

Fondé en 1937 – déclaré sous le N° 7564 – Autonome depuis 1981, il est confirmé représentatif par le Ministère du Travail au plan national et professionnel conformément aux Art. L 133-2 et suivants du Code du Travail.



Mai 2008 – N° 35

APRÈS : ▶ l'institution de la franchise sécu...

MAINTENANT : ▶ **RETRAITES** : 41 ans de cotisations...

▶ **ASSURANCE CHÔMAGE :**

« l'offre raisonnable d'emploi »...

*Restreindre le droit des chômeurs et faire abaisser
le niveau des salaires dans le même temps*

▶ **BAISSE DES SALAIRES...**

Non!

Sommaire

Production cinématographique : salaires minima, négociations, <i>le feu est à l'orange</i>	p. 3
Heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème} : c'est bien 25 %	p. 5
Journée de solidarité : Qu'en est-il pour les ouvriers et techniciens ?	p. 7
Production audiovisuelle : non à la double grille de salaires pour les techniciens du TF	p. 9
Prestation de service pour la télévision	
Non au simulacre de négociation	p. 12
Lettre à la FICAM	p. 13
Texte de la plateforme revendicative soumis à la négociation	p. 14
Déclaration du 5 mai 2008	p. 17
Congés spectacles : communiqué du SNTPTCT	p. 18

Ouvriers, techniciens... **ATTENTION :** **LE FEU EST A L'ORANGE !**

AVANT LE 30 JUIN 2008, NOUS DEVONS OBTENIR :

- **LA REVALORISATION des grilles de salaires minima ouvriers et techniciens applicable au 1^{er} juillet 2008.**
- **UN ENGAGEMENT signé par l'A.P.C. prorogeant l'application de la Convention collective des travailleurs du film dont la dénonciation arrive à échéance le 1er août 2008.**

La Chambre Syndicale des Producteurs et Exportateurs de Films Français, devenue A.P.C., qui était la seule signataire de l'ensemble des textes de la Convention collective nationale de la Production cinématographique les a dénoncés le 23 mars 2007 en se référant respectivement à leur date de signature, soit pour le texte conventionnel original des ouvriers le 1^{er} août 1960, soit pour le texte conventionnel original des techniciens, le 30 avril 1950.

De ce fait, à dater du 1er août 2008, il n'y aurait plus de Convention collective ni de grilles de salaires minima applicable aux ouvriers ?

Pour les techniciens, la date d'échéance de la dénonciation faite par l'A.P.C. arrivera le 30 avril 2009.

*Cette situation nous ferait revenir 58 ans en arrière.
Ce n'est pas imaginable, pas plus en août 2008 qu'en avril 2009.*

Le SNTPCT a saisi l'A.P.C. de cette situation et lui a demandé :

Dans les plus brefs délais de nous faire parvenir un Engagement prorogeant l'application de la convention des ouvriers en bonne et due forme.

Le SNTPCT n'acceptera en aucun cas une situation de « vide » conventionnel dans la Production cinématographique et appellera dans ce cas les ouvriers et techniciens à une action ferme et déterminée sur tous les films en tournage.

Les actions des ouvriers et techniciens en 2006 et 2007 ont fait échec à la volonté de l'ensemble des syndicats de producteurs voulant remettre en cause les grilles de salaires minima et les pourcentages des diverses majorations de salaire.

Pas plus qu'hier, les ouvriers et techniciens n'accepteront de se laisser déposséder de la Convention collective et des barèmes de salaires minima.

Les négociations qui se déroulent depuis plusieurs mois en commission paritaire réunissant d'une part l'APC, l'UPF, l'API, le SPI, l'AFPF et l'APFP (Films publicitaires) et d'autre part le SNTPCT, le SGTIF et le SNTR – CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC, piétinent et sont bien loin d'être terminées.

Les syndicats de producteurs jouent entre eux de la division et jouent entre eux à celui qui fera les propositions les plus réductrices.

Leur volonté de remise en cause des dispositions actuelles en vigueur concernant la durée de travail et des différentes majorations de salaires, etc. persiste.

Concernant les négociations des définitions de fonctions, où seul notre syndicat a établi et soumis des définitions claires et précises, une volonté se manifeste pour que celles-ci soient floues et imprécises, alors qu'il est de l'intérêt même des producteurs comme celui des ouvriers et techniciens à ce que soit clair et précis, tant ce qui concerne la part de responsabilité artistique que ce qui concerne la part de responsabilité technique de chacune de nos professions.

Et leurs propositions consistent toujours à instituer et généraliser pour chacune de nos branches de métiers un titre « d'aide à », ex-stagiaire.

Il n'y a pas d'illusions à se faire,

c'est la mobilisation des ouvriers et techniciens et leur détermination sur tous les tournages pour faire appliquer et respecter les conditions de majoration et les salaires minima existant actuellement dans la convention collective des ouvriers et techniciens de la production cinématographique qui :

- ◆ **imposera** le maintien et le respect des niveaux de salaires minima actuels,
- ◆ **imposera** le maintien des pourcentages des diverses majorations de salaire existant actuellement,
- ◆ **imposera** le maintien de l'accord de revalorisation semestriel des salaires,

Nous voulons croire que les syndicats de producteurs prendront en compte le fait que les ouvriers et techniciens n'accepteront pas la remise en cause de leurs niveaux de salaires et des acquis de la convention actuellement en vigueur.

Rendez-vous est pris pour les prochaines semaines...

LES 4 PREMIÈRES HEURES SUP. de la 36^{ème} à la 39^{ème}

10 ou 25 % ? suite

C'est 25 %

Après l'action du syndicat, qui a contraint les producteurs à appliquer à dater du 1^{er} octobre 2007 pour les quatre premières heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème}, un taux de majoration de 25 %,

l'APC, en référence à l'extension – en date du 29 novembre 2007 – de l'accord du 3 juillet, a décidé d'appeler dans une circulaire les producteurs à revenir au taux de 10 % à compter du 1^{er} décembre.

LE RETOUR À L'APPLICATION EN DÉCEMBRE DE LA MAJORATION DE 10 % EST-IL LÉGAL ?

À cet effet, comme nous l'avons publié dans le n°34 de la Lettre syndicale et mis en ligne sur le site du SNTPCT, nous avons adressé le 28 décembre 2007 une lettre au Premier Ministre qui reste sans réponse à ce jour.

En revanche, le lendemain, le 29 décembre, nous recevons une réponse à la lettre que nous avons adressée au Directeur Général du Travail.

Celui-ci précise : « *Du fait de l'absence d'accord collectif étendu jusqu'à présent dans le secteur de la Production cinématographique et de la suppression par la loi du 21 août 2007 des dispositions dérogatoires de la loi du 31 mars 2005, l'ensemble des entreprises du secteur doivent appliquer la majoration légale de 25 % à compter du 1^{er} octobre 2007, et ce, quelle que soit leur taille dès lors qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne prévoit un autre taux de majoration.* »

À compter de la date d'extension de l'accord du 3 juillet 2007 (arrêté d'extension du 27 novembre 2007) qui fixe un taux de majoration à 10 % (et seulement à compter de cette date et sans effet rétroactif) l'ensemble des entreprises pourront appliquer ce taux de 10 %. »

Il est d'abord à souligner que le Directeur Général du travail précise que

l'accord de salaires du 3 juillet est bel et bien étendu

c'est-à-dire applicable sans exception à toutes les entreprises de Production de films cinématographiques, qu'elles soient membres ou non de tel ou tel autre des syndicats de producteurs.

Ainsi, le Directeur Général du Travail oppose un démenti à l'information donnée par les syndicats SNTR et SGTIF – CGT, qui écrivent : « *Même si trois syndicats de producteurs sur cinq (APC, API, UPF) sont signataires de l'accord partiel sur les salaires, signé en juillet dernier, cet accord ne concerne pas les films produits par les producteurs adhérents du SPI - Syndicat des Producteurs Indépendants et de l'AFPF.* »

La Direction Générale du Travail a mal lu l'accord du 3 juillet 2007.

Mais d'abord, pour que ce retour au taux de 10 % puisse être rétabli à dater de décembre 2007, celui-ci aurait dû être étendu avant la date d'application de la loi du 22 août 2007, c'est-à-dire avant le 1^{er} octobre – et comme le Directeur Général le reconnaît lui-même, il n'y avait pas d'accord étendu préalablement à la loi du 22 août 2007, d'où le fait que les producteurs ont dû appliquer la majoration de 25 % en octobre et novembre.

L'accord étendu du 3 juillet 2007 stipule que : « *la revalorisation des niveaux de salaire de la grille 39h00* » concerne les barèmes des salaires minima revalorisés au « *1^{er} juillet 2006 applicables aux personnels (ouvriers et techniciens) de la production cinématographique.* »

Les dispositions de l'accord du 1^{er} juillet 2006 stipulent : «*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 39^{ème} incluse de 25 % au lieu de 10 %. »

Ainsi, l'accord de juillet 2006 institue seulement pour les entreprises de moins de vingt salariés, **la règle dérogatoire que la loi TEPA du 22 août a supprimée.**

Il n'a jamais été applicable aux entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 20 salariés en généralisant la majoration au taux de 10 % pour les ouvriers et techniciens.

Il est par conséquent juridiquement incontestable que c'est le taux de majoration de 25% qui doit être appliqué pour les 4 premières heures supplémentaires.

Le retour à la pratique du taux de majoration de 10 % est par conséquent nul et non avenu.

Nous appelons les ouvriers et techniciens à faire respecter leur droit à la majoration des 4 premières heures supplémentaires de la 36^{ème} à la 39^{ème} au taux de 25 %.

À cet effet, il conviendra que le barème de salaires minima qui interviendra en juillet 2008 stipule expressément le montant des salaires base 39 heures en incluant les majorations des 4 premières heures au taux de 25 %.

POUR LES OUVRIERS ET TECHNICIENS INTERMITTENTS DE LA PRODUCTION

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ, QU'EN EST-IL ?

La durée de travail, prise en compte comme contributive au titre de la durée de la journée de solidarité, doit être limitée proportionnellement à la durée d'emploi effectuée pour le compte du même producteur dans les 12 mois précédant la journée de solidarité.

La loi a institué en 2004 une journée dite « de solidarité » au profit de la caisse pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

À cet effet, la loi a institué une cotisation de 0,3 % sur les salaires, payée par les employeurs.

En contrepartie de cette cotisation versée par les employeurs, la loi impose aux salariés bénéficiant de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 de travailler un jour de plus – dans la limite de 7 heures maximum – se substituant au paiement d'un jour férié.

En l'absence d'accord collectif dans les branches, la journée de solidarité était fixée au lundi de Pentecôte, ce jour férié étant de ce fait transformé en jour ouvrable.

La loi du 16 avril 2008 a modifié le texte antérieur et précise que le lundi de Pentecôte demeure un jour férié et, à défaut d'accord conventionnel de branche, qu'il appartient désormais aux partenaires sociaux dans les entreprises et à défaut à l'employeur, d'arrêter le jour férié fixé comme jour de solidarité, exception faite du 1^{er} mai.

Les ouvriers et techniciens intermittents sont exclus du bénéfice de la loi sur la mensualisation, dès lors les conditions d'application de la journée de solidarité ne peuvent être identiques.

Les textes d'application de la loi stipulent : « Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer. ».

Ainsi les heures de travail effectuées le jour férié fixé comme jour de solidarité, à concurrence de 7 heures maximum, sont rémunérées comme des heures de travail d'un jour ouvrable et non comme des heures de travail d'un jour férié.

Pour les salariés travaillant à mi-temps, la loi stipule qu'ils ne sont redevables que du prorata correspondant à leur mi-temps.

Qu'en est-il de la durée de travail que les ouvriers et techniciens intermittents doivent effectuer au titre de la journée de solidarité ?

Les Producteurs, de par la loi, n'ont à verser la cotisation de 0,3 % que sur les salaires correspondant à la durée déterminée de l'emploi des ouvriers et techniciens.

Le versement de cette cotisation est PROPORTIONNEL au salaire correspondant à la durée d'emploi.

En conséquence, la durée de travail effectuée au titre de la journée de solidarité ne peut s'appliquer aux ouvriers et techniciens intermittents, **que si la durée de 7 heures est fractionnée et proportionnelle à la durée d'emploi** précédant le jour férié choisi pour l'année 2008 comme jour férié de solidarité par l'employeur ou par accord de branche.

Ce prorata, fondé sur 7 heures de solidarité pour 1600 heures annuelles se traduit par :

Exemple : un ouvrier ou un technicien qui totaliserait dans les 12 mois antérieurs au jour de solidarité fixé par l'employeur devra au titre de la solidarité pour cet employeur :

- Pour **3 mois** de travail, 7 heures divisées par 4 = **1h 45 min,**
- Pour un **mois** : **35 minutes,**
- Pour une **semaine** **8 minutes**

Si le jour de solidarité choisi est un jour férié intervenant dans la période de travail et qu'il est chômé :

- si l'ouvrier ou le technicien totalise par exemple 2 mois de travail pour le même producteur dans les 12 mois précédant le jour de solidarité choisi, le producteur devra payer ce jour férié chômé moins une heure non rémunérée (par exemple, sur 8 heures dues, 7 seront payées.)

Rappelons que le nombre d'heures d'un jour férié devant être payé aux termes des dispositions légales doit être égal au nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié si ce jour n'avait pas été chômé. **Dans la production cinématographique, il ne peut être inférieur à 8 heures.**

Si le jour férié de solidarité est travaillé :

Rappelons qu'à la différence d'un dimanche, un jour férié non travaillé est payé et reste dû.

En conséquence, **un jour férié travaillé donne lieu :**

- **au paiement du salaire de base - auquel s'ajoute la majoration de salaire pour travail du jour férié** (dans la Production cinématographique : 100 %) - **auquel s'ajoute le paiement de la journée de récupération du jour férié.**

Si cette journée de récupération payée n'est pas prise, le jour férié travaillé doit être payé triple, dans la Production cinématographique (La majoration des heures de travail effectuées un jour férié étant de 100 %, si celle-ci était de 75 %, elle serait payée à 275 %).

La durée proportionnelle due par les ouvriers et techniciens intermittents doit se décompter et être rémunérée ainsi que suit :

- Pour la durée proportionnelle de solidarité résultant du calcul du prorata - exemple : 1 heure - une seule heure de travail sera rémunérée au salaire de base sans bénéficier de la majoration de salaire du travail du jour férié et du paiement de la récupération,
- Au-delà de cette durée de 1 heure de solidarité, **toutes les heures de travail** effectuées dans la journée doivent être **comptées et payées comme heures de travail d'un jour férié normal**, bénéficiant de l'application de la majoration de salaire applicable au jour férié et de sa récupération payée.

En vertu du principe de l'égalité des droits et de réciprocité et des dispositions de la loi, la règle du prorata constitue la seule adaptation à son application pour ce qui concerne les ouvriers et techniciens intermittents:

- **Pour le producteur** : prorata de cotisation versée, limité au salaire correspondant à la durée d'emploi,
- **Pour le salarié** : prorata de durée de travail effectuée au titre de la journée de solidarité, proportionnelle à la durée d'emploi.

Ouvriers et techniciens, ne nous laissons pas gruger

En 2005, une circulaire émise par les syndicats de producteurs stipulait que toutes les heures effectuées le lundi de Pentecôte sans exception, y compris les heures effectuées au-delà des 7 heures fixées par la loi, devaient être payées au tarif simple. Cette circulaire abusive et violant la lettre et l'esprit de la loi a permis aux producteurs d'escamoter sur certains films le salaire réellement dû aux ouvriers et techniciens.

Les syndicats de producteurs nous ont informés qu'ils devraient nous soumettre prochainement un protocole d'accord. Un tel accord ne saurait fixer qu'une règle proportionnelle.

Pour notre syndicat, comme nous l'avons écrit en 2005, seule la règle de proportionnalité fait droit.

Grilles des salaires minima des techniciens, production de téléfilms et séries :

À travail égal, salaire égal

Après avoir établi en avril 2000 pour chacune des fonctions des fonctions des techniciens de la production de téléfilms et séries, deux niveaux de salaires minima dont l'application du plus élevé dépendait du montant des devis (plus exactement le salaire le plus élevé ne s'appliquant qu'aux téléfilms et séries dont le niveau des dépenses horaires prises en compte par le CNC pour attribuer l'aide du Soutien financier de l'état (CoSIP) était égal ou supérieur à 4MF pour 60 minutes,

Après que la Cour d'appel de Paris, le 25 janvier 2007 et le Conseil d'Etat en séance du 25 juin 2007 (suite à la saisine du SNTPT, de la FASAP-FO et de la Fédération culture communication CFTC, ait annulé cet accord qui avait été étendu par le Ministère du travail, **considérant que cette double grille de salaires minima violait le principe : « à travail égal, salaire égal »**,

L'USPA, le SPI, le SPECT et l'AFPF, côté patronal,

Le SNTR-CGT, la F3C-CFDT et la CGC, côté syndicats de salariés,

persévèrent et ont signé, malgré la décision du Conseil d'Etat considérant que le principe d'une double grille de salaires minima pour une même fonction était irrégulier et contraire au principe « à travail égal, salaire égal », un nouvel accord de salaires dit : « avenant n°2 » proposé par l'USPA qui maintient le principe de la double grille de salaires minima pour les techniciens et assujettit l'application du niveau de salaires le plus élevé, non plus aux dépenses horaires égales ou supérieures à 4 MF soit 457 347,05 euros, **mais au montant du crédit d'impôt que l'état verse aux sociétés de production de téléfilms et de séries dès que ce montant atteint ou est supérieur à 5 750 euros par minute ou 345 000 euros pour 60 minutes.**

Ce nouvel accord, comme le précédent, s'inscrit en violation du principe d'ordre public du Code du travail : à travail égal, salaire égal.

Le SNTPT, pas plus qu'hier, ne saurait avaliser cette situation ni cette politique de salaires où les producteurs de films de télévision ou de séries, avec leurs commanditaires que sont les groupes de télévision, veulent imposer aux techniciens des salaires qui soient fonction de l'économie de l'audimat et de la programmation des sociétés de programme.

Le SNTPT appelle tous les techniciens travaillant sur les téléfilms ou sur les séries de fiction à exiger le niveau de salaire le plus élevé, correspondant aux titres des fonctions qui sont suivis du mot : « spécialisé ».

Exemple : chef décorateur ou chef décorateur spécialisé

LE SNTPCT CONTINUERA SON ACTION POUR :

- **imposer à l'USPA un accord avec un champ d'application où, pour tous les films de télévision et séries de télévision sans exception, soit appliqué aux techniciens la grille de salaires minima la plus élevée**, celle correspondant aux fonctions suivies de la mention « spécialisé »,
- **imposer** la remise en cause de l'application aux intermittents de la nouvelle grille de salaires minima mensuelle abaissant pour tous les contrats supérieur à 2 mois les salaires de plus de 12 %,
- **imposer** le rétablissement du paiement de tous les jours fériés à 100 %, le paiement des heures de transport entre lieu de rendez-vous et lieu de tournage comme des heures de travail effectifs,
- **institer** des définitions pour chacune des fonctions en distinguant la production d'émissions de flux et la production de films et documentaires de télévision,
- **institer** pour la production d'émissions de télévision une priorité de réembauche,
- etc.

En 2000, c'est par la grève à l'appel du seul SNTPCT :

- que les ouvriers et techniciens ont fait échec à la proposition d'une double grille de salaires minima pour les travailleurs du film,
- **et ont imposé une seule et même grille de fonction et de salaires minima correspondant aux minima de la grille la plus élevée.**

IL FAUT QU'IL EN SOIT DE MÊME POUR LES TECHNICIENS : À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Ci-après, le texte de la lettre d'opposition à l'extension de cet Accord, avenant n°2, que nous avons adressée au Ministère du travail :

Paris, le 18 mars 2008

R.A.R.

Journal Officiel du 8 mars 2008

Texte n° 87 : Avis relatif à l'extension d'un Avenant à la Convention Collective Nationale de la Production Audiovisuelle : Avenant n°2 (3 annexes).

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ
D.G.T.
Bureau RT 2

À l'attention de Monsieur le Directeur

Monsieur le Directeur,

Vu l'avis paru dans le Journal Officiel du 8 mars 2008, texte n° 87 relatif à l'extension d'un Avenant à la Convention Collective Nationale de la Production Audiovisuelle : avenant n°2 du 15 novembre 2007 (3 annexes),

En notre qualité de Syndicat représentatif au plan national de la branche d'activité et participant aux négociations en Commission mixte de la Convention Collective Nationale de la Production Audiovisuelle, nous portons à votre connaissance notre opposition à l'extension du texte d'avenant ci-dessus référencé.

Notre organisation considère que les critères d'application des salaires minima des fonctions et qualifications suivies du mot « spécialisé », référencées au montant du crédit d'impôt qui sera alloué par l'État à l'entreprise de production, contreviennent au principe de droit – à travail égal, salaire égal –.

Cet Avenant, au lieu et place des critères de différenciation préexistant antérieurement dans la Convention, fondés sur le montant des dépenses horaires prises en compte par le Compte de Soutien aux Industries de Programmes (CoSIP) ; critères qui ont été censurés par un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 janvier 2007 (S 05/09392), et par une décision du Conseil d'Etat prise en séance du 25 juin 2007 (n° 229 498),

- institue et maintient pour la production de films de fiction de télévision, sous l'artifice de l'ajout du qualificatif « spécialisé » aux différentes fonctions et qualifications, une double grille de salaires minima.

Le titre dit « spécialisé » et le salaire correspondant ne seront appliqués que si le seuil du montant du crédit d'impôt alloué par l'État à l'entreprise de production atteint ou dépasse 5 750 euros par minute ou 345 000 euros pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction.

Ce critère est, comme le précédent, étranger à l'exécution du contrat de travail et au niveau de la qualification, et constitue une violation du principe – à travail égal, salaire égal–.

Les titres de fonction suivis de la mention « spécialisé » doivent, sans aucun critère de distinction, s'appliquer à l'ensemble de la production de films de fiction pour la télévision, quel que soit leur format, quelle que soit leur durée, quel que soit le montant des dépenses et le coût de production du film.

En vous remerciant d'en prendre acte, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations cordiales.

Pour la Présidence,

PRESTATION DE SERVICE POUR LA TÉLÉVISION

UN SIMULACRE DE NÉGOCIATION

ou comment se moquer des techniciens ?

La FICAM bloque et refuse de négocier paritairement avec les Organisations syndicales de salariés un accord modifiant et améliorant les dispositions de la Convention de la prestation de service pour la télévision et le spectacle vivant qui a été signée par certaines des organisations syndicales de salariés (CFDT, FO, CGC, CFTC), Convention qui doit se substituer, si elle est étendue par le Ministère du travail, à celle existant actuellement de l'Audio-Vidéo Informatique.

- Vu** :
- la vive action revendicative des techniciens de la prestation de service pour obtenir des revalorisations de salaires, des améliorations de leurs conditions de paiement des heures de transport et des divers taux de majoration et notamment des heures supplémentaires, du travail du dimanche et des jours fériés, des heures de nuit, etc.,
 - les 6 plus importantes entreprises de prestation de service pour la télévision ont mis à profit cette situation revendicative spontanée tout à fait légitime pour s'en tenir, après plusieurs réunions, à des propositions d'améliorations minimales et limitativement applicables à ces seules 6 entreprises.

Ces propositions qu'elles ont ainsi faites aux techniciens lors de ces réunions informelles, au lieu de les formaliser en bonne et due forme par un **Engagement⁽¹⁾ écrit et signé faisant droit pour les techniciens qu'elles emploient et qu'elles emploieront**, ont indiqué que ces engagements ne seraient appliqués par elles qu'à la condition que les/des syndicats de salariés les contresignent.

Ce n'est pas seulement se moquer des organisations syndicales et des règles légales qui président aux négociations, mais c'est surtout se moquer de la légitimité revendicative des techniciens qu'elles emploient et afficher à leur égard un mépris qu'ils apprécieront sans nul doute.

Si les Organisations syndicales signataires de la « nouvelle convention » peuvent éventuellement accepter cette mascarade de négociation et signer ces propositions, il va de soi que notre syndicat, le SNTPCT, ne saurait souscrire à une parodie de négociation et signer comme un accord les propositions a minima qui ont été faites.

Le SNTPCT exige la mise en place de véritables négociations sur la base de la plateforme revendicative qu'il a soumise à la FICAM. Non seulement il n'est pas signataire de la nouvelle Convention réductrice des droits des techniciens, mais en aucun cas il ne saurait souscrire à ce texte unilatéral.

⁽¹⁾ Engagement précisant les différentes améliorations salariales contractuelles qu'elles appliqueront dorénavant aux techniciens (concernant la revalorisation des salaires minima, les voyages, les frais de stationnement, les majorations du travail du dimanche, etc.).

Il appelle tous les techniciens de la Prestation de service pour la télévision à se rassembler syndicalement afin de préparer les actions nécessaires pour imposer de véritables négociations modifiant et complétant les dispositions de cette convention qui doit se substituer à celle de l'Audio-Vidéo Informatique.

À propos des taux de majoration : jusqu'à la date d'extension de cette nouvelle convention, ce sont les dispositions de la Convention collective de l'Audio-vidéo Informatique qui s'appliquent de plein droit, notamment pour les heures supplémentaires à la journée les taux de 25 % pour les deux premières après 8 heures et 50 % pour les suivantes.

Dans toute action revendicative, il est principal de se mobiliser mais il est indispensable d'être rassemblés et organisés syndicalement.

Ci-après la lettre que nous avons adressée à la FICAM pour lui demander d'ouvrir des négociations en bonne et due forme, lettre à laquelle la FICAM a répondu par une fin de non-recevoir.

Paris, le 18 avril 2008

R.A.R.

M. le Président
Commission sociale
FICAM

M. le Président,

En date du 7 avril, par lettre recommandée avec accusé de réception, nous vous demandions de : *« bien vouloir, dans les meilleurs délais, ouvrir une négociation sur un accord de révision des dispositions conventionnelles en vigueur et à venir. »*

À cet effet, nous précisons dans ce même courrier les différents points sur lesquels nous vous demandions d'ouvrir et d'organiser cette négociation paritaire.

À ce jour, nous constatons que vous n'avez pas jugé utile de donner une suite favorable à notre demande.

Aussi, par la présente, nous renouvelons notre demande d'ouverture de négociations dans les meilleurs délais entre votre organisation et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche.

Compte tenu de la non-suite donnée à notre précédente demande, pour la forme, nous communiquons copie de la lettre que nous vous avons adressée le 7 avril, ainsi que copie de la présente, à l'ensemble des syndicats représentatifs de la branche, et également ci-joint le projet détaillé des différents points que nous soumettons à la négociation.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Présidence,

P.J. : Projet détaillé des différents points que nous soumettons à la négociation.

Copie à : CFTC, Média 2000 CGC, SNTR-CGT, SGTIF-CGT, FASAP-FO, F3C-CFDT

LE TEXTE DE LA PLATEFORME REVENDICATIVE QUE LE SNTPCT A SOUMIS POUR LA NÉGOCIATION À LA FICAM :

Article 1

Organisation du travail et durée de l'engagement

La spécificité de l'activité de la prestation de service pour la télévision consiste en la captation notamment d'événements sportifs divers (football, rugby, athlétisme, tennis, courses automobiles, ski, etc...) et de retransmissions de spectacles de variétés, de cérémonies, etc.

Dans ce cadre, les entreprises engagent les salariés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage pour la durée d'exécution de la prestation de captation dans des lieux différents, les salariés étant en réalité itinérants.

Il s'agit d'engagements de courte durée, souvent limités à 1 ou 2 journées.

Dans ce cadre, il est considéré que l'exécution du contrat de travail commence lorsque le salarié quitte son domicile et se termine au retour à son domicile.

Article 2

Journée de travail : définition et durée

La durée de la journée de travail additionne la durée du travail effectif, la durée des repas, les temps de pause, les heures d'astreinte séparant la durée entre préparations, répétitions et tournages, et le temps de déplacement pour se rendre du domicile au lieu de réalisation de la mission ou au lieu de rendez-vous fixé par l'employeur et de ce lieu de rendez-vous au lieu d'exécution de la mission.

La durée totale de la journée de travail ainsi définie ne pourra en aucun cas excéder 12h non compris une franchise de temps de déplacements forfaitaire d'une durée maximale de 45 min aller et 45 min retour considérée comme temps de déplacement non indemnisé et ne s'intégrant pas dans l'amplitude de la journée de travail.

Le temps de déplacements du salarié pour se rendre de son domicile jusqu'au lieu de rendez-vous fixé par l'employeur ou au lieu d'exécution de la prestation ne s'additionne pas à du temps de travail effectif à concurrence de 2 heures par journée. Il est rémunéré au salaire horaire de base du salarié.

Au-delà de cette durée, il est assimilé à des heures de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les heures d'astreinte, à concurrence de 3 heures maximum sont rémunérées au salaire horaire de base du salarié et ne sont pas considérées comme heures de travail effectif. Au-delà de cette durée, ces heures sont assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de déplacements pour se rendre du lieu de rendez-vous jusqu'au lieu d'exécution de la mission est considéré comme du temps de travail effectif.

Les durées de déplacements, allers-retours s'incluent dans la durée maximale de la journée de travail. Dans le cas où cette durée outrepasserait la durée maximale de la journée de travail, le voyage du salarié devra s'effectuer la veille pour l'aller et le lendemain pour le retour.

La journée de déplacement sera rémunérée sur une base forfaitaire de 7 heures correspondant au salaire horaire de base du salarié.

La durée des repas est fixée à 1 heure et n'est pas rémunérée.

Les repas seront pris le midi entre 11h30 et 14 h et le soir entre 19h et 21h. En dehors de ces horaires, la durée des repas, comme les temps de pause sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Toute journée de travail, telle que définie, n'est pas divisible et ne peut être rémunérée pour une durée inférieure à 7 heures.

Article 3 **Dérogations à la durée du travail**

Dans le cadre des dispositions légales, la durée de la journée de travail, telle que définie à l'article 2, est fixée à un maximum de 12 heures.

Dans les circonstances exceptionnelles suivantes :

- raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ou des personnels ;
- achèvement d'une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent.

la durée de la journée de travail, telle que définie à l'article 2, peut dépasser douze heures et atteindre sans pouvoir l'outrepasser un maximum de 14 heures.

Article 4 **Temps de repos**

Entre la fin de la journée de travail et la reprise du lendemain, le temps de repos ne peut être inférieur à 12 heures, excluant de cette durée les temps de déplacements à concurrence maximale de 45 min aller et 45 min retour considérés comme temps de trajet normal. Soit une durée d'amplitude maximale départ domicile et retour domicile de 13h30.

Dans les cas exceptionnels précisés ci-dessus où ce minimum de 12 heures ne pourrait être respecté, les heures se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à une majoration spécifique de 50 % du salaire horaire de base de l'intéressé.

Article 5 **Remboursement des frais de transport**

Soit le salarié utilise les transports en commun et est muni à cet effet de son titre de transport.

Soit le salarié, en accord avec la production, utilise son véhicule personnel. Il lui sera remboursé une indemnité kilométrique sur la base des montants fixés par les dispositions de la réglementation fiscale.

Article 6 **Salaires**

Revalorisation du montant des salaires minima garantis.

Article 7 **Heures supplémentaires**

Pour tout engagement inférieur à cinq jours consécutifs au sein de la semaine civile, les heures supplémentaires sont rémunérées et se décomptent sur la base journalière suivante :

- les huit premières heures : salaire de base ;
- les neuvième et dixième heures : majoration de 25 %
- au-delà de la dixième : majoration de 50 %

Article 8 **Travail du dimanche**

Le salaire horaire de base des heures effectuées le dimanche est majoré de 50 %, sachant que chacune des différentes majorations est indépendante et se calcule en référence au salaire de base.

Article 9
Heures de nuit

Sont considérées comme heures de nuit les heures comprises entre 22 heures et 6 heures du matin.

Le salaire des heures de travail de nuit, telles que précédemment définies, bénéficie d'une majoration de 25 %. Toutefois, lorsque les heures de nuit sont effectuées dans les nuits du samedi au dimanche, du dimanche au lundi ou précédant ou suivant un jour férié, la majoration est portée à 50 %

Article 10
Jours fériés

Jours fériés travaillés :

Le salaire de base des jours fériés est majoré de 100 %, exception faite du 1^{er} mai pour lequel la majoration est de 200 %.

Article 11
Révision de certains titres et définitions de fonctions

Article 12
Non exécution du contrat

En cas de non exécution de l'engagement pressenti, injustifiée ou imputable à l'employeur ou à son commanditaire, ledit employeur sera dans l'obligation de payer au technicien, comme dommages et intérêts, une somme égale à la totalité des salaires que ce dernier aurait perçus.

Article 13
Feuille de présence

Une feuille de présence type, spécifiant la durée totale de la journée de travail comme définie à l'article 2, spécifiant le détail des différentes durées qui y sont visées sera éditée et visée chaque fin de journée par le chargé de production ou le délégué de production représentant l'employeur et le salarié, et remise au dit salarié à la fin de chaque journée de travail.

Le défaut d'établissement et de remise en main propre de cette feuille de présence journalière sera visée comme due pour une durée de 12 heures de travail effectif.

Article 14
Priorité de réembauche

Est instituée une priorité de réembauche dans la même fonction à l'issue du contrat de travail au technicien ayant déjà été employé par l'entreprise avant de pouvoir recourir à un technicien n'ayant jamais été employé par celle-ci. Dans le cas où cette priorité ne serait pas respectée après une durée calendaire de 6 mois, il sera versé au technicien concerné une indemnité correspondant au dixième des salaires perçus.

Avril 2008

IMPOSER LA NÉGOCIATION D'UN VÉRITABLE ACCORD CONVENTIONNEL DANS LA PRESTATION DE SERVICE DE TÉLÉVISION

Suite au vif mécontentement, et aux légitimes revendications des techniciens de la prestation de service pour la télévision portant sur l'augmentation des niveaux de salaires, et également sur la fixation de règles claires concernant les conditions de travail et de rémunération de la journée de travail,

la FICAM ayant obtenu de certaines organisations syndicales la signature d'une nouvelle convention collective dont les manquements, notamment en matière de durée et de rémunération de la journée de travail sont criants, se refuse à négocier, comme il est de droit aux termes des dispositions du Code du Travail, un Accord conventionnel en bonne et due forme, s'insérant dans la Convention collective de la prestation de service de télévision, en portant amélioration des droits et des niveaux de salaires applicables aux techniciens de la prestation de service.

Dans ce cadre, et conformément aux dispositions du Code du Travail, le SNTPCT a demandé par lettre recommandée avec accusé de réception à la FICAM d'ouvrir une négociation portant modification aux textes de cette nouvelle convention qui, étendue, se substituera à l'ancienne Convention collective de l'Audio-vidéo informatique.

À cet effet, il a établi et soumis une plateforme revendicative à la négociation en plusieurs points en vue d'obtenir (ce qu'il n'a pas réussi à imposer lors des négociations de la Convention signée le 21 février 2008), des droits nouveaux et pérennes, inscrits et garantis dans cette nouvelle convention.

Les 6 entreprises de prestation pour la télévision qui représentent plus de 80 % du marché, face à ce mouvement des techniciens, ont décidé d'esquiver la négociation d'un accord conventionnel en bonne et due forme.

À cet effet, le SNTPCT a saisi conjointement par LRAR les autres organisations syndicales de salariés de cette demande de négociation. Il s'étonne qu'à ce jour, celles-ci n'aient pas jugé utile de s'y joindre.

Force est de constater que les dirigeants des plus grandes entreprises de prestation de service avec l'organisation syndicale qu'ils constituent, la FICAM, veulent régler le conflit en refusant de s'engager sur un accord en bonne et due forme, garantissant de manière pérenne de nouveaux niveaux de salaires et de nouveaux droits.

Ils spéculent sur un essoufflement du mouvement des techniciens et comptent, en cédant quelques petites améliorations salariales à leur niveau – celui de ces 6 entreprises –, que ce mouvement s'interrompra sans que soit changé le texte de la Convention.

Le SNTPCT exige que les négociations se déroulent dans le cadre des dispositions du Code du travail, à savoir dans le cadre d'une négociation ou l'ensemble des syndicats de salariés représentatifs dans la branche sont conviés.

Il demande que les propositions de la plateforme qu'il a soumise soient prises en compte dans leur ensemble et notamment que soit pris en compte l'article 14 sur la priorité de réembauche.

Il convient de mettre un terme aux pratiques de rétorsions de ces entreprises qui, à la moindre revendication formulée par un technicien, le jettent comme un citron pressé sans avoir aucune obligation à continuer de recourir à ses services et à le réembaucher, ni avoir la moindre indemnité à verser au salarié pour rupture abusive.

Si, le projet d'accord intitulé « interentreprises » que ces 6 entreprises ont établi – projet qu'ils se sont gardés de transmettre aux organisations syndicales représentatives de la branche – est loin de répondre aux revendications posées, tant en ce qui concerne la revalorisation des salaires que celles réembauche, etc., il n'a de valeur que celui d'un engagement unilatéral pris ponctuellement par ces entreprises à l'égard des techniciens qu'elles emploieront.

Nos exigeons l'ouverture d'une véritable négociation sur les différents points de la plateforme revendicative qu'il a soumise à la FICAM et notamment des revalorisations de salaires sensibles, correspondant aux savoirs et aux qualifications des techniciens de la branche de la prestation de service, ceci dans le cadre d'un accord garantissant en bonne et due forme les techniciens de la prestation de service pour la télévision.

Le SNTPCT appelle les techniciens de la prestation de service télévision à rester mobilisés et unis, sachant que seule leur action syndicalement organisée contraindra l'organisation syndicale patronale qu'est la FICAM à négocier en bonne et due forme.

COMMUNIQUÉ

Les pratiques irrégulières de la Caisse des Congés Spectacles

La Fédération du spectacle CGT était parfaitement informée des irrégularités pratiquées par la Caisse et dénoncées par le SNTPCT.

Non à la conclusion du rapport de la Cour des comptes

Les archives ont de la mémoire...

Ci-après, fac-simile du Procès-verbal de la Commission Paritaire de la Caisse des Congés Spectacles de juin 1995 qui atteste parfaitement que la Fédération du spectacle CGT, comme toutes les autres Organisations syndicales de salariés et d'employeurs siégeant à la Commission, ont été parfaitement informées des irrégularités pratiquées par la Caisse.

*Le SNTPCT, représenté par M. Stéphane POZDEREC,
La Fédération du spectacle CGT, représentée par M. Jean VOIRIN ;*

Monsieur POZDEREC souhaite connaître les modalités d'application par la Caisse de l'abattement spécifique de 20 % dont bénéficient les techniciens ayant travaillé pour une œuvre cinématographique.

Le Président rappelle que la suppression de l'abattement de 20 % pour les activités exercées dans l'audiovisuel n'est effective que depuis le 1er janvier 1995.

Monsieur VOIRIN dénonce la campagne de désinformation qui crée un trouble manifeste parmi les salariés comme les employeurs et rappelle que de tout temps, la dérogation accordée aux techniciens ne s'est appliquée qu'aux sociétés ayant une carte professionnelle du CNC délivrée dans la branche Cinéma.

En réponse à Monsieur POZDEREC, le Délégué Général précise que la Caisse verse une indemnité de congé payé globale reprenant les éléments qui caractérisent l'activité principale du salarié au cours de la période de référence.

Monsieur VOIRIN estime qu'aucun texte n'autorise la Caisse à une telle pratique et craint que celle-ci ne se retrouve devant les tribunaux.

Le Président informe à ce sujet que les employeurs de l'audiovisuel ayant pratiqué à tort de abattements pour frais professionnels n'ont pas été redressés par les URSSAF antérieurement au 1er janvier 1995.

Monsieur POZDEREC souligne que pour autant, les salariés font l'objet de redressements par les services fiscaux. Il estime également que la position prise par la Caisse n'est pas juridiquement fondée et souhaite que lui soit substituée une répartition établie en fonction du code NAF.

Le Délégué Général relève que le problème est complexe mais propose néanmoins d'étudier la question.

Le Président avance que les codes NAF ne sont pas toujours opposables.

Monsieur VOIRIN estime le code NAF déterminant et rappelle que depuis la loi quinquennale, le champ d'application d'une convention collective avant toute demande d'extension doit être défini en fonction de celui-ci.

Monsieur POZDEREC ajoute que coexistent en fait deux critères : le code NAF et la carte de producteur délivrée par le CNC puisqu'une activité de cinéma exercée sans carte de producteur du CNC ne pourra faire bénéficier les salariés concernés de l'abattement supplémentaire pour frais professionnels.

Un large débat s'instaure sur l'équité de ces mesures dérogatoires pour le seul secteur du cinéma, à l'exclusion des productions audiovisuelles et ce bien que son objet ne rentre pas dans le cadre de la réunion.

Le SNTPCT a poursuivi son action revendicative, vu d'autant plus la suppression de l'abattement fiscal en 2001 dont bénéficiaient les techniciens sur leur revenu imposable, et a obtenu de la Caisse la cessation de ces pratiques irrégulières.

Quant au protocole transactionnel qui en est résulté, comme dans toute transaction, l'indemnité versée au SNTPCT avait pour objet d'indemniser les efforts de la partie demanderesse pour relever le caractère fautif d'une pratique et de déterminer les sanctions destinées à indemniser le préjudice subi par la partie demanderesse.

La Fédération du Spectacle CGT quant à elle, ayant parfaitement connaissance des irrégularités pratiquées par la Caisse et dénoncées par le représentant du SNTPCT, n'a pas jugé nécessaire d'enjoindre la caisse à mettre fin à ses pratiques irrégulières qui ont perduré.

Enfin, ne peut-on s'étonner que le rapport de la Cour des comptes n'ait pas signalé la découverte très ancienne par le SNTPCT des pratiques irrégulières de la Caisse et n'ait pas souligné les deux aspects essentiels du protocole querellé : à savoir la cessation des pratiques irrégulières et l'engagement de régulariser la situation d'assiette sociale et de revenu imposable des techniciens qui en feraient la demande.

On est en droit de penser que, sans l'intervention du syndicat, les pratiques irrégulières de la Caisse auraient continué sans que quiconque y trouve à redire, d'autant que les contrôles effectués par la Cour des comptes en 1999 – 2001, comme ceux de l'ACOSS et de l'URSSAF n'ont rien découvert d'irrégulier.

Pour sa part, le SNTPCT a dûment informé les salariés, d'une part par ses communications publiques, et d'autre part spécifiquement ses adhérents.

Aujourd'hui, le but du rapport de la Cour des comptes apparaît clairement : mettre à profit les abus constatés pour remettre en cause l'existence de la Caisse des congés spectacles.

Non à la remise en cause de l'existence de la Caisse des Congés Spectacles

La majorité des entreprises du secteur voudraient bien que soient remises en cause les dispositions spécifiques du paiement des indemnités congés pour les intermittents par l'intermédiaire de la Caisse des congés. Cela leur permettrait d'économiser plus de 13 % du montant des congés, charges sociales incluses ; soit, rapporté au salaire perçu une économie de 1,70 %.

Cela leur permettrait aussi de pratiquer un gonflement fictif du montant des salaires en additionnant au salaire sur chaque feuille de paie, 10 % de congés.

Le syndicat est catégoriquement opposé à la remise en cause du régime particulier concernant les congés s'appliquant aux intermittents du spectacle. Il demande que le fonctionnement et la gestion de la caisse soient, sous tutelle du Ministère du travail et des partenaires sociaux, revus et normalisés en conformité des dispositions légales afin qu'un terme soit mis aux nombreuses irrégularités pratiquées.

Paris, le 31 mars 2008



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