

N° 113

Novembre Décembre 2022



SOMMAIRE :

Assemblée générale du SNTPCT :

L'activité du SNTPCT dans la branche Animation depuis 2016
et l'action que nous avons à conduire en 2022 et après p. 3

Négociations concernant les Storyboardeurs :

Où en sont les négociations qui se sont ouvertes en 2021 ? p. 11

Revalorisation des grilles des salaires minima garantis :

1 % pour 2023 au 1^{er} janvier en attente des négociations de revalorisation..... p. 14

Harcèlement ? p. 20

Le coin du discord... p. 21

Travailleurs indépendants ? Auto-entrepreneurs ? « Freelance » ?

Les techniciens de la production de films d'animation sont des salariés p. 22

Ils nous ont quitté p. 24

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.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE DU 10 septembre 2022

L'activité du SNTPCT depuis 2016 pour la branche la production de films d'animation et l'action que nous aurons à conduire en 2022 et après...

Depuis la dernière assemblée générale, que c'est-il passé dans le secteur d'activité de la production de films d'animation et, en particulier, quelle a été l'action du SNTPCT ?

Contexte

Pour restituer les choses dans leur contexte, rappelons qu'en 2013, le SNTPCT avait organisé une réunion générale d'échange et d'information pour faire le point sur l'évolution des conditions de travail dans la production de films d'animation.

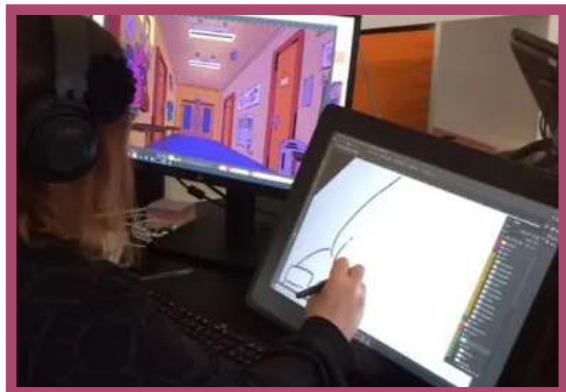
Cette réunion, destinée à recueillir les avis et expériences des salariés de ce secteur, faiblement syndiqué, devait en même temps leur rappeler l'importance d'être unis et organisés syndicalement pour défendre collectivement nos conditions de travail.

De nombreux artistes et salariés y avaient assisté, et à cette occasion, il était apparu que la fonction pour laquelle les conditions de travail s'étaient le plus dégradées était le story-board.

En effet, l'apparition de logiciels dédiés, loin de soulager la tâche des story-boarders, poussait au contraire les producteurs à leur demander toujours plus de travail, sans revaloriser les salaires en proportion, et en proposant des contrats « à enveloppe fermée », improprement dénommés « forfait » dont les durées prévisionnelles systématiquement trop courtes engendraient des pratiques de travail dissimulé.

Ces pratiques illégales consistent à rémunérer la réalisation du story-board dans la limite de la durée prévisionnelle fixée au contrat, et ne pas rémunérer les dépassements, pour-tant le plus souvent inévitables.

Face à ce constat, le SNTPCT propose une autre Assemblée d'échange et d'information à l'attention exclusive des storyboarders, venus encore plus



nombreux que lors de la première assemblée. À l'issue de cette seconde réunion, beaucoup ont décidé de devenir membres du Syndicat.

Fort de ces nouveaux membres, le SNTPCT a décidé de lancer une vaste enquête pour essayer de cerner et quantifier les problèmes évoqués lors de ces deux assemblées d'information. Cette enquête, publiée dans La Lettre Syndicale n°64 de mai 2014, a recueilli une centaine de réponses et a permis de constater, entre autre, que 75% des storyboarders ne parvenaient pas à atteindre les objectifs qui leur étaient assignés, et travaillaient donc une partie plus ou moins grande de leur temps sans être payés.

Les membres du Syndicat ont alors élaboré une plateforme revendicative en vue de demander au SPFA l'ouverture d'une négociation sur leurs conditions de travail. Cette plate-forme, présentée début 2015 lors de la Négociation Annuelle Obligatoire, a été balayée d'un revers de main par le Syndicat des producteurs, qui n'a pas souhaité en discuter dans l'immédiat.

Titres et définitions de fonction ?

En juillet 2015 s'est ouvert — sous l'égide du Ministère du Travail — une négociation destinée à lutter contre les abus du recours au contrat à durée déterminée d'usage. Le Ministère du travail a demandé aux partenaires sociaux d'examiner le fait de réduire le nombre des titres de fonctions éligibles à l'Annexe VIII du règlement d'assurance-chômage — convention par convention —.

Pour sa part, le SNTPCT considérait en effet que certaines fonctions, comme par exemple celles de la filière « *Recherche et développement* » ou celles de la filière « *Maintenance informatique* », parce qu'elles ne sont pas liées à la réalisation d'un film ou d'une série en particulier, relèvent de l'activité pérenne de l'entreprise, à ce titre ne justifient pas que les salariés relèvent de l'Annexe VIII.

C'est une autre méthode qu'a choisi d'appliquer le SPFA pour réduire — en apparence — le nombre des fonctions éligibles :

- En septembre 2015 l'organisation patronale a en effet soumis à la négociation un projet refonte complète de la grille des fonctions en instituant un système d'échelons de salaires minima.

Ainsi, pour la filière du storyboard, la fonction de Chef storyboarder était supprimée, seule la fonction Storyboarder subsistait à laquelle la proposition patronale accolait trois « niveaux » 1/ chef, 2/ confirmé, 3/ junior, celle d'Assistant-Storyboarder subsistant.

Selon les producteurs, ce projet s'inscrivait bien dans la feuille de route de la loi Rebsamen, puisqu'en usant de cet artifice qui consiste à fondre dans le même intitulé les échelons chef,



confirmé, junior, le nombre de titres éligibles s'en trouvait diminué, ceci n'ayant par ailleurs aucun effet sur le nombre de salariés susceptibles de relever de l'Annexe...

Surtout, le salaire de l'échelon junior étant à peu près au même niveau que celui de l'assistant, ce tour de passe passe avait clairement pour finalité, non pas d'abaisser le nombre de techniciens relevant de l'annexe VIII, mais bien plutôt d'abaisser le niveau des salaires minima conventionnels.

Le SNTPCT a immédiatement dénoncé publiquement cette manœuvre

Alors que le SPIAC-CGT se refusait à remettre en cause le principe même de ces échelons, et demandait simplement que le salaire minimum de l'échelon junior soit porté à un niveau supérieur à celui d'assistant, prenant conscience que, contre toute attente la CGT et la CFDT s'apprêtaient à signer cet accord qui allait abaisser les salaires minima d'un grand nombre de fonctions, les salariés de la branche, bientôt rejoints pas les étudiants des écoles de cinéma d'animation, ont donné à la mobilisation une ampleur que notre branche d'activité n'avait jamais connu.

Venant en consécration d'un certain nombre d'actions, une grande manifestation s'est déroulée dans le palais Bonlieu lors du Festival d'Annecy en juin 2016.

L'assemblée générale du SNTPCT s'étant tenu peu de temps avant, nous avons alors rendu compte de notre action pour contrer ce projet d'abaissement de nos salaires voulu par le SPFA et de la mobilisation qui s'était ensuivie.

Nous étions les seuls à mener la bataille, et la mobilisation de la profession et des étudiants a été déterminante pour la remporter.



Une grande victoire du SNTPCT

Face au mécontentement d'une majorité de salariés et d'étudiants, le SPIAC-CGT a finalement décidé de ne pas ratifier l'Avenant, et l'institution de l'échelon Junior a donc été abandonné par le SPFA.

C'est une grande victoire à porter au crédit du SNTPCT, qui non seulement a permis par son action de préserver le niveau des salaires minima, mais a également recueilli une plus grande audience auprès des salariés, des jeunes techniciens et des étudiants de ce secteur, qui ont pris conscience des enjeux de la défense des conditions de salaire et de travail, et sont venus en plus grand nombre grossir nos rangs.

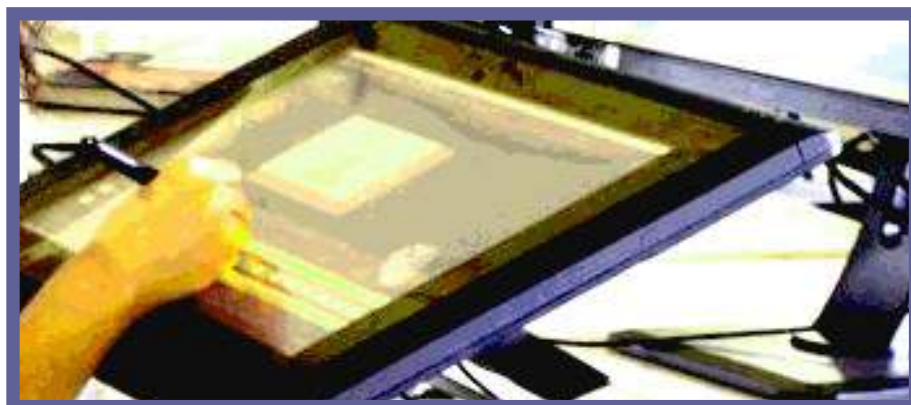
Cette augmentation du nombre de syndiqués fait que le travail du secteur Animation a gagné en efficacité. Davantage de gens se sont impliqués dans la vie du secteur, ont participé à la création d'outil de communication pour fluidifier les échanges entre nous et le travail syndical, notamment un groupe Discord réservé aux membres du syndicat pour discuter et élaborer des textes d'information.

Pendant le mobilisation a dû rapidement reprendre, car les producteurs n'ont pas abandonné l'objectif qui était le leur de pouvoir passer outre l'application des salaires minima de la convention collective en trouvant d'autres subterfuges.

Ayant du renoncer à instituer un échelon junior, ils ont déposé un projet modifiant la définition des assistants qui, selon leur demande, n'assistent plus, mais « participent à... ». L'assistant animateur par exemple n'assiste plus un animateur, il « participe à l'animation », il demeure néanmoins un assistant et ne peut être rémunéré à ce niveau qu'à la condition d'être placé sous les directives de celui qu'il assiste de par son titre.

Conscient des dérives auxquelles pouvaient conduire une définition aussi imprécise, nous nous y sommes opposés, mais cette fois le SPIAC-CGT et la CFDT l'ayant ratifié, cet avenant est entré en vigueur puis a été étendu, et a généré comme il était à prévoir les dérives consistant à engager indûment des techniciens sous le titre d'assistant, alors même qu'ils n'assistent personne.

Nous demandons une réouverture de la négociation sur ce point, comme nous le demandons sur d'autres, comme par exemple la suppression des titres de fonctions d'assistant 3D qui n'existent pas dans la réalité (assistant animateur 3D par exemple), qui n'ont d'autres objet que d'engager les techniciens à des salaires inférieurs aux minima conventionnels dus aux salariés.



L'action des storyboarders

Concernant le storyboarders leurs conditions de travail et de salaires ne s'améliorant guère, ceux qui avaient rejoint le SNTPT ont donc lancé en 2021 une nouvelle enquête sur leurs conditions de travail qui a recueilli le double de réponses par rapport à la première.

Elle a montré que les choses ne s'étaient pas véritablement améliorées depuis la précédente, notamment par rapport à la pratique irrégulière du « forfait », en

réalité — travail dissimulé —, puisque désormais, c'est 86% des storyboarders qui reconnaissent ne pas réussir à tenir les délais que leur impose la durée prévisionnelle fermée de leur contrat

Ayant mené de leur côté une enquête auprès de leurs adhérents, le SPFA a proposé de modifier la définition de fonction des assistants storyboarders.

L'antenne angoumoisine du SNTPCT rassemble à Angoulême un noyau très actif de membres qui se réunissent régulièrement pour discuter des situations locales particulières aussi bien que des sujets généraux du secteur, a travaillé sur une proposition alternative à celle proposée par les producteurs, et nous sommes arrivés assez rapidement à une définition satisfaisante pour chacun.

Cette définition, acceptée par les producteurs, n'a pas été validée par un avenant à cette époque car les négociations ont été interrompues par les périodes de confinement, et les problèmes soulevés sont apparus trop importants pour que le SNTPCT passe outre un travail interne afin de parvenir à un Accord avec les syndicats de producteurs.

Les techniciens du SNTPCT ont réactivé la négociation en 2022 en établissant puis en déposant un projet d'avenant portant d'une part sur les conditions d'emploi et de travail des storyboarders, et d'autre part proposant un encadrement qui adapte les dispositions du code du travail à la spécificité de nos contrats d'usage.

Ce projet découle du travail effectué par les membres de la branche Animation en lien avec le secrétariat du syndicat et fait suite à de nombreuses réunions avec les techniciens de notre branche.

Le projet d'Avenant à la convention collective

Le projet d'Avenant qui en est issu a trait principalement :

- aux conditions d'emploi et de travail des storyboarders,
- à l'encadrement du recours au CDD d'usage,
- aux jours fériés dans l'animation, pour supprimer les restrictions susceptibles de générer des inégalités de traitement au regard de la loi telle qu'elle est a été modifiée (voir lettre n°107),

La négociation que le SNTPCT réclamait depuis tant d'années s'est donc enfin ouverte en septembre 2021, et pour la première fois, la discussion s'articule sur la base de nos propositions.

Cela constitue déjà en soi une avancée majeure par rapport à la situation antérieure.

Peut-être n'obtiendrons nous pas tout ce que nous demandons, mais le fait d'avoir augmenté sensiblement le nombre de nos membres, et le travail que nous accomplissons permettent d'espérer que nos conditions d'engagement et de travail s'améliorent à l'avenir.



Il va nous falloir à présent prolonger cette dynamique et la renforcer, afin de faire face aux défis auxquels nous serons confrontés demain en raison des politiques de régression sociales menées par le gouvernement et le patronat.

La période COVID et le télétravail

Durant le confinement, le SNTPCT a participé à la négociation avec les représentants patronaux d'un protocole sanitaire propre à la Production de films d'animation, afin de faire face à cette situation inédite, et pendant toute cette période, a répondu au mieux à toutes les situations qui lui étaient soumises par ses membres, ou par des salariés de notre branche.

Cette période particulière a vu les pratiques de télétravail se développer pour toutes les fonctions pour lesquelles cette solution était possible, ce qui fait que la production de films d'animation a sans doute moins souffert des effets des confinements successifs que d'autres secteurs de la production, comme la production cinématographique ou audiovisuelle en vues réelles.

La pratique du télétravail était déjà répandue pour les storyboarders avant la survenue de la pandémie, et certaines des dispositions figurent déjà dans le texte en vigueur de la convention collective. Elles doivent certes être améliorées ou précisées — et cela faisait déjà partie de nos revendications — mais elles ont eu le mérite d'exister préalablement.

Les modifications législatives intervenues récemment ont amené les producteurs à envisager de nouvelles propositions pour modifier les dispositions conventionnelles actuelles sur le travail à domicile.

Il s'agit pour eux de tenter de supprimer l'indemnité de 5% du salaire (ou 10 % lorsque le salarié utilise son propre matériel) prévue pour l'utilisation de son domicile dès lors que la demande provient du producteur,

et lui substituer le remboursement de frais forfaitaires (électricité, usure du matériel, etc.) tel que prévu par l'URSSAF lequel est plafonné à 50 euros par mois pour le télétravail à temps complet, tout en laissant les entreprises décider au gré à gré de ce qu'elles veulent bien accorder.



Le SNTCT devra donc veiller dans les mois qui viennent, lorsque cette négociation s'ouvrira, à ce qu'une fois de plus les modifications conventionnelles ne soient pas le prétexte pour faire régresser les droits des salariés, en élaborant ses propres propositions, en distinguant ce qui relève d'une part de l'indemnisation pour occupation des locaux lorsque le producteur est demandeur du travail à domicile, et d'autre part l'indemnisation pour frais d'utilisation du matériel en télétravail, qui est une autre chose.

La représentativité des syndicats

Les trois syndicats reconnus représentatifs pour la Production de films d'animation pour le cycle 2020 - 2024 sont à présent la CFDT, la CNT, et le SNTPCT. Côté producteurs, le SPFA, qui a pris désormais la dénomination AnimFrance n'est plus seul, le SPI (Syndicat des Producteurs Indépendants) a également fait reconnaître sa représentativité dans la branche.

En vue de garantir sa représentativité dans la branche, indispensable pour siéger à la table des négociations, le SNTPCT participe, chaque fois que cela est possible, à la négociation des protocoles préélectoraux.

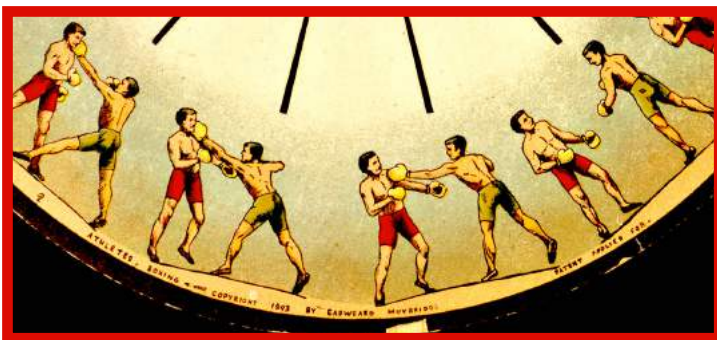
Pouvoir présenter des candidats dans tous les studios où ont été organisées des élections de CSE n'est pas sans conséquence en effet sur notre représentativité dans la branche, puisque les voix obtenues au premier tour par une liste syndicale sont ajoutées aux voix obtenues lors des élections TPE qui permettent de mesurer le poids des différentes organisations syndicales.

C'est ainsi que nous avons réussi à présenter des listes dans certains studios, lesquelles sont brillamment élues, le seul moyen de préserver au-delà de 2024 le maintien de notre représentativité, qui n'est désormais plus acquis.

Et demain ?

Dans l'avenir, il va nous falloir renforcer notre présence dans les Institutions Représentatives du Personnel, en parvenant à convaincre nos membres qui pour-raient se présenter de l'importance de le faire et des enjeux auxquels cela répond.

Il ne s'agit pas seulement de défendre les conditions de travail et de rémunération de ses collègues dans l'entreprise, dès lors que les votes obtenus s'ajoutent à la mesure de la représentativité des syndicats et déterminent notre présence à la table de les négociation dans la branche professionnelle.



Dans les mois et les années à venir, avec le nouveau conseil qui va sortir des urnes lors de cette assemblée générale, et avec les élus du secteur Animation et les salariés qui nous ont rejoints ces der-

nières années, les missions qui nous attendent.

Dans le cadre de la révision de la convention collective que les producteurs nous ont annoncé comme prochain sujet de négociation, dès que la négociation sur les storyboarders sera terminée, nous devons obtenir :

- pour ce qui concerne les storyboarders, satisfaction sur le plus grand nombre de points possibles, notamment ceux destinés à mettre fin au système de l'en-

loppe fermée dite “forfait”, qui semble perdurer dans certains studios ;

- la modification de la définition des assistants, qui ne doivent plus « participer à », mais dont la fonction et les responsabilités doivent être clairement définies dans la convention collective de façon à éviter les dérives et interprétations fallacieuses ;
- la révision de l'architecture des filières de fonctions et de la liste des titres de fonctions, de façon à revenir à une grille lisible, et à rétablir les liens hiérarchiques entre les fonctions, et à rétablir les titres de fonctions de chef notamment, et à rétablir les liens hiérarchiques entre les différents postes ;
- d'autres points litigieux dans la convention collectives doivent être revus, comme par exemple le travail du dimanche ou les conditions de réalisation des tests. Cette négociation a été différée pour l'instant par les producteurs, comme il en est de notre proposition pour les jours fériés ;
- une disposition sur la revalorisation des salaires minima, en fixant la fréquence de négociation à 6 mois et non plus un an.

Nous demanderons à ce qu'ils figurent à l'ordre du jour des prochaines réunions de négociation.

Les salaires ?

Nous devons également établir une grille de salaires revendicative qui soit cohérente par rapport aux responsabilités qui incombent à chaque fonction.

Il nous faut donc dès maintenant travailler à l'élaboration de cette grille de salaires minima pour imposer une revalorisation significative et différenciée.

Rappelons que dans les 15 années qui ont suivi la signature de la Convention collective, le niveau des salaires minima n'a cessé de s'éroder par rapport à l'augmentation du coût de la vie.

La revendication du SNTPCT lors de chaque négociation annuelle obligatoire a été de fonder le préalable de toute discussion sur le niveau de rémunération fixés en 2007 augmenté du coût de la vie.

Nous n'avons obtenu satisfaction que par rapport à certaines fonctions du bas de la grille lors des mobilisations contre l'échelon junior, mais d'autres fonctions restent en deçà du niveau de 2007, et nous ne pouvons accepter que cette situation s'aggrave alors que l'inflation dépasse aujourd'hui 5% en rythme annuel.

Sans doute serons-nous contraints d'appeler les salariés de notre branche à se mobiliser, car les événements récents dans l'animation l'ont prouvé, il n'y a que lorsque les salariés se rassemblent et s'organisent dans notre Syndicat que nous obtenons l'amélioration de nos conditions de salaires et de travail.

Paris, le 6 septembre 2022

Jean-Luc BALLESTER
pour la branche animation du SNTPCT

NÉGOCIATIONS STORYBOARDERS

Vers un Accord instituant des dispositions spécifiques aux storyboarders notamment pour mettre fin à la pratique irrégulière du « forfait » ?

La négociation sur les conditions d'emploi des storyboarders a débuté il y a un an, le 8 décembre 2021, sur la base du projet d'avenant à la convention collective déposé par le SNTPCT portant sur différents thèmes (Voir La Lettre Syndicale spéciale Animation Novembre Décembre 2021 : <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre107.pdf>).

AnimFrance a accepté d'ouvrir la négociation sur la base du texte que nous avons déposé, ce qui constitue en soi un grand progrès et s'explique par la capacité des storyboarders à s'unir dans notre Syndicat, notre nombre a d'ores et déjà changé la donne du tout pour tout.

Néanmoins, AnimFrance a souhaité fixer un ordre aux négociations, en se fondant sur les décisions prises précédemment par la Commission Paritaire Permanente de Négociations dans un précédent Accord, celui de commencer par les dispositions spécifiques aux storyboarders (Articles 32 et suivants de notre projet),

Et de renvoyer à plus tard la discussion sur les contrats de travail et les jours fériés, lesquelles propositions sont ainsi parties remises pour le moment.

Le point négatif : la revalorisation spécifique des salaires minima

Notre projet d'avenant proposant une revalorisation catégorielle visant les fonctions du storyboard (Article 32.1), les Syndicats de producteurs nous ont fait savoir dans un premier temps qu'ils n'étaient pas hostiles à une revalorisation spécifique, ajoutant qu'en tout état de cause elle n'atteindrait pas les niveaux que nous avons proposés, mais voulaient bien reconnaître que les salaires réellement pratiqués sont bien supérieurs aux minima et qu'ils en tiendraient compte.

Ils ont viré totalement de bord en novembre 2022 : il n'est plus question depuis d'accorder une quelconque revalorisation spécifique. Leur proposition c'est 0 %.

L'argument qu'ils avancent étant que de telles augmentations, même mineures déséquilibreraient la grille dans son ensemble.

Autrement dit, cela donnerait à d'autres branches, dont les minima sont égale-ment bien inférieurs aux salaires réellement pratiqués, l'idée de faire de même.

Autrement dit, les Syndicats de Producteurs AnimFrance et le SPI nous mettent au défi : proposer une grille revalorisée qui couvre toutes les filières, nous conviant de la sorte à nous atteler à cette tâche de revoir la grille de rémunération dans son ensemble et d'établir une revendication non plus catégorielle, mais générale.

Pour l'heure, sans action des Storyboarders, suite à cette fin de non recevoir, l'Avenant Storyboard qui résultera de nos discussions ne contiendra aucune revalorisation des minima.

Les définitions de fonctions doivent fixer ce qui ressort du travail du storyboard et renvoyer à des tâches donnant lieu à une durée additionnelle contractuelle ce qui n'en fait pas partie

Nous avons d'ores et déjà obtenu que soit réinstauré le titre de fonction de **Chef Storyboardeur** qui avait disparu pour laisser la place à un simple « échelon » et nous avons acté d'une légère modification de la définition ainsi que suit :

Encadre une équipe de storyboarders. Peut participer à l'élaboration des storyboards. Veille au respect de l'unité narrative et graphique du ou des story-boards, sous la direction du réalisateur.

Pour ce qui concerne le **Storyboarder**, la mention « confirmé » est supprimée et nous avons demandé que toute référence au timing ou au « pré-minutage » soit également supprimée dès lors que cette tâche relève du montage, la définition étant celle-ci :

Assure l'adaptation graphique et le développement du découpage du storyboard sous la direction du réalisateur et/ou du chef storyboarder. Peut assurer la mise au net du storyboard.

Pour ce qui concerne l'**Assistant Storyboarder** *, la définition correspond au texte sur lequel nous nous étions accordés en 2021, sous réserve des propositions du SPIAC-CGT de créer un poste supplémentaire entre l'assistant et le storyboarder, auquel, après différents échanges, il n'a pas été donné suite :

Sur la base d'un pré-découpage rough exécuté par un storyboarder ou un chef storyboarder, l'assistant storyboarder complète le story-board en effectuant si besoin la mise au net des roughs. Il peut également effectuer, sous la responsabilité du réalisateur, de l'assistant-réalisateur ou du chef storyboarder, des corrections ou ajouts de poses et de vignettes.

* On ne peut employer de salarié à cette fonction que si un poste supérieur est occupé.

Des dispositions nouvelles pour garantir la prise en compte et le paiement des dépassements

Si la partie patronale n'a pas voulu prendre en compte notre proposition de durées minimums d'engagement en fonction de la durée du film ou de l'épisode, invoquant une rigidité trop grande et des effets de seuil,

le plus important cependant est d'avoir obtenu que figure désormais dans le texte de la convention l'assurance que les contrats tiennent compte de la durée nécessaire au regard de la difficulté du travail :

Le contrat de travail du storyboarder doit prévoir une durée suffisante pour effectuer le travail, définie selon le style et le niveau de rendu attendu et fixée en fonction de la difficulté du travail demandé, en se basant sur un nombre prévisionnel de vignettes et/ou de plans. Les parties conviendront d'un commun accord d'une durée contractuelle établie sur l'évaluation partagée de la difficulté du travail.

Le texte de la Convention fixera désormais l'obligation de contractualiser toute prorogation de l'engagement, les storyboarders pourront désormais s'appuyer sur ces nouvelles dispositions pour obtenir la prise en compte des dépassements autrefois dissimulés :

En application des dispositions de l'article [...] et des dispositions ci-dessus, avant le terme initialement prévu au contrat, au cas où le travail ne serait pas terminé - notamment suite à des demandes supplémentaires du réalisateur ou de la production induites par la complexité particulière d'un ou des scénario(s) - un avenant au contrat, aux mêmes conditions que le contrat initial, sera conclu pour le nombre de jours nécessaires pour amener le storyboard à l'état d'achèvement attendu.

De même, les modifications font l'objet de dispositions spécifiques :

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 storyboarder a la charge.

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.

Quelques points demeurent encore en discussion, notamment concernant les tâches additionnelles qui relèvent d'autres fonctions et ne lui sont pas dévolues (montage, minutage, lay-out notamment), sur la coordination du travail par l'institution d'une disposition dans la convention concernant les réunions avec l'équipe auxquelles nous ne sommes pas opposés ;

cependant nous sommes sans doute moins éloignés d'un Accord sur ce qui constitue une amélioration majeure comme un solide point d'appui afin qu'il soit mis un terme aux pratiques irrégulières.

Il reviendra aux storyboarders, lorsque cet Avenant entrera en vigueur, de se saisir des nouvelles dispositions de la convention collective pour faire valoir leurs droits et les défendre face aux abus éventuels.

Faute de quoi, toutes ces avancées resteraient lettre morte et les conditions de travail des storyboarders continueraient à se dégrader.

La balle sera dans notre camp pour s'unir toujours plus nombreux dans le Syndicat et veiller à l'application de ce que nous, les Storyboarders du SNTPCT, aurons obtenu conventionnellement.

**SALAIRES MINIMA GARANTIS
APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2023**

Conformément aux dispositions de l'Avenant n°15 portant revalorisation des salaires du 25 avril 2022, une majoration de l'ensemble des grilles de salaires minima de 1 % intervient au 1er janvier 2023.

Cette majoration proposée de façon anticipée par les Syndicats de producteurs du film d'animation ne préjuge pas du résultat des négociations de revalorisation qui se dérouleront à ce moment.

Si nous avons décidé de contresigner cet Avenant, il n'en reste pas moins que les revalorisations sont désormais bien inférieures à l'évolution de l'indice des prix, en augmentation drastique et constante depuis quelques mois et que les salaires pratiqués sont le plus souvent bien supérieurs...

De même qu'il faut bien constater que les augmentations accordées autrefois sur les bas salaires sont progressivement rattrapées par la hausse du SMIC.

Rappelons que notre Syndicat avait demandé une revalorisation de 4,15 % pour l'ensemble des grilles de salaires minima l'année dernière et que nous n'avions obtenu que 1,5 % pour 2022, nonobstant le fait que pour un nombre élevé de fonctions, le rattrapage à appliquer est en réalité proche de 10 %.

Qui plus est, de novembre 2021 à novembre 2022, **la hausse des prix selon l'INSEE atteint 6,31 %**, sur cette période, à comparer aux 1 % garantis qui n'en couvrent pas le sixième.

Aussi, il est capital que l'ensemble des techniciens de la Production de films d'animation prennent conscience de la nécessité de se rassembler dans le Syndicat professionnel qu'est le SNTPCT, c'est à cette condition que nous pourrions obtenir que la partie patronale (—AnimFrance — d'une part, et le Syndicat des Producteurs Indépendants — SPI — d'autre part) prenne en compte la demande que nous devons leur faire en début d'année prochaine de revaloriser les salaires minima à hauteur de l'évolution de l'indice des prix en tenant compte du rattrapage comptant pour les années antérieures.

Les salariés de la Production de films d'animation n'ont que leur salaire pour vivre et entendent maintenir leur niveau de vie.

Rappel quant à la qualification « confirmé » qui affuble certains titres de fonction : cette prétendue « position » dépourvue d'objet, n'est d'aucun effet.

Le salaire minimum garanti doit s'appliquer à tout technicien sans exception, *confirmé* ou non, exerçant la fonction considérée dès le premier jour où il l'occupe.

Il est, de ce seul fait, « *confirmé* » dans la fonction, même s'il est débutant, et ne peut être rémunéré à un salaire inférieur, tout manquement pouvant donner lieu à sanction pécuniaire en cas de contrôle.



Rappel :

La liste des titres de fonctions éligibles à l'Annexe VIII du règlement d'Assurance chômage a été modifiée en prenant acte de la suppression initiée par les signataires de l'Avenant n°13 de la qualification de « chef » attachée à un certain nombre de titres de fonction.

Jusqu'à ce que nous obtenions une refonte de l'architecture de la grille des titres et définitions de fonctions, il convient — par exemple — pour un *chef storyboarder* ou pour un *chef animateur*, que figure sur l'Attestation Employeur Mensuelle (AEM) le titre de « storyboarder » ou d'« animateur », le contrat et le bulletin de salaire précisant sous le titre de fonction ainsi libellé la mention « chef » en cas de besoin.

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

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

Convention collective de la Production de films d'animation				
Salaires minima garantis applicables au 1 ^{er} janvier 2023				
Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Réalisation				
2 ^{ème} assistant réalisateur	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Coordinateur d'écriture	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant storyboarder	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Scripte	14,22	99,51 €	497,56 €	568,64 €
1 ^{er} assistant réalisateur	19,90	139,28 €	696,42 €	795,91 €
Storyboarder	21,53	150,68 €	753,40 €	861,03 €
Directeur de l'image	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur artistique	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur d'écriture	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur ou superviseur de projet	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur ou superviseur de projet adjoint	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Chef storyboarder	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Réalisateur	27,95	195,65 €	978,26 €	1 118,01 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Production				
Assistant de production	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant infographiste technique	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Coordinateur de production	12,85	89,97 €	449,85 €	514,12 €
Comptable de production	14,22	99,51 €	497,56 €	568,64 €
Chargé de production	15,64	109,49 €	547,46 €	625,66 €
Infographiste technique	16,53	115,71 €	578,55 €	661,20 €
Administrateur de production	17,83	124,79 €	623,94 €	713,07 €
Superviseur de production	20,46	143,22 €	716,09 €	818,38 €
Directeur de production	22,97	160,81 €	804,03 €	918,89 €
Directeur technique	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Branche Conception et fabrication des éléments				
Assistant infographiste pipeline	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant infographiste rigging et set up	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant décorateur	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant dessinateur (2D)	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Coloriste	12,96	90,75 €	453,74 €	518,56 €
Dessinateur d'animation	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Décorateur confirmé	15,54	108,76 €	543,80 €	621,49 €
Infographiste pipeline	16,53	115,71 €	578,55 €	661,20 €
Infographiste rigging et set up	17,52	122,65 €	613,25 €	700,86 €
Chef modèles couleurs (2D)	17,76	124,30 €	621,49 €	710,28 €
Superviseur pipeline	17,92	125,41 €	627,05 €	716,63 €
Chef Infographiste rigging et set up	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Chef décorateur	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Chef dessinateur d'animation	20,72	145,06 €	449,78 €	514,03 €
Directeur décor	22,65	158,55 €	792,74 €	905,99 €
Directeur ou superviseur rigging et set up	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Branche Layout				
Assistant infographiste layout	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Dessinateur layout (2D)	16,53	115,71 €	578,55 €	661,20 €
Infographiste layout	16,53	115,72 €	578,58 €	661,23 €
Chef infographiste layout	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Chef dessinateur layout (2D)	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Directeur ou superviseur layout	23,29	163,05 €	815,26 €	931,72 €
Branche Compositing				
Assistant infographiste compositing	12,85	89,96 €	578,58 €	661,23 €
Infographiste compositing	15,87	111,12 €	449,78 €	514,03 €
Chef infographiste compositing	19,28	134,93 €	837,72 €	957,40 €
Directeur ou superviseur compositing	23,93	167,54 €	630,17 €	720,19 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Post-production				
Détecteur d'animation	12,96	90,75 €	453,74 €	518,56 €
Assistant monteur image son et animatique	13,21	92,48 €	462,38 €	528,43 €
Assistant étalonneur numérique	13,21	92,48 €	462,38 €	528,43 €
Assistant opérateur son	13,21	92,48 €	462,38 €	528,43 €
Assistant stéréographe	15,07	105,52 €	527,59 €	602,96 €
Étalonneur numérique	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Responsable technique post-production	17,76	124,30 €	621,49 €	710,28 €
Opérateur son	17,92	125,41 €	627,05 €	716,63 €
Stéréographe confirmé	18,18	127,28 €	636,40 €	727,31 €
Bruiteur	18,57	129,98 €	649,88 €	742,72 €
Directeur technique de post-production	19,92	139,43 €	697,14 €	796,73 €
Chef Étalonneur numérique	19,92	139,43 €	697,14 €	796,73 €
Ingénieur du son	19,92	139,44 €	697,19 €	796,79 €
Monteur image son et animatique	20,50	143,48 €	717,39 €	819,87 €
Chef stéréographe	21,53	150,68 €	753,40 €	861,03 €
Directeur stéréographe	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Chef monteur image son et animatique	29,72	208,03 €	1 040,17 €	1 188,76 €
Branche « Technique »				
Opérateur systèmes réseaux et maintenance	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Infographiste développeur	14,22	99,51 €	497,56 €	568,64 €
Technicien système réseau et maintenance	14,22	99,51 €	497,56 €	568,64 €
Opérateur data et calcul	18,40	128,83 €	644,13 €	736,15 €
Responsable d'exploitation	18,15	127,07 €	635,33 €	726,09 €
Administrateur systèmes et réseaux	18,15	127,07 €	635,33 €	726,09 €
Superviseur data et calcul	18,40	128,83 €	644,13 €	736,15 €
Branche Animation 2D 3D				
Assistant animateur	14,86	104,00 €	519,98 €	594,26 €
Chef assistant animateur	18,00	126,03 €	630,17 €	720,19 €
Animateur confirmé	18,18	127,28 €	636,40 €	727,31 €
Chef animateur	21,53	150,68 €	753,40 €	861,03 €
Directeur ou superviseur d'animation	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Branche Animation 2D				
Intervalliste	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Animateur feuilles d'exposition	17,03	119,18 €	595,90 €	681,03 €
Chef animateur feuilles d'exposition	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Traçage, Scan et Colorisation 2D				
Vérificateur trace colorisation	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Responsable scan	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Traceur	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Gouacheur	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Opérateur scan	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Vérificateur d'animation	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Chef vérificateur trace colorisation	17,92	125,41 €	627,05 €	716,63 €
Chef vérificateur d'animation	18,40	128,83 €	644,13 €	736,15 €
Branche Conception et fabrication des éléments 3D				
Assistant sculpteur 3D	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant Infographiste de modélisation	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant infographiste texture et shading	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Asstnt infogrphste d'effts dynmiques et simula°	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Sculpteur 3D	15,37	107,61 €	538,04 €	614,91 €
Infographiste de modélisation	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Infographiste texture et shading	15,87	111,12 €	555,61 €	634,98 €
Infographiste d'effts dynmiques et simulations	17,52	122,65 €	613,23 €	700,84 €
Designer	17,76	124,30 €	621,49 €	710,28 €
Chef sculpteur 3D	17,76	124,30 €	621,49 €	710,28 €
Chef infographiste de modélisation	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Chef infographiste texture et shading	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Chef infographiste d'effets dnmques et simula°	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Directeur ou superviseur de modélisation	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur ou superviseur textures et chading	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Directeur des effts dynmiques et des simula°	23,93	167,54 €	837,72 €	957,40 €
Branche Rendu et éclairage 3D				
Assistant infographiste rendu éclairage	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant infographiste matte painting	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Infographiste rendu éclairage	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Infographiste matte painting	19,17	134,22 €	671,09 €	766,96 €
Directeur ou superviseur rendu éclairage	22,65	158,55 €	792,74 €	905,99 €
Directeur Matte Painting	22,65	158,55 €	792,74 €	905,99 €
Branche Effets visuels numériques 3D				
Asstant infgrphste des effts vsuels nmériques	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Infographiste des effets visuels numériques	17,52	122,65 €	613,25 €	700,86 €
Chef infogrphste des effts vsuels nmériques	20,24	141,68 €	708,42 €	809,62 €
Directeur des effets visuels numériques	23,93	167,54 €	837,70 €	957,37 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Volume				
Assistant mécanicien volume	12,56	87,92 €	439,59 €	502,39 €
Assistant animateur volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant décorateur volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant opérateur volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant plasticien volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant accessoiriste volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Assistant mouleur volume	12,85	89,96 €	449,78 €	514,03 €
Décorateur volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Opérateur volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Plasticien volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Accessoiriste volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Technicien effets spéciaux volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Mouleur volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Mécanicien volume	15,12	105,83 €	529,15 €	604,75 €
Chef mécanicien volume	16,61	116,29 €	581,43 €	664,49 €
Chef mouleur volume	16,61	116,29 €	581,45 €	664,52 €
Chef accessoiriste volume	16,61	116,29 €	581,45 €	664,52 €
Animateur volume	18,18	127,28 €	636,40 €	727,31 €
Chef Décorateur volume	18,96	132,69 €	663,44 €	758,22 €
Chef opérateur volume	18,96	132,69 €	663,44 €	758,22 €
Chef plasticien volume	18,96	132,69 €	663,44 €	758,22 €
Chef animateur volume	21,53	150,68 €	753,40 €	861,03 €
Branche Tournage capture de mouvement				
Assistant opérateur capture de mouvement	13,04	91,29 €	456,43 €	521,64 €
Assistant opérateur traitement et intégration	13,04	91,29 €	456,43 €	521,64 €
Assistant opérateur headcam	13,04	91,29 €	456,43 €	521,64 €
Assistant opérateur retouche en temps réel	14,56	101,95 €	509,76 €	582,58 €
Opérateur retouche en temps réel	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Opérateur traitement et intégration	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Opérateur headcam	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Opérateur capture de mouvement	15,37	107,61 €	538,06 €	614,92 €
Superviseur mocap	22,65	158,55 €	792,74 €	905,99 €
Branche Artistes				
Figurant mocap	16,20	113,39 €	566,95 €	647,94 €

HARCÈLEMENT ?

Faire cesser une relation de harcèlement - sexuel ou moral -

Ce qui caractérise la relation de harcèlement est un système d'escalade verbale ou en acte, exercé à l'encontre d'une victime, lequel est :

« constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »

ou bien qui :

« a pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Autrement dit l'exercice d'un mode relationnel qui ne relève plus du champ professionnel mais vise la personne elle-même dans son intégrité affective et sociale.

La législation s'est notablement durcie, la personne victime de harcèlement pouvant invoquer ce type de relation comme motif pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail et demander réparation de son préjudice, par la voie d'une transaction, ou la voie judiciaire en cas de désaccord.

La sanction pécuniaire en réparation du harcèlement par la voie judiciaire étant désormais de même niveau que celle fixée pour une rupture en cause de discrimination : 6 mois de salaire en plus de la partie prévisionnelle non exécutée du CDD.

Le « référent harcèlement », est salarié de l'entreprise. À ce titre, il est :

- soit un représentant de l'employeur lorsqu'il est désigné par celui-ci (Il n'est obligatoire que dans les entreprises dont l'effectif dépasse 250 salariés).
- soit un représentant du Conseil Social et Économique — lorsque celui-ci existe —. il est alors désigné parmi ses membres et par eux.

Son rôle consiste :

- à conseiller le salarié qui viendrait à se confier à lui,
- à exécuter les obligations de l'employeur sur le fait de procéder à une enquête contradictoire,
- enfin de mettre ce dernier en capacité de faire cesser une relation de harcèlement en l'informant de sa possible existence.

Soulignons que la désignation d'un référent ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité, lequel ne peut se défausser sur lui pour s'abstenir d'agir ou tergiverser.

En effet, l'objectif — qui n'est pas du ressort du référent, mais du producteur lui-même — est d'obtenir que cesse immédiatement et ne soit plus réitérée ce qui relèverait du harcèlement, lorsque la victime est en capacité de réagir à temps,

Il est d'obtenir que la victime soit réinstituée dans ses droits et indemnisée à hauteur du préjudice qu'elle a subi, lorsque la pression du harcèlement a contraint celle-ci à faire cesser la relation de travail et à prendre acte de la rupture pour ce motif.

Aussi, convient-il pour le salarié qui aurait à subir de telles atteintes à ne pas laisser une escalade s'installer et saisir le Syndicat ou bien l'inspection du travail, afin que l'employeur puisse être informé, selon les exigences fixées par la loi, et de le contraindre d'agir sans délai dans ce sens.

De même surtout ne jamais démissionner, que l'on soit victime ou témoin de harcèlement, et bien plutôt de saisir également le Syndicat ou l'inspection du travail afin qu'il soit pris acte de la rupture de l'engagement pour cette cause et obtenir une réparation pécuniaire à hauteur du préjudice dont l'employeur aurait dû être informé afin de se garantir des conséquences que de tels agissements font courir à l'entreprise.

Paris, le 26 novembre 2022

Le site discord, partagé entre les membres cotisants du Syndicat, est l'occasion d'échanger sur différents thèmes, de faire le point sur les sujets en négociation, et de s'auto-informer, notamment sur nos droits.

Sur cette page, quelques uns des points abordés...

Le coin du discord



Frais de transport et déplacements des salariés en télétravail

Lorsque le technicien est en télétravail, qui prend en charge le coût des abonnements aux transports publics souscrits par les salariés pour se rendre de leur domicile au lieu de travail ?

Le code du travail impose à l'employeur de prendre en charge à hauteur de 50 % du prix de ces abonnements (c. trav. art. L. 3261-2 et R. 3261-2) relativement à ses déplacements.

En cas de télétravail qu'en est-il de cette prise en charge alors que, par définition, le salarié ne se rend plus sur son lieu de travail ?

Pour ce qui concerne les abonnements annuels : le Studio doit poursuivre la prise en charge des frais afférents à ces abonnements pour les salariés qui n'ont pas pu procéder à la suspension du contrat d'abonnement pour le(s) mois non utilisé(s).

Pour ce qui concerne les abonnements mensuels et hebdomadaires : le Studio doit les prendre en charge dans les mêmes conditions que les autres salariés en vertu de cette disposition : « *Le salarié qui est placé en télétravail a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* » (c. trav. art. L 1222-9, III), dès lors que ceux-ci ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours en télétravail (le montant de l'abonnement n'est pas modifié).

En revanche, si le salarié est en télétravail à domicile de manière continue sur le mois ou la semaine, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement puisqu'il ne se rend plus du tout sur son lieu de travail.

Périodes d'essai pour un CDD d'usage ?

Pour quelle raison le SNTPCT revendique-t-il la suppression de toute période d'essai pour les techniciens engagés sous cdd d'usage ?

Lors de la période d'essai le producteur peut mettre fin au contrat comme il veut sans rien devoir, sous réserve d'un délai de prévenance... Cependant, le salarié lui ne le peut pas, car mettre fin à la période d'essai est considéré comme une démission et Pôle emploi refusera toute prise en charge pendant un minimum de 122 jours de chômage, avant de reconsidérer la demande d'indemnisation.

La convention collective de la production cinématographique ne prévoit aucune période d'essai pour les techniciens engagés en vue de la réalisation des films... Il doit en être de même dans la production de films d'animation...

Ajoutons qu'il ne saurait y avoir de période d'essai dès lors que le salarié a déjà travaillé pour le Studio considéré...

La période d'essai se conçoit pour un contrat à durée indéterminé non pas pour un cdd d'usage.

**LES TECHNICIENS DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION
ONT LE STATUT DE SALARIÉS
IL NE PEUVENT ÊTRE ENGAGÉS :
- NI COMME TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
- NI COMME AUTO-ENTREPRENEURS**

Il peut se trouver quelques Studios qui imposent de façon indélicate à certains d'entre-nous — techniciens du film d'animation qu'ils engagent — de travailler sous un « statut d'indépendant » « freelance » alors que leur activité ne peut en aucun cas relever d'une prestation de service.

L'intérêt de l'employeur à agir de la sorte résulte simplement de ce qu'il fait l'économie d'un certain nombre de cotisations sociales qui sont autant de droits que le technicien perd en contrepartie : — assurance maladie — retraites du régime général et complémentaires — prévoyance décès et incapacité — assurance chômage — mutuelle — fonds de formation — congés spectacles —...

Le producteur fait alors valoir que la rémunération nette sera augmentée d'autant...

Il s'agit là d'un trompe-l'oeil, car en contrepartie d'un montant qui peut s'avérer certes parfois un peu plus élevé, le technicien est tenu de verser une part de sa rémunération au titre de la retraite des indépendants notamment, en lieu et place de l'employeur — le niveau de cotisation s'avérant plus tard beaucoup moins avantageux quant au montant des retraites servies.

Le technicien perd sur tous les plans : il ne bénéficie plus des protections qu'apporte le Code du travail et la Convention collective s'agissant de la fixation de sa rémunération et des garanties sur le paiement de celle-ci :

- **pas de minimum garanti possible ni de défense collective pour faire appliquer ce minimum** : si le travailleur indépendant fixe lui-même sa rémunération, le donneur d'ordre est en mesure de faire jouer autant qu'il veut la concurrence et lui imposer par ce moyen toutes les diminutions et les ristournes qu'il souhaite :
Le travailleur indépendant relève du Code du commerce qui interdit toute entente pour fixer un minimum de rémunération qui serait commun aux auto-entrepreneurs et indépendants, la fixation d'un minimum relève en effet de l'entente illicite et peut se voir sanctionnée pour entrave à la concurrence...
- **plus d'Assurance chômage**, dès lors qu'il n'y cotise pas, et s'il y cotise dans le cadre d'autres activités, le mode de calcul des périodes équivalentes en durée à partir des gains de l'auto-entrepreneur sont particulièrement défavorables et diminuent drastiquement le montant à percevoir.
- **un délai de paiement pour la rétribution de l'auto-entrepreneur** qui peut aller jusqu'à 60 jours sans pénalités, tandis que le code du travail fixe un intervalle maximum de 16 jours entre deux versements du salaire.
- **aucune protection en cas de procédure collective** — mise en liquidation ou mise en cessation de paiement du donneur d'ordre par dépôt de bilan —, l'auto-entrepreneur ou le travailleur indépendant n'est pas un créancier privilégié et n'est plus en mesure d'intenter une procédure pour recouvrer sa créance, alors que le salarié bénéficie en tout état de cause de l'Assurance Garantie Salaires en cas de défaut de l'employeur et préserve son droit d'ester devant les prud'hommes pour en obtenir le versement, et recouvrer également les frais professionnels qu'il aurait avancés à la Production.

- **en cas d'accident de travail ou de trajet, en cas d'arrêt maladie, d'atteinte à des tiers**, le travailleur indépendant ne bénéficie d'aucune protection dès lors qu'il n'aurait pas souscrit pour son compte une assurance personnelle destinée à couvrir ces risques, laquelle figure comme cotisation au titre de la prévoyance (Audiens santé prévoyance) pour ce qui concerne les salariés en cas de décès ou d'incapacité.

Dès lors qu'un technicien ferait la demande d'être « sur facture » alors qu'il exerce au titre de l'un des titres de fonction listés dans la Convention collective de la Production de films d'animation, notamment celles qui relèvent de la conception et de la fabrication des films, **le producteur est parfaitement en droit de refuser en faisant valoir le risque civil et pénal que lui fait courir une telle situation.**

En effet, cette pratique est susceptible de relever du travail dissimulé, réprimé par l'article L8224-1 du Code du travail.

En tant qu'elle est proscrite, elle peut lui valoir de lourdes sanctions pécuniaires, voire de comparaître devant le tribunal correctionnel, et peut dans le même temps se traduire par un redressement opéré par l'URSSAF, le contrat de prestation étant requalifié en contrat de travail par l'une ou l'autre de ces institutions.

Les techniciens de la production n'exercent en aucun cas leur fonction au titre de travailleurs indépendants ou en « freelance » :

- Ils exercent leur profession au sein d'une équipe dirigée par un réalisateur et des chefs de postes qui sont eux-mêmes salariés de l'entreprise de production, ce qui détermine le lien de subordination de l'ensemble des techniciens qui sont placés sous leur direction et donc le fait que ces derniers sont en tout état de cause salariés du producteur délégué de la même façon que les premiers.

Dès lors qu'un faisceau d'indices est réuni, un engagement sous forme de prestation est susceptible d'être requalifié en contrat de travail par le juge, même si les parties lui ont donné par accord une autre qualification :

- Ce qui le détermine est l'existence réitérée d'un lien de subordination soit :
 - le fait de recevoir des directives,
 - que leur application fasse l'objet d'un contrôle ou d'une surveillance,
 - et qu'un manquement du prétendu auto-entrepreneur envers la production donne lieu à sanction,
- De même conditionner l'engagement du technicien au fait de s'inscrire au registre du commerce et des sociétés présume également l'existence d'un lien de subordination,
- Le fait pour le donneur d'ordre de fixer le montant et les conditions de la rémunération en lieu et place du prestataire allégué,
- Le fait pour le donneur d'ordre d'édicter les horaires de commencement et de fin, de convoquer le travailleur prétendument indépendant à des réunions de travail, etc.

D'autres éléments entrent en ligne de compte, comme le fait que le matériel utilisé appartienne à l'entreprise et non au prestataire, que celui-ci soit intégré à une équipe elle-même salariée, qu'il ne soit fixé aucun objet précis au contrat de prestation ou que le montant de la prestation ne soit que fonction d'une durée de travail, etc.

N'acceptez en aucune façon toute proposition qui vous serait faite d'exercer votre fonction autrement qu'en qualité de salarié, et saisissez l'inspection du travail compétente ou informez le Syndicat afin d'obtenir la régularisation de votre engagement.

Hommage à Sylvie FAUQUÉ-BENNETT

Après avoir lutté plusieurs mois contre la maladie, Sylvie est décédée jeudi 15 septembre 2022, à l'âge de 63 ans.

Comme le disait une de ses proches : « *Sylvie nous quitte en guerrière, son éternel sourire aux lèvres, le plus beau souvenir qu'elle nous laissera.* »

Née d'un père peintre, elle avait commencé sa carrière auprès de Jean-Paul Lemoulan (JPL Animation), avant de travailler avec Julien Pappé sur la restauration des films d'Émile Reynaud.



Assistante de production au studio Walt Disney Animation France de *Duck Tales* au *Goofy Movie*, elle avait quitté le studio pour le Danemark, où elle avait rencontré son futur époux.

De retour au studio Walt Disney Feature Animation France sur *Hunchback of Notre Dame* comme responsable de la scan camera jusqu'à la fermeture du studio en 2004, elle a travaillé sur *Hercules*, *Tarzan*, *Kuzco*, *Atlantis* et *Destino*, le court-métrage tiré des dessins de Salvador Dali.

Membre du SNTPCT et de la section syndicale du studio Disney, élue secrétaire du Comité d'Entreprise lors de la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi qui devait aboutir à la fermeture du studio, Sylvie s'était investie sans mesurer ses forces pour obtenir des conditions de départ et de reclassement dignes pour ses collègues.

Reclassée elle-même au studio Disney de Sydney, en Australie, elle avait vécu la fermeture de ce studio deux ans plus tard.

De retour en France, elle n'avait pas baissé les bras et avait entamé un virage professionnel, abandonnant la production de films d'animation pour se former et se consacrer au soin à la personne.

Selon les paroles de sa famille, « *Elle apportait force, joie et dynamisme à tous ceux qui l'ont côtoyée* ».

Toutes nos pensées vont à ses proches, à ses enfants Stanley et Clément, et à son mari Lawrence.

Paris, le 20 octobre 2022

La branche animation du SNTPCT

Hommage à Marcelle PONTI

C'est avec une grande tristesse que nous apprenons le décès de Marcelle PONTI-ROUXEL.

Née à Bagneux en 1935 d'un père réfugié politique italien et d'une mère angevine, elle a passé la guerre 39-45 dans la clandestinité avant de faire des études secondaires à Meaux, et des études de droit tout en travaillant avec Jacques ROUXEL, créateur des *Shadocks*, qu'elle épousera en 1988, et Jean-Paul COUTURIER, à qui l'on doit la création, avec Michel GAUTHIER, du secteur Animation au sein du SNTPCT.

Elle fonde en 1973 le studio AAA (Animation, Art graphique, Audiovisuel), dans un passage rue du Faubourg Saint-Antoine à Paris, aujourd'hui Passage des *Shadocks*.

C'est au studio AAA qu'est signé en 1979 par le SNTPCT l'un des premiers accords d'entreprise dans la branche de la Production du film d'animation.

Voilà ce qu'écrivaient les membres de la branche Animation du syndicat lors du décès de Jacques ROUXEL en 2004 : « *Les techniciens de l'Animation qui ont eu la chance de travailler à ses côtés n'oublieront jamais les très agréables conditions, tant humaines que matérielles, que la Société « A.A.A. » leur a procurées.* »

Cet hommage s'adressait tout autant à Marcelle PONTI, qui a dirigé la société jusqu'en 2005 en tant que productrice.

Le studio AAA rappelle dans son annonce du décès de sa fondatrice qu'elle a également réalisé plusieurs films institutionnels, mais surtout que ROUXEL et elle ont permis à nombre d'auteurs de réaliser leurs films, notamment Pierre BARLETTA, Jean GILET (*Le temps d'aspirer*, 1980) ou Olivier BONNET (*Pilote*, 1987).

Pour certains de ces films, le studio AAA a reçu plusieurs récompenses :

- Le Grand prix d'Annecy en 1975 pour *Le pas*, de Piotr KAMLER ;
- Trois grands prix au Festival international de Biarritz
- et trois Césars du meilleur court-métrage : *Le réveil*, de Jean-Christophe VILLARD en 1981, *La légende du pauvre bossu*, de Michel OCELOT en 1983 et *L'enfant de la haute mer*, de Patrick DENIAU en 1986.

La branche Animation rend hommage à cette grande productrice pour le rôle très important qu'elle a joué dans la structuration du secteur de la Production de films d'Animation, en plus de son apport artistique.

Paris, le 19 décembre 2022

Jean-Luc BALLESTER



Témoignages :

Un jour vers 1976, sur les conseils d'une amie, je suis allée toquer à la porte du studio AAA, rue du Faubourg Saint Antoine à Paris.

C'est Jacques ROUXEL qui m'a ouvert. Je lui ai dit que je cherchais du travail et quand il m'a demandé ce que je savais faire, une seule réponse m'est venue : rien ! Je n'avais jamais travaillé encore, ni fait d'études, et c'était vrai, je ne savais absolument rien faire !

Marcelle PONTI et Jacques ROUXEL m'ont dit alors que j'avais frappé à la bonne porte !

Marcelle a installé près de son bureau une table d'animation pour moi, et petit à petit j'ai appris le métier, la gouache et la trace pour commencer, et puis le travail en général, l'esprit d'équipe, la solidarité, l'entraide.

Il y avait toujours quelqu'un pour répondre à une question, donner un conseil, montrer une technique, un savoir-faire.

AAA était un studio unique, parce qu'il y avait Marcelle et Jacques. Parce qu'eux aussi expérimentaient et développaient des méthodes à la fois artisanales et industrielles.

Il y avait des auteurs qui venaient faire leurs premiers films souvent, et on les aidait. L'argent des films de commande servait en partie à financer les films d'auteurs. C'était un cercle vertueux.

Il y a eu un moment où il n'y avait pas de travail, c'était la première fois que je me retrouvais sans rien. Marcelle PONTI m'a alors proposé de travailler avec elle à la production. Elle a été la première à m'offrir la possibilité d'élargir mon horizon professionnel et m'a permis d'ajouter des cordes à mon arc.

Babette VIMENET

Marcelle PONTI m'a permis de faire mon premier court-métrage quand d'autres n'y croyaient pas.

Après l'obtention de l'aide du CNC et de TF1, j'ai pu réaliser « *L'enfant de la haute mer* », César 1985 du meilleur court-métrage d'animation. Une belle période pour moi et pour d'autres, comme Michel OCELOT.

Elle a ensuite participé à mon second film et produit avec Mathieu LAMOTHE, toujours chez AAA, le troisième, il y a quelques années.

Tristesse et reconnaissance.

Patrick DENIAU

Une belle histoire, une belle époque, une belle équipe Les 3 A, c'était un trio, mais le cœur et l'âme c'était Marcelle PONTI.

La permanence des 3A, c'était Marcelle PONTI.

Le sens du mot est important : continuité, persistance et stabilité, je crois qu'elle a apporté tout ça . Elle a eu beaucoup de constance et est restée fidèle à ses idées et à l'esprit d' « AAA ».

Elle a été présente et a soutenu beaucoup d'artistes.

Beaucoup de rencontres, d'expériences, de fêtes et de beaux souvenirs.

Je la remercie pour tout cela et je pense à elle souvent.

Polly GUINCÊTRE

Hommage à Italo BETTIOL

Nous venons d'apprendre le décès d'Italo BETTIOL (1926-2022), créateur avec Stéfano LONATI de *Chapi-Chapo*, *Albert et Barnabé*, *Pépin la bulle*, *Les Viratatoes*.

Il participe en 1968 avec Stephano LONATI, Michel KARLOF et Nicole PICHON à la création du mythique studio Belokapi, qui ferme ses portes en 1988.

Il s'est éteint paisiblement en cette fin d'année dans le village d'Aniane, où il s'était retiré.

Nous saluons sa mémoire et adressons à sa famille et à ses proches, le témoignage de nos condoléances attristées.

Paris, le 28 décembre 2022



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

PUBLICITÉ