



N° 99

Août Septembre 2020

**Actualités
brèves...**

SOMMAIRE :

Convention collective de la Production cinématographique et de films publicitaires :

- La demande du SNTPCT de revalorisation de **2,6 %** au 1^{er} juillet 2020 ?
Patience et longueur de temps... p. 3
- Extension de l'Accord renouvelant l'Annexe III :
Pour les films à moins de 1 million d'euros, le SMIC pour tous... p. 3

Convention collective de la Production audiovisuelle :

- Avenant chefs costumiers : ils sont désormais cadres p. 5
- Rémunération des temps de trajet p. 6

Épidémie de Coronavirus :

- Les tests organisés par les productions sont prohibés p. 8
- Contrats de travail : mettre un terme aux irrégularités p. 9

Communiqué du 25 septembre p. 11

Assurance chômage, Annexe VIII :

- Communiqué du 30 juin 2020 p. 12

Ils nous ont quitté p. 14



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

PROFESSIONNELS DE LA CULTURE, NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site www.audiens.org



Nos métiers

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

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

ASSURANCE DE PERSONNES ET DE BIENS

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

NOTRE AMBITION

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

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

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

SERVICES AUX PROFESSIONS

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

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

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

CONGÉS SPECTACLES

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



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

Convention collective de la Production cinématographique et de films publicitaires

Revalorisation des salaires minima garantis au 1^{er} juillet 2020 en application de l'article 10 du Titre II ?

PATIENCE ET LONGUEUR DE TEMPS...

Rappelons qu'au cours du mois de juin, le SNTPCT a été la seule Organisation syndicale de salariés à déposer devant la Commission Mixte une demande écrite de revalorisation des salaires minima de 2,6 %.

Lors de la réunion qui s'est tenue le 30 juin 2020, les trois Syndicats de producteurs, UPC, API et SPI, nous ont répondu qu'ils n'avaient pas de mandat, cependant l'UPC nous a fait savoir qu'elle nous donnerait une réponse rapidement...

Cette réponse, nous l'attendons toujours et nous avons demandé à ce que cette question soit mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission mixte qui doit se tenir le 9 octobre 2020.

Dans le même temps, les Syndicats de producteurs invoquent notamment la crise sanitaire pour pratiquer une politique de blocage des salaires - et sur point, le SPIAC-CGT a fait savoir pour sa part que, dans les circonstances présentes, ce n'était pas le moment de demander une revalorisation et qu'il convenait d'attendre la fin de l'année... (sic) -

SALAIRES MINIMA GARANTIS : LE SMIC POUR TOUS !

Pour les films de moins de 1 million d'euros : le SMIC pour tous, c'est l'Accord ratifié par le SPIAC-CGT et la CFDT...

« **L'intéressement aux recettes** » prévu par l'Annexe III du Titre II consiste pour le producteur à **s'approprier une partie du salaire dû aux ouvriers et aux techniciens** et la considérer comme un investissement sans aucune contrepartie - autrement dit, cela revient pour les ouvriers et les techniciens à travailler sans être rémunéré -.

Les arguments des signataires sont fallacieux :

- **La fin de l'Annexe III** n'ouvrirait pas la porte à une dénonciation de la Convention collective et notamment de son titre II...

L'accord instituant l'Annexe III n'avait qu'un caractère temporaire, et a cessé d'exister indépendamment du texte de la Convention collective elle-même.

L'affirmation que le non-renouvellement ouvrirait la voie d'une dénonciation relève d'un mensonge que les Syndicats de producteurs n'ont jamais formulé.

- **L'Annexe III n'a pas pour objet de préserver la diversité du cinéma français...**

La diversité de la production, c'est celle qui est liée à la diversité des styles et des sujets, pas celle des salaires des ouvriers et des techniciens.

Le SNTPCT a émis la proposition que pour les films dont les sujets, par leur originalité ou leur audace notamment, se heurteraient à des difficultés de financement, de mettre en place un emprunt à taux zéro géré par le CNC, assis sur la part mutualisée du Fonds de soutien que génère l'exploitation des films étrangers et remboursable au premier euro de recettes, afin de permettre de boucler le plan de financement en garantissant le paiement des salaires des ouvriers et des techniciens.

Les syndicats de producteurs dans leur ensemble s'y opposent et le CNC jusqu'à présent n'y a pas donné suite.

Il est tellement pratique de faire cet emprunt sur le dos des techniciens, sachant qu'il ne sera dans la plupart des cas jamais remboursé...

- **Les diminutions de salaires résultant de l'Annexe III en aucune manière ne sauraient préserver l'emploi...**

Rappelons que la part des salaires de l'équipe technique dans le budget d'un film représente 18 % environ du budget total, et ceci, quel que soit son montant. 30 % de diminution sur l'ensemble des rémunérations des techniciens extraits de 18 %, cela fait 7 %. Le film ne bouclerait donc pas son financement parce qu'il manquerait 7 % de son budget ? Qui peut le croire ?

L'on constate par ailleurs qu'une part notable des devis sont resserrés à cette seule fin : répondre au critère du plafond du devis fixé par l'Annexe III et obtenir la baisse des rémunérations - de telle sorte qu'il se trouve, comme par hasard, tout juste au dessous du plafond.

L'ANNEXE III EST CONTRAIRE AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

Les salaires des ouvriers et des techniciens leur sont dus en totalité, quel que soit le montant du devis du film, en contrepartie de leur travail, de leurs compétences techniques et artistiques.

Comme nous l'avons souligné, l'Annexe III est illégale et contrevient au principe « à travail égal, salaire égal », un intéressement, si intéressement il doit y avoir devant s'appliquer pour une part de rémunération qui se situe au-delà du minimum fixé par les Annexes I et II de la Convention collective.

FILMS À MOINS DE 1 MILLION D'EUROS :

Le texte de l'Accord précise : « *Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros (...) conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par la Commission européenne les qualifiant de « difficiles et à petit budget », les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux annexes I, II et III du titre II, et celles fixées aux annexes III.1 et III.2 du titre III ne leur sont pas obligatoirement applicables.* »

Autrement dit, il est considéré que dans tous les cas, que le film soit financé ou non, les grilles de salaires minima conventionnelles ne s'appliquent plus de droit et que **les seuls salaires minima garantis sont le SMIC.**

Nous considérons que, dans le cas où un défaut de financement existe, il appartient au CNC d'instituer une ligne de crédit à taux zéro et **considérons dans tous les cas d'espèce que le paiement des salaires minima conventionnels des techniciens doit être respecté.**

Il n'appartient pas aux ouvriers et techniciens qui n'ont pas ailleurs aucune garantie d'emploi de pourvoir au défaut de financement que le producteur délégué n'a pas réussi à réunir.

Avenant Chef-Costumiers

À compter du 1^{er} septembre 2020, les chefs costumiers de la production audiovisuelle sont cadres.

Rappelons qu'en juillet 2018, la branche Costumes du SNTPTCT a établi et déposé à la négociation un projet d'Avenant concernant la fonction de Chef-costumier dont l'objet était :

- d'obtenir que cette fonction soit désormais classifiée cadre,
- d'obtenir une définition de fonction plus précise qui prenne en compte les compétences et l'activité réellement exercée par le chef costumier,
- d'obtenir enfin une revalorisation du salaire minimum garanti qui prenne enfin en compte le degré de responsabilité artistique et technique qui incombe à la fonction.

Suite à la motion que la branche a fait diffuser pour appui de ces revendications, signée par une centaine de chefs costumiers, la partie patronale a accepté d'ouvrir des négociations, lesquelles ont débouché sur une proposition d'accord.

Cet Accord :

- **acte le fait qu'à compter du 1^{er} septembre 2020, le titre de chef costumier est désormais classifié cadre,**
- **modifie et précise significativement la définition de fonction :**

« Il collabore avec le réalisateur et, selon les films, avec le créateur de costumes.

Il a pour charge de rechercher, en référence au scénario et aux demandes du réalisateur, les costumes et accessoires nécessaires à la composition visuelle des personnages.

Il gère le budget costume défini par la production. Il dirige et coordonne le travail de l'équipe costume.

Il peut assister aux essais de maquillage et de coiffure, à la demande de la production.

Il porte une attention particulière à la présence et la visibilité des marques sur les costumes des comédiens et veille au bon retour des costumes auprès des fournisseurs. »

- **revalorise le salaire minimum de la fonction de 1 % à 1 141,89 € base 39 h.**

La branche costumes du SNTPTCT a pris la décision de signer l'Accord en l'état.

La revendication salariale demeure de réajuster le salaire du chef costumier au niveau de celui du 1^{er} assistant décorateur.

Nous demandons, dès lors qu'il n'est pas fait appel à un créateur de costumes, que le salaire du chef costumier soit fortement revalorisé.

C'est grâce à l'action menée par le SNTPTCT que nous avons obtenu cette première avancée.

Paris, le 7 septembre 2020

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE
LA RÉMUNÉRATION DES TEMPS DE TRAJETS ET DE TRANSPORT
(Art. VI-1-1 et svts)

La Convention collective de la Production audiovisuelle fixe non pas en durée, mais en distance - qui ne se parcourt pourtant pas sur le même intervalle de temps selon les heures et les lieux - l'équivalent du trajet réputé habituel depuis son domicile :

Les ouvriers et techniciens regagnent chaque jour leur domicile

- **En deçà de 50 km aller et 50 km retour**
 - **En Région parisienne**, le temps de trajet aller puis retour entre la porte de Paris la plus proche et le lieu du tournage est réputé normal et ne donne lieu à aucune rémunération.
 - **En province**, la distance de 50 km se calcule depuis la limite de la commune du domicile jusqu'au lieu de tournage.
- **Au-delà de 50 km**, dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail :

- **le temps de trajet des 50 premiers kilomètres (aller comme retour) doit fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière** en application des dispositions de l'art. L3121-4 du Code du Travail.

La convention collective ne prévoit une indemnité que pour les voyages et fixe son montant en référence au 10^{ème} du salaire de l'habilleuse 35 h. sur une base de 4 heures (art. VI.1.3. Voyage).

À NOTER : la Cour de cassation a rappelé dans son rapport annuel 2019 que le fait de considérer le temps de déplacement - lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet - comme devant faire l'objet d'une contrepartie financière sous forme d'indemnité, n'était pas en accord avec les décisions rendues par la Cour de Justice de l'Union Européenne qui considère qu'il s'agit bel et bien d'un temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel, invitant le Gouvernement et le Parlement à modifier la rédaction du premier alinéa de l'article L. 3121-4 du code du travail pour éviter une action en manquement contre la France.

- **le temps de trajet pour effectuer la distance au-delà de 50 km jusqu'au lieu de tournage, de même pour le retour, est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.**

Les ouvriers et techniciens sont en extérieurs défrayés

En deçà d'une distance de 50 km aller et 50 km retour, la convention précise que tout déplacement pendant une période où aucun travail n'est effectué est considéré comme voyage.

À ce titre, le trajet depuis le lieu de résidence jusqu'au lieu de tournage doit donner lieu au versement d'une indemnité calculée en référence au salaire de l'habilleuse.

ATTENTION : Dans le cas de la conduite d'un véhicule personnel ou d'un véhicule mis à disposition par la production en extérieurs défrayés pour se rendre sur le lieu de travail depuis le lieu d'hébergement, il y a lieu de considérer que le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et exécute une prestation à sa demande, plus encore lorsqu'il transporte du personnel. **Pour ce qui concerne le conducteur du véhicule, ce temps est donc considéré comme temps de travail effectif. Peu importe que ce temps de conduite ait lieu en dehors ou dans le cadre des heures de travail et peu importe la distance séparant le lieu d'hébergement et le lieu de travail.**

Au-delà d'une distance de 50km aller et 50km retour, les déplacements sont considérés comme travail effectif et sont rémunérés comme tels.

Rappelons les termes de la demande de révision de la Convention déposée par le SNTPCT sur la table des négociations en Commission paritaire concernant les trajets :

- **la durée de trajet réputé normal** depuis le domicile jusqu'au lieu de tournage doit être fixée sur la base d'une heure aller et d'une heure retour depuis la porte de Paris et non pas en référence à une distance de 50 km, celle-ci devant faire l'objet d'une indemnité calculée sur le salaire horaire de base, sous réserve d'un plafond,
- **au-delà d'une heure aller et d'une heure retour** - et en extérieurs défrayés quelle que soit la durée -, le temps de déplacement des techniciens doit être considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Indemnités pour usage du véhicule personnel (Art. X-3-2) :

Indépendamment de l'indemnisation des temps de transport, en cas d'utilisation du véhicule personnel sur une distance supérieure à 10 km (> 5km aller et retour), celle-ci donne lieu au versement d'une indemnité calculée sur la totalité du parcours, proportionnelle au tarif du barème fiscal de l'année en cours :

- **voiture** : 1/2 du tarif fiscal 7CV par kilomètre parcouru, soit en 2020 : **0,3005 €**
- **moto** : 1/2 du tarif fiscal 3CV, 4CV, 5CV par kilomètre parcouru,
soit respectivement en 2020 : **0,228 €, 0,2615 €, 0,287 €.**

Paris le 25 septembre 2020

ÉPIDÉMIE DE COVID 19
Exiger des tests de dépistage
comme condition d'engagement
ou
Rompre l'engagement suite à un refus des techniciens
et des artistes de s'y soumettre
alors qu'ils ne présentent aucun signe de la maladie
sont interdits
et constituent des mesures discriminatoires

Les entreprises de production ne sont pas autorisées à organiser pour leur compte des campagnes de dépistage des artistes et techniciens concourant à la réalisation des films, moins encore à les contraindre collectivement ou individuellement de s'y soumettre.

Le protocole national Covid 19 paru le 31 août 2020 le confirme en ces termes :

*« Des campagnes de dépistage peuvent être menées auprès des salariés sur décision des autorités sanitaires. En revanche, **il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.** »*

Ce que rappelle le *guide de préconisation* (page 17) établi conjointement par le CCHSCT de la production cinématographique et de films publicitaires et celui de la production audiovisuelle, et accessible sur le site du SNTPTCT :

*« **Il est impossible pour un employeur de contraindre un salarié à faire un test. Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.** »*

Rappelons que seul le salarié prend la décision, s'il a un doute pour lui-même, d'obtenir une prescription médicale afin d'effectuer un test de dépistage ou de saisir les services de santé au travail, en l'occurrence le Centre Médical de la Bourse à cette fin, ceci dans le respect du secret médical.

De même, une demande effectuée par l'entreprise de production à titre individuel se heurte au fait qu'elle contrevient aux dispositions du code du travail protégeant les libertés individuelles et collectives du salarié (Art. L 1121-1), n'étant pas proportionnée au but recherché, et constitue, qui plus est lorsque la personne ne présente aucun signe de la maladie et de contagiosité, une discrimination à l'embauche au motif de son état de santé (Art. L. 1132-1).

Dès lors qu'un technicien ou un artiste présenterait les signes cliniques de la maladie lors d'un tournage, les autorités sanitaires doivent en être informées, ainsi que le CCHSCT de la production cinématographique ou le CCHSCT de la production audiovisuelle :

Les personnes ayant été en contact avec le malade et signalées aux autorités de santé comme telles peuvent, de leur propre initiative, effectuer un test après une période d'isolement de 7 jours, étant déclarées prioritaires.

En réalité, aucun dépistage, qui n'a qu'une valeur instantanée, **ne saurait exonérer la responsabilité des productions d'assurer la sécurité sur les tournages** et donc de mettre en place les dispositifs permettant notamment d'éviter l'apparition de foyers d'infection :

- **l'hygiène recommandée**, notamment le lavage fréquent des mains,
- **la distanciation physique** et, lorsqu'elle n'est pas praticable l'usage de masques,
- et, dans les cas très particuliers où les artistes-interprètes sont à l'image, la limitation des situations de jeu où la distanciation n'est pas respectée sans port de masques ; ceux-ci remettant leurs masques une fois la prise de vues terminée.
- **L'aération régulière des locaux** et
- **les temps de pause supplémentaires** pour ceux qui portent un masque en permanence,
- **dans le cadre de l'amplitude journalière, la réserve** d'un temps supplémentaire pour la désinfection des matériels,

Rupture de l'engagement à l'initiative du producteur :

Rappelons, dès lors qu'une production soumet l'engagement d'un technicien ou d'un artiste ne présentant pas les symptômes de la maladie à un dépistage au Covid 19 ou rompt son engagement pour cause de refus ou du fait qu'il ne serait pas en mesure de présenter les résultats d'un test,

qu'en vertu des dispositions de l'article 21 du titre II de la Convention collective :

« le producteur est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat. »

Il en va de même pour la production audiovisuelle, les dispositions du code du travail et de la jurisprudence constante en la matière stipulant que la rupture prématurée du contrat du fait du producteur est sanctionnée par le versement au salarié de dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Ainsi, si une telle situation venait à survenir, saisissez l'inspection du travail et contactez le syndicat.

Paris, le 20 septembre 2020

Établissement des contrats de travail et COVID 19

METTRE UN TERME AUX PRATIQUES IRRÉGULIÈRES

Certaines productions prétextent de la situation sanitaire et invoquent le fait que les assurances ne prennent pas en charge le risque d'interruption des tournages pour une cause liée à l'épidémie de Covid 19 pour tenter :

- **de saucissonner le contrat de travail** établi en vue de la réalisation d'un film, d'une série ou d'une émission, en « contrats à la semaine » ou en « contrat de préparation » et « contrat de tournage »,
- **ou d'inscrire dans le contrat comme motif de cessation** dudit engagement sans indemnités, la survenue d'une interruption du tournage pour cause d'épidémie.

Ces pratiques sont irrégulières et peuvent être sanctionnées par le juge lorsqu'il est saisi, qui prononce la requalification du ou des Contrats en Contrat à durée indéterminée donnant lieu au versement d'un mois de salaire en réparation,

il prend acte de la même façon d'une rupture anticipée qui donnera lieu à une indemnisation à hauteur du montant des salaires et cotisations dues pour la durée prévisionnelle non exécutée fixée par la fin de l'objet dudit contrat, savoir le terme de la réalisation du film pour lequel il a été conclu.

Rappelons que l'interruption du tournage pour cause d'épidémie de Covid, comme nous l'avons écrit dans notre communiqué du 10 mars 2020 **ne saurait mettre un terme au contrat de travail.**

Elle suspend son exécution et celle-ci doit reprendre lorsque le tournage reprend, un avenant conclu d'un commun accord venant acter l'exécution de la période de tournage restante.

Rappelons les dispositions de la Convention collective de la production cinématographique :

Titre II - Article 20

Exécution du contrat

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Il en va de même pour ce qui concerne la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée d'usage est un contrat d'objet qui s'établit dans une continuité et prend fin avec l'objet pour lequel il a été conclu.

L'établissement de contrats distincts pour le même objet doit être justifié par un motif objectif (autrement dit un élément concret de nature technique ou artistique justifiant le caractère temporaire de l'engagement) qui engendre des périodes d'emploi que viendrait séparer une période de chômage.

La survenue d'une interruption du tournage pour cause d'épidémie ne constitue en aucune façon un motif objectif, pas plus qu'elle ne constitue un cas de force majeure.

De même, rappelons que la préparation du film ne peut constituer l'objet du contrat, dès lors que cette préparation a pour finalité le tournage qui vient en suivant, ceci, que la période de préparation soit séparée ou non dans le temps de la période de tournage pour un motif technique ou logistique.

Soulignons en outre que le CNC a mis en place un fonds spécifique d'indemnisation de type assurantiel pour la reprise des tournages qui permet au producteur de films cinématographique ou de télévision français ou de films en coproduction bénéficiant du Fonds de soutien ou des Fonds du CoSIP de faire face à une telle suspension :

- **ce fonds prend notamment en charge le paiement des salaires de l'équipe technique pour la durée de la suspension** provoquée par la survenue d'un cas de Covid ou d'un foyer d'infection, ceci dans la limite du salaire minimum conventionnel et dans une limite d'une durée de 5 semaines - pour le réalisateur de fiction pour la télévision, le salaire minimum étant assimilé à celui du directeur de la photographie -.

Si vous constatez des irrégularités dans la rédaction de vos contrats de travail, ne les signez pas ou ajoutez la mention « *sous réserve de tout mes droits* » à côté de votre signature et contactez le syndicat en cas de doute.

Le SNTPCT nous informe de nos droits, et c'est la raison pour laquelle les ouvriers et techniciens syndiqués lui versent des cotisations afin d'assurer sa continuité d'action.

Paris, le 25 septembre 2020

COMMUNIQUÉ

LE 25 SEPTEMBRE 2020

Le SNTPCT exprime sa profonde indignation face à l'acte terroriste qui a frappé et blessé deux techniciens de l'entreprise de production Premières lignes TV.

Il s'agit d'une attaque contre les fondements de la démocratie, la liberté d'informer, la liberté d'expression et son libre exercice.

Le SNTPCT présente ses vœux de prompt rétablissement aux victimes de cette agression.

Il exprime son attachement indéfectible aux fondements institutionnels de la République, à la liberté d'expression et son libre exercice.

Assurance chômage
Annexes VIII et X
Communiqué

La promulgation de la loi 734 du 17 juin 2021 établit les dispositions suivantes :

- **Dès lors que les allocataires réunissent les conditions d'admission, et justifient notamment** de 507 heures sur 12 mois, la réglementation prolonge le versement des allocations sur la base de la précédente admission jusqu'au 31 août 2021 et retarde la réadmission au dernier contrat précédent ledit 31 août 2021, les droits liés à ladite réadmission prenant effet au 1^{er} septembre.
- **Pour les allocataires relevant des dispositions des Annexes VIII et X qui ne réuniraient pas - à compter du 1^{er} mars 2020 - les conditions d'admission nécessaires**, et notamment ne justifieraient pas de 507 heures sur une période de 12 mois précédent la date de réadmission :

1/ bénéficiant du prolongement du versement des allocations au-delà de la date anniversaire préfixée jusqu'au 31 août 2021

L'article 50 reprend effectivement dans toutes ses dispositions l'amendement déposé par le gouvernement au Sénat :

« La prolongation [du versement des allocations des demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits à compter du 1^{er} mars 2020] s'applique jusqu'à une date précisée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 août 2021 pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle mentionnés à l'article L. 5424-22 du même code. ».

Autrement dit,

- **ceux-ci verront la période de versement de leurs indemnités journalières prolongée au-delà de la date anniversaire jusqu'au 31 août 2021** sans discontinuer, la fin de contrat précédant le 31 août 2021 étant considérée comme point de départ de la nouvelle date anniversaire, laquelle sera ainsi fixée un an après,
- **le prolongement de la précédente admission ne pouvant dépasser la date butoir du 31 août 2021**, fixant la fin du dispositif d'allongement.
- L'Unédic précise sur son site avoir d'ores et déjà pris en compte pour tous les ayant-droit cette nouvelle date du 31 août 2021 de fin ultime du prolongement de versement des allocations, notamment sur les avis de paiement.

2/ La période de référence durant laquelle les périodes de travail sont retenues en vue d'une réadmission serait allongée au-delà de 12 mois pour rechercher 507 heures en remontant jusqu'au contrat non pris en compte pour la précédente admission

Le décret 2020-928 du 29 juillet 2020 :

- **allonge le cas échéant de façon dérogatoire la période de 12 mois dite « de référence » de prise en compte des périodes de travail.**

- **Les droits seront recherchés dans la période comprise entre la date du dernier contrat précédant le 31 août 2021** en remontant le cas échéant au-delà de 12 mois jusqu'à trouver la date de fin de contrat pour laquelle l'allocataire réunit la condition des 507 heures pour réouvrir des droits, celle-ci ne pouvant être antérieure à la précédente admission ou postérieure au 31 août 2021.

Concernant les franchises calculées sur le montant des salaires :

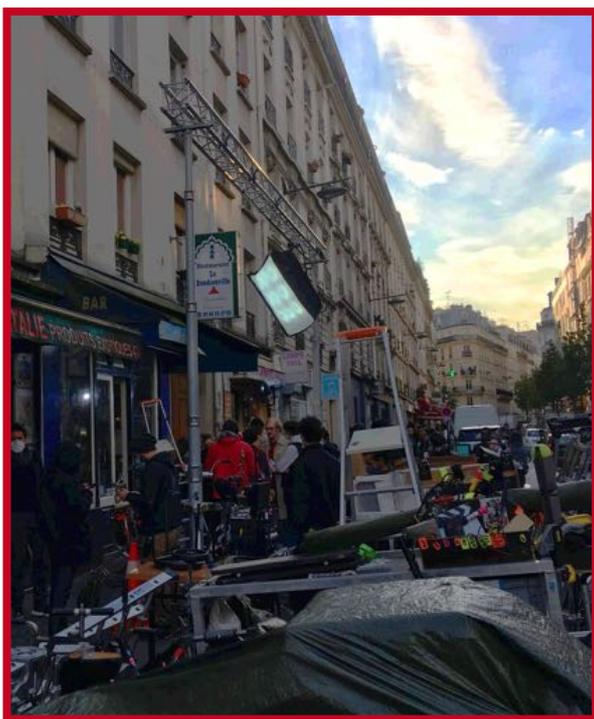
Après la demande du SNTPTC auprès de Mme la Ministre du travail le 20 avril 2020 de suspendre de l'application des franchises sur le montant des salaires : « *depuis le 1^{er} mars jusqu'au 31 décembre de cette année.* » - ainsi que les Syndicats de Producteurs de nos branches d'activités en ont également fait la demande - :

Nous demandons que celles-ci fassent l'objet d'une suppression pure et simple, en ce qu'elles sont contraires au principe même de l'Assurance chômage qui fait correspondre le versement d'une cotisation avec, en contrepartie, celui du versement d'indemnités journalières lors des périodes de recherche d'emploi.

Revalorisation du montant des allocations chômage au 1^{er} juillet

Rappelons que les Syndicats patronaux, depuis des années, imposent des revalorisations des allocations chômage inférieures au pourcentage de l'inflation.

Mme la Ministre du travail tente par ailleurs de mettre en oeuvre une réforme du régime général d'Assurance chômage de réduction des droits à l'ouverture de l'indemnisation et du montant des indemnités : alors qu'auparavant il suffisait de 4 mois de travail sur 28 pour être indemnisé, il faudrait désormais avoir travaillé 6 mois sur 24. Et alors qu'il suffisait d'avoir travaillé un mois pour recharger ses droits, il faudrait maintenant 6 mois....



Après l'emploi précaire, est ainsi institué le chômeur précaire...

► **Face à cette politique de réduction des conditions d'ouverture des droits à l'indemnisation et du montant des indemnités des chômeurs conduite par le gouvernement et le patronat,**

l'action doit se poursuivre et se renforcer.

Paris, le 30 juin 2020

Hommage à Paul SEBAN

Nous avons appris avec beaucoup de tristesse la disparition de PAUL SEBAN, survenue le 1^{er} juillet 2020.

Diplômé de l'IDHEC en 1952, il a commencé sa carrière en tant qu'assistant réalisateur de Jean RENOIR, Alexandre ASTRUC, Orson WELLES. Durant ces années il a été membre du SNTPCT.

Plus tard, il s'est orienté vers la télévision et, devenu réalisateur notamment de films de fiction et de documentaires très remarqués, n'a cessé d'inscrire son travail dans la perspective de son engagement politique et social auquel il a toujours été fidèle, subissant à plusieurs reprises le refus de lui donner du travail, eu égard à ses opinions.

Le SNTPCT rend hommage à la mémoire du réalisateur émérite et sensible qu'il a été.

Il adresse à sa famille et à ses proches ses sincères condoléances.

Paris, le 12 juillet 2020

Le SNTPCT a appris la disparition de Pierre VIOT.

De 1973 à 1984, Pierre VIOT a assuré la Direction générale du Centre National de la Cinématographie.

En 1982, il a reconnu le Syndicat des techniciens comme syndicat à part entière, indépendant de la Fédération du spectacle, ce que contestait la CGT.

Il est par ailleurs resté toujours attentif aux demandes du SNTPCT quant à la défense de l'emploi des ouvriers, techniciens et artistes résidents français dans le cadre réglementaire dont il avait la charge.

Lors du 80^{ème} anniversaire du Syndicat, nous rappelions qu'à la même époque, dans le cadre des consultations que nous avons eues avec lui, en prévision de la mise en place d'un Fonds de soutien aux programmes audiovisuels,

notre Syndicat – à l'encontre de certains Syndicats de producteurs – avait plaidé que la Production d'œuvres audiovisuelles relevait d'une économie de production et d'une expression culturelle qui ne pouvaient être confondues avec la Production cinématographique et son expression ;

et que, de ce fait, le Fonds de soutien à la Production de programmes audiovisuels devait être distinct et spécifique.

C'est la décision que le Ministère et le CNC ont prise et qui a conduit à mettre en place en 1986 le Compte de soutien aux programmes audiovisuels (CoSIP).

Le SNTPCT salue également l'action de Pierre VIOT en qualité de Président du Festival de Cannes dont il a fortement contribué au rayonnement international.

Le SNTPCT rend hommage au serviteur éminent de l'État qu'il fut.

Paris, le 10 août 2020

Pour la Présidence,

Le Délégué Général

Stéphane POZDEREC



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



Professionnels du cinéma et de l'audiovisuel

Nous protégeons vos talents

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

La protection sociale professionnelle est une création continue

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

www.audiens.org

