déposer une revendication fondée sur une proposition de niveau de salaire minimum — et des « durées minimales d'engagement » que les syndicats de producteurs ont d'ores et déjà refusé catégoriquement.

Dans cette situation, sans réels rassemblement et mobilisation syndicales des réalisateurs, les Syndicats de producteurs persisteront à émettre des propositions inacceptables, la dégradation des conditions de rémunérations s'aggravant d'années en années à leur profit et le statut-quo leur garantissant un niveau de salaire minimum optimal : celui du SMIC...



Retrouvez le rapport d'orientation
relatif à la Production de films
d'animation dans le prochain numéro
de la lettre spécial Animation 2022...

LA CRISE DU COVID A DÉMONTRÉ COMBIEN LA DÉLOCALISATION DE L'EMPLOI NE RELEVAIT QUE DE LA VOLONTÉ DE FAIRE PRESSION SUR LES SALAIRES...



L'emploi et la réglementation du CNC

Nos demandes concernant la réglementation du Fonds de soutien aux Producteurs de Long-métrage

L'objectif revendicatif que nous avons fixé en 2016 demeure : obtenir que la réglementation relative aux Fonds de soutien aux films de long-métrage soit recentrée sur la défense de l'emploi des techniciens et artistes résidents français et des industries techniques.

Rappelons que le SNTPCT demande depuis des années qu'il soit mis un terme aux prétendues coproductions internationales, que le CNC considère avec cynisme comme « hors accord de coproduction » et consistent en réalité à faire bénéficier les producteurs français des dispositions dites de « tax-shelters » étrangères en échange de la délocalisation de certains emplois de techniciens ou d'artistes ou d'industries techniques.

Il s'agit de constituer les sociétés étrangères bénéficiant de ces aides d'état comme prestataires de service — et non pas comme coproducteurs, le bénéfice des tax-shelters étant leur seul apport et n'ayant aucune copropriété sur les recettes des films — et, sous couvert de coproduction, de leur confier en toute irrégularité l'engagement de salariés sous contrat belge ou sous contrat étranger selon les cas, en finançant la part non prise en compte par l'État prétendument coproducteur.

De même l'on constate notamment qu'avec la Belgique, mais il en est de même pour d'autres pays, les coproductions sont très majoritairement déséquilibrées au détriment de la partie française, la part de l'apport financier du producteur français étant souvent bien supérieure à la part des emplois qu'il prend en charge.

Jusqu'à présent, le CNC, après avoir réformé le Fonds de soutien en 2016 dans un sens qui a favorisé les Producteurs qui délocalisent plutôt que les pénaliser, ignore nos demandes, comme il nous oppose une fin de non recevoir à toute augmentation du nombre de points dans la grille de 100 points attribués aux ouvriers et aux techniciens.

Les points de la grille de 100 points attribués aux fonctions de la post-production

Si nous avons obtenu, après une demande adressée par le SNTPCT à Monsieur le Président du CNC, et une négociation informelle avec les syndicats de producteurs, la révision d'une disposition du Règlement Général des Aides — en déposant une proposition d'amélioration de la répartition des points — qu'il soit attribué 1 point spécifiquement au Mixeur, 1 point au Chef monteur son, 1 point au Bruiteur, il faut bien constater que cette petite amélioration n'a quasiment rien modifié aux pratiques de délocalisation, la pénalisation qui en résultait étant trop faible.

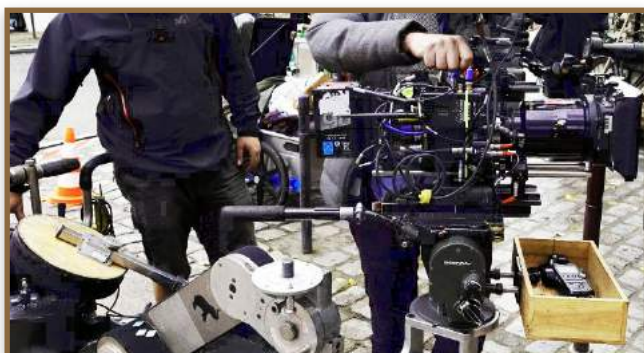
Elle a pris pour ce qui concerne le bruitage des proportions scandaleuses : 60 % de délocalisation !, tout comme pour le montage son - 40 % - et le mixage.

Paradoxalement, la délocalisation des emplois pour raisons financières a chuté lors de la crise du Covid d'au moins 40 %, l'accès aux pays étrangers pour les tournages ou la post-production de films de fiction ou documentaires ou les tournages de films publicitaires ayant été fortement restreint, de même qu'a chuté la délocalisation de la réalisation des effets spéciaux dans les mêmes proportions.

Et ceci, sans aucun dommage sur le nombre de films produits et leur financement, que ce soit pour ce qui concerne la production de films cinématographiques ou de films publicitaires ou de téléfilms.

Tant qu'il ne sera pas fait droit à nos demandes réitérées auprès du CNC, notamment :

- l'obligation faite aux producteurs pour toute coproduction internationale de respecter les dispositions des Accords internationaux que la France a ratifiés bilatéralement avec chacun des pays,
- le respect de l'équilibre des proportions entre apport financier et l'apport en emplois et en industries techniques,
- l'augmentation du nombre de points attribués aux ouvriers et aux techniciens dans la grille des cent points déterminant le montant du soutien accordé aux Producteurs,
- la diminution de ce montant sans application de la franchise de 20 points, dès le premier poste de technicien délocalisé sur les films 100 % français, la délocalisation des emplois se poursuivra.



Notons qu'en 2021, jamais celle-ci n'a atteint un si fort taux depuis 2008 pour les films d'un budget inférieur à 10 millions d'euros, et depuis 2012 pour les autres tranches de budget (source : rapport de branche de la production cinématographique pour 2021).

À faire ce constat, le maintien de nos emplois et de nos industries techniques en France demeure la première priorité de notre action.

Il en est de même pour ce qui concerne les critères d'attribution du Fonds de soutien audiovisuel.

La Production de films publicitaires : la proposition du label

En 2003 déjà (voir la lettre n°23 - décembre 2003), nous avons proposé d'instituer un label : le bénéfice du fonds de labellisation prélevé en compensation sur tous les films publicitaires diffusés sur le territoire français ayant vocation à être reversé aux producteurs desdits films publicitaires en proportion de l'emploi de salariés résidents français et de recours aux industries techniques françaises.



Assurance chômage : Annexes VIII et X

Il convient de rappeler notre opposition en 2003 à la fusion dans la même Annexe VIII des techniciens relevant de la production cinématographique et audiovisuelle avec les techniciens du spectacle vivant autrefois rattachés à l'Annexe X.

Cette politique de fusion a abouti à la réglementation éminemment complexe de 2016, particulièrement défavorable à nombre de Techniciens de nos branches d'activité, et dont le défaut est apparu lors de la crise du Covid : l'impossibilité d'aménager des dispositions adaptées aux situations différentes entre le Spectacle vivant et celles de la Production cinématographique et audiovisuelle, sauf à élaborer un mécanisme compliqué déterminé par le choix d'une réadmission anticipée ou non.

Nos propositions que nous avons rappelées à plusieurs reprises portent sur une révision de la réglementation de l'Annexe VIII dans le sens de sa simplification et notamment sur :



- **le calcul proportionnel de l'indemnité en fonction du salaires** sous réserve d'un plancher et d'un plafond comme dans le régime général,
- **la suppression de la franchise** sur le montant des salaires (l'ensemble des Fédérations rattachées aux Organisations interprofessionnelles CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC ne s'opposant pas à son maintien), laquelle génère des jours non indemnisés répartis sur 8 mois, reportés de mois en mois lorsque les techniciens et les ouvriers travaillent au-delà du nombre de jours indemnisés dans le mois et se transforment lors de la réadmission en trop perçus, instituant ainsi Pôle-Emploi en fournisseur d'avances de trésorerie remboursables...,
- **la suppression du plafond d'indemnisation mensuel** qui crée une différence d'indemnisation injustifiée en fonction de la date de début et de fin d'engagement.

Soulignons que le montant de base des indemnités chômage est depuis quelques années revalorisé au-dessous de l'évolution de l'indice des prix.

Prolongement du règlement actuel au-delà du 1^{er} novembre 2022

Le règlement général d'assurance chômage ainsi que ses Annexes, dont les Annexes VIII et X arrivant à échéance le 1^{er} novembre 2022, un projet de loi vient d'être transmis en urgence aux Organisations interprofessionnelles patronales et syndicales. Il vise à prolonger son application temporairement jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard au 31 décembre 2023.

Ainsi, les règles d'indemnisation des Annexes VIII et X devraient s'appliquer en l'état jusqu'en 2023, le Gouvernement s'arrogeant cependant le droit de les modifier entretemps par décret.

Vu la politique de régression des conditions de durée d'indemnisation du Régime général qu'il conduit, nous ne sommes pas à l'abri de mauvaises surprises à ce propos.



Les conditions discriminatoires de cotisation retraites pour les contrats courts et les conditions d'indemnisation des périodes de maladies ou d'accidents du travail des salariés engagés sous cdd d'usage.

Plafond retraites des contrats courts

Il est apparu en 2020, qu'un paramètre de calcul de l'un des logiciels de paie utilisé pour établir la feuille de paie des ouvriers et des techniciens ne respectait pas les dispositions du décret fixant le plafond des cotisations re-traité en fonction de la durée du contrat, dès lors qu'il était inférieur à 30 jours et comprenait des jours non travaillés comme le samedi et le dimanche.

Si celui-ci a bien été rectifié et les cotisations des paies de l'année courante ont bien été récupérées dans un très grand nombre de cas - pour les années précédentes, il n'est corrigé que lorsque les ouvriers et les techniciens en font la demande auprès des producteurs concernés... , il reste que le calcul du plafond institué par le décret en 2017 lèse les ouvriers et les techniciens dont les durées de contrats sont inférieures à la semaine, notamment pour les techniciens engagés en renfort, ou sur les films publicitaires ou bien encore les techniciens engagés à la journée sur les émissions de télévision.

Aussi nous demandons que le décret soit modifié afin d'introduire une équivalence calendaire en référence à la durée de 30 jours, en retenant pour tous les contrats le nombre de jours travaillés, et en affectant uniformément à ce nombre un coefficient de 1,4, afin par exemple qu'une durée d'engagement de 5 jours travaillés donne lieu à l'application d'un plafond calculé sur $5 \times 1,4$, soit 7 jours et non pas 5 jours, comme il en est lors que le contrat court sur le mois entier, afin qu'il ne soit pas fortement abaissé.

Les ouvriers, les techniciens, les artistes dont les engagements sont de très courtes durées voient leurs cotisations retraites fortement diminuées, ce qui pèsera demain sur le montant de retraite qu'il percevront, ce qui n'est pas acceptable.

Indemnités arrêts maladie et accidents du travail

De même, se pose toujours la question du calcul du montant des indemnités arrêts maladie et accidents du travail. **Il est parfaitement injuste que celles-ci soient fixées en référence aux revenus de l'année entière lorsqu'elles suspendent le contrat de travail**, englobant les périodes de chômage ce qui diminue très fortement le montant journalier selon les cas.

Ceci au moins pour la partie indemnisée qui correspond à la durée d'engagement prévisionnelle que l'arrêt de travail a de fait suspendu. Il convient donc à tout le moins et dans un premier temps, afin de mettre fin à cette injustice, que les techniciens, les ouvriers en arrêt de travail puissent bénéficier d'indemnités calculées comme il en est lorsqu'il s'agit d'un CDI au moins pour le temps de travail prévisionnel que l'arrêt est venu supprimer.

● Notre Syndicat

Le déroulé de ce qui précède et constitue le rapport de notre activité et les éléments revendicatifs que nous portons ou allons déposer à la négociation dans les mois et l'année qui vient, témoigne de ce que représente notre Syndicat pour chaque ouvrier, chaque technicien, chaque artiste, chaque réalisateur dans sa vie professionnelle et sociale.

Il faut y ajouter à cela les centaines de consultations juridiques que nous donnons chaque année, et la résolution de nombreux litiges avec les Productions, les Organismes sociaux, etc., les milliers de courriels personnalisés que nous adressons chaque année à ceux qui sollicitent des renseignements, des conseils, des adresses, de même les appels téléphoniques en grand nombre que nous recevons chaque jour.

Les ouvriers et les techniciens se rassemblent dans le Syndicat par nécessité, quelles que soient les générations auxquelles ils appartiennent, afin de disposer de l'outil juridique qui leur permet de défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

Lors des Assemblées statutaires précédentes, nous avons souligné les conditions que fixe le Code du travail pour que soit **maintenue et confortée notre représentativité**, autrement dit le fait capital de préserver l'outil juridique au regard de la Loi que représente un syndicat professionnel :

- **le Syndicat doit satisfaire aux huit critères de représentativité fixés depuis 2008 par le Code du travail**, en premier lieu le critère électoral, et donc réunir suffisamment d'électeurs lors des élections TPE notamment, afin d'assurer sa place à la table des négociations.



Mais aussi, le critère du nombre d'adhérents, le critère de transparence financière, **le critère de l'indépendance financière et donc relatif au montant total des cotisations que nous sommes en mesure de rassembler**,

- le critère de l'influence qui a trait à notre action, à notre capacité d'informer l'ensemble des salariés, à notre capacité d'élaborer des propositions d'amélioration de nos conditions de travail notamment,
- le critère du respect des valeurs républicaines, etc.

Autrement dit, sans la prise de conscience de ceux qui rejoignent et deviennent membres du syndicat, prise de conscience individuelle de leur responsabilité sociale à l'égard d'eux-mêmes et de l'ensemble de nos collègues, le Syndicat ne pourrait exister et mener son action.

Et sans l'action du syndicat qu'en serait-il de nos conditions de salaires? de nos conditions de travail ?

Qu'en serait-il du Cinéma français, de la Production de télévision, de la Production de films d'animation en France ?

Aussi, ce long exposé sur le sens de notre action doit permettre à chacun de s'autodéterminer et de s'impliquer s'il le souhaite dans l'action commune dont nous décidons souverainement, en toute indépendance, car le Syndicat est la propriété de ses seuls membres et nous en sommes redevables pour aujourd'hui et pour demain.

Notre Syndicat, c'est l'association professionnelle que les techniciens, nos prédécesseurs, ont constituée en 1937, et qui nous permet de revendiquer, de proposer et d'agir institutionnellement par la négociation avec les Syndicats de producteurs et les pouvoirs publics afin d'obtenir des Accords qui prennent lors de leur extension, force de loi, et qui déterminent en fin de compte nos conditions de vie.

Notre rassemblement toujours plus nombreux dans notre syndicat professionnel est le garant de nos conditions de vie pour l'avenir.

Et plus que jamais, l'avenir est à ce que nous allons faire.

Paris, le 7 septembre 2022

Jean-Luc Ballester

Jean-Loup Chirol

Harcèlement moral et sexuel :

Le CPHSCT de la Production cinématographique et le CCHSCT de la Production audiovisuelle viennent de publier un guide particulièrement dense sur le harcèlement.

De tels comportements sont effectivement dégradants et totalement inacceptables.

Soulignons que le Syndicat a toute capacité pour agir sans délai, aussitôt qu'il est saisi : établir les courriers aux fins d'informer en bonne et due forme l'employeur, lequel est alors placé dans l'obligation de faire cesser de tels agissements dans l'instant et réparer les dommages qui sont éventuellement causés, son inaction pouvant se trouver sanctionnée très sévèrement par les différentes juridictions au cas où elles seraient saisies (la sanction étant de 6 mois de salaire si le contrat venait à être rompu pour cette cause).



JEUDI 29 SEPTEMBRE 2022

le SNTPCT appelait

les ouvriers, les techniciens, les artistes et tous les salariés,
chômeurs, retraités

de la production de films cinématographique, publicitaire, d'animation
de téléfilms et d'émissions de télévision

à participer aux

MANIFESTATIONS SYNDICALES INTERPROFESSIONNELLES

**qui se tenaient ce jour là dans toute la France, pour s'opposer aux
projets de réforme et à la politique de régression sociale préconisée
et menée par le Gouvernement et le Patronat :**

- ▶ **Pour l'augmentation** des salaires et du SMIC, porté à 2 500 euros dès aujourd'hui,
- ▶ **Contre l'allongement de l'âge du départ à la retraite** et pour sa fixation à 60 ans.
- ▶ **Pour l'indexation** de la valeur du point des retraites sur l'inflation,
- ▶ **Pour la diminution** de la durée du travail,
- ▶ **Contre la réforme de l'assurance chômage et pour le maintien et l'amélioration** des conditions d'ouverture des droits des chômeurs et l'augmentation de l'indemnité journalière.

Paris, le 26 septembre 2022



Conférence mondiale de l'UNESCO sur les politiques culturelles et le développement durable - MONDIACULT 2022 (28-30 septembre 2022, Mexico)

Au cours de l'Année 2000, le SNTPT étant devenu membre de l'Association Française pour la Diversité Culturelle, il a participé à l'élaboration de la Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle de 2005.

C'est notamment sur la base de ce texte que la France a pu faire valoir auprès des Institutions Internationales et notamment l'Union Européenne et l'OMC, l'exception culturelle pour ce qui concerne la production de films cinématographiques et de films de télévision comme ainsi ne devant pas entrer dans les règles fixées par le GATT au titre du libre échange.

Réunis du 28 au 30 septembre 2022, les ministres de la culture de 150 États membres de l'UNESCO viennent d'adopter à l'unanimité une Déclaration qui reconnaît la culture comme un « *bien public mondial* ». Déclaration qui, comme le rappelle l'Association Française, doit beaucoup à l'engagement de Mme Audrey Azoulay Directrice Générale de l'UNESCO et à la Fédération Internationale des Coalitions dont l'Association fait partie.

La déclaration exprime plus particulièrement la détermination des 150 États présents à : « *favoriser le développement de secteurs culturels et créatifs durables pour soutenir l'économie créative dans les États membres grâce à la mise en œuvre effective de la Convention de l'UNESCO de 2005.* »

Cette déclaration ré-affirme intrinsèquement le droit pour chacun des États parties prenantes à se doter — en particulier — de mécanismes automatiques de réinvestissement, comme il en existe en France, en Corée, en Allemagne..., le financement étant constitué par une taxe prélevée sur chaque billet vendu et sur un pourcentage du chiffre d'affaires

des différents télédiffuseurs — comme le SNTPT le recommande — afin que chaque pays soit en mesure de se doter d'une expression cinématographique et audiovisuelle qui lui soit propre et contribue à la diversité d'expression incomparable que constitue le cinéma et le film de télévision (voir notamment la lettre syndicale n°40 - juin 2009).



Paris, le 5 octobre 2022

Hommage à Yves RODALLEC

Nous venons d'apprendre avec beaucoup de tristesse que notre camarade Yves RODALLEC nous a quitté le 14 août 2022.

Initié à son métier par Maurice FELLOUS, cadreur attiré de Georges LAUTNER, il a collaboré avec les metteurs en scène parmi les plus importants, français et étrangers, dont Claude PINOTEAU, Jean-Louis BERTUCELLI, Bertrand BLIER, Andrejz ZULAWSKI, Robert WISE, Sydney POLLACK, Mickael RITCHIE, Joseph LOSEY, Luigi COMENCINI...

Toute sa carrière s'est déroulée dans l'esprit de la maîtrise technique et artistique de la prise de vues et de l'intérêt constant pour la qualification qu'il avait acquise à l'École Louis Lumière.

Il a été membre du SNTPCT durant des années.

Nous rendons hommage à son grand professionnalisme, sa sensibilité artistique, à son esprit d'invention, et témoignons auprès de sa famille et de ses proches, nos plus sincères condoléances.

Paris, le 14 septembre 2022

La branche image du SNTPCT



Audiens

**PROFESSIONNEL·LE·S
DE L'AUDIOVISUEL,**
créez et entreprenez en toute sérénité !

**Nous protégeons
vos talents.**

- | Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes
- | Congés spectacles | Accompagnement solidaire et social
- | Services aux professions

www.audiens.org