

Octobre 2007 – N° 33

BREVES INFOS

Production cinématographique

**À DATER DU 1^{er} OCTOBRE, HEURES SUPPLEMENTAIRES DE LA 36^{EME} A LA 39^{EME} :
10 OU 25 % ?**

La loi impose de nouvelles règles de déclaration salariales, sociales et fiscales.

À dater du 1^{er} octobre, la loi impose aux employeurs de distinguer obligatoirement (et en premier lieu sur la fiche de paie) le montant du salaire correspondant au nombre des heures supplémentaires effectuées.

Le montant du salaire correspondant aux heures supplémentaires est isolé et constitué l'assiette d'exonération d'impôt sur le revenu pour les salariés et de réductions des cotisations sociales part salariale et part employeur.

CONCERNANT LES MAJORATIONS DE SALAIRE DE LA 36^{ème} A LA 39^{ème} HEURE HEBDOMADAIRES, la loi précise que ces dernières sont majorées de 25 %, sans faire référence à une quelconque dérogation, ni à la dérogation que la loi précédente avait instituée pour les entreprises de 20 salariés établissant une majoration qui ne pouvait être inférieure à 10 %. **(suite en page 3).**

Sommaire

Production cinématographique

Majoration des heures supplémentaires p. 4 à 7

Durée du travail p. 8 à 11

La convention de la production audiovisuelle, suite.....p. 12

Prestation de service pour la Télévision..... p. 13

ASSEDIC.....p. 14



le groupe de protection sociale
de l'audiovisuel,
de la communication,
de la presse
et du spectacle

À vos côtés
tout au long
de votre vie

santé, retraite,
prévoyance, épargne, 1% logement

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

* Prix d'un appel local

PUBLICITÉ

Cher(e)s Camarades, cher(e)s Collègues

La plupart des articles que vous trouverez dans ce numéro de la Lettre syndicale ont pu être transmis à beaucoup d'entre vous par courrier électronique, ou figurent déjà sur le site www.sntpct.fr

Cependant, compte tenu de l'actualité revendicative et conventionnelle chargée, nous n'avons pas été en mesure d'envoyer à ceux de nos adhérents ne possédant pas d'adresse Internet chaque information par courrier postal au fur et à mesure, comme nous l'aurions souhaité.

C'est pourquoi le syndicat a décidé de les regrouper dans ce journal, afin de donner une information d'ensemble des actions que mènent sans relâche les ouvriers et techniciens qui y sont rassemblés, et leurs représentants, dans nos différentes branches d'activité.

Votre syndicat continuera à vous tenir informés de l'avancement de chacun des dossiers.

C'est pourquoi, si vous avez une adresse électronique et que vous ne l'avez pas encore transmise, faites le (sntpct@wanadoo.fr).

Pour les membres du syndicat qui n'en possèdent pas, nous ferons le maximum pour continuer à vous tenir informés par courrier.

Ouvriers et techniciens membres du syndicat, transmettez l'information à vos collègues de travail.

Ouvriers et techniciens qui n'êtes pas encore membre du syndicat, rejoignez vos collègues membres du syndicat.

Ce n'est qu'unis et rassemblés dans le syndicat que nous pourrons défendre d'abord le niveau de nos salaires – c'est la priorité – et respecter nos droits.

MAJORATION DE LA 36^{ème} A LA 39^{ème} DANS LES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE FILMS CINÉMATOGRAPHIQUES : 10 ou 25 % ?

(Suite de la première page)

Le 3 octobre, dès l'entrée en vigueur de la loi du 22 août 2007 « travail, emploi et pouvoir d'achat », nous publions une première information qui fait suite à la lettre que nous adressons aux cinq syndicats de producteurs et au syndicat des producteurs de films publicitaires

Ci-après, copie de la lettre adressée le 2 octobre respectivement aux 5 syndicats de producteurs de films cinématographiques (APC, UPF, API, SPI, AFPP) et à celui des producteurs de films publicitaires (APFP) :

Paris, le 2 octobre 2007

M. Le Président,

Dans le dernier barème des montants des salaires minima conventionnels de la Production cinématographique applicables à dater du 1^{er} juillet 2007 que nous éditons et diffusons largement auprès des ouvriers et techniciens ainsi qu'auprès des entreprises de production qui nous en font la demande, nous stipulions :

« Actuellement, pour les entreprises dont l'effectif, en moyenne annuelle est supérieur à 20 salariés, les quatre premières heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème} incluse doivent être majorées de 25 % au lieu de 10 %.

Le projet de loi qui doit être adopté par le parlement prévoit de supprimer la majoration de 10 % et de généraliser celle de 25 % à tous les salariés sans exception.

Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les salaires de base 39 h. seront de ce fait réévalués de 1,5 %. »

Comme vous le savez, conformément aux dispositions du 11^{ème} paragraphe modificateur de la loi 2007-1223 du 21 août 2007, est abrogée la dérogation de la disposition de la loi n° 2005-1296 du 31 mars 2005 précisant que les entreprises de moins de 20 salariés peuvent déroger à l'application de la majoration des quatre premières heures supplémentaires à 25 % et appliquer une majoration limitée à 10 %.

Par voie de conséquence relative à l'esprit et à la lettre de cette disposition législative ci-dessus référencée, les majorations de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure doivent être majorées de 25 % sans exception, la loi ayant supprimé toute dérogation.

De ce fait, les salaires établis sur la base de 39 heures se trouvent réévalués de 1,5 %, et également réévalués les salaires correspondant aux engagements de moins de 5 jours consécutifs.

Nous vous demandons d'avoir l'obligeance de communiquer également auprès des entreprises de production, la modification du calcul des salaires des ouvriers et techniciens qu'entraînent les dispositions de cette loi à compter du 1^{er} octobre.

Afin d'éviter tout litige entre les ouvriers, les techniciens et les entreprises de production, il nous semble souhaitable et indispensable que votre organisation informe l'ensemble des entreprises de production cinématographiques de ces nouvelles dispositions légales.

Pour la Présidence...
Le Délégué Général

Le 2 octobre, l'APC ayant publié une circulaire pour contester l'application de la majoration de 25 % aux quatre premières heures supplémentaires, au texte de la lettre que nous lui avons adressée, nous y avons ajouté le paragraphe suivant :

P.S. pour l'A.P.C. :

« Nous venons de recevoir par courrier électronique votre circulaire 46/2007 dans laquelle vous faites une interprétation que nous considérons erronée, infondée et contraire à la situation de droit qui préside à l'application de la loi ayant supprimé le taux de majoration dérogatoire de 10 % pour les entreprises de moins de vingt salariés. Nous vous demandons de bien vouloir reconsidérer votre position. Vous en remerciant. »

En effet, l'APC prend cette position en référence aux accords de salaire minima conventionnels ouvriers et techniciens stipulant que :

« Dans l'attente d'un accord professionnel sur l'aménagement du temps de travail, il est expressément convenu que les dispositions des accords collectifs actuellement en vigueur restent applicables sur la base d'une durée normale de travail de 39 heures. Pour les entreprises dont l'effectif en moyenne annuelle tel que défini par la Loi est supérieur à 20 salariés, les salaires de base 39 heures doivent être calculés en majorant les heures de la 35 à la 39ème incluse de 25 % au lieu de 10 % »

Pour ce qui concerne notre syndicat, mais également de nombreux juristes que nous avons consultés, il est à considérer qu'il s'agit d'une interprétation infondée dans la mesure où la loi du 31 mars 2005, abrogée par la loi du 22 août 2007, indique que cette dérogation (pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés) constitue un régime transitoire devant cesser au 31 décembre 2008.

Il appartient à l'APC d'apporter la preuve juridique de la continuité d'application de la dérogation fixant à 10 % pour les entreprises de moins de 20 salariés, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires de la 36e à la 39e.

Il nous semble que la loi, en contrepartie de la suppression de la dérogation des majorations à 10 % pour les entreprises de moins de 20 salariés, a institué une réduction des cotisations employeurs.

À toutes fins utiles, nous interrogeons le Ministre du Travail.

A cet effet, le 6 octobre, le SNTPCT adresse une lettre au Ministre du Travail Xavier BERTRAND pour l'interroger sur l'application de la loi du 22 août 2007 pour ce qui concerne la Production cinématographique et la suppression de la dérogation qui permettait aux entreprises de moins de 20 salariés de rémunérer les quatre premières heures sup de la 36^{ème} à la 39^{ème} à 10 %, à cette occasion nous avons publié la déclaration suivante et le texte de la lettre.

DECLARATION :

Paris, le 2 novembre 2007

L'A.P.C. doit respecter la loi

AU 1^{er} OCTOBRE, LA LOI FIXE LE TAUX DE MAJORATION DES 4 PREMIÈRES HEURES SUPPLÉMENTAIRES - DE LA 36^{ème} A LA 39^{ème} - **À 25 %**

La loi a également supprimé la disposition dérogatoire antérieure qui permettait de les majorer de seulement 10 %.

Contrairement à l'A.P.C. qui allègue sans en apporter la preuve juridique que le taux de majoration des 4 premières heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème} reste inchangé, c'est-à-dire fixé à 10%,

le SNTPCT maintient qu'à dater du 1^{er} octobre, toutes les entreprises de production cinématographiques et de films publicitaires sans exception doivent appliquer la majoration de 25 % pour les heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème}.

Les salaires minima garantis de juillet sont de ce fait réévalués de 1,5 % au 1^{er} octobre.⁽¹⁾

(1) En référence, notre syndicat a publié un barème réactualisé. Il figure sur notre site www.sntpct.fr

Nous appelons les ouvriers et techniciens à vérifier que les producteurs appliquent la majoration au taux de 25 %.

Dans le cas où le producteur n'appliquerait pas le taux de 25 % sur les 4 premières heures supplémentaires, exigez cette régularisation et, en cas de refus, adressez lui une mise en demeure par lettre recommandée afin de régularisation et informez-en notre syndicat.

Dans l'indifférence générale des autres syndicats, **les ouvriers et techniciens membres du SNTPCT poursuivent et poursuivront leur action et assureront dans leur intérêt et l'intérêt commun à tous - si cela est nécessaire – les coûts importants que représentera une procédure devant les tribunaux compétents ;** afin que soit tranché juridiquement le différend qui nous oppose à l'APC, différend qui repose sur des affirmations sans preuve.

Paris, le 6 octobre 2007

M. Xavier BERTRAND
Ministre du Travail, des Relations sociales
et de la Solidarité

Monsieur le Ministre,

Nous nous permettons de vous solliciter afin de connaître l'interprétation qu'il convient de donner à un point particulier de la loi 2007-1223 du 22 août 2007 et du décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007.

Il nous semble que tant la lettre que l'esprit de la loi stipulent qu'à dater du 1^{er} octobre 2007, les heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème} – et jusqu'à la 43^{ème} – doivent être majorées de 25 % sans dérogation, le taux de cette majoration devenant le droit commun pour tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La loi abrogeant les dispositions légales antérieures ayant institué une dérogation par voie d'accord collectif pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, dérogation précisant que le montant du taux de majoration de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure pouvait être inférieur à 25 % sans pouvoir être inférieur à 10 %.

Ajoutons que la loi 2005-296 du 31 mars 2005, article 4, abrogée par celle du 22 août 2007, précisait que ce régime dérogatoire n'était que transitoire et devait cesser au 31 décembre 2008.

Il semble qu'en contrepartie de la suppression de cette dérogation, la loi du 22 août 2007 a institué pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, le bénéfice d'une déduction forfaitaire de charges majorée par rapport à celle accordée aux autres entreprises.

Il est indispensable qu'une réponse précise et rapide nous soit apportée. En effet, dans la branche d'activité qui est la nôtre, la Production de Films Cinématographiques, certaines des Organisations syndicales d'employeurs considèrent qu'elles n'ont pas à appliquer la majoration de 25 % du fait que les accords conventionnels de salaires, conclus avant le 1^{er} octobre 2007, stipulent que le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} à la 39^{ème}) est de 10 %.
Elles considèrent que le régime dérogatoire reste en vigueur.

Nous vous remercions, M. le Ministre de bien vouloir nous éclairer à ce sujet et apporter la précision que nous vous demandons afin de dûment clarifier l'interprétation qu'il convient de faire de la loi, et nous permettre d'en référer auprès des Organisations d'employeurs faisant état d'une appréciation divergente de la nôtre, ainsi qu'auprès de l'ensemble des ouvriers et techniciens de notre branche d'activité.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la Présidence...

L'enjeu pour les ouvriers et techniciens, c'est 1,5 % à compter du 1^{er} octobre en plus ou en moins sur le montant de nos salaires base 39 heures.

Suite au prochain numéro...



PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE : DURÉE DU TRAVAIL

LES PROPOSITIONS DU SNTPCT

Dans le cadre de la révision de la Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique, notre syndicat a posé sur la table des négociations nos propositions concernant l'organisation du travail, sa durée et les diverses conditions de rémunérations et de majorations :

Révision de la Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique

SYNTHESE DES PROPOSITIONS DU SNTPCT Concernant l'organisation du travail, sa durée, Et les diverses conditions de rémunérations et de majorations

Durée du travail

L'organisation de la journée de travail et, en particulier au cours du tournage, est déterminée et limitée par l'amplitude de la journée de travail.

Total journalier (amplitude)

Sous réserve des dérogations accordées par la Direction départementale du Travail, le total journalier comprenant les heures de travail, les heures supplémentaires, l'arrêt pour les repas, les heures de transport et, pour certaines catégories de personnel, les heures de préparation et de rangement, ne devra pas excéder douze heures.

De même, douze heures de repos au minimum devront s'écouler entre la fin de la journée de travail (ou de retour au point de rendez-vous) de la veille et la reprise du travail (ou la convocation au point de rendez-vous) du lendemain.

Heures de repos manquantes

Dans le cas exceptionnel où les douze heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail du lendemain ne pourront être respectées, les heures de travail du lendemain se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à une majoration spécifique de 100 % du salaire de base de l'intéressé.

Définition du trajet :

Est considéré comme trajet, la distance parcourue aller et retour, séparant le domicile habituel du salarié :

a. du lieu habituel de travail

Le lieu habituel de travail est déterminé géographiquement.

Est considéré comme lieu habituel de travail tout lieu de travail situé à Paris intra-muros et les studios de tournage agréés par le CNC ainsi que les salles de montage, les auditoriums situés au plus à 10 Km de portes de Paris.

Au cas où la production d'un film se déroule dans une ville de Province, siège de la société de production, et où le personnel regagne chaque jour son domicile habituel, est considéré comme trajet, la distance parcourue aller et retour entre le domicile habituel du salarié et tout lieu de travail situé à l'intérieur de la commune du siège de la société de production.

b. du lieu de rendez-vous.

En dehors de la situation précitée, est considéré comme lieu habituel de travail le lieu de rendez-vous fixé à la couronne de Paris et pour le cas où le siège de la société se situe dans une commune de province, la couronne de ladite commune.

La durée de l'amplitude de la journée de travail s'apprécie à partir du lieu de rendez-vous et retour à ce lieu de rendez-vous.

Pour le personnel défrayé ne regagnant pas son domicile habituel, le lieu de rendez-vous est constitué par le lieu où est situé le bureau de production sur le territoire de la commune intra-muros. Le trajet est constitué par le parcours effectué pour se rendre du lieu commun d'hébergement au lieu de rendez-vous. L'heure portée pour le lieu de rendez-vous sera considérée comme le début du temps de travail effectif. La fin de la durée de travail effectif coïncidera avec l'heure de retour à ce lieu de rendez-vous

Définition du transport :

Le transport correspond à la durée pour effectuer la distance entre le lieu de rendez-vous et le lieu de travail, aller et retour.

Le temps de transport, à raison de deux heures aller et retour, est considéré comme ne s'assimilant pas à du temps de travail effectif. Le temps de transport ainsi défini est rémunéré sur la base du salaire horaire du salarié.

Au-delà de cette durée, ce temps est considéré comme une durée de travail effectif.

Définition du déplacement :

Le déplacement correspond à la durée pour effectuer la distance entre deux lieux de tournage dans le cadre de la journée de travail. Il est rémunéré comme un temps de travail effectif.

Définition du voyage :

Le temps de voyage est le temps durant lequel le salarié se rend à l'aller de son lieu de résidence habituel au lieu de résidence désigné par la production et au retour de ce lieu de résidence jusqu'à son lieu de résidence habituelle.

Les journées de voyage qui ne comprennent aucune heure de travail effectif sont rémunérées pour huit heures à concurrence d'une durée de voyage pouvant atteindre douze heures.

Dans le cas où à l'issue de la durée de voyage, à laquelle s'ajoutent la pause de repas d'une heure et le battement de repos de deux heures, sous réserve du respect des durées d'amplitude décomptées depuis l'heure de départ de l'intéressé, les heures restantes pourront être travaillées.

Si le voyage a lieu un dimanche, les heures de voyage seront payées au double.

Si elles ont lieu un jour férié, elles seront payées double à condition que ce jour férié travaillé fasse l'objet d'un repos compensateur le lendemain ou le lundi qui suit le jour d'arrivée ou le premier vendredi de la semaine considérée.

Dans le cas où ce jour de repos ne pourrait être accordé, les jours de voyage seront payés triple.

Utilisation d'un moyen de transport ou de voyage individuel.

Les salariés pourront utiliser un moyen de transport de leur choix en accord avec la production.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel, il ne peut en aucun cas être obligé de transporter du personnel de la production.

Ce voyage ou ce transport est payé suivant les conditions de durée et de rémunération fixées ci-dessus auquel s'ajoute une indemnité égale au prix du transport collectif qui aurait été utilisé.

Sur le fondement de ces principes, nous fixerons les durées de travail effectif selon les lieux de tournage : studio, décor naturel (intra-muros / extra-muros) et également des dispositions concernant la journée continue.

Conditions de rémunérations et de majorations

1. Total hebdomadaire

- **TECHNICIENS :**
 - de la 36^{ème} heure incluse à la 43^{ème} incluse = Majoration : 25%
 - au-delà de la 43^{ème} heure = Majoration : 50%

- **OUVRIERS :**
 - de la 36^{ème} heure incluse à la 43^{ème} incluse = Majoration : 25%
 - au-delà de la 43^{ème} heure comme actuellement fixé, c'est-à-dire :
Lieux de travail A et B (personnel regagnant chaque soir son domicile)
 - de la 44^{ème} heure incluse à la 45^{ème} incluse = Majoration : 50%
 - au-delà de la 45^{ème} heure = Majoration : 100%
 - Lieux de travail C et D (personnel ne regagnant pas chaque soir son domicile)
 - de la 44^{ème} heure incluse à la 48^{ème} incluse = Majoration : 50%
 - au-delà de la 48^{ème} heure = Majoration : 100%

2. Sur total journalier

Indépendamment des autres majorations.

- **TECHNICIENS et OUVRIERS**
 - au-delà de la 8^{ème} heure = Majoration : 100%
 - (actuellement au-delà de la 10^{ème})

3. Majoration des heures de travail de nuit

Indépendamment des autres majorations.

Sont des heures de nuit les heures de travail effectuées :

- période du 1^{er} avril au 30 septembre = entre 22h. et 6h.
- période du 1^{er} octobre au 31 mars = entre 20h. et 6h.

- **TECHNICIENS et OUVRIERS**
 - les 8 premières heures de travail de nuit = Majoration : 50%
 - au-delà de la 8^{ème} heure = Majoration : 100%

4. Travail du dimanche

- **TECHNICIENS et OUVRIERS**
 - Salaire de base des heures de travail du dimanche = Majoration : 100%
 - Le travail du dimanche fait l'objet d'une récupération le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Le travail du dimanche est interdit en studio.

Un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire ou journée de récupération d'un dimanche travaillé.

5. Jours fériés

- **TECHNICIENS et OUVRIERS**

- Jours fériés non travaillés : comme actuellement, tous les jours fériés légaux sont payés comme un jour de travail normal sans aucune condition d'ancienneté.

- Jours fériés travaillés :

Salaire horaire de base = Majoration : 100%
auquel s'ajoute une journée de récupération payée.

6. Poursuite du travail le 6^{ème} jour de la semaine civile à Paris et Région Parisienne

- **TECHNICIENS et OUVRIERS**

Majoration exclusive de 100% du salaire horaire de base pour les heures de travail du samedi.

Les heures de travail du 6^{ème} jour ne sont pas prises en compte dans les majorations fixées en référence au total hebdomadaire, base 5 jours.

7. Engagement à la journée

Pour tous les ouvriers et techniciens engagés dans le cadre d'une semaine civile pour une période inférieure à 5 jours.

- **TECHNICIENS**

Le salaire horaire de base = $1/39^{\text{ème}}$ x 25%

Heures supplémentaires :

- au-delà de la 8^{ème} heure = Majoration : 50%

- **OUVRIERS**

Le salaire horaire de base = $1/39^{\text{ème}}$ x 50%

Heures supplémentaires :

- au-delà de la 8^{ème} heure = Majoration : 100%

- au-delà de la 10^{ème} heure = Triple

8. Rémunération des heures Transport

Elles sont rémunérées au salaire de base horaire à concurrence de deux heures par jour. Au-delà de cette durée, elles sont assimilées aux heures de travail effectif.

9. L'ensemble de ces majorations est toujours calculé en référence au salaire horaire de base.

10. Toute journée commencée est due pour 7 heures.

Convention Collective de la Production Audiovisuelle

L'avenant n°2, qui fait fi de trois décisions de justice sera-t-il étendu par le Ministère du Travail ?

Dans notre dernier numéro (juillet/Août 2007), nous vous avons exposé dans le détail les effets régressifs de la Convention collective signée par l'USPA, le SPI, le SPECT et l'AFPF pour la partie employeur et la CGT, la CFDT et la CGC pour la partie syndicats de salariés et étendue le 22 juillet par le Ministère du Travail.

En juillet 2007 l'USPA transmettait à la signature des organisations syndicales d'employeurs et de salariés par l'entremise de la Direction générale du travail en juillet 2007, un avenant modificateur justifiant une double grille de salaires minima pour la production de films de télévision, portant le n°2.

Alors que l'USPA (suite aux décisions de la Chambre sociale de la Cour d'appel de Paris et du Conseil d'Etat, annulant l'extension de l'accord d'avril 2000 assujettissant l'application de la grille de salaires minima M2 au montant des dépenses françaises prises en compte pour l'attribution du soutien financier de l'Etat au producteur dit COSIP) était contrainte de renégocier et signer un texte rétablissant une grille de salaires spécifique à la production de films de télévision fondée sur le principe d'ordre public « à travail égal, salaire égal »,

le SNTR-CGT, le SGTIF-CGT, l'USPA, le SPECT, le SPI et l'AFPF ont annoncé qu'ils ratifiaient l'avenant n°2 qui devrait être déposé à l'extension d'ici la fin de l'année 2007.

Cet avenant n°2 dispose que la justification de deux grilles de salaires minima M1 et M2 pour la production de films de télévision, est dorénavant déterminée en référence au montant du crédit d'impôt que perçoivent les sociétés de production de téléfilms, au lieu du système antérieur, fondé sur le montant des dépenses déterminant le montant du soutien COSIP.

Il s'agit en l'espèce d'un artifice dont le fondement est identique à celui qui avait été ratifié en avril 2000 et constitue une violation du principe d'ordre public : « à travail égal, salaire égal. ».

Notre syndicat prendra toutes dispositions afin de soumettre aux tribunaux compétents la violation caractérisée que représente cette référence qui constitue l'arme de l'USPA pour abaisser et imposer aux ouvriers et techniciens des niveaux de salaires inférieurs sur certains films de télévision.

Nous vous appelons à nous informer des cas de productions d'entreprises de fiction, où le producteur propose l'application de la grille M1 et/ou de la grille M3 ⁽¹⁾.

¹ Nous avons attiré votre attention dans notre dernier numéro sur la nouvelle grille de salaires minima qu'institue la Convention collective, **grille M3, abaissant les salaires minima des ouvriers et techniciens de 12 %** et établissant un salaire sur une base mensuelle pour les contrats d'une durée supérieure à 2 mois. Cette nouvelle grille M3 constitue un détournement de la législation sur la mensualisation. Elle est, en tant que telle, exorbitante du Code du travail et constitue une aggravation de la violation du principe : « à travail égal, salaire égal. ».

Commission Mixte Paritaire de la négociation d'une **Convention collective de la Prestation de service pour la télévision et de la Prestation de service pour le spectacle vivant**

Rappel : *notre syndicat a signé en 1996 avec le syndicat des entreprises de prestation de service pour la télévision, la Fédération des Industries du MultiMédia (FIMM), qui depuis fait partie de la FICAM, la Convention collective nationale spécifique de l'Audio-Vidéo-Informatique, étendue et rendue obligatoire pour toutes les entreprises de la branche en 1999.*

Bien que cette Convention prévoit une négociation annuelle afin de réviser au 1^{er} janvier de chaque année la valeur du point et les grilles de salaires minima pour les techniciens engagés sous contrat à durée déterminée par les prestataires réalisant pour le compte des chaînes de télévision des émissions de télévisions et des retransmissions sportives, commémoratives ou de divertissement,

les employeurs ont refusé depuis janvier 2002 toute négociation de revalorisation des salaires qui sont bloqués depuis cette date.

En 2005, le Ministère du travail a décidé de faire fi de cette convention

et d'instituer une négociation pour une Convention réunissant les entreprises de prestation de service pour la télévision et les entreprises de prestation de service du spectacle vivant.

Celle-ci est en cours de négociation et, dans l'attente de son éventuelle conclusion, **la Convention de l'Audio-Vidéo Informatique s'applique pleinement.**

Notre syndicat a été le seul à s'opposer à ce cadre de la négociation qui mélange des branches d'activité qui n'ont rien à voir entre elles, tandis que les autres organisations de salariés l'ont accepté, ce qui permet aux employeurs de se jouer d'elles.

Et profitant de cette confusion, ont été mises sur la table des propositions exorbitantes du Code du travail, visant à **entériner la baisse des salaires minima et la baisse de toutes les majorations de salaire contenues dans la Convention de l'A.V.I.**

Aujourd'hui, vos conditions de travail, votre niveau de salaire sont entre vos mains.

- **Pour que demain vous ne soyez pas les érémites de la télévision, taillables et corvéables à merci,**
- **pour mettre un terme à cette politique de remise en cause et de casse, il n'existe qu'une seule solution :**

se rassembler, s'organiser dans le syndicat.

Il appartient à chacun de prendre conscience que le niveau de son salaire ne dépend que de la **capacité collective au sein du syndicat à organiser l'action, y compris par des mouvements de grève.**

Ce que nous voulons :

- le Maintien, le respect et l'application de la Convention collective de l'Audio-Vidéo-Informatique étendue
- la revalorisation des salaires au moins à hauteur de l'évolution du coût de la vie depuis 2002
- l'amélioration des conditions de rémunérations des heures supplémentaires, etc...

BREVE – ASSEDIC - BREVE – ASSEDIC - BREVE – ASSEDIC

Pour toute information relative à vos droits à l'indemnisation chômage, nous vous conseillons de vous procurer les notices d'information diffusées par l'UNEDIC et mises à votre disposition dans les bureaux ASSEDIC.

Vous pouvez également y avoir accès en consultant le site des ASSEDIC : www.assedic.fr / Pages rouges : information des salariés / colonne centrale : Situations particulières (créateur d'entreprise, intermittent du spectacle, expatrié, ...).

Courant 2008, la renégociation des annexes sera à nouveau à l'ordre du jour.

Les propositions déjà formulées par le syndicat (et qui figurent in extenso dans le n°25 de la lettre syndicale) restent identiques.

Nous reviendrons ultérieurement sur ce dossier.

.....

Cher collègue, cher camarade,

L'existence du syndicat, sa capacité d'action,

la défense de votre salaire,

de vos intérêts professionnels, sociaux, collectifs et individuels,

*ne dépendent que **de notre organisation collective***

dans le syndicat

et des cotisations que ses membres lui versent.

*Il revient à chacun d'entre nous d'en
prendre conscience.*

Adhérez, faites adhérer...



BULLETIN D'ADHÉSION

NOM, Prénom _____

Fonction _____

Secteur d'activité :

Cinéma : (Long-métrage/Téléfilm/Publicité)

Télévision : (Production de flux, prestation, diffusion)

Animation :

Adresse _____

Tél. fixe _____

Tél. Mobile _____

Télécopie _____

_____ @ _____



le groupe de protection sociale
de l'audiovisuel,
de la communication,
de la presse
et du spectacle

À vos côtés
tout au long
de votre vie

santé, retraite,
prévoyance, épargne, 1% logement

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

* Prix d'un appel local

PUBLICITÉ