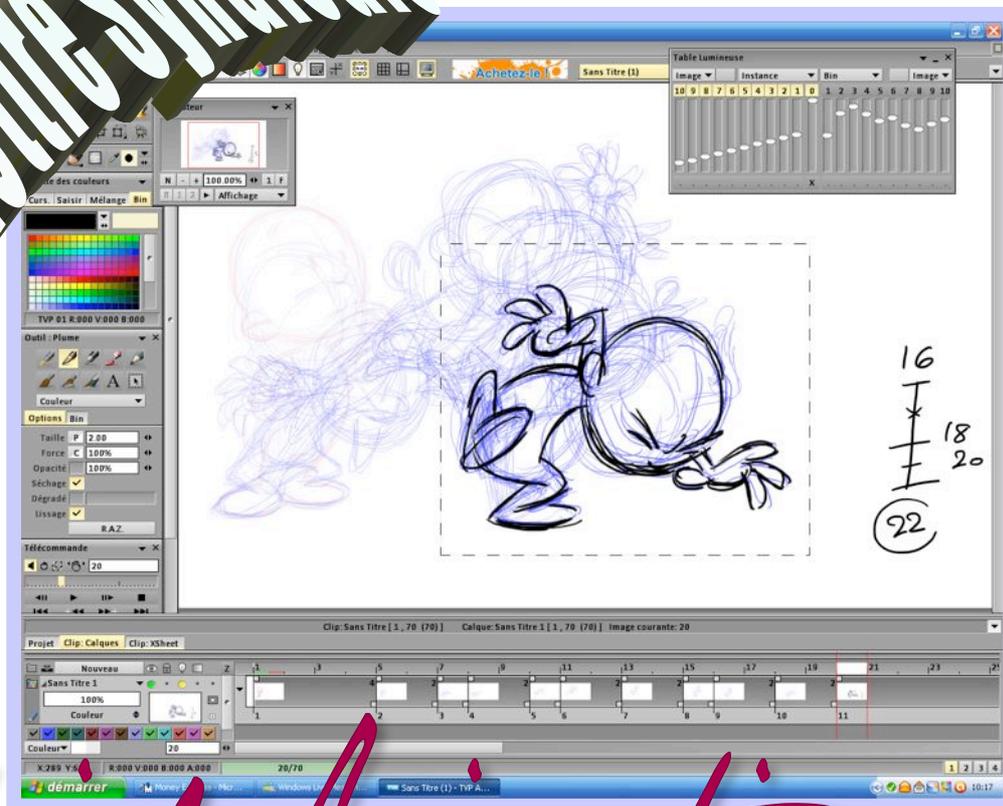




N° 57

MARS 2013



Spécial Animation

Sommaire

- **Emplois et salaires : État des lieux** p. 3
- **Situation sociale et professionnelle des salariés de l'animation :**
 - *L'après-guerre* p. 4
 - *Les années 70* p. 5
 - *Les années 80* p. 6
 - *Les années 90* p. 7
 - *Les années 2000* p. 9
- **Les négociations annuelles obligatoires** p. 11
- **Compte-rendu de la Négociation annuelle obligatoire 2013** p. 13
- **Grilles de salaires minima** p. 24
- **Conclusion** p. 28
- **Le SNTPCT** p. 31

Audiens

au service de vos professions

Audiens est le groupe de protection sociale de l'**audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle**. Retraite complémentaire, santé, prévoyance, épargne, logement, Action sociale : Audiens protège les employeurs, les salariés permanents et intermittents, les demandeurs d'emploi, les retraités et leur famille, tout au long de leur vie.

Audiens, c'est aussi des solutions de gestion, des prestations ou des services adaptés aux réalités et aux besoins des différents métiers, pour accompagner les entreprises et les salariés au quotidien, afin de pouvoir répondre à toutes les problématiques qui relèvent de la protection sociale.

- Gestion du **Fonds de professionnalisation et de solidarité** pour les artistes et techniciens du spectacle : ce fonds, mis en place par l'État en avril 2007, et géré par Audiens et l'Unedic, prévoit un dispositif professionnel et social, pour les artistes et techniciens rencontrant des difficultés dans leurs parcours professionnels.
- Gestion du régime prévoyance et santé des artistes et techniciens : depuis le 1^{er} avril 2007 pour la prévoyance et le 1^{er} janvier 2009 pour la santé.
- Depuis le 1^{er} janvier 2007, Audiens gère pour le compte du **Centre Médical de La Bourse (CMB)** l'appel de cotisation de la médecine du travail auprès des entreprises, ainsi que la convocation à la visite médicale des intermittents du spectacle.
- **CCHSCT Cinéma** : Audiens a été désigné en 2008 par les représentants de la profession pour collecter des cotisations servant au financement du Comité central d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de la production cinématographique.
- Audiens, en partenariat avec la Commission du Film d'Île-de-France, réalise chaque année un baromètre de **l'emploi dans le cinéma et la production audiovisuelle**.
- Collaboration étroite avec les **observatoires des métiers** des différents secteurs professionnels.

Par la pratique des valeurs de solidarité, respect, qualité et progrès, Audiens affirme au quotidien sa vocation sociale par une politique de proximité et d'Action sociale vers ses adhérents en situation de difficulté.

www.audiens.org

Tél. : 0 811 65 50 50 (prix d'un appel local)

EMPLOI ET SALAIRES : ÉTAT DES LIEUX

En début d'année s'est déroulée, comme chaque année théoriquement, la négociation annuelle obligatoire sur le temps de travail et les salaires entre le SPFA (*Syndicat des Producteurs de Films d'Animation*) et l'ensemble des Syndicats de salariés – SNTPCT – CGT – CFTC – FO – CFDT – CFE-CGC.

Parce qu'il est important que tous les salariés, permanents ou intermittents, qui travaillent dans la Production de films d'animation soient informés des propositions des Producteurs et des demandes que font, en leur nom, les différentes organisations syndicales de salariés, le SNTPCT a décidé d'informer le plus largement possible.

Deux assemblées d'information se sont tenues, les 10 et 28 Janvier 2013 au siège du SNTPCT. Ce journal revient sur tous les sujets qui ont été abordés lors de ces assemblées auxquelles ont assisté plus d'une cinquantaine de salariés, et fait le bilan de la négociation, qui s'est achevée depuis.

La production d'Animation française, qui représente 40% des exportations de programmes français – ce qui fait de la France le 3^{ème} pays exportateur de dessins animés après les États-Unis et le Japon, et le premier en Europe - emploie **5 000 personnes en France** dont 86% d'intermittents (75% de ces intermittents ont moins de 40 ans).

De 2004 à 2010, l'emploi dans l'animation a augmenté de 69%, avec une forte croissance entre 2004 et 2008 puisque les effectifs déclarés sont passés **de 3 500 à 5 000 personnes !**

Cette inflation a connu un ralentissement en 2009 et une baisse de 6% en 2010.

Le groupe **Audiens**, qui regroupe les institutions sociales des salariés de la branche (Retraites, Santé, Prévoyance et Action sociale), recense une petite centaine d'entreprises dont la masse salariale totale est de 83 millions d'Euros pour 3 650 intermittents et 740 permanents, **soit un salaire moyen de 1 575 €** par mois.

Toujours d'après Audiens, le salaire annuel moyen équivalent temps plein des permanents est de 59 200 € pour les cadres, **soit 4 933 € /mois**, et 23 200 € pour les non-cadres, soit 1 933 € /mois. (*Sources : Audiens*)

Il est très difficile d'avoir des données chiffrées plus précises sur les intermittents, notamment de la part de Pôle Emploi, mais le rapprochement entre les chiffres d'Audiens est déjà assez parlant quant à la situation économique et sociale des salariés de l'animation employés sous contrat à durée déterminée d'usage : **Si le salaire moyen de tous les salariés (y compris les permanents cadres et non-cadres dont les salaires moyens sont 4 933 € et 1 933 €) est de 1 575 €, le salaire moyen effectif des intermittents est nécessairement inférieur à ce montant.**

Et après ça, les producteurs nous expliquent que **non, la grille de salaires minimas n'a pas tiré les salaires vers le bas !**

Comment en est-on arrivé là ?

SITUATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS DE L'ANIMATION : (BREF HISTORIQUE)

Lors des deux assemblées d'information, un bref rappel historique a décrit, sans être exhaustif, comment a évolué la situation des salariés de l'animation et dans quels contextes économiques et professionnels ceux-ci ont tentés de s'organiser.

L'après-guerre

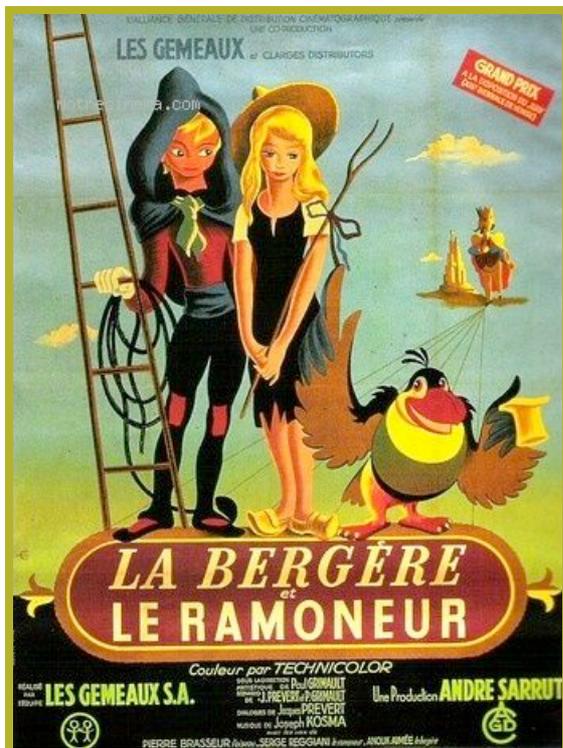
Dans l'immédiat après-guerre, suite à la signature des accords Blum-Byrnes*, ce sont essentiellement les productions Disney qui monopolisaient les écrans français et le marché du film d'animation. Après l'échec commercial du film «La bergère et le ramoneur» de Paul Grimault et Jacques Prévert, et à l'exception des films de Jean Image, l'essentiel des productions dans les années qui ont suivies était constitué de films publicitaires et de films de commande produits dans une douzaine de studios par 300 ou 400 personnes.

Les films se faisaient la plupart du temps de façon complètement hétérogène : les tenons standardisés n'existaient pas, les disques d'animation américains n'avaient pas encore traversé l'Atlantique, il n'y avait ni lay-out, ni feuilles d'exposition. L'animateur gérait son plan de A à Z, souvent sans assistant. Seuls les décors et l'exécution étaient faits par d'autres personnes, ainsi que le banc-titre, relativement « corporisé » dans la mesure où ce métier existait par ailleurs dans la prise de vue réelle, pour les génériques et effets spéciaux. Le traçage se faisait à la main (la photocopie n'existant pas encore) la gouache aussi.

Une seule fonction était reconnue, notamment au niveau de l'assurance chômage : le « dessinateur d'animation », pour toutes les personnes travaillant dans le film d'animation, de la recherche graphique jusqu'à la gouache, y compris le réalisateur.

Cette hégémonie des dessins animés américains se fait encore sentir aujourd'hui :

En 2012, neuf films français d'animation sont sortis, et le même nombre de films d'animation américains (plus 8 films européens et 5 films d'autres pays). Les films américains ont totalisé 19,6 millions d'entrées, contre quatre fois moins pour les films français : 4,5 millions d'entrées. Comme le faisait remarquer Jacques Bled (Mc Guff) lors des États généraux du film d'animation organisés le 25 février dernier au Forum des Images par le SPFA et le CNC : « *il faudrait aujourd'hui un « Plan Marshall » à l'envers au profit du film d'animation français* ».



Affiche du film sorti en 1953

(*) Les accords Blum-Byrnes - qui permettent la libre pénétration du cinéma américain en France en échange d'importants avantages financiers, dont l'effacement de la dette française (650 millions de dollars prêtés à la France) - sont signés à Washington le 1^{er} janvier 1946. L'opposition en France du SNTPT et de toute la profession a amené la création du CNC et l'institution du Fonds de soutien automatique à la production.

Les années 70 : Des avancées pas à pas...

Un certain nombre de techniciens ont commencé à réfléchir vers la fin des années 60 sur leurs métiers, pour évoluer et répondre aux exigences professionnelles et aux attentes des producteurs. **Cette réflexion s'est faite essentiellement au sein du SNTPCT.**

Il fallait structurer le travail sur le plan technique :

- Apport des disques d'animation, des standards américains, de tout le processus de fabrication, phase par phase, du langage technique, etc.

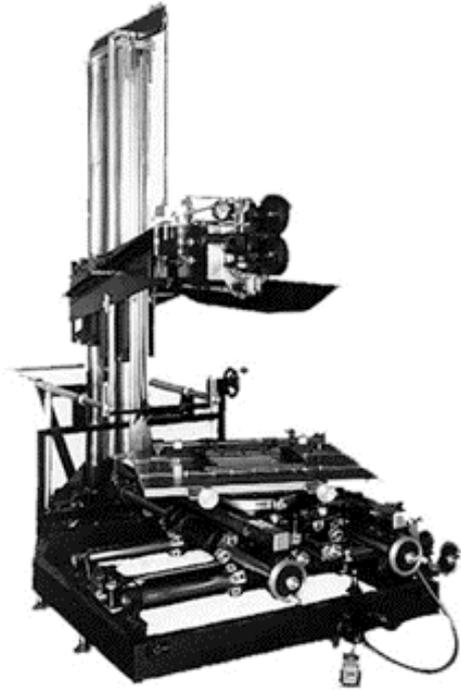
Et sur le plan institutionnel :

- Dans les années 1970 les membres du SNTPCT ont élaboré, sur la base de l'état de la profession et des usages en cours, **la première plate-forme revendicative.**

Celle-ci comprenait les premières définitions de fonctions, élaborées avec l'AFCA (*Association Française du Film d'Animation*), et les salaires minima correspondants, que le SNTPCT souhaitait voir intégrés dans la seule convention collective existante à cette époque :

– La Convention collective nationale de la Production cinématographique –, signée en 1950.

Cette convention couvrait les tournages de films cinématographiques de long ou court métrage, les films publicitaires ou institutionnels, ainsi que – depuis un accord de 1968 – les tournages de téléfilms ; d'une façon générale les tournages de films et de programmes de fiction, c'est-à-dire correspondant à un scénario écrit préalablement, par opposition aux tournages d'émissions de flux ou captation d'événements pour la télévision ou le cinéma. L'animation, correspondant forcément à un scénario écrit à l'avance, entrait sans conteste dans cette catégorie. Les premières définitions de fonction et les salaires correspondants avaient donc été élaborés en relation avec les fonctions et salaires de la production cinématographique. Il s'agissait d'équivalences qui avaient permis notamment **la reconnaissance et l'accès aux Assedic et institutions régissant nos métiers.**



À l'époque, les budgets étaient élaborés par les réalisateurs eux-mêmes, en accord avec les directeurs de production, et se fondaient sur l'analyse des rapports entre le temps imparti et les salaires édités par les conventions d'entreprise. Les équipes défendaient alors une conception qui peut s'imager en disant qu'*on ne voulait pas faire une Rolls au prix d'une Deux-Chevaux*, le principe étant que lorsque on n'avait que le budget d'une Deux-Chevaux, on faisait certes une Deux-Chevaux, mais on la faisait bien.

Aujourd'hui le développement exagéré de la production dopée par l'appétit phagocyte des chaînes de la télévision française (avec, de surcroît, l'apparition des chaînes privées) a inversé la logique : les chaînes imposant leurs budgets et les délais de fabrication en fonction de leurs besoins, la profession se retrouve malgré elle à devoir faire coûte que coûte des Rolls au prix des Deux-chevaux. Aucun producteur ne peut, ou ne veut, s'opposer à ce dictat.

Les années 80 : Goldorak et les séries japonaises

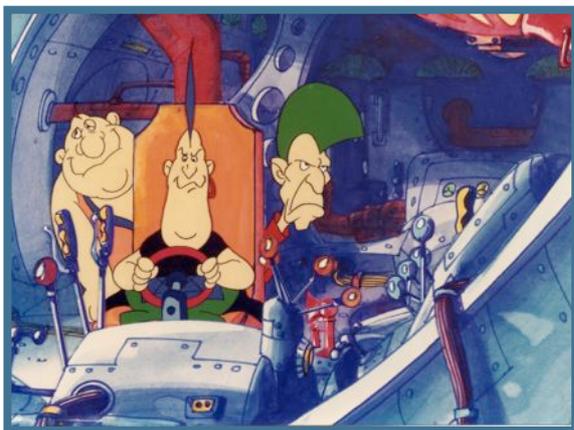
Puis sont arrivées à la fin des années 70 et au début des années 80 en France les séries japonaises.

Avec l'arrivée de ces séries, outre les réactions inquiètes des parents face à la violence véhiculée par ces dessins animés, se posait la question des profits possibles grâce à l'exploitation de ces produits de plus en plus nombreux. Les productions françaises fabriquées sur le territoire national ne semblaient pas en mesure de répondre aux impératifs de rapidité de fabrication, et les producteurs ont de suite envisagé la délocalisation de tout ou partie de la fabrication vers des pays dont les coûts salariaux étaient moindres. Les coûts d'achat des séries japonaises, déjà rentabilisées sur leur territoire, leurs permettaient de se vendre à l'étranger à des tarifs particulièrement bas.

En 1981, le SNTPTC est exclu de la CGT sur la base d'un désaccord politique, et retrouvant son indépendance, devient la sixième organisation reconnue représentative au niveau national dans les secteurs d'activité du cinéma, de la télévision, de la prestation de service audio-vidéo informatique et de la Production d'animation. Il n'appartient plus désormais qu'à ces seuls adhérents.

Le plan Image

Pour contrer « l'invasion » des séries japonaises et ses répercussions sur le marché de l'emploi dans l'animation, pour certains, le *Plan Image* est lancé en 1982 par les Pouvoirs publics.



Les Mondes Engloutis (Nina Wolmark et Michel Gauthier) France-Animation 1985

Le SNTPTC, dont les analyses et revendications exposées publiquement depuis plusieurs années commencent à être prises en compte par un nombre croissant de professionnels, participe aux **Assises de l'Animation** qui réunissent à Lyon en 1983 l'ensemble de la profession pour mettre en œuvre ce plan de relance.

Le Syndicat s'implique en première ligne, bien que très critique par rapport aux mesures adoptées : plutôt que de distribuer des subventions pour de "nouvelles techniques" sans s'être assuré au préalable d'un développement programmé de la production, il aurait été préférable, selon le SNTPTC, d'impulser la production nationale, notamment par un développement important des commandes des gros consommateurs institutionnels. C'est en permettant le développement du marché que les studios, assurés d'un débouché, seraient amenés à s'équiper, à assurer l'emploi des techniciens, et à reconstituer leur capacité d'autofinancement.

(Source : Mémoire du SNTPTC sur le cinéma d'animation, remis au Ministre de la Culture le 24 mai 1983)

En effet, depuis la fermeture en 1977 du **studio Idéfix** fondé 3 ans auparavant par Albert Uderzo, René Goscinny et Georges Dargaud, la situation du Cinéma d'Animation Français se caractérisait par des entreprises aux équipements peu productifs et insuffisants, et par un nombre réduit de techniciens. Comme le constatait le Syndicat dans le mémoire qu'il remit à l'époque au Ministère de la Culture : *"l'absence d'impulsion à la production entretient cette situation de faiblesse structurelle et de non-compétitivité de nos entreprises"*. (Ibid)

La relance du dessin animé... au détriment des salaires

Malgré le contexte économique morose de ce secteur, avant que les effets du Plan Image ne se fassent sentir, l'action du syndicat avait permis la signature d'accords de salaires dans quelques studios (AAA, la Savec), et les salaires de ces accords commençaient à faire référence aussi dans d'autres studios (Exemple : Belokapi, où le directeur de production au début de Robostory avait référencé les contrats à la Convention collective de la Production cinématographique).



Robostory (Michel Pillyser, Bernard Kessler, Francis Lax) Belokapi

Vu le nombre insuffisant de salariés organisés syndicalement, dans maints autres studios les

conditions salariales n'étaient pas garanties et étaient souvent établies « à la tête ».

Dans les différents studios où ils travaillaient, les salariés organisés au sein du SNTPCT continuèrent à essayer de faire progresser les conditions de travail et à défendre le niveau des salaires, dans un climat parfois d'incompréhension de la part de leurs collègues : certains trouvaient que ces salaires étaient trop élevés et craignaient que les producteurs ne puissent maintenir l'emploi en France.

Pourtant, avec ces salaires "élevés", Belokapi produisit Robostory, série de 52 fois 13 minutes pour un coût minute de 42 000 F. grâce à l'efficacité d'une méthode de travail bien pensée, alors que dans la plupart des autres studios, le coût minute était très supérieur avec des salaires pourtant inférieurs quelques fois de moitié !

En effet, en raison du manque de techniciens confirmés dans ce type de production, la plupart des studios avaient du recruter un grand nombre de débutants. Cette nouvelle génération de techniciens que le syndicat ne sut pas rallier ne prit pas tout de suite la mesure du lien existant entre la pratique de ce métier et le contexte économique et social dans lequel il s'exerce.

L'abandon de la défense des salaires fut fatal aux accords qui tombèrent en désuétude, et au cours des dix années qui suivirent, le niveau des rémunérations s'effondra jusqu'à atteindre un niveau proche du SMIC.

Les années 90 : À la recherche d'interlocuteurs...

Jusqu'au début des années 90, il n'existait pas d'organisation spécifique représentant les producteurs d'animation. L'animation, au niveau patronal, était représentée par plusieurs organisations de producteurs de cinéma. Ceux-ci ne s'intéressant que très peu au cinéma d'animation, jugé peu sûr et insuffisamment rentable*.

Il fallut attendre l'époque où la Gaumont produisit et fabriqua en France trois longs métrages d'Astérix (« La surprise de César », « Astérix chez les Bretons » et « Le coup du menhir ») pour faire admettre la nécessité d'intégrer les fonctions de l'animation dans la convention du cinéma. Cette intégration ne sera pourtant jamais ratifiée définitivement, en raison des blocages rencontrés par cette négociation sur l'extension de la Convention collective, convention qui sera dénoncée quelques années plus tard.

La négociation de révision vient d'aboutir en janvier 2012, et le SNTPT se bat maintenant pour obtenir son extension par le Ministère du Travail, mais l'animation n'y figure plus puisqu'entre temps, une convention spécifique à la production de films d'animation a été signée, comme on va le voir.

()Anatole Dauman, qui avait produit « La planète sauvage » de René Laloux, qui malgré son succès public et critique à l'époque, ne suscita pas un « effet Kirikou » comme plus tard le film de Michel Ocelot, à qui l'on demandait pourquoi il ne produisait plus d'animation, avait répondu, paraphrasant Jean-Luc Godard avant l'heure : « Parce que le milieu professionnel de l'animation n'est pas assez professionnel. »*

Walt Disney Animation France : Expérience singulière

En 1989, la compagnie américaine Walt Disney racheta le studio Brizzi Film, des frères Brizzi, pour en faire un studio « satellite » de sa division Télévision. Le studio travailla d'abord quelques années pour des productions de séries télé destinées à la chaîne Disney Channel, puis après avoir fait ses preuves en assumant presque entièrement la fabrication du long-métrage Goofy Movie (*Dingo et Max* -1994) pour le circuit vidéo (bien que le film soit sorti en salles), passa dans la Feature division pour participer à la réalisation de plusieurs longs métrages pour le cinéma : *Hunchback of Notre Dame*, *Hercules*, *Tarzan*, *Kuzco*, *Atlantis*, etc..

Une section syndicale du SNTPT s'y créa en 1990 et développa son action jusqu'à la fermeture du studio fin 2003, et même au-delà puisque le délégué syndical et des membres du Comité d'entreprise siégèrent pendant presque deux années de plus dans le comité de suivi du reclassement.

Les conditions de travail au studio Disney étaient au départ les mêmes que dans la plupart des studios français, mais lorsque le studio devint Walt Disney Feature Animation France, celles-ci, sans aller jusqu'à s'aligner sur les conditions salariales de la maison-mère, se rapprochèrent des normes américaines.



Manifestation des salariés du studio devant le parc Disneyland pour protester contre la fermeture

Parallèlement, la section syndicale et le Comité d'entreprise, **dans lequel la représentation du SNTPT a toujours été majoritaire**, dès la création de l'institution, réussirent à obtenir des avancées significatives dans les conditions de travail et de salaires : Ainsi, une grille de salaires minima fut ratifiée dès 1994, en 1998

un accord sur le Droit d'expression dans l'entreprise, et deux ans plus tard, un accord de réduction du temps de travail dans le cadre du passage aux 35 heures avec maintien du salaire.

Enfin, lorsque malheureusement Disney décida de fermer le studio fin 2003, c'est la **mobili-**

sation massive des salariés et l'action déterminée du CE et de la section syndicale qui permirent d'obtenir un plan de sauvegarde de l'emploi et des conditions d'indemnisation à la hauteur des enjeux, alors qu'au départ la direction proposait des conditions à peine plus favorable que le Code du Travail.

Les années 2000 : La Convention collective de l'Animation

La création au début des années 90 du **SPFA** (*Syndicat des Producteurs de Films d'Animation*) a donné au SNTPT et aux autres organisations syndicales de salariés un interlocuteur spécifique pour essayer d'aboutir à un accord propre à ce secteur d'activité. C'est pourquoi dès la création de l'organisation patronale, **le SNTPT a interpellé le SPFA pour entamer la négociation d'une convention collective spécifique à la production de films d'animation.**

En effet, tant au niveau des entreprises que des techniciens, l'activité de production de films d'animation est particulière, et son périmètre peut être aisément tracé. De plus, son économie, si elle entre dans l'économie générale de la production cinématographique et de télévision, est aussi spécifique et différente, tant en raison des durées de production plus longues que d'une rentabilisation plus étendue dans le temps et renouvelable par des ressorties destinées à de nouvelles générations d'enfants (On s'accorde à reconnaître que la rentabilisation des films d'animation est facilitée par un vieillissement beaucoup moins contraignant que la prise de vue réelle où les modes vestimentaires et décoratives sont plus sujettes à une certaine – et rapide – désuétude).

Prétendant que le secteur de l'animation était trop peu important en termes d'effectif pour justifier d'être couvert par une convention spécifique, le SPFA choisit tout d'abord de situer la négociation dans le cadre de celle d'une « convention collective des intermittents techniques de l'audiovisuel ».

De quoi s'agissait-il ?

Un concept flou pour une manœuvre claire : l'Audiovisuel

En 1988, le Gouvernement avait constitué sous la tutelle du Ministère du Travail une Commission mixte de négociation d'une « Convention collective de l'Audiovisuel », qui noyait et confondait indistinctement la production de films d'animation avec la prestation de service pour la télévision, la production de téléfilms, les retransmissions sportives ou de spectacles, les journaux télévisés, la production d'émissions de plateau télé, etc.

Cette Commission était une manœuvre

gouvernementale et patronale qui avait surtout pour objectifs de permettre aux groupes financiers gérant les intérêts des sociétés de télévision d'enfermer sous leur autorité économique et financière l'ensemble des entreprises de production, et d'instituer une politique des salaires pour les techniciens et ouvriers intermittents qui soit harmonisée au plus bas sur ceux pratiqués par les chaînes de télévision publiques.

Opposé à ce choix stratégique qui allait à l'encontre des intérêts des salariés de ce

secteur, le SNTPCT a néanmoins participé à cette négociation afin de peser sur les choix qui seraient faits, et toujours en **réclamant une convention spécifique à la production de films d'animation.**

En 2001, après une négociation menée au pas de charge par le SPFA, la CGT, la CFDT et l'UNSA, ces trois centrales signaient avec les producteurs un accord de salaires dans le cadre de cette convention de l'audiovisuel, se situant pour certaines fonctions à près de **40% sous les salaires pratiqués.** (Voir sur le site du SNTPCT le texte que nous avons diffusé à l'époque à l'occasion du Festival d'Annecy : Animation : L'accord de salaires, chronologie d'une négociation)

Malgré l'opposition des salariés de ce secteur portée par le SNTPCT (**plus de 500 signatures*** recueillies par la pétition que nous avons lancé pour obtenir une poursuite de la négociation sur la base des salaires que nous proposons), cet accord de salaires fut déposé pour extension auprès du Ministère du Travail.

Les grilles de salaires de cette convention audiovisuelle instituant 3 niveaux de salaires différents pour une même fonction, en fonction de critères ne dépendant pas des salariés eux-mêmes, mais du budget et de l'organisation de la production, **violait le principe « à travail égal, salaire égal ».**

C'est pourquoi en 2003, le SPFA s'est enfin décidé à discuter d'une convention spécifique à notre secteur d'activité.

Malheureusement, fort des signatures qu'il avait obtenu des autres organisations syndicales dans la cadre de la convention des intermittents techniques de l'audiovisuel, c'est **sur la base des salaires très bas de cet accord que la discussion s'est engagée,** et malgré les efforts de la délégation du SNTPCT

et la mobilisation d'une partie, insuffisante, des salariés de ce secteur, le niveau des salaires est resté très inférieur à ce que nous aurions souhaité (Voir plus loin les salaires que nous proposons).



Le SNTPCT, après avoir obtenu seul des améliorations sensibles de cette convention, l'a néanmoins signée en 2004, en se promettant de tout faire pour qu'elle soit ensuite améliorée lors des négociations des différents avenants, concernant notamment les revalorisations de salaires. En effet, lorsqu'une Convention est signée entre partenaires sociaux, la loi fait obligation aux signataires de cet accord de se réunir chaque année, afin d'en actualiser les modalités, notamment sur les salaires et l'organisation du temps de travail.

Si nous n'avions pas été signataires de cette convention dont nous dénonçons le niveau de salaires et un certain nombre de dispositions situées à peine au niveau du Code du Travail, voire en dessous (jours fériés), nous n'aurions pas pu siéger dans le comité de suivi, et donc peser sur les renégociations ultérieures.

(*) A l'époque, le secteur animation comptait moins de 2500 salariés. C'est donc **plus de 20%** des salariés qui avaient signé cette pétition, diffusée sous forme papier dans les studios.

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Ainsi que nous l'avions prédit, l'application de cette convention – lorsqu'elle est appliquée – s'est faite au détriment des salariés et n'a pas empêché dans les années qui ont suivi sa signature **une grave dégradation des conditions économiques des salariés de ce secteur**. (Multiplication abusive des contrats d'usage, non paiement des heures supplémentaires, pression à la baisse sur les salaires...)

D'autant que les réévaluations successives de la grille des salaires minimaux n'ont pas suffi à rattraper le coût de la vie, qui a augmenté plus vite que les minima d'un certain nombre de fonctions. Par rapport à la grille de salaires signée en 2004, certaines fonctions ont vu **le pouvoir d'achat correspondant à leur salaire minimum s'éroder**. On peut citer notamment **le cas des story-boarders**, sur lequel nous reviendrons plus longuement*.

Non seulement les conditions de travail et de salaires ne cessent de se dégrader, mais malgré le niveau scandaleusement bas des « avantages » apportés par la Convention Collective de la Production de films d'Animation, qui sur beaucoup de points se situe tout juste au niveau du Code du Travail, les producteurs veulent sans cesse rogner les maigres avantages qu'ont réussi à obtenir les salariés, trouvant sans doute que ça fait encore trop. Il est à regretter que dans ce contexte le SPFA trouve toujours des organisations pour signer les reculs qu'il impose.

Cette situation empêche les salariés de ce secteur de faire avancer leurs revendications. Il est plus que temps d'inverser le rapport de force. Cela ne dépend que de nous !

() Le cas des story-boarders ont été largement abordés lors de l'Assemblée général d'information du 10 janvier 2013. Compte tenu de l'importance des problèmes que rencontrent ces techniciens, il a été décidé d'organiser le plus tôt possible une prochaine assemblée d'information dédiée spécialement aux story-boarders, afin d'aller vers l'élaboration d'une plate-forme revendicative spécifique à cette fonction, que les story-boarders devront ensuite défendre devant le SPFA par le biais de leur organisation syndicale, puisque c'est ainsi que les choses doivent se faire, et qu'il n'y a pas d'autre moyen, comme nous l'expliquons par ailleurs (Voir en dernière page).*

Cette assemblée générale fera l'objet d'un compte-rendu spécifique qui sera publié dans un prochain numéro de La Lettre Syndicale, et sur le site du SNTPCT. Lors de la réunion de la Commission de suivi du 4 mars, nous avons informé le SPFA de cette démarche, et ils attendent maintenant nos propositions.

Les négociations précédentes sur les salaires

Lors de la signature de la Convention en 2004, à la demande des producteurs qui souhaitaient avoir une visibilité plus longue qu'une année sur l'évolution des coûts salariaux, les grilles de salaires avaient été négociées pour 2004, 2005 et 2006. En 2007, un nouvel avenant, portant aussi sur le champ d'application, fixait les salaires minimaux pour 2007, 2008 et 2009.

Cette fois, le SNTPCT refusa de le signer car entre temps, les effets désastreux du niveau des salaires minimaux avaient commencés à se faire sentir. Cet avenant fut malheureusement étendu* par le Ministère du Travail, contre toute attente.

Les augmentations accordées ensuite par les producteurs **n'avaient pas permis de compenser l'augmentation du coût de la vie. C'est pourquoi le SNTPCT**, qui réclamait **une augmentation qui permette ce rattrapage pour toutes les catégories de salariés de ce secteur depuis la signature de cette convention**, avait refusé à nouveau en 2010 de ratifier ces avenants.

Le SPFA répondit qu'il n'était pas possible d'augmenter les salaires alors que les budgets stagnaient, et que la priorité était de pérenniser les entreprises. **Cet argument du SPFA valide s'il en était besoin que le niveau de la grille des minimas a bien une incidence directe sur les salaires effectifs !**

En outre pour les plus bas salaires, le syndicat réclamait, depuis la première négociation, que le plus bas salaire de la grille ne soit en aucun cas inférieur au SMIC majoré de 10%, en raison du fait que les salariés employés sous Contrat à durée déterminée dit « d'usage » ne bénéficient pas, comme les salariés employés sous Contrat à durée déterminée de droit commun, d'une prime de précarité de 10%.

Le SPFA répondit également qu'il n'était pas possible d'accorder cette augmentation car la cohérence de toute la grille serait remise en cause, et nécessiterait une augmentation générale de tous les salaires, pour éviter un effet « d'écrasement ».

C'était bien ce que nous demandions en effet !...

Contestant nos chiffres, le SPFA proposa en 2012 1% d'augmentation pour toutes les catégories, sauf pour la fonction réalisateur, pour laquelle il proposa de reconduire le même salaire minimum (176€ / jour), arguant que ce poste est le plus lourd en terme de coût, compte tenu que le réalisateur est employé pour toute la durée de la série, en général 18 mois, et qu'il perçoit *également* des droits d'auteur (à hauteur de 50% de son revenu, oubliant qu'il s'agit là d'un usage très contestable, puisqu'assimilable à du salaire déguisé).

Pourtant depuis 2004 et la signature de la première grille de salaires, l'augmentation du coût de la vie s'est élevée de 14,57%, alors que les minimas n'ont augmenté en moyenne que de 11,62%. On constate donc une érosion de la valeur de ces minimas, qui se répercute ensuite sur les salaires effectifs (*Voir données chiffrées sur la stagnation des salaires des intermittents concomitant avec l'augmentation des salaires des permanents dans l'étude de René Broca sur l'animation.*)

Face à notre opposition, fin mars 2012, le SPFA revient avec des propositions « légèrement » améliorées :

- 1.5% pour les catégories I à IIIA
- 2% pour les catégories IIIB à VI

Le réalisateur n'est plus exclu de la proposition d'augmentation.

Arguant que la modération salariale depuis cette signature a permis une relocalisation de nombreux emplois, le SPFA **décide de clore la négociation et exige une réponse pour début avril.**

- La CFDT, qui avait d'abord fait part « qu'elle n'avait pas mandat pour signer au dessous de 2% », **annonce qu'elle signera !** Sans doute a-t-elle entre temps obtenu ce mandat auprès de ses « mandants » ?
- La CGT réclame la même augmentation pour toute la grille, mais signera quand-même.
- Le SNTPT refuse évidemment cette augmentation et continue à réclamer **une augmentation qui permette de rattraper l'augmentation du coût de la vie depuis la signature de la convention en 2004.**

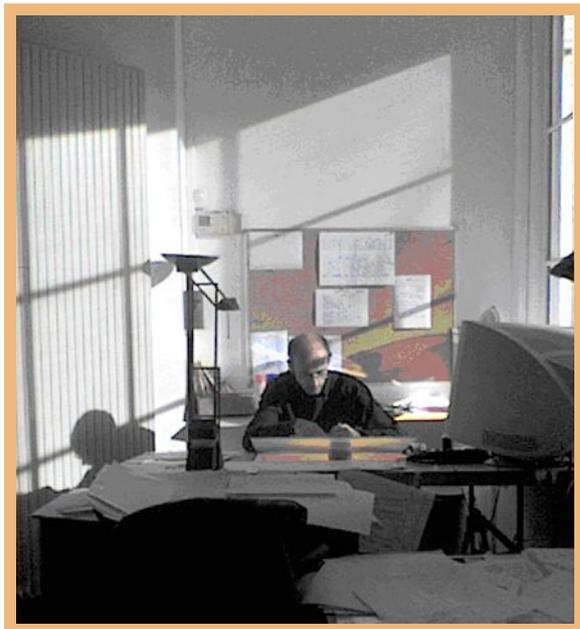
Cet avenant sera donc finalement signé sur ces bases par la CGT, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, mais pas FO. À ce jour, l'extension n'a toujours pas été accordée par le Ministère du Travail.

()Lorsqu'un accord ou une convention est ratifié entre partenaires sociaux, une demande d'extension est déposée auprès du Ministère du Travail, qui peut décider de l'étendre, c'est-à-dire de le rendre applicable à l'ensemble de la profession. Cet accord acquiert alors « force de loi », il devient « la Loi de toute la profession ». Si l'extension n'est pas accordée, l'accord reste un accord bipartite, qui n'engage que les entreprises membres du syndicat signataire et ne s'impose pas aux autres.*

COMPTE RENDU DE LA NÉGOCIATION 2013

En novembre 2012 a commencé la négociation annuelle pour l'année 2013, qui vient de se clore.

Depuis la signature de la Convention collective de la Production de films d'Animation, sept avenants ont été signés.



L'avenant 6, qui vient d'être ratifié par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire 2013 avec l'avenant 7 signé également par FO, qui concerne les salaires minimaux applicables dès cette année, comporte des dispositions particulièrement inacceptables (Voir ci-dessous résumé de la négociation).

Bien que nous ayons insisté auprès de nos collègues de FO et de la CGT pour qu'ils ne le signent pas, nous n'avons pas obtenu du SPFA de poursuivre la négociation de ces avenants, dont l'application marquera comme nous allons le voir un grave recul des conditions de travail des salariés de ce secteur.

Le représentant de FO a fait savoir qu'il s'opposerait avec nous à la demande d'extension de cet avenant

Ci-dessous le résumé de la négociation :

- *En Italique les propositions du SPFA telles qu'elles ont été ratifiées par les organisations signataires ci-dessus*
- *Encadrées : les positions que défendait le SNTPCT et nos commentaires.*

Titre I : Organisation du travail :

Article 1 : Durée du travail

Pour le SPFA, « *la production de films d'animation a connu depuis un peu moins de deux ans de nouveaux développements. La mise en production de programmes important comportant une date de livraison impérative dépendant notamment d'une sortie en salle pour le cinéma d'animation ou d'une diffusion télévisuelle pour les programmes audiovisuels d'animation implique la tenue d'un calendrier très serré en terme d'organisation du travail* ».

Rien là de très nouveau pour nous.

« La succession des phases de production et l'enchaînement de celle-ci impose parfois l'organisation d'heures supplémentaires », poursuit le SPFA. « Celles-ci doivent s'effectuer généralement sur un sixième jour de travail, la réalisation d'heures en semaine étant difficilement compatible avec l'attention requise par les outils numériques de travail. »

En conséquence, le SPFA a amendé l'article 3-4 de l'accord sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002*, annexé à la Convention collective de la Production de Films d'Animation comme suit :

« Article 3.4 Repos quotidien et hebdomadaire :

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures. [Partie rajoutée :] En cas de réalisation d'heures supplémentaires sur une sixième journée, ce repos peut être, exceptionnellement, ramené à une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. »

Commentaire du SNTPCT : Cette disposition de la Convention collective était une des rares à être plus favorable au salarié que le Code du travail, ce qui est théoriquement une des finalités principales d'une convention collective, l'autre étant d'adapter les modalités d'application des lois et règlements aux réalités d'une profession : En effet, le Code du Travail prévoit que la durée minimale de repos hebdomadaire est de 24h (auxquelles s'ajoutent les 11h de repos quotidien). Le SPFA revient donc **sur cette disposition favorable pour la ramener au niveau du Code du travail.**

De plus, l'avenant 6 modifie l'article 8 du même accord en ces termes :

8.1 Heures supplémentaires :

*Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale effective du travail. Elles s'apprécient dans un cadre hebdomadaire ou, **dans les cas définis à l'article 7.3 et 7.4**, dans un cadre mensuel ou annuel.*

Les heures supplémentaires, ainsi que leurs majorations, peuvent prendre la forme, pour tout ou partie, avec l'accord du salarié, d'un repos de remplacement ou d'un paiement.

Commentaire du SNTPCT : l'application du statut de « cadre autonome », avec une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos au-delà d'un certain nombre de jours travaillés dans l'année, tel que prévu dans les lois Aubry, ne devrait pas être appliqué à des salariés intermittents car ce statut est conçu pour des salariés permanents dont le temps de travail peut s'apprécier sur une base annuelle. C'est une des raisons qui font que le SNTPCT n'a pas signé l'Accord de Réduction du Temps de Travail en 2002.

Pour les mêmes raisons, le SNTPCT reste opposé au paiement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires effectuées par des salariés employés en CDDU (*Contrat à Durée Déterminée d'Usage*). Cette possibilité a été ouverte par la loi, mais le paiement des heures supplémentaires en salaire avec les majorations y afférent reste possible, donc souhaitable pour nous pour les raisons expliquées plus haut, mais aussi pour la raison suivante :

Les heures prises sous la forme de repos de remplacement ne s'imputent pas au contingent d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. Le repos de remplacement peut être pris dès que le salarié en bénéficie pour au moins sept heures. La date de prise du repos est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Commentaire du SNTPCT : Le contingent d'heures supplémentaires était de 130h lors de la signature de la Convention, il est passé, contre notre gré, à 230h à l'occasion de la ratification par les autres organisations d'un avenant ultérieur, mais en rémunérant les heures supplémentaires en repos compensateur, les producteurs **s'affranchissent aussi de ce garde-fou !**

Le plus scandaleux, c'est que par rapport à la situation que vivent les techniciens, **cette disposition risque d'apparaître comme un progrès** : En effet, actuellement, la plupart des heures supplémentaires **ne sont tout simplement ni payées, ni a fortiori majorées !**

Nous l'avons d'ailleurs dénoncé avec fermeté lors de la réunion de la Commission de suivi de la Convention qui s'est tenue le 4 mars dernier.

Le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur ne peut pas correspondre à des salariés employés en CDD, surtout d'usage.

En effet, dans une telle situation, quelle est la date de fin de contrat à faire valoir auprès de Pôle-emploi ? La fin du travail ou la fin du repos, repoussé nécessairement en fin de contrat ? Quid de la date de départ de l'indemnité chômage ? Mais surtout, quid d'un nouveau contrat proposé par une autre entreprise immédiatement à la suite ? Le salarié serait-il obligé de le refuser pour pouvoir prendre ses jours de repos, au risque de perdre un travail dont il a par ailleurs besoin ?

Cette dispositions est conçue pour des salariés permanents, mais soulève beaucoup de questions sans réponses pour des salariés intermittents. **L'accord signé par le SPFA et les autres syndicats de salariés en 2002, malgré nos mises en garde entre autre sur ce point, n'a pas permis de résoudre ces contradictions.** C'est une des raisons qui nous ont empêchées de le signer à l'époque. **La commission d'extension avait d'ailleurs retoqué cette disposition lors de l'extension de cet accord !**

*Il est possible que les heures supplémentaires se réalisent sur un sixième jour de travail dans la semaine. Cette organisation ne doit pas entrainer le salarié à réaliser plus **de quinze semaines de six jours par année civile**. De plus, cette organisation du travail sur six jours ne peut se reproduire plus de **6 semaines d'affilées** et ne peut conduire à la réalisation de plus de 6 jours de suite de travail.*

Commentaire du SNTPCT : Dans l'accord de réduction du temps de travail que le SNTPCT avait signé avec la direction du studio Walt Disney Feature Animation France en 2001 pour les salariés permanents, les maximum étaient de 4 semaines d'affilées et de 12 semaines dans l'année. **L'expérience avait montré que ces maxima étaient vraiment des seuils au-delà desquels il ne fallait pas aller sous peine de mettre en cause la santé des salariés au travail.**

8.2 Convention d'heures supplémentaires :

Lorsque l'horaire de travail du salarié est susceptible de comporter régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires, il peut être convenu par écrit, au préalable, entre l'employeur et le salarié, une convention d'heures supplémentaires (CHS). Celle-ci inclut dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ou mensuelles.

La CHS détermine le nombre d'heures supplémentaires contractualisées. Elle en fixe l'indemnisation qui ne peut être inférieure à la rémunération du nombre d'heures définies augmenté des majorations pour heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées, le salarié conserve la rémunération prévue par la CHS. La réalisation d'heures au-delà de la CHS ouvre droit à rémunération selon les règles applicables aux heures supplémentaires.

Commentaires du SNTPCT:

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, et donné **sauf dérogation exceptionnelle** le dimanche.

Néanmoins, contrairement à ce que prétend le SPFA, l'organisation du travail dans la production de films d'animation se fait sur des durées de production longues, et dans la cas où la date de sortie ou de diffusion ne permet pas d'étaler dans le temps cette durée de production, les productions **ont la possibilité d'agir sur l'effectif pour faire face au volume de travail, ces dates de livraison étant connues à l'avance.**

Pourtant, l'expérience montre qu'en fin de production, lorsqu'il est plus difficile d'engager de nouveaux techniciens sur une production, des besoins d'heures supplémentaires peuvent se faire sentir.

Nous considérons que le contingent des heures supplémentaires, qui a été porté de 130 à 230 heures, **contre notre position**, est **largement suffisant** pour faire face à ces situations qui n'ont rien d'exceptionnelles et peuvent très bien être anticipées.

8.3 Travail du dimanche :

La production de film d'animation **fait partie des activités du spectacle** pour lesquelles le Code du travail autorise le travail du dimanche.

Les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 25%. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

Le travail du dimanche peut entraîner la réalisation d'un sixième jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de six jours par an. De plus, cette organisation du travail sur six jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affiliées. »

Commentaires du SNTPCT:

Le fait de prétendre que nous pourrions faire partie des secteurs pour lesquels le travail du dimanche peut être autorisé sous prétexte que nous ferions partie « des activités du spectacle » **relève de la provocation pure et simple !**

Nous ne sommes pas des artistes de cirque susceptibles d'avoir à nous produire le dimanche !

Comme expliqué plus haut, la production de films d'animation est une activité qui s'étale sur un temps suffisamment long pour que les producteurs puissent prendre toutes les mesures nécessaires en terme de recrutement de personnel et d'organisation du temps de travail sans sortir du cadre légal de droit commun, et **en aucun cas** le travail du dimanche dans nos professions ne peut entrer dans les cas de dérogation accordées par les pouvoirs publics.

Le SNTPCT s'opposera donc avec la plus grande fermeté à cette disposition qui de plus est illégale : seul un nombre limité de secteurs peuvent recourir par dérogation au travail du dimanche, et la production de film d'animation n'en fait pas partie.

TÉLÉTRAVAIL :

Le SPFA a modifié le titre IX de la convention collective de la Production de Films d'Animation, qui devient :

« Titre IX : Travail à domicile et télétravail

Ce titre comporte deux sous-titres :

- *Sous-titre 1 : Travail à domicile, qui regroupe les articles 36 à 39.4,*
- *Sous-titre 2 : Télétravail »*

En entête du titre IX, le SPFA a ajouté la rédaction suivante :

« Le législateur a distingué les notions de télétravail et de travail à domicile. Il convient de noter pour différencier ces deux modalités d'exécution du contrat de travail que le télétravail se distingue du travail à domicile par une démarche volontaire du salarié, notamment pour des raisons tenant à l'organisation familiale.

A côté du travail à domicile, où le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile pour un ou plusieurs employeurs, il existe le télétravail. Celui-ci, défini par l'article L1222-9 du Code du travail, se caractérise par la réalisation au domicile de tâches qui auraient pu être effectuées dans les locaux de l'entreprise. Dans ce cas, le télétravailleur a demandé, de façon volontaire, à son employeur de pouvoir réaliser tout ou partie de son temps de travail à son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et ce souvent pour des raisons de vie personnelle. Il est entendu que l'employeur peut refuser ce mode de travail. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.»

Commentaire du SNTPCT : Nous contestons cette interprétation : depuis des années les producteurs ont instauré cette pratique pour un certain nombre de fonctions sans pour autant assumer leurs responsabilités pour ce qui relève de l'indemnisation des frais inhérents à ce type de conditions de travail.

En effet, deux jurisprudences récentes sont venues rappeler aux employeurs :

- Que le travail à domicile imposé au salarié lui ouvrirait droit à une indemnisation, non seulement pour les frais qu'il engage (électricité, matériel, licences...), mais aussi **pour la sujétion qu'entraîne l'utilisation de son domicile privé** pour son activité professionnelle (CA Paris, 6 septembre 2011, n° 09/06075).
- Que le paiement des heures supplémentaires est dû sur simple demande du salarié, qui peut se contenter d'un décompte écrit, sans que ce décompte ne soit visé par la hiérarchie. Le cas échéant, il appartient à l'employeur de prouver, par tout moyen à sa convenance, que ce décompte n'est pas véridique (*Ibid*).

Aujourd'hui si certains salariés rechignent à retourner travailler en studio à ces postes, c'est qu'ils ont entre temps, et par nécessité, organisé leur vie en fonction de cette contrainte qui leur a depuis longtemps été imposée.

L'introduction et les modalités d'application du télétravail dans une entreprise sont réalisées après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'entreprise informe aussi le comité d'interprétation, de conciliation et de suivi de la Convention collective. Elle transmet à ce titre une note décrivant l'organisation et les personnes concernées par ce mode de travail.

*Le télétravail se réalise dans le cadre du volontariat du salarié, à l'origine du contrat ou en cours de contrat. Le contrat ou l'avenant doit mentionner le rythme et la répartition du travail réalisé au domicile du salarié et dans les locaux de l'employeur. **L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaire au télétravailleur et des dépenses d'énergies nécessaires au fonctionnement du matériels. L'employeur assure l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité.** Le télétravailleur doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels. En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif. »*

*Le télétravailleur est astreint à la même organisation du travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise. Ainsi, pour un poste équivalent basé au siège de l'entreprise, le télétravailleur aura des missions, une charge de travail **et une rémunération identique**. Il bénéficie, en outre, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.*

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles. A ce titre, l'employeur doit demander au salarié de tenir un document hebdomadaire ou mensuel de suivi des heures de travail et des principales missions réalisées. De plus, au moins une fois par an, chaque salarié bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail.

Le télétravailleur peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise. Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans un délai de trois mois à compter de la demande.

Commentaires du SNTPCT:

Dire que « *l'introduction et les modalités seront soumises à la consultation préalable des Institutions de Représentation du Personnel (CE et délégués du personnel)* », c'est feindre d'ignorer que dans la plupart des studios, ces Institutions n'existent pas car le seuil d'effectif n'est pas rempli pour que leur mise en place soit obligatoire. Chaque fois que le Comité d'interprétation, de conciliation et de suivi sera saisi, le SNTPCT veillera à ce que les droits des salariés que l'entreprise contraint à travailler chez eux soient respectés, et réclamera que le fait pour le salarié d'occuper son domicile privé pour exercer sa ou ses fonctions soit dédommagé, ce qui n'est jamais le cas pour l'instant malgré la jurisprudence. C'est pourquoi cette proposition nous apparaît clairement comme destinée à prévenir les poursuites en contentieux juridique que risquent les entreprises qui prennent beaucoup de libertés avec l'application des règles légales.

Cette prise en compte de l'évolution de la jurisprudence n'est pas allée jusqu'à prévoir dans la Convention collective la compensation financière de la sujétion qu'entraîne l'utilisation du domicile privé, mais nous ne manquerons pas de remettre ce point à l'ordre du jour lorsque nous parlerons des conditions de travail des story-boarders.

Titre II : Limitation du nombre de CDD d'usage en période de production

Commentaire du SNTPCT :

Le Code du Travail encadre de façon très stricte le nombre de CDD pouvant être conclus pour un même salarié. Lors de la négociation de la Convention collective en 2004, le SPFA a souhaité augmenter la précarité qui pèse sur les salariés de l'animation en considérant 3 phases distinctes dans la fabrication des films ou des séries d'animation, et en appliquant une limite de 3 contrats à chacune des phases, indépendamment des autres, en référence au fait qu'à l'époque la législation limitait le nombre de contrats à durée déterminée : Le contrat initial et deux renouvellements dont la durée ne pouvait excéder la durée du contrat initial.

Cette disposition ne concernait pourtant pas les CDD dits « d'objet » qui pouvaient ne comporter qu'une durée minimale indicative et ne prenaient fin que lors de l'achèvement de l'objet pour lequel ils avaient été conclus, en l'occurrence le film ou l'épisode.

Pour ne pas remettre en cause la signature de la convention, nous avons accepté cette concession majeure en 2004.

Lors de la signature d'un avenant ultérieur, le SPFA a pourtant souhaité porter cette limite à 4 contrats successifs par phase de fabrication. C'est-à-dire qu'il a supprimé toute référence aux dispositions du Code du Travail pour les CDD de droit commun. Une fois ce verrou supprimé, c'est la porte ouverte à la plus grande précarisation des salariés ! On le constate aujourd'hui, où l'usage des CDD se fait dans l'illégalité la plus totale dans un grand nombre de studios, comme l'ont montrés les nombreux témoignages que nous avons recueillis à ce sujet.

Malgré cette limitation, motivée dans l'esprit et dans le texte de la loi par l'obligation **de ne pas faire supporter aux salariés plus de précarité que n'en supporte l'entreprise**, le SPFA a obtenu aujourd'hui des organisations signataires de modifier l'alinéa 6 de l'article 18.4 de la CCN de la Production de Film d'Animation comme suit :

« Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de quatre contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de « production » et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.

Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.

Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées. »

Commentaire du SNTPCT :

Il est pour le moins ironique d'appeler cette clause « limitation » des CDDU alors que cette disposition prévoit au contraire d'ouvrir encore plus la possibilité de contrats multiples !

Lors de la réunion du Comité de suivi de la Convention, le SNTPCT a dénoncé le fait que beaucoup de studios ne respectent pas la législation sur les CDD d'usage, et continuent à faire des contrats mensuels, qui sont, rappelons le, **illégaux !**

Titre III : Dialogue social, négociation d'entreprise et représentation du personnel

Article 1 : Institution de la branche

L'article 9 de la Convention Collective Nationale de la Production de Films d'Animation est remplacé par la rédaction suivante **(En gras les parties rajoutées)** :

*« Article 9 – Commission d'interprétation, de conciliation **et de suivi** :
Il est créé une commission d'interprétation, de conciliation **et de suivi de la Convention collective.***

9.1. Compétences

La commission dispose des compétences suivantes :

- *Interpréter la présente convention et les accords collectifs de la branche ;*
- *Rapprocher les parties qui l'auraient saisi dans le cadre d'un conflit collectif ou individuel concernant l'application des accords de la branche ;*

- *Suivre l'application des textes conventionnels et envisager l'ensemble des modifications de l'accord nécessité par les évolutions légales, réglementaires ou de contexte (La formulation de ce chapitre a été légèrement clarifiée et simplifiée. Il n'est plus explicitement précisé que la commission ne peut être saisie de questions relatives à des cas individuels, ce qui contredit la réaction des organisations syndicales qui ont réagi lors de la réunion de la commission de suivi du lundi 4 mars dernier en disant que les situations que nous avons évoquées de manquement à l'application de la loi relevaient de cas individuels et n'avaient pas à être traités en commission de suivi !).*

L'article 9.2 précise la composition de la dite commission ; l'article 9.3 son fonctionnement et les modalités de se saisir ; l'article 9.4. aborde la question de son règlement intérieur.

Nouvel article : 9.5. Commission paritaire de branche

La Commission paritaire de branche constitue la Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Cette commission reçoit et examine la conformité par rapport aux normes légales et conventionnelles des accords d'entreprise conclus par des représentants élus du personnel. A réception de la demande de validation, la commission dispose de quatre mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide. »

Article 2 : Aide au paritarisme :

L'article 12 de la CCN de la Production de Films d'Animation est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 12 – Financement du paritarisme :

Il est institué une contribution d'aide au paritarisme à la charge des entreprises de la branche. Celle-ci est d'un montant de 0,04% des masses salariales des entreprises.

Le résultat de la collecte de la contribution est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. En l'absence de mesure de la représentativité, la collecte est répartie à égalité entre les organisations. Dès que

la mesure de la représentativité des organisations syndicales sera connue et diffusée par le ministère du travail dans la branche, la collecte sera répartie en conformité avec le résultat de la mesure.

Dès lors que l'accord l'instituant sera étendu, la collecte sera réalisée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base des masses salariales constatées sur l'année civile passée.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur du présent accord pour assurer la gestion des contributions. Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle. »

Commentaire du SNTPCT :

Nous attendons toujours la mise en place de ce financement, qui devait se mettre en place dans les 12 mois suivant la signature de la Convention en 2004, mais n'a pas encore vu de commencement d'exécution.

Article 3 : Dialogue social

Il a été créé un article 13 de la Convention Collective de la Production de Films d'Animation traitant de la négociation dans l'entreprise.

« Article 13 – Négociation dans l'entreprise :

En parallèle des négociations de branche, il est possible de convenir des accords d'entreprise. Ceux-ci définissent des normes adaptées à l'entreprise ou complètent les dispositions des accords de branche. L'ensemble des accords conclus dans l'entreprise devra être transmis à la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. Il existe plusieurs façons de conclure de tel accord.

13.1. Négociation avec un ou des délégués syndicaux :

Dans le cadre des articles L 2232-12 et suivant du Code du travail, le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise peuvent négocier et conclure des accords avec l'employeur.

13.2. Négociation avec des représentants élus du personnel :

Conformément aux articles L 2232-21 et suivant du Code du travail et dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible de conclure des accords d'entreprise, à l'exception de ceux prévus à l'article L 1233-21 du Code du travail, avec les représentants élus du Comité d'entreprise ou à défaut avec les délégués du

personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections. Pour être applicable, l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche prévue à l'article 9.5 du présent texte. L'accord entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.3. Négociation avec des salariés mandatés :

En l'absence de représentants élus du personnel et dans le cadre de l'article L 2232-24 du Code du travail, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés. Il entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.4. Négociation avec un représentant de la section syndicale :

Dans les entreprises de plus de 200 salariés et en l'absence de délégué syndical, l'article L 2143-20 du Code du travail prévoit qu'un syndicat peut mandater son responsable de section, afin de négocier un accord. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés et déposé auprès de l'administration. »

Il est créé un article 8.5 introduisant la fonction de conseil du salarié.

« 8.5 – Conseil du salarié :

Sans remettre en cause les règles d'assistance du salarié prévu à l'article L 1232-4 du Code du travail, dans les entreprises dépourvus de représentation élue du personnel, chaque salarié aura la possibilité de consulter ou de se faire assister, lors d'un conflit avec son employeur, par un conseil.

Les conseils du salarié sont nommés par les organisations syndicales représentatives dans la branche auprès de l'organisation patronale. Celle-ci en dresse la liste qui est communiquée aux employeurs.

Chaque entreprise doit, sur le panneau d'affichage syndical, faire mention de cette liste et de la possibilité pour chaque salarié de recourir à ce conseil. »

Commentaire du SNTPCT :

Le SNTPCT souhaite que ces Conseils disposent des mêmes droits et prérogatives que les délégués du personnel, et soient élus dans le cadre d'élections interentreprises organisées pour l'ensemble des salariés exerçant dans la branche de la production de films d'animation.

LES GRILLES DE SALAIRES MINIMAS (Avenant n°7)

Concernant la grille des fonctions CDI et CDD de droit commun, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

Catégorie VI : 1450€
Catégorie V : 1500€
Catégorie IV : 1600€

Les autres catégories « non cadre » (IIIB et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2%.

Les catégories « cadre » sont réévaluées de 1%.

Concernant la grille des fonctions CDD d'usage, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

Catégorie VI : 73,61€ (pour une journée de 7 heures)
Catégorie V : 76,15€ (pour une journée de 7 heures)
Catégorie IV : 81,23€ (pour une journée de 7 heures)

Ces minima ont été calculés en partant de la rémunération mensuelle sous CDI, en y ajoutant une majoration de 10%, et en ramenant le tout à une base journalière.

Note du SNTPCT :

Cette revendication, que nous avons portée depuis la ratification de la première grille de salaires minimas, s'était jusqu'à présent heurté à un refus du SPFA, a fini par être acceptée.

Les autres catégories « non cadre » (IIIB et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2%.

Les catégories « cadre » sont réévaluées de 1%.

Commentaires du SNTPCT :

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO. Le SNTPCT n'a pas signé ces augmentations, qui sont très insuffisantes, et ne permettent pas, notamment, de rattraper l'érosion qu'ont subis les salaires minimas depuis la ratification de la première grille de salaires en 2004 du fait de l'augmentation du coût de la vie, comme on va le voir dans les grilles ci-dessous.

Vous trouverez ci-dessous les grilles de salaires ratifiées lors de cette négociation :

- Colonne 1 : Fonctions
- Colonne 2 : Catégories (Cadre : de I à IIIA, non-cadre : de IIIB à VI)
- Colonne 3 : Grille de salaires ratifiée en 2004 à laquelle nous avons appliqué un coefficient de 1,15 pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie entre 2004 et 2012
- Colonne 4 : Grille de salaires ratifiée en 2012* ;
- Colonne 5 : Grille de salaires ratifiée en 2013* ;
- Colonne 6 : Perte de pouvoir d'achat journalière pour chaque fonction ;
- Colonne 7 : Grille que nous avons proposée en 2001 lors de la première négociation, convertie en Euros et majorée de 14,75% (augmentation cumulée du coût de la vie entre 2004 et 2012). Nous avons indiqué au SPFA que pour nous, cette grille, élaborée à l'époque en rapport avec les salaires pratiqués, était toujours une base de travail.

Ce tableau montre qu'ainsi que nous le dénonçons, ce que contestait le représentant du SPFA, la plupart des minimas ont augmenté moins vite que l'augmentation du coût de la vie, de montants compris entre quelques euros et 24,50€ par jour, ce qui représente une différence de 122,50€ par semaine, ou plus de 530€ sur un salaire mensuel !

(*) Le SNTPCT n'a ratifié aucune de ces grilles de salaires.

FONCTION	CAT	14,75%	Min 2012	SPFA 2013	Perdu/jour	SNTPCT 2001
Réalisateur	I		179,26 €	181,05 €		
Directeur artistique	I	177,35 €	153,51 €	155,04 €	22,31 €	258,75 €
Directeur d'écriture	I	177,35 €	153,51 €	155,04 €	22,31 €	258,75 €
Chef story-boarder	I	177,35 €	153,51 €	155,04 €	22,31 €	258,75 €
Story-boarder	II	160,04 €	138,05 €	139,43 €	20,61 €	240 €
1er assistant réal	IIIA	135,10 €	118,02 €	119,20 €	15,90 €	185,14 €
Script	IIIB	101,81 €	89,47 €	91,26 €	10,55 €	196,71 €
2ème assistant réal	IV	79,38 €	71,79 €	81,23 €	plus 1,85€	123,28 €
Coordinateur d'écriture	IV		71,79 €	81,23 €		123,28 €
Assistant dir artistique	IV		71,79 €	81,23 €		123,28 €
Assistant story-boarder	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	plus 1,85€	123,28 €
Directeur de modélisation	I	177,96 €	153,51 €	155,04 €	22,31 €	258,75 €
Chef dessinat d'animation	II	153,63 €	132,90 €	134,23 €	19,40 €	239,83 €
Superv de modélisation	II	150,46 €	129,81 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Chef modèles couleur	IIIA	131,26 €	113,88 €	115,02 €	16,24 €	239,83 €
Dessinateur d'animation	IIIB	110,10 €	96,76 €	98,69 €	11,41 €	196,71 €
Infog de modélisation	IIIB	110,10 €	96,76 €	98,69 €	11,41 €	196,71 €
Coloriste modèle	IV	89,62 €	78,03 €	81,23 €	8,39 €	106,28 €
Asst dessinateur d'anim	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Asst infog de modélisation	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Opérateur digitalisation	VI	73,65 €	68,67 €	73,61 €	0,04 €	116,76 €
Directeur Lay-out	I	173,84 €	129,81 €	150,88 €	22,96 €	258,75 €
Chef feuille d'exposition	II	150,46 €	129,81 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Chef cadreur d'animation	II		129,81 €	131,11 €		239,83 €
Chef Lay-out	II	150,46 €	114,44 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Cadreur d'animation	IIIB	131,26 €	107,16 €	116,73 €	14,53 €	196,71 €
Animateur feuille d'expo	IIIB	122,30 €	104,04 €	109,30 €	13,00 €	

FONCTION	CAT	14,75%	Min 2012	SPFA 2013	Perdu/jour	SNTPCT 2001
Dessinateur Lay-out	IIIB	118,46 €	96,76 €	106,12 €	12,34 €	196,71 €
Infographiste Lay-out	IIIB	110,78 €	78,03 €	98,69 €	12,09 €	185,14 €
Détecteur d'animation	IV	89,01 €	71,79 €	81,23 €	7,78 €	123,28 €
Asst dessinateur Lay-out	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Asst infog Lay-out	V	79,38 €	153,51 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Directeur d'animation	I	177,35 €	153,51 €	155,04 €	22,31 €	258,75 €
Chef-animateur	II	159,42 €	138,05 €	139,43 €	19,99 €	220,90 €
Chef-infographiste 2D	II		138,05 €	139,43 €		239,83 €
Resp des asst-animateurs	II	159,42 €	138,05 €	139,43 €	19,99 €	239,83 €
Chef-assistant	IIIA	130,59 €	114,44 €	115,59 €	15,00 €	185,14 €
Animateur	IIIB	130,59 €	114,44 €	116,73 €	13,86 €	196,71 €
Figurant mocap	IIIB		101,96 €	104,00 €		
Infographiste 2D	IIIB		101,96 €	104,00 €		
Assistant-animateur	V	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Op capture de mouvement	V	91,57 €	80,11 €	81,71 €	9,86 €	
Opé retouche temps réel	VI		89,47 €	91,26 €		
Intervalliste	VI	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	116,76 €
Assistant infographiste 2D	VI		71,79 €	76,15 €		116,76 €

Directeur décor	I	167,72 €	145,27 €	146,72 €	21,00 €	258,75 €
Dir rendu et éclairage	I	167,72 €	145,27 €	146,72 €	21,00 €	258,75 €
Chef décorateur	II	150,46 €	129,81 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Superv rendu et éclairage	II	150,46 €	129,81 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Matt painter	IIIB	137,66 €	120,69 €	123,10 €	14,56 €	
Décorateur	IIIB	112,05 €	97,80 €	99,75 €	12,30 €	185,14 €
Infog rendu et éclair	IIIB	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Assistant décorateur	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	116,76 €
Asst infog. rend et éclair	V	79,38 €	71,79 €	76,15 €	3,23 €	116,76 €
Chef vérif d'animation	IIIA	134,43 €	116,99 €	118,16 €		239,83 €
Chef trace colorisation	IIIA	128,03 €	113,88 €	115,02 €		185,14 €
Vérificateur d'animation	IIIB	101,81 €	89,47 €	91,26 €		169,20 €
Vérificateur trace colo	IV	86,45 €	75,95 €	81,23 €		123,28 €
Responsable scan	IV	86,45 €	75,95 €	81,23 €		123,28 €
Traceur	V	84,50 €	74,91 €	76,41 €		123,28 €
Gouacheur	V	76,21 €	68,67 €	76,15 €		116,76 €
Opérateur scan	VI	73,65 €	68,67 €	73,61 €		116,76 €
Coloriste	VI	73,65 €	68,67 €	73,61 €		116,76 €
Directeur compositing	I	167,72 €	145,27 €	146,72 €	21,00 €	
Chef compositing	II	167,72 €	123,63 €	124,86 €	42,86 €	
Opérateur compositing	IIIB	101,81 €	89,47 €	91,26 €	10,55 €	
Asst opérateur compo	V	78,10 €	68,67 €	76,15 €	1,95 €	
Chef animateur volume	II	159,42 €	138,05 €	139,43 €	19,99 €	239,83 €
Chef décorateur volume	II	140,83 €	121,57 €	122,78 €	18,05 €	239,83 €
Chef opérateur volume	II	140,83 €	121,57 €	122,78 €	18,05 €	239,83 €
Chef plasticien volume	II	140,83 €	121,27 €	122,78 €	18,05 €	239,83 €
Chef accessoiriste vol	IIIA	121,63 €	105,60 €	106,66 €	14,97 €	192,09 €
Chef moulage	IIIA	121,63 €	105,60 €	106,66 €	14,97 €	220,90 €
Animateur volume	IIIB	130,59 €	114,44 €	116,73 €	13,86 €	196,71 €

FONCTION	CAT	14,75%	Min 2012	SPFA 2013	Perdu/jour	SNTPCT 2001
Décorateur volume	IIIB	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Opérateur volume	IIIB	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Plasticien volume	IIIB	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Accessoiriste volume	IIIB	92,10 €	92,60 €	94,45 €	Plus 2,35€	169,20 €
Technicien efx vol	IIIB	106,26 €	92,60 €	94,45 €	11,81 €	169,20 €
Mouleur volume	IV	89,62 €	78,03 €	81,23 €	8,39 €	123,28 €
Asst animateur volume	IV	89,62 €	78,03 €	81,23 €	8,39 €	123,28 €
Asst déco volume	V	79,38 €	69,71 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Asst opérateur vol	V	79,38 €	69,71 €	76,15 €	3,23 €	123,28 €
Asst plasticien vol	V	79,38 €	69,71 €	76,15 €	3,23 €	116,76 €
Asst accessoiriste vol	V	79,38 €	69,71 €	76,15 €	3,23 €	116,76 €
Assistant moulage	V	73,65 €	69,71 €	76,15 €	Plus 2,50€	116,76 €
Mécanicien volume	V	73,65 €	68,67 €	76,15 €	Plus 2,50€	106,28 €
Dir effets visuels num	I	172,84 €	149,39 €	150,88 €	21,96 €	258,75 €
Superv effets visuels num	II	150,46 €	129,81 €	131,11 €	19,35 €	239,83 €
Infog effets visuels num	IIIB	136,99 €	110,28 €	112,49 €	24,50 €	185,14 €
Asst infog eff visuels num	V	86,45 €	75,95 €	77,47 €	9,00 €	106,28 €
Dir techn de post-prod	I		127,75 €	129,03 €		
Chef monteur	II		190,60 €	192,50 €		
Chef étalonneur num	II		127,75 €	129,03 €		
Ingénieur du son	II		127,75 €	129,03 €		
Resp techn de post-prod	IIIA		113,88 €	115,02 €		
Chef opérateur du son	IIIA		113,88 €	115,02 €		
Bruiteur	IIIA		118,02 €	119,20 €		
Monteur	IIIB		129,01 €	131,59 €		
Etalonneur numérique	IIIB		96,76 €	98,69 €		
Assistant monteur	V		81,15 €	82,77 €		
Asst étalonneur num	V		81,15 €	82,77 €		
Assistant son	V		81,15 €	82,77 €		
Resp d'exploitation	II	134,43 €	116,42 €	117,58 €	16,85 €	
Adm système et réseaux	II		116,42 €	117,58 €		
Superv transf de données	IIIA	134,43 €	116,99 €	118,16 €	16,27 €	
Superviseur de calculs	IIIA		116,99 €	118,16 €		
Techn syst et réseaux	IIIB		89,47 €	91,26 €		
Infographiste scripteur	IIIB		89,47 €	91,26 €		
Techn de maintenance	IV		89,47 €	91,26 €		
Opé transfert de données	IV	101,81 €	89,47 €	91,26 €	10,55 €	
Gestionnaire de calculs	IV		89,47 €	91,26 €		
Asst opé transf données	V	79,38 €	69,71 €	76,15 €	3,23 €	
Directeur de production	I	170,95 €	147,33 €	148,80 €	22,12 €	258,75 €
Dir technique de prod	II	167,11 €	143,52 €	144,96 €	22,15 €	
Superviseur	II	152,35 €	131,22 €	132,53 €	19,82 €	220,90 €
Adm de production	IIIA	131,26 €	113,32 €	114,46 €	16,80 €	185,14 €
Chargé de production	IIIA	113,95 €	98,90 €	99,89 €	14,06 €	185,14 €
Comptable de prod	IIIB	101,81 €	89,47 €	91,26 €	10,55 €	169,20 €
Coordinateur de prod	IV		80,11 €	81,71 €		
Asst de production	V	73,65 €	68,67 €	76,15 €	Plus 2,5€	106,28 €

CONCLUSION (PROVISOIRE...)

Cette année encore, en raison de la complaisance d'organisations minoritaires, nous n'avons pas pu obtenir la satisfaction de nos revendications, et nous n'avons pas été en mesure d'empêcher de graves reculs de nos conditions de travail.

Pour demain, il faut absolument que nous parvenions à inverser le rapport de force avec nos employeurs.

Pour cela, il nous faut avant tout pour définir notre plate-forme revendicative, établir les grilles de salaires que nous voulons ratifier, et convaincre nos collègues des autres organisations de défendre les mêmes positions que nous. Ce travail nécessite un lourd investissement en temps pour les personnes qui le mènent, des recherches de documents et de références, des compétences juridiques...

Ce temps, ces compétences, ces moyens, le SPFA les a.

Nous, nous devons nous les donner. Comment ?

En étant regroupés dans le syndicat !

En effet, la loi **oblige les employeurs d'une même profession comme les salariés à se constituer en syndicats pour représenter et défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux collectifs.**

Elle réserve **aux seules organisations syndicales** l'exclusivité de réglementer les conditions collectives de travail, de salaires, de formation, etc. Ainsi, ce n'est que **par le syndicat qu'ils constituent** que les salariés peuvent négocier et établir des accords avec leurs employeurs.

Se constituer en syndicat :

- C'est se constituer en interlocuteur **de droit** dans l'entreprise comme dans la profession ;
- C'est se donner les moyens de représenter nos intérêts professionnels et sociaux en siégeant dans les institutions professionnelles et sociales dans lesquelles se décident nos conditions professionnelles et l'avenir de l'Animation.

Le syndicat légifère **au nom de tous**, il assure la défense **des intérêts de tous**.

Aujourd'hui moins de 5% des salariés de ce pays sont organisés syndicalement, et la question est souvent posée : Compte tenu de ce faible taux de syndicalisation, les syndicats sont-ils légitimes à nous représenter ?

Ce n'est pourtant pas ainsi que cette question se pose.

Puisque la loi prévoit que seules les organisations syndicales, à l'exclusion de toute autre association, peuvent négocier et définir par voie d'accords avec les organisations patronales ce qui deviendra la loi de la profession, le syndicat est donc **l'outil juridique** que le législateur a donné aux salariés de tous les secteurs pour réglementer eux-mêmes, comme le prévoit la constitution, leurs professions.

Si les 95% de salariés qui ne sont pas syndiqués, **et c'est leur droit**, choisissent de ne pas se saisir de

cet outil juridique pour défendre leurs conditions économiques et sociales de travail, et se reposent pour cette défense sur la minorité de syndiqués, **ils affaiblissent ce nécessaire travail, et cet affaiblissement nuit à tous les salariés, syndiqués ou non.**

C'est pourquoi il est pour le moins paradoxal, compte tenu de cet état de fait, de faire peser ce soupçon ou même ce reproche en représentativité sur les 5% de salariés qui eux s'investissent dans la défense des conditions de travail de tous.

En effet, ce n'est pas le moindre des paradoxes : les avantages acquis par le syndicat grâce à l'action de ses seuls membres, grâce aux cotisations qu'ils versent chaque mois pour financer les locaux, rémunérer ses salariés, diffuser l'information, grâce aux risques qu'ils prennent sur le plan professionnel, grâce au temps qu'ils consacrent au syndicat pour siéger dans les institutions dont dépend leur profession, etc..., **ces avantages profitent à tous, syndiqués et non syndiqués !**

Ils profitent aussi à ceux qui n'ont rien fait pour les obtenir, même pas l'effort financier de contribuer, par leur cotisation, à son existence matérielle. Cette situation, qui n'existe nulle part ailleurs, serait sans doute différente si les avantages acquis par les luttes syndicales ne bénéficiaient qu'aux seuls adhérents !

Nous devrions tous avoir à cœur de participer à l'existence du syndicat, pour structurer notre profession, dans l'intérêt général, et exercer dans les meilleures conditions possibles nos métiers respectifs en fonction de ce que nous aurons décidé.

C'est le nombre d'adhérents qui détermine le poids représentatif du syndicat à l'échelon national comme au niveau des partenaires sociaux. De ce nombre dépendent les moyens financiers dont le syndicat disposera pour faire appel par exemple à un avocat lors des procédures juridiques, pour faire connaître son existence et son action.



On nous dit « On ne vous voit pas assez ! Investissez Internet, les réseaux sociaux »...

C'est vrai, se faire connaître en investissant les réseaux sociaux ou internet, c'est bien, c'est sans doute nécessaire, et même incontournable aujourd'hui.

Mais c'est loin d'être suffisant !

Il ne suffit pas d'avoir le syndicat comme ami sur Facebook, ou d'être informé par Tweeter des infos importantes nous concernant, il faut **que chacun se sente concerné**, et **s'oblige** à participer à la vie de son organisation, ne serait-ce qu'en payant sa cotisation. Car même si la gratuité de tout est dans l'air du temps, le syndicat, c'est aussi des permanents à rémunérer, des locaux à entretenir, des frais de photocopies, de courrier, de procédures... **Tout cela n'est pas virtuel !**

Il faut aussi assister à des réunions, participer à des négociations, siéger dans des institutions où se prennent les décisions qui changeront demain nos conditions de travail et de vie (AFDAS, CNC, Caisses de retraite...)

Certains ne se sentent pas capables de faire ce travail militant, et une partie de ce travail nécessite effectivement des compétences que tout le monde n'a pas. C'est pourquoi le syndicat **ne peut pas simplement fonctionner avec des bénévoles**, mais doit aussi payer des permanents, parfois s'adjoindre les services de juristes, de conseils ou d'avocats...

Pour cela il a aussi besoin d'adhérents qui paient une cotisation.

En étant adhérent du syndicat, non seulement vous vous donnez les moyens de défendre vous-même vos conditions de travail, mais vous vous donnez **le droit de décider vous-même**, démocratiquement, des positions que vous voulez voir défendues face à vos employeurs.

Car le Syndicat est aussi un lieu de débat où se confrontent des opinions parfois divergentes, mais **d'où émerge nécessairement, à la fin, une position commune**. Aucune "ligne politique" préétablie ne nous est imposée, le Syndicat ne nous oblige à rien, sinon à nous mettre d'accord entre nous **afin de défendre ensuite ensemble la position que nous avons arrêtée**.



JE DECIDE DE DEVENIR MEMBRE DU SNTPTCT

NOM _____

Prénom _____

Fonction _____

Secteur d'activité : _____

Cinéma : (Long-métrage/Téléfilm/Publicité)

Télévision : (Production de flux, Prestation, Diffusion)

Court-métrage/Documentaire

Animation :

Adresse _____

Tél. fixe _____ Tél. Mobile _____

Télécopie _____ Courriel _____ @ _____

LE SNTPCT

Depuis 1946, les cinq grandes centrales syndicales que sont la C.G.T., la C.F.D.T., la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. bénéficient d'une représentativité "de droit" dans tous les secteurs professionnels, et ce quel que soit leur nombre d'adhérents. Cette représentativité, basée sur des critères datant d'une loi de 1945, leur permet de réglementer des secteurs professionnels où ils n'ont aucune représentativité réelle, et où ils défendent donc des intérêts qui peuvent être différents de ceux des salariés. Cette situation paradoxale a sans doute contribué à donner des syndicats l'image d'organisations politiques qui défendent des intérêts partisans.

Ce n'est pas le cas du S.N.T.P.C.T.

Fondé en 1937, affilié jusqu'en 1981 à la CGT, le SNTPCT est resté à la CGT lorsque celle-ci s'est scindée après la guerre pour donner naissance à FO. En 1981, la CGT a voulu imposer la confusion entre la production télé et la production cinéma. Les techniciens du SNTPCT ont refusé, défendant au contraire une spécificité du cinéma. Ils ont été exclus de la CGT, contre laquelle ils ont déposé un recours. Le procès contre la CGT gagné, le SNTPCT, devenu non-affilié, est resté représentatif au plan national en raison des 5 critères édictés par le Code du travail, dont attitude pendant la guerre (Les techniciens du SNTPCT ont été parmi les premiers à participer à la libération de Paris en 1944).

Depuis 2008 et la Loi Sarkozy, les syndicats doivent justifier d'un minimum de 8% aux élections professionnelles (élections des IRP* dans les entreprises ou ces institutions existent ou élections spécifiques dans les TPE). Mais dans notre secteur, très peu des entreprises susceptibles de nous employer n'ont de représentation du personnel, à part quelques studios. C'est pourquoi le SNTPCT a fait une demande aux Pouvoirs publics afin que la représentativité des syndicats de notre branche d'activité de la production de films d'animation soit mesurée en fonction des résultats obtenus lors d'élections spécifiques organisées par l'entremise de nos caisses de retraite.

Représentatifs dans les secteurs de la production cinéma, télé, animation, prestation de services audio vidéo, **le SNTPCT ne dépend, financièrement et politiquement, que de ses seuls adhérents.** Il n'a de compte à rendre à personne d'autre qu'à eux, et se sont eux qui, à égalité de voix, **définissent librement et démocratiquement ses orientations et sa politique**, en fonction de ce qu'ils estiment être leurs intérêts professionnels collectifs.

Mais, en contrepartie, le Syndicat n'existe pas, n'a aucun pouvoir en dehors de celui que nous lui donnons en participant à ses activités, en le représentant et en le faisant vivre. **Et plus nous sommes nombreux à le faire, plus le Syndicat a les moyens de nos ambitions.** Si nous ne sommes pas prêts à nous investir et comptons sur les autres pour le faire, nous courrons le risque de le réduire à l'impuissance, pour notre plus grand dommage à tous.

Les producteurs, eux, **sont tous syndiqués !** Lors des négociations, le représentant du SPFA ne répond jamais directement à nos demandes. Il va rendre compte à ses mandants et réserve sa réponse à la réunion suivante.

La possibilité pour les salariés de s'organiser, de prendre en charge la défense de leurs intérêts professionnels et d'être représentés au niveau où se prennent les décisions qui détermineront leurs conditions de travail et engageront leur avenir professionnel n'est pas une faculté qui leur aurait été généreusement octroyée par un patronat soucieux de promouvoir une certaine expression démocratique des salariés. C'est un droit qu'ont obtenu ceux qui nous ont précédés **au prix souvent de luttes opiniâtres.**

Sachons-nous en souvenir et nous servir de ce droit.



la protection sociale pour
l'audiovisuel, la communication,
la presse et le spectacle

Professionnels de l'audiovisuel :

à vos côtés
tout au long
de votre vie



santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

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

www.audiens.org

* Prix d'un appel local