



N° 64

MAI 2014

Spécial animation

« L'animation française est une industrie dynamique aux savoir-faire créatif et industriel reconnus dans le monde entier. »

« Il* viendrait couronner les efforts et la créativité de toute une profession et nous aiderait à faire reconnaître le talent des artistes, auteurs et techniciens. »

(*) Un César attribué aux films d'animation

De qui viennent ces louanges qui pleuvent sur nos têtes ?

Elles viennent de nos employeurs, les producteurs de films d'animation, qui s'exprimaient ainsi par la voix de leur organisation, le SPFA, pour réclamer la création d'un César du film d'animation. La reconnaissance de ce savoir-faire et ce talent qu'ils vantent avec tant de ferveur ne va pourtant pas jusqu'à inciter les producteurs à nous rémunérer correctement ! (Page 2)



Dans ce numéro :

- **Salaires des techniciens de l'animation :** compte rendu de la négociation annuelle de revalorisation des salaires p. 3
- **L'action du Syndicat pour faire respecter les droits des salariés** p. 6
- **Storyboarders :**
 - Suites de l'assemblée d'information tenue l'an dernier p. 9
 - Lettre d'un storyboarder p. 10
 - Les réponses à notre questionnaire sur les conditions de travail p. 14

Lors de la conférence de presse qu'il a tenu à Annecy en juin 2013 en marge du Festival, le SPFA a fait part de son souhait de voir se renforcer les systèmes d'aide à la production qui permettent une relocalisation des emplois dans l'animation, afin de faire face à « l'élévation des coûts en Extrême-Orient », et en raison aussi, je cite, de « l'augmentation de la productivité des techniciens en France ».

Si nous sommes satisfaits que nos compétences soient reconnues, nous aimerions que cette reconnaissance ne se limite pas aux beaux discours, mais soit sanctionnée par un niveau de salaire correspondant.

Qu'en est-il en réalité ?

60% DES SALARIÉS DE L'ANIMATION ONT UN SALAIRE ANNUEL INFÉRIEUR AU SMIC !

Ces chiffres sont ceux d'Audiens* :

« (...) Les techniciens intermittents sont :

- **40%** à être au-dessus d'un SMIC annuel - soit 1 500 personnes ces dernières années.
- **30%** à percevoir moins de 3 SMIC mensuels sur l'année, de leur activité dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels.

(Ces 1 000 personnes sont soit des occasionnels du secteur, soit des personnes qui débutent dans la branche. Cette proportion a tendance à se réduire sur la période d'observation : 34% en 2004 et 27% en 2012.)

- Les **30%** restant perçoivent entre 3 et 12 SMIC mensuels – situation qui peut aussi bien refléter des difficultés à se faire une place dans le secteur, qu'un cumul avec une activité dans un autre domaine (le cinéma « classique » par exemple). »

** Rapport sur l'emploi dans la Production de Film d'Animation en 2012*

Ce qui veut dire qu'en moyenne 60% des techniciens intermittents dans le secteur de la production de films d'animation ne gagnent même pas le SMIC, et gagneraient mieux leur vie s'ils avaient un CDI dans n'importe quel autre secteur, même à un poste non qualifié !

Voilà la vérité : derrière les belles paroles de nos employeurs, **ces artistes, auteurs et techniciens** dont ils veulent, disent-ils, « faire reconnaître le talent », ils les considèrent en réalité comme des tâcherons et les rémunèrent comme tel.

Le niveau des salaires minima garantis des techniciens a subi une baisse de - 15 % depuis dix ans

(Pour les cadres) au regard de l'évolution de l'indice INSEE de la consommation.

Si les non-cadres, à l'exception de quelques rares fonctions, n'ont connu qu'une baisse de 10 % environ, c'est parce que depuis dix ans le SNTPCT s'est battu pour que les plus bas salaires de la grille soient réévalués de façon plus conséquente.

Aujourd'hui le SNTPCT continue de demander de procéder au rattrapage du niveau des salaires minima garantis, tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE, afin que leur montant retrouve celui auquel il se trouvait lors de la signature de la Convention collective en 2004.

LA NÉGOCIATION DE REVALORISATION DES SALAIRES AU 1^{er} AVRIL 2014

Sur la revalorisation des salaires, le SPFA a repoussé toutes les propositions des organisations syndicales et, après seulement deux réunions, a déposé à la signature les revalorisations des minima salariaux suivantes :

Non cadres (Contrats à Durée Indéterminée et Contrats à Durée Déterminée d'Usage) : **+ 1%**
Cadres (Contrats à Durée Indéterminée et Contrats à Durée Déterminée d'Usage) : **+ 0,5%**

Une fois de plus, la négociation n'a pas pu se poursuivre car la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et le SPIAC-CGT ont pris la décision d'accepter ces niveaux de revalorisation et de signer un accord avec le SPFA sur ces bases.

Les autres points dont nous avons demandé l'inscription à l'ordre du jour, notamment :

- **L'abrogation de l'article** sur le travail du dimanche* ;
- **Le retour du repos hebdomadaire de 48h.** initialement inscrit dans la Convention collective signée en 2004 ;
- **L'abrogation ou la modification** de l'article sur le forfait heures supplémentaires* ;
- **L'instauration des 11 jours fériés** prévus dans le Code du travail au lieu des 5 jours seulement prévus dans la Convention ;
- **Un défraiement pour le télétravail** comme pour le travail à domicile conformément à la jurisprudence* ;

- **La modification des dispositions de la convention collective** concernant les contrats à durée déterminée d'usage, dont la rédaction est contraire aux dispositions du code du travail et contraire à la jurisprudence* ;
- **La rémunération des tests ;**
- **L'encadrement de l'emploi** de stagiaires ;
- **Une priorité de réembauche** pour les techniciens ayant déjà travaillé pour l'entreprise ;
- **Retour au contrat d'objet**, et abandon des Contrats à Durée Déterminée conclus à répétition pour un même objet, système qui nous rend corvéable à merci. Ces **contrats liés à l'objet** comme cela était le cas il n'y a pas si longtemps, n'avait alors – contrairement à certaines critiques – jamais mis en péril l'exponentielle augmentation des productions en France. Leur disparition n'a jamais eu d'autre but que d'effectuer des bénéfices toujours plus grands réclamés par les productions en disposant d'une main d'œuvre malléable.
- **Etc.** (Voir la plate-forme revendicative sur le site du Syndicat : www.sntpct.fr)

À toutes ces demandes le SPFA a opposé un refus méprisant d'en discuter !

Pour ce qui est de nos revendications concernant la situation des storyboarders, le SPFA, après avoir balayé d'un revers de main notre demande de mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion ce point, a accepté face à notre fermeté d'ouvrir une négociation spécifique lorsque nous aurons formalisé nos propositions.

Face à ces réalités et les conditions d'emplois et de salaires de plus en plus âpres que nous rencontrons tous, techniciens de la production du film d'animation, il devient incontournable de montrer à nos interlocuteurs qui nous sommes et combien nous sommes, massivement rassemblés dans le SNTPCT, pour les obliger à nous entendre et faire valoir nos droits légitimes, faire respecter les dispositions que la convention impose et que nombre de productions ne respectent même pas, et faire évoluer normalement les dispositions de cette convention que nous considérons inacceptables quand elles ne sont pas, en supplément, irrespectueuses de celles du code du travail.

() Ces dispositions ont été ratifiées l'année dernière dans le cadre de l'avenant n°7 par les seules organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC et CGC-CFE qui, réunis, représentent à peine 20% de la profession (Arrêté ministériel sur la représentativité syndicale dans le secteur de la production de films d'animation). Depuis, la loi sur la représentativité syndicale a posé le principe de nouvelles règles de validité des accords collectifs, dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords : tout accord collectif qu'il soit d'entreprise, de branche ou interprofessionnel, doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30 % des suffrages lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.*

Ce qui a pour conséquence que, désormais, le SPFA ne pourra plus obtenir la ratification d'accords par des organisations minoritaires comme cela a été le cas jusqu'à présent, et que le SNTPCT, qui est le syndicat le plus représentatif dans le secteur de la production de films d'animation avec près de 39% pourra, seul, s'opposer à tout accord signé avec les autres organisations si celui-ci ne correspond pas à l'intérêt des salariés. En dehors du SNTPCT, seule la CGT dépasse les 30% de représentativité, ce qui lui permettrait également de signer seule un accord, mais ne nous empêcherait pas de le contester le cas échéant.

Pour se convaincre de cette obligation, il suffit de rappeler les propos du délégué du SPFA qui ne rougit pas en affirmant tout de go que la responsabilité de “police” les productions contrevenantes à notre convention relève du rôle des syndicats de salariés et aucunement du sien !

Le SNTPCT a décidé de prendre au mot l’organisation patronale, et d’intervenir auprès de l’Inspection du Travail chaque fois qu’il aura connaissance d’une infraction caractérisée (Voir exemple ci-après à propos d’une discrimination de traitement entre salariés engagés sous contrat à durée indéterminée et salariés sous contrat à durée déterminé).

Mais il a besoin pour cela que les salariés victimes de ces infractions ne se contentent pas de se plaindre et nous fournissent les éléments de preuve dont nous avons besoin pour saisir valablement l’Inspection du Travail, sachant que celle-ci garantit l’anonymat des dénonciations qu’elle reçoit, et que le seul risque que courent les salariés est de se voir rétablis dans leurs droits !

Cessons de les laisser nous traiter comme les soutiers de l’animation !



ACTIONS DU SYNDICAT POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DES SALARIÉS

Courrier adressé à une société de production afin de faire respecter l'obligation de prendre en charge 50 % du prix des titres de transport pour se rendre sur le lieu de travail :

Paris, le 5 août 2013

À l'attention de la Direction

Madame, Monsieur,

Nous avons appris par un de nos adhérents que votre société ne remboursait pas les titres de transport pour les salariés intermittents, c'est-à-dire ceux engagés sous Contrat à durée déterminée dits « d'usage », mais seulement aux permanents.

Cet usage est illégal : Le Code du Travail dispose que les employeurs doivent prendre en charge, à hauteur de 50%, le prix des titres d'abonnements souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements - entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail - accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos et ce, quelle que soit la nature du contrat (*Articles L. 3261-2 et R. 3261-1 à R. 3261-5 du Code du travail ; Lettre-circulaire Acooss n° 2009-24 du 16 février 2009*).

Vous devez procéder au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. En ne le faisant pas, vous vous exposez à des poursuites.

Nous vous demandons donc de mettre un terme sans délai cette discrimination, et de nous tenir informés des mesures que vous aurez prises pour vous mettre en conformité avec les dispositions du code du travail.

Vous en remerciant à l'avance, nous vous prions d'agréer...

Copie de ce courrier adressée au SPFA, à l'Inspection du travail

Courrier adressé simultanément au SPFA :

Paris, le 5 août 2013

Objet : Rappel de la loi à une entreprise de la branche de la Production de films d'animation

Madame, Monsieur,

Nous vous faisons parvenir ci-joint, pour information, copie du courrier que nous adressons ce jour à une entreprise de notre branche d'activité pour lui rappeler ses obligations légales qu'elle méconnaît, ou du moins n'applique pas.

Nous avons également informé l'Inspection du Travail du secteur de cette situation.

Ce courrier fait suite aux discussions que nous avons eu en Commission de suivi de la Convention collective de la Production de films d'Animation, discussions au cours desquelles nous vous avons informés qu'en raison de la multiplication d'abus et d'infractions de toute sorte constatées, nous n'accepterions plus sans réagir que des employeurs n'appliquent pas, soit la Convention collective, soit même le Code du travail.

Chaque fois que nous aurons connaissance de situations telles que celle-ci, nous réagirons désormais de la même manière, ou même en saisissant les juridictions compétentes en cas d'infractions plus graves.

Vous remerciant à l'avance des mesures que vous prendrez éventuellement pour informer vos adhérents, nous vous prions d'agréer...

Pour la Présidence...

Le SPFA a répondu à notre courrier en convenant qu'il y avait bien infraction, et qu'il faisait passer une circulaire à ses adhérents pour leur rappeler ce point de droit.



Par ailleurs, suite aux nombreux abus qui nous ont été signalés, nous avons diffusé l'appel ci-dessous aux animatrices et animateurs, principalement celles et ceux travaillant en province. Cet appel est toujours d'actualité, et vous pouvez toujours adresser au syndicat copie de vos bulletins de salaires.

LE SALAIRE MINIMUM GARANTI CORRESPONDANT A LA FONCTION ANIMATEUR EST DE 117,90 € / JOUR PARTOUT EN FRANCE, QUE CE SOIT DANS LA CAPITALE OU EN PROVINCE.

La Convention collective de l'Animation, étendue à toutes les entreprises de production de films d'animation garantit un salaire minima pour toutes les fonctions en dessous duquel une entreprise n'a pas le droit de payer un salarié, même débutant.

Le salaire minimum garanti est de 117,90 € / jour pour les animateurs (2D, 3D, traditionnel, tradigital ou volume). *

Suite aux nombreux abus qui nous ont été signalés, nous appelons aujourd'hui tous les animateurs qui travaillent ou ont travaillé a un salaire inférieur **à nous envoyer une photocopie de leur fiche de paye** par mail (votre nom peut être flouté et votre anonymat est garanti).

Munis de ces éléments de preuve, le syndicat saisira les services de l'inspection du travail afin qu'ils contrôlent ces employeurs qui risquent de lourdes amendes. Vos bulletins de salaires ne seront pas montrés aux studios contrôlés qui ne sauront pas de qui vient la plainte.

Par contre, ils seront obligés, dès lors, de vous payer au salaire minimum conventionnel.

De plus, le syndicat s'appuiera sur ces constats pour défendre les revendications des techniciens qui en sont membres face au SPFA, lors des négociations de revalorisation des grilles de salaires minima et de révision de la Convention collective.

La Convention collective de la Production de films d'Animation est un acquis que les techniciens de l'animation n'ont obtenu il y a dix ans qu'au prix de nombreuses années de lutte.

Si nous ne voulons pas la voir disparaître un jour, c'est à chacun d'entre nous qu'il appartient, aujourd'hui, de la défendre et de veiller à ce qu'elle soit appliquée, et respectée.

[*] Suite à la dernière augmentation ratifiée le 27 février 2014.

Lors de la négociation de la Convention collective, en 2004, le SPFA avait défendu avec fermeté un niveau de salaires minima « bas », afin de ne pas pénaliser les studios installés en province qui faisaient de louables efforts pour relocaliser les productions en France (Exemple : *Folimage*), et ne survivraient pas à l'augmentation des salaires à laquelle les obligerait une grille de salaires minima trop élevée.

Bien que nous ayons à l'époque exprimés notre désaccord avec cet argument, nous avons été contraints de signer la convention à ce niveau scandaleusement bas, car les autres syndicats de salariés, CFDT et CGT en tête, l'avaient déjà signée, et que nous voulions rester en position de pouvoir l'améliorer par la suite.

En effet, si nous n'avions pas signé cette convention, nous aurions été exclus de la Commission de suivi, qui nous permet encore aujourd'hui de peser sur les négociations annuelles de revalorisation des salaires pour essayer de la faire évoluer.

C'est pourquoi il est particulièrement scandaleux de constater, aujourd'hui, que de nombreux studios, notamment en province, ne respectent pas ces minima conventionnels, et se mettent en infraction en payant certains salariés à des salaires encore plus bas !

STORYBOARD : METTRE UN TERME AU TRAVAIL DISSIMULÉ

Dans un article publié dans le numéro 63 de la Lettre syndicale nous avons exposé :

- ***que plus de 76% des story-boarders reconnaissent ne pas être en mesure de tenir les délais qui leur sont impartis pour faire les storyboards compte tenu de la charge de travail que cela représente,***
- ***que 100 % des dépassements demandés n'étaient pas payés et constituaient dans les faits du travail dissimulé,***
- ***que ceci constituait une grave infraction aux dispositions du code du travail et que cette situation préjudiciable aux storyboarders devait cesser immédiatement.***

Ces résultats s'appuient sur les réponses à un questionnaire que le SNTPCT a proposé aux storyboarders suite à plusieurs réunions que nous avons organisées, notamment en avril 2013 pour évoquer les difficultés professionnelles qu'ils rencontrent et qui ont atteint un tel niveau qu'il a semblé indispensable de nous en saisir et de trouver ensemble des solutions.

Nous avons reçu près d'une centaine de réponses dont nous publions un large résumé qui met en lumière les mécanismes qui ont conduit à une dégradation inacceptable des conditions d'exercice de la profession de story-boarder.

Lettre d'un dessinateur & story-boarder d'animation

Le 26 janvier 2014,

Bonjour à tous,

Je me souviens quand j'ai démarré dans l'animation en 91, et eu entre les mains mon premier story-board. C'était quelques pages d'un story-board de la série Tintin produit par Ellipse. Les dessins des vignettes étaient des esquisses, qui allaient être ensuite retravaillées par l'équipe lay-out. C'étaient vraiment très rough, mais apparemment avec toutes les informations nécessaires pour le studio.

Depuis, le lay-out en animation 2D a quasi disparu, et les vignettes des story-boards ressemblent maintenant à des cases de bandes dessinées ! ...

Sans parler, dans certains cas, du nombre de vignettes par story-board, tant le nombre de vignettes par plan s'est multiplié, ainsi que les pages ! ...

Dans d'autres cas, il n'y a plus de story-board mais seulement des animatiques...

Il apparaît qu'en plus du fait que la réalisation de story-board est régulièrement moins rémunérée qu'auparavant, le story-boarder doit répondre à de nouvelles exigences dans son travail.

Cela se justifie en premier par l'évolution de la fabrication de productions d'animation, la norme devenant des productions ou coproductions se partageant entre plusieurs studios ou sous-traitants, la plupart du temps sur plusieurs continents (même s'il y a des exemples du contraire, qui restent l'exception!).

Ensuite, avec les technologies numériques, le changement des outils utilisés dans la chaîne de fabrication ajoute de multiples possibilités dans la manière de travailler, et permet des facilités à certains niveaux. Mais cela change aussi les habitudes de travail, et suivant les studios et les productions, le travail actuel demandé pour réaliser un story-board pourra être très différent !

Suite à cette petite introduction, voici quelques éléments qui m'apparaissent comme récurrents dans mon expérience de story-boarder d'animation.

A. le story-board layouté :

L'étape suivante dans le processus de fabrication en animation, le lay-out a complètement disparu pour les séries d'animation (en tous les cas en France) pour baisser les coûts. Du coup, le travail demandé s'est progressivement reporté au niveau du story-board.

Le dessin des vignettes est d'une part plus clean, ou poussé dans la mise au propre.

Le réalisateur ou la production pensent ainsi bien cadrer en amont le travail de l'animateur et des décorateurs, et éviter de mauvaises surprises si elle est faite dans un studio sous-traitant

très éloigné, souvent à l'autre bout de la planète...

Pourtant un clean trop propre fige le dessin et fait perdre plein d'informations au dessin, où il n'y a plus de construction. Le niveau de clean ne devrait pas être systématiquement aussi poussé sur chaque vignette d'un plan, mais peut être sur une seule par plan ?

D'autre part l'acting des personnages est devenu détaillé et parfois très précis, avec chaque pose nécessaire pour l'animateur !

Là aussi, suivant la culture du pays où se trouve le studio qui sous-traitera l'animation, les intentions des personnages ou les dialogues ne seront pas bien compris ou interprétés. Parfois, il n'y aura même pas de superviseur sur place, donc le réalisateur, pour être rassuré et satisfait, va demander des poses et des expressions supplémentaires. Cette réalité est un fait, pour des raisons économiques et c'est devenu la norme sur les productions où la fabrication est sous-traitée. Mais ce travail supplémentaire demandé aux story-boarders doit être pris en compte.

Au lieu de réduire les délais et les salaires, il faudrait réfléchir soit à limiter ce travail supplémentaire, peut-être par un nombre maximum de vignettes par plan et du coup par board (ou une moyenne par plan), soit à le quantifier pour le prendre en compte dans la rémunération.

B. story-board animatique :

Avec l'apparition de logiciels comme Flash ou Story-board Pro par exemple, il est maintenant possible pour le story-boarder de réaliser l'animatique. Cela permet sur des formats courts de travailler le rythme à l'image près dès la conception du story-board. Mais pour certains studios, c'est encore une manière d'économiser un poste, après celui du lay-out !

Cela reste pourtant deux travaux différents, ou en tous les cas deux étapes de fabrication qui nécessitent chacune du temps.

Le temps ne doit pas être compressé encore dans un souci de moindre coût, mais bien être pris en compte, même si c'est la même personne qui le fait.

L'animatique est de plus en plus prisé car il semble parfois rassurer en donnant à voir une idée plus proche du rendu du film ou de l'épisode final. Pour plaire aux décideurs, chaînes TV par exemple, le réalisateur ou le producteur demandera parfois au story-boarder de multiplier les posings, pour avoir des effets d'anim', voire même de mettre des couleurs (c'est du vécu) !

Un autre exemple très précis de travail rajouté en vue de réaliser un bel animatique : certains studios vont demander un story-board avec des décors visibles derrière chaque posing, donc à chaque vignette !

Traditionnellement, le story-boarder dessine le décor de la 1ère vignette puis il n'y a plus que quelques traits type contour ou éléments qui rappellent le décor.

Dans le cas où un décor est demandé à chaque vignette, cela demande un travail supplémentaire à faire pour le story-boarder : blanchir l'intérieur des personnages. Un assistant pourrait très bien effectuer ce travail et éviter au story-boarder de perdre du temps sur une demande liée au rendu de l'animatique, alors que le story-board reste juste un document de travail.

Mais là aussi, c'est le story-boarder qui est encore sollicité par une utilisation différente du story-board. Ces travaux supplémentaires demandés aux story-boarders devraient évidemment être pris en compte dans les délais.

C. délais (de plus en plus courts) :

Il y a une tendance actuelle depuis plusieurs années de réduire régulièrement les délais prévus pour réaliser un story-board.

Quelles sont les raisons valables qui justifient cette tendance ?

Pour des formats type série, comment avons pu nous passer par exemple, de 7 ou 8 semaines à 6 ou 5 semaines parfois pour un 26', ou pour un 11' de 3 ou 4 semaines à parfois 12 jours, etc. ?

Les story-boarders seraient-ils de plus en plus rapides ?... (Peut-être faudrait-il faire une étude statistique !!!) ou leur demanderait-on moins de détails (on a vu que non plus haut), ou encore les nouveaux outils numériques permettraient-ils de gagner du temps ?...

D'expérience, la réponse est négative, car si l'on gagne du temps sur certains points (par exemple éviter de redessiner un décor), on en perd sur d'autres (par exemple, gérer la transparence des calques et blanchir l'intérieur des personnages, la possibilité de préciser plus de détails avec l'outil zoom, etc.).

Les délais doivent rester ceux qui étaient pratiqués habituellement suivant la durée du film prévue, en intégrant aussi les retakes.

D. retakes prévues/possibles au prédécoupage et au clean :

Suite au pré-découpage proposé par le story-boarder, le réalisateur peut lui proposer des modifications ou corrections : les retakes.

À ce stade-là, suivant la cohérence de l'histoire et de l'intention du réalisateur, il peut y avoir des changements de cadrage, d'emplacement ou d'angle de caméra, de jeu des personnages, des nouveaux plans, des petites modifications de dialogues etc. Tous les soucis de raccords doivent aussi être repérés et corrigés.

À l'étape du clean, le réalisateur peut refaire encore des retakes. Celles-ci à ce moment-là ne devraient concerner que le dessin, des expressions ou des attitudes, ou encore un problème de perspective ou de proportion qui ne se voyait pas au prédécoupage. À cette étape-là, le réalisateur ne devrait plus demander au story-boarder de revenir sur sa mise en scène.

Ou dans ces-là, pour des changements ultimes, le réalisateur devrait demander à quelqu'un d'autre ces corrections, comme un assistant-réalisateur ou un superviseur story-board.

E. (non) direction des story-boarders / la préparation du script

Dans l'idéal, avant le démarrage, le réalisateur, ou la production, devrait à chaque série par exemple fournir des notes et des indications pour la mise en scène prévue pour cette production. Cela permettrait d'avoir des bases cohérentes et des éléments de références pour la direction à suivre.

En fonction de ces indications, un brief sur le projet ou l'épisode devrait être prévu et

compléter la direction de la mise en scène. Des passages du script auront pu être réécrits suivant les besoins.

Cela ne se rencontre pas souvent, surtout si le réalisateur dirige trois productions à la fois (exemple réel et actuel) !!! Les conséquences sont souvent des retakes à n'en plus finir... Dans ce cas-là, un quota de retakes maximum serait bienvenu afin d'éviter des dérives délirantes (toujours dans cet exemple précis, 80 % de retakes avaient été atteint, non rémunérées, un comble!) !

Dans le cas où le travail de préparation de l'adaptation et de réécriture du script n'est pas fait par le réalisateur, ce travail retombe sur le story-boarder.

Dans ce cas-là il ne s'agit plus d'un travail de story-board mais une co-scénarisation et une co-réalisation et c'est ainsi que l'on devrait considérer ce travail dès lors qu'il s'agit d'inventer l'histoire à partir d'un synopsis ou, au contraire, proposer des pitches aux scénaristes.

Pour ouvrir nos perspectives, il serait très intéressant de comparer nos délais en France à ceux pratiqués chez nos confrères américains (où les productions font souvent référence), où ils semblent plus longs que les nôtres, ou toujours dans la fourchette haute (je n'ai pas assez de chiffre précis, désolé !) ! On peut ajouter aussi que les retakes peuvent être payées...

À noter aussi qu'il me semble que pour les séries produites aux États-Unis, au moins pour certaines, même si l'animation est sous-traitée, le layout y est toujours réalisé et permet de garder une certaine qualité.

Pour conclure, il devient habituel au vu des délais pratiqués pour la charge de travail demandée, que les story-boarders se retrouvent souvent à finir leur story-board hors des délais prévus !

Donc on assiste à ce constat : une utilisation perverse du système, profitant du fait que le story-boarders sont souvent isolés et pensent qu'ils ne sont que les seuls responsables de leur habituel retard.

« TRAVAIL DISSIMULÉ » : un délit qui coûte très cher

Le travail dissimulé est un travail effectué qui n'est pas déclaré par l'employeur aux institutions sociales ou qui ne l'est que partiellement.

Le délit est constitué par l'absence de déclaration auprès des organismes de protection sociale et des institutions fiscales concernant la dissimulation totale de l'activité du salarié ou la dissimulation partielle du temps de travail effectué.

Dans les deux cas, si les faits sont avérés, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

Indépendamment l'employeur encourt de lourdes sanctions pénales et peut être puni de 45 000 euros d'amende et d'emprisonnement.

PAROLES DE STORYBOARDERS

Storyboard et informatique : plus de compétences exigées vont de pair avec une diminution des salaires ...

Je constate comme beaucoup qu'avec l'arrivée de l'informatique je travaille plus pour moins :/

Storyboard Pro a multiplié le nombre de vignettes demandées, car les responsables des productions s'attendent déjà à un pré-animatique. On demande aussi de plus en plus de retours (en cours de pré-découpage, en cours de clean) et maintenant on demande au boarder d'ajouter le son, sans le payer davantage ou lui donner des jours supplémentaires.

Habitué à travailler sur papier et à respecter les délais de fabrication, je me suis retrouvé tel un débutant à devoir réapprendre à dessiner avec le logiciel Toon-boom, très contraignant. J'ai presque doublé mon temps et je rencontre de réelles difficultés à faire mes 507 heures compte tenu que je ne dispose plus que de 8 mois pour les faire (soit presque 4 mois) car étant payé au forfait, les semaines de retard ne me sont pas du tout comptabilisées.

Je suis devenu un précaire alors que je travaille plus de 60 heures par semaine (Et qu'on ne me déclare que 35 heures) !

Le montant de mon salaire journalier de 215 euros comprend 15 euros, ajoutés depuis janvier 2013 au titre du télétravail.

« La question sur le nombre de vignettes est faussée par le fait qu'elle n'est pas quantifiable dans les productions utilisant flash comme support de travail. Certes celui-ci n'est pas le logiciel le plus adapté mais beaucoup de boites l'utilisent car elles peuvent de ce fait supprimer le poste "d'animatiqueur", ou du moins l'alléger. Et on n'hésite pas à demander au storyboarder d'y intégrer les voix, de remonter celles-ci pour rentrer dans une durée maximum. (...)

Le constat:

Les délais impartis aux boards est calculé sur les boarders les plus rapides, c'est à dire ceux qui :

- *ont le style graphique de la série par nature...*
- *travaillent sans compter leurs heures, mais calculent "à la journée". Or, la durée légale d'une journée de travail est censée être dans notre pays de 7 heures !*
- *La validation du board est soumise à une hiérarchie qui peut aller jusqu'au diffuseur. Or, l'employeur, c'est le producteur, le donneur d'ordre, c'est le réalisateur. Les retakes sont parfois des retakes "client" alors que le premier niveau de validation a été fait.*
- *Les licences ToonBoon SB ne sont pas toujours fournies sous prétexte que ça n'est pas "obligatoire" pour la production de travailler sur ce soft. Or, c'est plus productif. Donc, si on est habitué à travailler avec, on se débrouille pour avoir une licence, même si la production ne la demande pas, soit en l'achetant, soit illégalement. Dans les deux cas, c'est au préjudice du boarder.*
- *Ce travail est devenu mal payé en regard des délais, les exigences sont très inégales d'une production à l'autre. L'importance du board n'a cessé d'augmenter dans la chaîne de travail. La précision exigée pour produire des animatiques efficaces nécessite de plus en plus de cases par plan.*

Pour finir, personnellement je ne fais du board que quand je n'ai pas de poste de Réalisateur. Donc c'est toujours à défaut d'autre chose, alors que ce boulot est artistiquement passionnant.

Des durées du travail en infraction caractérisée des dispositions du Code du travail ...

Vu la paye, (104 euros brut par jour ! Soit 1040 euros brut le board !) et comme je n'avais plus d'indemnités chômage à l'époque, j'étais obligé de bosser 7 jours sur 7, minimum 14 heures par jour, pour pouvoir toucher le salaire de 2 boards en un mois. Sinon, j'étais dans l'impossibilité de payer mon loyer parisien de 800 euros à l'époque !

Au bout de 6 ou 7 boards à ce rythme (4 mois de boulot), j'étais au bord de la dépression !

J'ai heureusement trouvé un autre emploi mieux rémunéré, mais toujours avec des horaires impossibles dû aux quotas infaisables, grand classique des studios d'anim' qui vous font bosser jusqu'à 23h le soir et les week-end sans le déclarer bien sûr, et si vous n'êtes pas content c'est facile avec les contrats au mois : on vous vire !

Tous ceux qui font du storyboard savent qu'il n'y a pas de confort ni de sérénité à exercer ce métier sous-payé par rapport à la tâche demandée.

En général je parviens à tenir les délais, mais c'est au détriment de ma vie de famille, mes loisirs et en général de ce qui devrait être du temps personnel.

Les conditions ayant toujours été draconiennes tout le monde s'y est habitué. Les entreprises s'en accommodent largement car c'est évidemment dans leur intérêt d'avoir des délais courts pour une tâche payée au forfait. Les Assedic contribuent parfois à rémunérer un tiers du temps passé à effectuer un storyboard et au final c'est sur les épaules du storyboarder que retombent tous les inconvénients. En termes de revenus et de qualité de vie.

Les délais devraient être doublés ; correspondant en moyenne basse aux délais octroyés aux États-Unis. Et ceci bien entendu, payé en conséquence.

Merci pour le questionnaire.

Des compétences exigées également en anglais ...

Sur cette série on doit aussi ajouter la bande son des dialogues en anglais, il faut découper la piste sonore et la coller au bon endroit de la case. Ça demande aussi un certain temps.

Je souhaiterais noter que désormais la majorité des projets se font EN ANGLAIS, et parfois SANS traduction du script à disposition.

JSBC par exemple fourni le script en français ET en anglais. Mais certains studios ne fournissent désormais plus que des scripts en anglais, sans traduction.

À titre personnel ce n'est pas un souci mais des collègues, n'étant pas anglophone, n'ont tout simplement pas pu passer de test pour certains projets.

Pallier le manque de préparation, de scénario ou de mise en scène ...

La qualité du storyboard devrait entrer en ligne de compte. Ça corrigerait ce paradoxe : des storyboarders qui bâclent gagnent mieux leur vie que ceux qui sont plus soucieux du résultat et donc plus lents. Par ailleurs, au regard des cadences, il devient impossible de correctement superviser les storyboards, pas plus que de former et/ou garder une équipe de boardeurs qui préfèrent travailler chez eux pour des questions évidentes d'économie de déplacement et de possibilités d'horaires extensibles. Enfin la qualité médiocre des scénarios est bien souvent au centre de toutes les difficultés à tenir les délais. Pour faire un bon board, il est souvent préférable (et certaines productions le demandent) de s'écarter du script.

De prétendus « forfaits » qui recouvrent en réalité une pratique de travail dissimulé ...

J'en profite pour dire que j'étais évidemment payée au forfait, c'est quand même incroyable qu'on soit bien souvent l'unique poste payé de la sorte, pour un travail indispensable, clé. On nous demande de plus en plus de choses, l'animation, voir le layout, bien souvent avec des scripts où les scènes d'actions sont à peine développées : une phrase vague qui nous laisse le soin de résoudre les problèmes inhérents au script le tout en rajoutant des gags.

Pas de problème j'ai envie de dire, si seulement nous touchions des droits d'auteur, si nous étions d'avantage valorisés pour ce que nous apportons aux scripts que nous recevons, si nous étions payés chaque jour travaillé en conséquence de ce qu'on nous demande. Un animateur ça se paye, pourquoi pas nous ? Ce procédé se généralise et c'est inacceptable.

Vous n'avez pas posé la question du nombre d'heures passées en moyenne chaque jour, ce qui me semble être une donnée importante quand on sait qu'on est payé au forfait et qu'aucune heure supplémentaire n'est prise en compte.

Actuellement pour la série sur laquelle je travaille il n'y a pas de problème de décors non fournis ou de gags à inventer comme j'ai pu le constater sur d'autres productions. Mais j'ai dû travailler plusieurs fois sur des scripts non validés par les chaînes. Ainsi on se retrouve à recommencer certaines séquences en cours d'épisode. Sans évidemment être dédommagé pour le temps perdu.

Enfin les séries dites d'action/aventures sont de plus en plus exigeantes concernant le développement de posings et les mouvements de caméra, les réalisateurs ont souvent des références de longs-métrages et oublient parfois que l'on travaille sur de la série. Ces exigences sont variables et difficiles à quantifier en termes de travail supplémentaire mais en neuf ans je les ai vues augmenter de façon continue. Notamment avec l'arrivée des animations utilisés comme outils de démonstration auprès des diffuseurs.

Commentaire du SNTPCT :

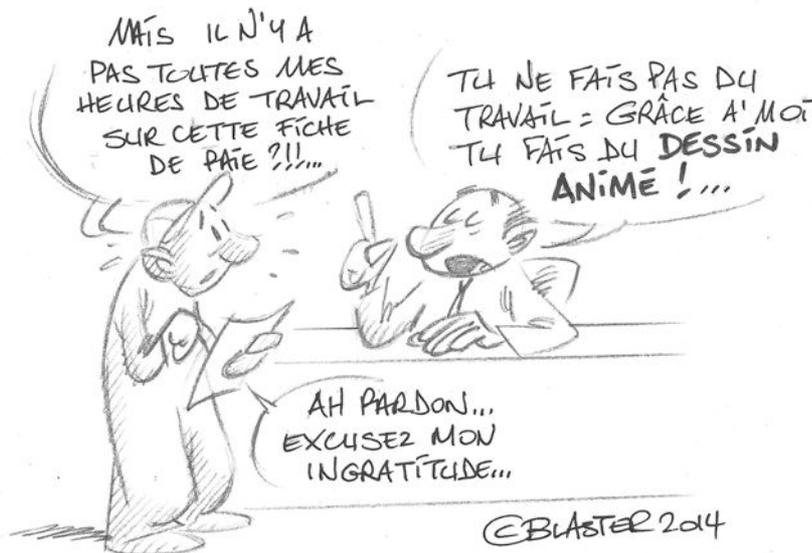
Cette idée, largement répandue chez les storybodeurs, qui consiste à croire que le storyboard est obligatoirement payé « au forfait » est une idée fautive ! Le paiement d'une durée forfaitaire pour ce travail sans décompte du temps réellement passé est parfaitement **illégal**. Les employeurs qui le pratiquent se rendent coupables de travail dissimulé, et s'exposent à des poursuites. Non seulement – comme nous l'expliquons page 13 de ce journal – ils spolient les salariés de leurs droits, mais ils les mettent en plus dans une situation de risque juridique inacceptable ! **Il est urgent que chacun en prenne conscience pour ne plus accepter cette situation.**

Les contrats doivent être conclus pour une durée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation de l'objet du travail ou du film.

Au-delà du terme prévisionnel du contrat, qui en constitue la durée minimale, celui-ci peut faire l'objet d'une prorogation.

En ce qui concerne les week-end jours fériés ou vacances, il est difficile voire impossible de quantifier le manque à gagner dans la mesure où le storyboarder n'est pas tenu à une obligation de rendement journalier mais globale sur un épisode. Il est donc très facile pour lui de rattraper du retard sur un week-end les soirs en travaillant plus de 8h par jour ou les jours fériés. Au final il ne sera rémunéré que sur les jours prévus par son contrat. Et s'il dépasse trop, il est tout simplement remplacé. Les sociétés qui embauchent ne se remettent absolument pas en question (ou alors très rarement et jusqu'à un certain point seulement !). En cas de dépassement, c'est la faute du subalterne et non du système mis en place pour assurer la rentabilité des productions.

Autre point important : On parle de remettre en cause le statut d'intermittent pour les storyboarders (entre autre) mais personnellement je m'étais mis indépendant pour palier à cela et je me suis vu refuser des productions sous ce statut car les sociétés s'étaient faites taper sur les doigts voire redresser fiscalement pour avoir employé des indépendants sous couvert de "salarial déguisé" !!! »



Je travaille en tant que free-lance et non intermittent, la société qui m'emploie n'a ni licence de toonboom, ni matos, ni webcam, ni rien. C'est du grand n'importe quoi même si ce n'est pas le cas de toutes les sociétés.

Commentaire du SNTPCCT :

L'intermittence n'est pas un « statut », mais fait référence à un engagement sous contrat à durée déterminée dit « d'usage » qui donne droit sous certaines conditions à bénéficier de l'indemnisation chômage régie par l'annexe VIII du règlement général d'assurance chômage.

En payant les storyboarders en « free-lance » comme s'ils étaient des prestataires de service, les employeurs qui le proposent font perdre leur droit à percevoir une indemnisation chômage qui est le leur aux storyboarders, et de plus leur font perdre leurs droits sociaux en échappant indument au paiement des cotisations sociales qui leur sont dues. Ils se rendent donc coupables de fraude vis-à-vis de l'URSSAF. C'est pourquoi ils peuvent faire, très justement, l'objet d'un redressement social et fiscal.

Il s'agit par ailleurs d'une pratique de louage de personnel prohibée par le code du travail.

Un travail de co-réalisation qui suppose une rémunération en conséquence à quoi doit s'ajouter un contrat de cession de droits d'auteur devant donner lieu à une rémunération proportionnelle aux recettes d'exploitation de l'œuvre :

J'ai travaillé en tant que story-boardeuse sur différentes productions, et cette année, c'est la première fois où je suis satisfaite des conditions de travail ! La qualité de la série, les délais amplement suffisants (voir trop!), l'encadrement, ont été parfaits. Cela ne me gêne pas de faire des apports scénaristiques et d'inventer des scènes ou des dialogues. Au contraire, c'est intéressant ! Pourvu qu'on ait le temps de le faire et que cela soit reconnu et apprécié par le réalisateur et la production, c'est très bien.

Néanmoins c'est très souvent systématique, et il serait plus juste que cela donne lieu, en plus du contrat de travail à un contrat d'auteur, tout comme le scénario. Sinon cela relève d'une espèce de tabou, comme si on modifiait le script en secret, alors que c'est nécessaire et dans le cours naturel de la mise en scène. Or très souvent, on se sent comme "le sauveur masqué" de l'épisode, et c'est un peu frustrant.



Ce n'est pas d'aujourd'hui que je constate que les boarders sont mal traités mais le plus gros problème est que nous devrions être considérés également comme des auteurs et non seulement comme des techniciens. Le fait de n'être jamais briefé par les réalisateurs nous met automatiquement en position de co-réalisation, QUAND il ne s'agit pas souvent de se battre avec des scripts mal calibrés et écrit avec le pied gauche. Bien sûr les auteurs se cramponnent à leur position et privilèges, et ne veulent rien lâcher. À notre salaire devrait s'ajouter une rémunération en tant qu'auteur comme ce fut le cas sur Oggy et les cafards. Il est révolu le temps où les boarders cleanaient les roughs des réalisateurs. Que l'on reconnaisse enfin notre implication et notre responsabilité dans les œuvres ! Un super script et un mauvais board = un mauvais film ; un script pas terrible et un bon board peut sauver le film... parce que derrière ce n'était pas seulement un technicien mais également un auteur !

Les conséquences d'une pratique généralisée de dégradation des conditions de travail et de turn-over...

Je pense arrêter ce métier très prochainement... Faute de travail car les entreprises vous virent immédiatement si vous ne rampez pas au sol en leur léchant les bottes...

Je quitte ce métier dès que possible ! Et cela fait longtemps que je songe à le faire, tout en pestant régulièrement contre des conditions de travail de plus en plus dégradées... et dégradantes ! Aucune reconnaissance professionnelle, c'est marche ou crève, et à 40 ans t'es fini(e) !

Bon courage à la relève !

Je suis story-boarder depuis maintenant 9 ans.

Cela fait désormais 3 ans que je ne trouve plus autant de travail qu'avant. Je ne gagne plus vraiment ma vie dans ce métier où je ne suis sans doute pas assez connu, bien que je fasse des efforts pour faire parler de moi (D'habitude, ce n'est pas dans ma nature, comme beaucoup de gens dans ce métier).

J'avoue être assez découragé par la situation pour abandonner et envisager une autre carrière professionnelle.

Conditions variables selon productions. De minables à correctes il faut le souligner quand même. Travail très difficile en soi mais rencontres de réalisateurs gratifiantes. Quoique rares il est vrai. Ai connu des story-boarders "limites" et aussi quelques uns qui sont tombés en dépression, avec abandon ou internement ! Métier totalement sous-estimé par les producteurs et décideurs en général. Manque de respect dû à la méconnaissance des enjeux et de la tâche. Métier totalement sous-payé par rapport au travail réel de mise en scène et du temps passé sans droits au final. Situation que les producteurs s'honoreraient d'enfin prendre en compte tant au niveau de "l'adaptation" que de l'apport réel au produit final. Oui, le mot « produit » est utilisé à bon escient tant le désintérêt de ceux qui devraient porter le projet est absent !

Critique en plus de scénaristes (?) qui se disent mal transposés !

Grotesque, tant certains scripts manquent de tomber des mains à cause de leur vacuité, et je suis gentil ! D'autant plus que je ne connais aucun(e) scénariste ayant demandé à voir les boards !

Bref, métier difficile et peu reconnu ! Et j'aimerais bien sauver mes weekends !

« Pendant longtemps, les story-boarders ont eu 6 semaines [1] pour faire les story-boards des épisodes de 26 minutes. Moins pour les story-boards plus courts, pour lesquels les producteurs se contentent de diviser le temps en fonction de la durée ; 6 semaines pour 26 minutes, donc 3 semaines pour 13 mn, 2 semaines pour 7mn, etc....

Cette division ne tient absolument pas compte de la réalité de ce travail : Si un story-board d'un épisode de 26 mn peut se faire en 6 semaines, il en faut au moins 4 pour faire un 13 mn, bien plus de 2 pour un 7 mn, etc....

Sans compter que l'apport des nouvelles technologies, notamment le développement du logiciel Toon Boom, s'il facilite une partie des tâches, incite les producteurs à demander de plus en plus de choses au storyboarder qui se retrouve avec l'obligation de faire un story-board « layouté », en séparant bien les layers (BG, calques, etc.) : L'étape du lay-out, qui a longtemps été maintenue en France quand l'animation était délocalisée, pour que le réalisateur garde une certaine maîtrise de son film, a fini par partir aussi vers la Chine, où elle n'est jamais arrivée d'ailleurs : Les sous-traitants chinois font bien souvent l'animation directement d'après le story-board.

Donc les storyboarders avaient pour chaque story-board de 26mn 6 semaines payées en salaire, soit quand la durée légale du travail était à 39 heures hebdomadaires, 6 fois 39 heures, totalisant 234 heures pour faire un story-board.

Quand la durée légale est passée à 35 heures, la durée allouée pour les story-boards d'épisodes de 26 minutes est restée à 6 semaines, mais 6 semaines de 35 heures, soit 210 heures, 24 heures en moins sur la fiche de paie, mais pas dans la charge de travail...

Les salaires n'ayant pas vraiment augmentés pendant cette période, à salaire horaire égal, les storyboarders ont travaillé autant, pour gagner moins...

Depuis quelques années, on assiste à une évolution : les producteurs demandent maintenant aux story-boarders de faire les story-boards d'épisodes de 26 minutes en 5 semaines, donc 175 heures, ou 59 heures de moins sur la fiche de paie !

59 heures de moins aussi pour atteindre le seuil des 507 heures qui permet d'ouvrir des droits aux indemnités chômage. Donc l'obligation de travailler plus encore pour atteindre ce seuil.

En combien de temps la majorité des story-boarders font-ils les story-boards d'épisodes de 26 minutes ?

Dans le meilleur des cas, 6 semaines. Même quand ils ne sont payés que 5.

Mais la plupart du temps, plus. Mais même dans ce cas-là, ils ne sont payés que 6 semaines, ou pire, 5. Pourtant la majorité des story-boarders ne sont pas des « bras cassés », ni des feignants...

Si ces story-boards ne sont plus payés maintenant que 5 semaines, le temps supplémentaire est donc payé... par les Assedic (lorsque le story-boarder y a droit). Dans ces conditions, on comprend que les producteurs aient eu cette idée de raccourcir les délais, c'est tout bénéf pour eux [2]!

Même dans le cas, rare, où les story-boarders travaillent sur place, dans le studio où se déroule la fabrication, la situation n'est pas forcément très différente :

Exemple : Episodes de 7 minutes. Au début, 2 semaines par story-board. Personne ne les faisant en moins de 3, voir 4 pour certains, la production, royale, fini par accorder 2 jours de plus, soit 12 jours par épisode. Prenons le cas d'un storyboarder dont le premier story-board, malgré quelques ajustements, est concluant, mais qui a dépassé le temps imparti. Peu importe, il se dit alors qu'il se rattrapera sur les prochains, puisqu'il y en aura d'autres.

Pas du tout !

Le dépassement ne lui est pas payé, et la production attend, pour lui faire le contrat de son second story-board, qu'il ait fini le premier [3]. »

Commentaires du SNTPCT :

[1] **Ce délai de 6 semaines** n'avait pas été fixé par hasard. Il avait été établi en se basant sur l'expérience des séries télévisées qui avaient été animées en France, à l'époque où les story-boarders étaient embauchés pour la durée de la série, et non pas payés à la pièce, au story-board, un peu comme des journaliers, avec autant de CDD que de story-boards.

Aujourd'hui, les storyboarders ne sont plus embauchés sur la durée d'une production, comme le voudrait l'esprit de la loi qui dit que « l'employeur ne doit pas faire peser sur les employés une précarité plus grande que celle à laquelle il est lui-même soumis », mais ils sont embauchés pour un story-board, avec remise à la fin avec le bulletin de salaire de l'attestation ASSEDIC et du coupon Congés Spectacles, comme si la relation de travail était arrivée à son terme.

Sauf qu'ils sont immédiatement « réembauchés » le lendemain pour le board suivant, avec un nouveau contrat, etc.

À condition bien sûr qu'il y ait de l'avance en scénarii, ce qui n'est pas toujours le cas, loin s'en faut. Sans parler des temps de lecture pour les directeurs story et les retouches demandées par ce dernier entre les phases de prédécoupage et de *clean* définitif...

[2] **En revanche, les storyboarders, eux, perdent sur les 2 tableaux :**

- D'une part ils sont moins payés, même s'ils sont indemnisés par les ASSEDIC pendant qu'ils travaillent, car outre le fait que cette situation est anormale **et même illégale**, les ASSEDIC n'ayant pas vocation à rémunérer à la place des employeurs des salariés qui travaillent, ils « grignotent » ainsi des prestations qui devraient normalement leur permettre à la fin d'un emploi d'en attendre ou d'en rechercher un nouveau ;
- D'autre part ils perdent une partie des droits à indemnités car alors qu'ils ont travaillé 6 semaines ou plus, il ne leur est compté que 5 semaines de travail. Il est donc plus difficile d'atteindre le seuil des 507 heures. **Et nous ne parlons même pas des heures supplémentaires qui ne sont pas payées.** Nous ne disons pas qu'elles ne sont pas majorées, nous disons bien qu'elles ne sont pas payées du tout ! Comme les storyboarders travaillent à domicile, bien sûr ils ne comptent pas leurs heures...

[3] **Ce qui fait que si un inspecteur du Travail effectue un contrôle** pendant cette période, il trouvera dans ce studio un employé travaillant sans engagement, puisque son contrat est terminé, et pourra dès lors infliger une amende à l'employeur pour travail dissimulé, sans compter le risque de redressement de la part de l'URSSAF !

On comprend mieux pourquoi les employeurs, plutôt que de se mettre en règle avec la loi lors de la ratification du dernier avenant à la Convention collective, ont longtemps préféré laisser les storyboarders travailler chez eux, sans pour autant les dédommager pour le matériel qu'ils utilisent, l'électricité qu'ils consomment, la place qu'ils doivent réserver dans leur domicile privé pour exercer leur métier... On leur demande même parfois de fournir leur propre licence pour les logiciels, comme s'ils étaient des prestataires de service !

Ce qui est surprenant par contre, c'est que compte tenu de cet état de fait, les producteurs se plaignent, comme cela a été entendu lors de l'étude faite par René Broca sur l'animation :

- Que les story-boarders les lâchent en plein milieu d'une série quand une meilleure opportunité se présente ;
- Et surtout que les découpages des storyboarders ne soient pas assez imaginatifs !

Pour lutter contre ces 2 inconvénients, il n'y a pas 36 solutions : Il faut que les producteurs :

- Fassent des contrats plus longs, voire pour la durée de la production, pour fidéliser l'équipe, ce qui correspondrait à l'esprit de la loi sur les contrats d'usage ;
- Donnent un délai suffisant pour que les story-boarders aient le temps de faire un bon story-board, au lieu d'aller au plus simple sans chercher par manque de temps à être créatifs. Pas un délai excessif, juste le nombre de jour nécessaire pour faire le boulot dans des horaires normaux.
- Qu'ils imposent que le storyboarder dispose d'un travail préparatoire conséquent de la part du réalisateur dont c'est initialement l'incontestable tâche, ce qui semble être une exception toute particulière dans le secteur de l'animation, notamment pour les séries télévisées.

Cela, **les producteurs ne le feront pas spontanément**. Ce qu'ils proposent actuellement dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires est loin de répondre aux attentes des storyboarders, et d'annoncer une amélioration de leurs conditions de travail.

C'est pourquoi le SNTPTCA a demandé l'ouverture d'une négociation spécifique pour discuter des conditions de travail des storyboarders, et travaille actuellement avec l'ensemble des storyboarders qui nous ont rejoints sur des propositions concrètes. Pour participer à ce travail d'élaboration des revendications que nous irons défendre ensuite, **non pas individuellement devant nos employeurs, mais collectivement devant le SPFA**, rejoignez, vous aussi, le syndicat. Car la meilleure façon **de se solidariser les uns avec les autres, c'est de s'organiser, syndicalement, pour défendre ensemble** des conditions de travail **normales** pour tous, au lieu de nous faire concurrence les uns les autres, ou se désespérer et se déconsidérer petit à petit.

Quand ces revendications seront formalisées, nous les porterons devant l'organisation syndicale représentant nos employeurs pour obtenir la ratification d'**un accord qui fera loi dans la profession, et nous appelleront alors l'ensemble de la profession à se mobiliser pour soutenir ces revendications**.

Mais en attendant, nous pouvons tous, déjà, faire en sorte que nos conditions de travail ne se dégradent pas d'avantage :

En n'acceptant plus de travailler dans ces conditions inadmissibles et illégales !

Nous avons tous besoin de travailler pour gagner notre vie, mais dites-vous bien que les producteurs ont besoin de nous aussi (Voir ci-après un extrait du rapport de René Broca, Président du RÉCA, sur les besoins de formation dans la Production de films d'Animation) !

Il n'y a donc aucune fatalité que nous soyons toujours obligés d'en passer par les conditions de travail qu'ils veulent nous imposer !

REFUSONS CES CONDITIONS DE TRAVAIL INDIGNES !

EXTRAIT DU RAPPORT DE RENÉ BROCA PARU EN 2009

« L'emploi et la formation dans le secteur de l'animation »

Le story-board

“La pénurie de bons storyboarders” est un constat qui fait l’objet du même consensus chez les responsables d’entreprises que la pénurie d’animateurs. C’est aussi un constat ancien, qu’on trouvait formulé en termes identiques il y a 10 ans, alors que la pénurie d’animateurs est un phénomène beaucoup plus récent. Pour autant, c’est un constat vivement contesté par les salariés, au point que la question de la pénurie ou non de (bons) storyboarders a toutes les apparences d’un thème de conflit social.

L’unanimité des entreprises sur ce point est impressionnante : on manque de bons storyboarders. Il en faudrait davantage et de haut niveau pour répondre à la fois à la diversité des genres et des formats, et aux défis de la concurrence internationale. Les reproches se concentrent essentiellement sur une approche qui serait seulement technique et non cinématographique, avec pour corollaire l’application de recettes récurrentes, le développement d’effets sans signification, bref, une insuffisante maîtrise de la narration et une médiocre prise en compte des intentions de réalisation. Ces insuffisances sont jugées fortement pénalisantes pour la série ; elles le sont davantage encore pour le long métrage. À ces critiques, sévères, sur le fond, et qui mettent explicitement en cause des carences de la formation, s’ajoutent des récriminations sur la “fiabilité” des storyboarders, volontiers accusés d’abandonner trop facilement une production en cours pour une autre éventuellement mieux rémunérée et/ou plus intéressante. Bref, les storyboarders abuseraient de leur rareté pour imposer à la réalisation et à la production leurs conditions, professionnelles, artistiques et financières.

Les storyboarders font observer quant à eux que ces reproches font bon marché de la réalité de l’exercice de leur métier. Le story-board reste le seul (en France) des métiers de l’animation qui soit payé à la tâche. Or, là où un épisode de 26’ comptait 350 plans il y a encore quelques années, il peut aujourd’hui en compter 400 et parfois même beaucoup plus, à réaliser dans le même temps (de l’ordre de 6 semaines) sans que les rémunérations aient augmenté en proportion. Au point que ces exigences toujours plus fortes auraient persuadé de nombreux storyboarders d’abandonner cette spécialisation.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer ici sur la dimension sociale du différend. Mais nous pouvons insister sur cette difficulté : le caractère industriel de la série a induit une division du travail et des exigences de productivité qui ont fait du story-board une tâche technique, alors que chacun reconnaît qu’il ne peut se réduire à cela : il est une étape du processus créatif, porteuse des intentions de narration et de mises en scène.

La plupart de nos interlocuteurs dans les entreprises ont relevé que les formations initiales n’accordaient pas au story-board dans leurs cursus toute l’importance qu’il devrait avoir. Beaucoup plaident pour qu’il fasse l’objet d’un enseignement spécifique dans le cadre d’une spécialisation. C’est là un autre des points sur lesquels un dialogue entre entreprises et formations gagnerait à être formalisé.

Le story-board est par ailleurs l’objet de changements profonds dans son effectuation même, liés la mise en œuvre progressive d’une chaîne de fabrication numérique complète. Le story-board sur écran tend à se répandre et l’on peut estimer que ce processus est irréversible. Il rencontre cependant des résistances sérieuses et argumentées : l’une tient au fait que la réponse du dessin sur tablette n’est pas parfaite ; une autre à des insuffisances de l’outil qui inhiberaient tout gain de productivité. Ces reproches sont recevables aujourd’hui – même si tous ne les formulent pas - mais n’ont de validité que transitoire. La continuité numérique est un argument fort en termes de productivité comme de confort de travail, voire de responsabilisation. Elle implique cependant une fluidification des frontières entre les étapes de fabrication et sa logique pousse à étendre le story-board à l’animation¹. Les formations devront prendre là encore la mesure de ces évolutions, en évitant bien sûr de confondre le métier et l’outil.

René Broca

Président du RÉCA
(Réseau des Écoles de Cinéma d’Animation)

¹ Avec les risques de frictions sociales induits, déjà perceptibles...



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Le Groupe Audiens

Notre rôle, notre mission

Acteur de l'économie sociale et solidaire, Audiens est le partenaire professionnel privilégié du monde de la culture, de la communication et des médias.

À ce titre, Audiens est désigné en retraite complémentaire et/ou en prévoyance sur de nombreux secteurs d'activité du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma et pour gérer les intermittents.

Quels sont nos métiers ?

La retraite complémentaire

Audiens met son savoir-faire en matière de gestion de la retraite complémentaire au service des secteurs de la culture et de la communication dont les salariés ont souvent des parcours spécifiques.

L'assurance de personnes

Audiens Prévoyance et La Mutuelle Audiens de la presse, du spectacle et de la communication proposent, en matière de prévoyance et de santé, des garanties sur-mesure, collectives et individuelles, pour leurs publics.

Le médical

Audiens dispose d'un centre de santé au cœur de Paris. Doté d'un pôle d'expertises médicales complet de 100 professionnels de santé, d'un centre dentaire, d'un magasin d'optique et d'acoustique et d'une pharmacie, le centre de santé est aussi l'outil opérationnel permettant de mettre en œuvre la politique de prévention du groupe.

L'accompagnement solidaire et social, la prévention

Aider et accompagner ceux qui en ont besoin face aux accidents de la vie ou en situation de rupture, et développer des actions de prévention dédiées aux professionnels et aux seniors constituent les missions de notre action sociale. Ainsi, un bilan, élaboré dans le cadre de l'accord ADEC et en partenariat avec le CMB, vise à prévenir et à identifier les pathologies spécifiques rencontrées par les professionnels du spectacle lors de l'exercice de leur métier.

Les services aux professions

Audiens prend en charge, pour le compte de la profession, la gestion d'un nombre croissant de services : gestion des demandes de cartes de critique presse et cinéma, études et statistiques pour les professions... Le développement constant de ces spécificités renforce notre dimension de véritable groupe de services.

Groupe Audiens
74, rue Jean Bleuzen
92177 Vanves Cedex
www.audiens.org
Tél. : 0811 65 50 50*
Fax : 0811 65 60 60*

Centre de santé Audiens
29 rue de Turbigo
75002 Paris
Tél. : 0820 21 3333
(0,09 euros TTC/min)

Plus d'informations
et de conseils sur
www.audiens.org

*prix d'un appel local

Une protection sociale adaptée aux professionnels du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma

Audiens protège tous les intermittents

La Garantie Santé Intermittents, unique, complète et entièrement dédiée

Les organisations d'employeurs et les syndicats ont mis en place avec le Groupe Audiens un accord de prévoyance permettant aux artistes et techniciens du spectacle et de l'audiovisuel de bénéficier non seulement de garanties en cas de décès et d'invalidité, mais également :

- * de la Garantie Santé Intermittents, une complémentaire santé dédiée,
- * du Fonds collectif du spectacle pour la santé. Un fonds alimenté par les cotisations d'employeurs qui prend en charge une partie de la cotisation mensuelle de la complémentaire santé.

Les intermittents profitent ainsi d'une couverture santé complète pour un coût raisonnable.

Un dispositif d'accompagnement social et professionnel solidaire

Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Le Fonds de professionnalisation et de Solidarité assure un accompagnement social à finalité professionnelle des artistes et des techniciens fragilisés, relevant des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage ou ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation de l'assurance chômage ; dans le but de sécuriser leur parcours professionnel et de favoriser leur retour à l'emploi.

L'État a désigné le Groupe Audiens comme le gestionnaire des actions de soutiens professionnels.

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