



N°69

Juin 2015

Spécial animation

Dans ce numéro :

LE GUIDE DE VOS DROITS À L'USAGE DES JEUNES PROFESSIONNELS



D'après oncle Walt, sur une idée de Fred Vervisch

Sommaire :

■ Salaires minima de la production de films d'animation	p. 2
■ La plate forme revendicative du SNTPCT	p. 4
■ Délocalisation de l'emploi des techniciens de l'animation	p. 6
■ Le guide de vos droits	p. 9
■ La formation	p. 25
■ Le régime d'assurance chômage	p. 26
■ La mobilisation des salariés de l'animation	p. 28
■ La pétition	p. 31

LE JOURNAL DES TRAVAILLEURS, TECHNICIENS ET REALISATEURS DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAFIQUE ET DE TELEVISION DU SNTPCT

SALAIRES MINIMA DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

La politique du SPFA :

- Esquiver une véritable négociation sur le niveau des salaires,
- Refuser de répondre à la demande du SNTPCT d'un rattrapage de la diminution des salaires de – 10 à – 15 % au regard de la hausse des prix depuis 10 ans ...

COMPTE-RENDU DE LA NÉGOCIATION DE REVALORISATION 2015

Comme nous l'avions dénoncé, le Syndicat des Producteurs de Films tente par tous les moyens d'esquiver une véritable négociation sur la revalorisation des salaires minima et met les techniciens de la production de films d'animation au pied du mur.

En 2014, la négociation annuelle de revalorisation des salaires (le code du travail fait obligation de tenir une réunion de négociation annuelle, mais ne prescrit rien quant à la conclusion d'un Accord de revalorisation) avait été bâclée en deux réunions par le SPFA :

- La première pour refuser toutes nos propositions,
- La seconde pour imposer les leurs, que malheureusement un certain nombre d'organisations syndicales de salariés ont signées, coupant court aux négociations et nous empêchant ainsi de poursuivre les discussions sur la base de nos revendications.

Le même scénario s'est reproduit cette année, comme vous pourrez le lire dans le compte-rendu de la négociation que vous trouverez sur le site du syndicat à la rubrique « Animation ». A l'issue des deux réunions programmées, le SPFA a déposé une proposition de revalorisation des salaires minima de **0,5%**.

- Pour ce qui nous concerne, compte tenu du niveau scandaleusement bas des salaires pratiqués dans notre branche d'activité, réajuster la grille de salaires minima pour la ramener au moins au niveau auquel elle avait été ratifiée en 2004 en rattrapant l'augmentation du coût de la vie depuis cette date nous paraît toujours un préalable **absolument indispensable !**

Les autres Organisations syndicales de salariés présentes se sont contentées de regretter que la revalorisation ne soit pas plus élevée, mais sans formuler de proposition, exceptée la CFTC qui a proposé 1,10 %. **Aucune ne s'est jointe à notre demande de rattrapage.**

L'avenant a été signé par la CFTC, par la CFDT et par le SPIAC-CGT.

Notre revendication néanmoins demeure. Les négociations doivent être rouvertes et se faire sur la base de nos demandes et, pour le moins, nous devons obtenir que nous soit proposé un calendrier de rattrapage.

POUR CELA NOUS DEVONS INVERSER LE RAPPORT DE FORCE...

C'est le sens de la pétition, que vous trouverez en dernière page de ce journal, **que nous vous demandons de continuer de signer, si vous ne l'avez pas déjà fait, et de faire signer par vos collègues :**

- **sur le site du Syndicat :**

<http://www.sntpct.fr/index.php?type=animation&menu=N%E9gociations+2015>

- **ou sur le site Change.org. :**

<https://www.change.org/p/syndicat-des-producteurs-de-films-d-animation-sntpct-nous-soutenons-la-plate-forme-revendicative-%C3%A9tablie-par-le-sntpct>

C'est une première action pour obtenir que le SPFA infléchisse ses positions qui consistent pour le moment en un refus d'entendre nos demandes quant au réajustement des salaires minima,

et une ouverture fort timide sur les autres points :

En effet, en réponse à notre plateforme revendicative, le SPFA a accepté :

- de rouvrir une négociation distincte sur certains des points soulevés, notamment la situation des storyboardeurs,
- d'ouvrir la négociation sur un certain nombre de modifications concernant notamment les définitions de certaines fonctions, et formuler autrement l'article sur les jours fériés.

Nous attendons encore à ce jour un calendrier de réunions pour cette nouvelle négociation, qui se tiendra, comme cela vient d'être décidé par le Ministère du travail, dans le cadre d'une Commission Mixte sous l'égide de celui-ci.

À nous d'utiliser ce délai pour amplifier notre rassemblement syndical dans le SNTPCT et notre mobilisation pour obtenir du SPFA qu'il prenne en compte notre plateforme revendicative.

Il est temps maintenant qu'un sursaut vienne recadrer les débats entre nos employeurs et nous.

- Le premier pas de ce sursaut, c'est de soutenir les revendications que nous avons déposées lors de cette négociation (Voir ci-dessous le résumé de la plate-forme revendicative consultable sur le site du SNTPCT – rubrique « Animation ») en signant la pétition suivante.
- Le second est de nous regrouper toujours plus nombreux et unis dans le Syndicat.

PLATE-FORME REVENDICATIVE (RÉSUMÉ)
établie par les techniciens de la branche animation du SNTPCT
et déposée lors de la négociation
en février 2015

Revalorisation des salaires minima garantis :

Le SNTPCT demande une réévaluation significative des salaires minima garantis pour rattraper l'augmentation du coût de la vie depuis 10 ans (entre -10 % et -15 % selon les fonctions).

Durée du travail :

Abrogation de l'autorisation du travail du dimanche, contraire aux dispositions du code du travail.

L'argument avancé (« *La production de film d'animation fait partie des activités du spectacle pour lesquelles le code du travail autorise le travail du dimanche.* ») est abusif : les techniciens de la production de films d'animation ne sont pas des techniciens du cirque, du théâtre ou de l'opéra et ne se produisent devant un public.

Repos hebdomadaire :

Le SNTPCT demande le rétablissement du repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, disposition initialement prévue dans la convention que nous avons ratifiée en 2004.

Convention d'heures supplémentaires :

Cette disposition ne peut concerner que les salariés mensualisés, engagés sous contrat à durée indéterminée, et nécessite un encadrement que la convention ne prévoit pas. Nous demandons l'abrogation de cet article et à tout le moins sa modification.

Jours fériés :

N'acceptant pas que la convention collective limite à 5 le nombre de jours fériés dont peuvent bénéficier les salariés de la production de films d'animation, le SNTPCT demande depuis plusieurs années que soient fixées dans la Convention collective les conditions leur permettant de bénéficier des 11 jours fériés prévus dans le Code du travail.

Le SPFA a accepté enfin de se pencher sur cette question, et doit communiquer dans ce sens en direction de ses adhérents. Mais nous craignons que cette communication ne se limite à un rappel de la loi sans revenir sur l'article de la convention. Nous resterons vigilants et mobilisés sur cette question.

Story-board :

Pour mettre fin à la dégradation des conditions de travail des storyboarders et aux pratiques de travail dissimulé, le SNTPCT propose notamment :

- **une modification des définitions de fonction** des postes concourant à la réalisation des story-boards ;
- **une définition** du story-board ;
- **une définition** de ce qui relève du travail d'un storyboarder ;
- et ce qui constitue un travail différent ou supplémentaire ;
- **La fixation de normes** de quotas réalistes pour les story-boards.

Télétravail :

Le SNTPCT demande l'application de cette disposition et une meilleure indemnisation des frais engagés par le salarié.

Conditions d'embauche :

Le SNTPCT demande une limitation du recours au Contrat à durée déterminée d'usage, conforme au Code du Travail et à la jurisprudence, et une pérennisation des emplois stables.

Les « tests » :

Le SNTPCT demande que les tests imposés aux techniciens postulants ou pressentis pour un poste soient rémunérés.

Stagiaires :

Constatant un recours abusif et fréquent aux stagiaires, le SNTPCT demande une limitation de leur nombre, un meilleur encadrement et des conditions de recours et une sensible amélioration des droits des stagiaires.

Priorité de réembauche :

Le SNTPCT demande que soit instituée une priorité de réembauche dans la même fonction à l'issue du contrat de travail pour le technicien ayant déjà été employé par l'entreprise.

La version complète et détaillée de la plate-forme revendicative du SNTPCT est consultable sur le site du syndicat [<http://www.sntpct.fr/>], et téléchargeable en format PDF.

DÉLOCALISATION DE L'EMPLOI DES TECHNICIENS DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

HISTOIRE BELGE

Dans un studio angoumois, un jeune professionnel belge travaille sur un long-métrage français.

Jusque-là, rien d'anormal.

Grâce à la libre circulation des citoyens de l'Union Européenne, un professionnel belge peut très bien être employé par un producteur français, de même qu'un producteur belge peut très bien embaucher un technicien français.

L'anomalie, c'est que ce professionnel belge n'est pas employé par le studio dans lequel il travaille à Angoulême. Il est sous contrat avec un studio qui se trouve en Belgique et qui intervient au titre d'une coproduction internationale pour le film en question. Le contrat précise d'ailleurs comme lieu de travail un studio en Belgique, et le jeune professionnel a reçu comme consigne, s'il était interrogé par un inspecteur du travail à Angoulême, de dire qu'il n'est venu qu'une journée ou deux dans le cadre de la collaboration entre les deux studios.

La réalité, c'est que ce professionnel belge a dû trouver un logement à Angoulême pour la durée de la production, alors que son salaire continuait de lui être payé en Belgique par un studio où il n'avait mis les pieds que pour signer son contrat.

Par l'entremise de l'accord de coproduction bilatéral entre la France et la Belgique, le producteur français du film, en plus des aides versées par le CNC, a pu bénéficier du mécanisme des tax-shelters belges. En effet, l'apport financier du coproducteur belge consiste en réalité dans la prise en charge notamment par l'État belge de l'intégralité des salaires et cotisations des salariés sous contrat de droit belge, et placés de façon subreptice dans une situation de détachement en France par le coproducteur belge.

Le producteur français a ainsi économisé non seulement le salaire des techniciens, mais aussi le paiement des cotisations sociales en France auxquelles ces salaires auraient dû donner lieu, sans qu'il ne soit pénalisé sur le montant du Fonds de soutien que le CNC lui attribue.

Comme nous l'avions exposée dans le texte de la Tribune que nous avons publiée en mai 2014, face aux incitations fiscales que les états membres de l'Union européenne ont mises en place pour attirer la production de films sur leurs territoires, l'objectif du crédit d'impôt institué en 2004 était de relocaliser la fabrication des films 100% français et des films d'initiative française sur le territoire national, et sous législation française.

Pour contourner cette obligation de relocalisation tout en bénéficiant quand même du Fond de soutien et du crédit d'impôt, les producteurs ont recours à des entreprises de production belge ou luxembourgeoise, auxquelles ils transfèrent les dépenses salariales, socialement et

fiscalement, pour qu'elles puissent être prises en compte et remboursées par le fisc belge ou luxembourgeois au travers du dispositif du crédit d'impôt ou tax-shelter que ces états ont institué concernant la production cinématographique. Ces entreprises de production mettent à la disposition du producteur délégué la majeure partie des techniciens concourant à la réalisation des films. Dans le cadre de ces coproductions, agréées ou non par l'état du coproducteur étranger, la part de financement apportée par celui-ci est souvent constituée quasi exclusivement par le montant du crédit d'impôt ou tax-shelter et peut atteindre 95% de leur apport. Ces montants correspondant aux dépenses salariales et de cotisations sociales de l'équipe payée en Belgique ou au Luxembourg, et aux montants des factures de prestations techniques d'entreprises de ces pays.

Contrairement au crédit d'impôt existant en France, il est à souligner que le montant des dépenses prises en compte en Belgique et au Luxembourg n'est pas plafonné, et un euro dépensé correspond à un euro de crédit d'impôt ou tax-shelter. Dans ces conditions fiscales, il s'agit d'une aubaine économique que ces pays offrent aux producteurs français. Dans le cadre de la réglementation actuelle du CNC présidant à la délivrance de l'agrément et au montant du bénéfice du Fond de soutien, les producteurs peuvent y avoir recours sans contrainte !

Ainsi l'investissement des films d'initiative française est dévoyé au détriment de l'économie française et expatriée au profit de l'économie belge ou luxembourgeoise.

Afin que le crédit d'impôt cinéma institué en France en 2004 puisse contribuer véritablement à relocaliser les emplois en France pour les films d'initiative française, **il doit être mis fin à cette expatriation économique des dépenses salariales et techniques qu'offre cette concurrence fiscale abusive et inacceptable.**

Pour ce qui concerne la production de films d'animation, concernant les films de coproduction d'initiative française, nous demandons :

- **que ceux-ci ne soient agréés au bénéfice du Fonds de soutien qu'à la stricte condition** d'un équilibre entre les dépenses d'emploi, respectivement de l'équipe techniciens collaborateurs de création, de l'équipe des collaborateurs chargés de la préparation de l'animation, et celle chargée de la fabrication de l'animation.
- **que soit prohibée** sans exception l'engagement des techniciens de préparation et de fabrication de l'animation, de tournage et de post-production résidents français en qualité d'expatriés.
- **que soit prohibée** toute coproduction de films d'animation réalisée en dehors des Accords de coproduction bilatéraux ou de l'Accord de coproduction européen,
- **que soit supprimée** et non prise en compte dans la grille de 100 points la franchise de 20 points pour ce qui concerne les emplois des techniciens chargés de la préparation ou de la fabrication de l'animation.
- **que ne soient plus réputés acquis** lorsqu'il n'est pas fait appel à des postes prévus dans les groupes « Techniciens collaborateurs de création, Collaborateurs chargés de l'animation », les points correspondants à ces postes pour les films d'initiative française ou bien lorsque la part confiée à des techniciens engagés par le producteur délégué et le coproducteur étranger est minoritaire.

BRÈVE INFO

Paru dans le *Film Français* le 28 mai 2005 :

Le premier rapport européen sur l'animation sera présenté lors du Mifa à Annecy

L'Observatoire présentera les premiers résultats de son important projet d'étude, *Mapping the Animation Industry in Europe*, réalisé à la demande de la Commission européenne qui a financé l'ensemble de l'étude.

L'Observatoire européen de l'audiovisuel a entrepris cette étude, constituée de deux rapports consacrés à l'industrie de l'animation en Europe, qui vise à « cartographier le paysage de l'industrie de l'animation en Europe » et à « affiner sa politique de soutien au secteur ».

Pour réaliser l'étude, l'Observatoire européen de l'audiovisuel a recruté Marta Jiménez Pumares, analyste spécialiste de l'animation, et a travaillé avec Cartoon et Citia.

... **E**n revanche le SNTPT, pourtant syndicat le plus représentatif dans le secteur du film d'animation, n'a pas été consulté.

La première publication, *Animation Europe*, sensée fournir "une photo" du marché de l'animation, sera donc publiée dans le cadre du Mifa lors du Festival international du film d'animation d'Annecy (15 au 20 juin).

La seconde publication, « *Mapping the Animation Industry in Europe* », plus complète s'appuiera sur les données décrites dans la première publication et comprendra une analyse plus approfondie de l'industrie. Elle doit être remise à la Commission européenne à la fin de l'année.

Nous sommes donc dans l'attente de la publication de cette étude, dont nous analyserons les tenants et aboutissants avec toute l'attention et la vigilance qu'ils méritent, notamment les conclusions et recommandations qu'elle serait amenée à formuler.

Puisse ce rapport rappeler la nécessité d'harmoniser les différents crédits d'impôts des pays de l'Union européenne afin de mettre un terme à la concurrence fiscale déloyale qu'ils constituent actuellement.

Rappelons par ailleurs que le SNTPT s'est opposé avec succès au projet de directive proposé par la Commission européenne concernant la « territorialisation des aides » qui consistait à subordonner l'octroi du Fonds de soutien et des crédits d'impôt à une limite de territorialisation de la réalisation des œuvres et constituait en conséquence une atteinte à la liberté de création tout en conduisant à la dissolution des sensibilités culturelles et artistiques propres à chacun des films.

L'Union européenne doit garantir – par la préservation ou l'institution de mécanismes de soutien nationaux au réinvestissement – le droit inaliénable, propre à chacune des nations qui la compose : celui de disposer d'une capacité économique de production de films d'animation – prenant en compte la richesse d'expression de sa culture qu'il représente.

GUIDE DE VOS DROITS

À L'ATTENTION DES JEUNES TECHNICIENS

**qui entrent ou vont bientôt entrer sur le marché de l'emploi,
et aussi des moins jeunes qui tentent déjà, avec plus ou moins de succès,
de vivre de leur travail dans les branches d'activité de la Production de films
d'Animation ou des Effets spéciaux.**

Les métiers du cinéma d'animation sont bien souvent des métiers que l'on choisit par vocation. Pour autant, aussi investi que l'on puisse être, il ne faut pas perdre de vue que ce métier constitue son unique moyen de subsistance et s'exerce dans le cadre de la relation instituée entre celui qui possède les moyens de production et ne peut les faire fructifier que par le travail des techniciens d'une part, et les techniciens d'autre part qui réalisent les films et apportent leur travail et leurs compétences en échange d'un salaire.

Comprendre ce qui constitue les fondements de cette relation est capital si l'on veut pouvoir vivre de longues années de son métier, et ne pas voir sa passion s'éteindre face aux difficultés qu'engendrent les conditions particulières dans lesquelles s'exercent nos professions.

C'est pourquoi les techniciennes et techniciens membres de la branche animation du SNTN ont établi ce petit guide « de survie » à l'usage de toutes celles et ceux qui entrent dans la branche d'activité de la production de films d'animation avec l'espérance et la volonté d'y gagner leur vie.

COMMENT LE CADRE DES RELATIONS ENTRE TECHNICIENS ET PRODUCTEURS S'ORGANISE-T-IL ?

LE DROIT DU TRAVAIL

Rappelons que le droit du travail s'est construit à partir du principe que ce sont les Accords librement conclus entre Employeurs et Salariés qui déterminent les droits et les obligations des deux parties.

Les salariés et les employeurs n'ont pas le droit de s'associer entre eux et ne peuvent se regrouper que dans des Organisations distinctes.

Le droit du travail est une formation juridique née de cette dissociation, de cette séparation juridique de la personne des salariés de celle des employeurs.

Il ne concerne et ne s'applique qu'au travail salarié, c'est-à-dire au travail s'accomplissant par un salarié subordonné et dépendant de l'employeur.

Le droit du travail est un droit en perpétuelle transformation, qui évolue au profit des salariés ou des employeurs en fonction de l'action revendicative que les salariés ne peuvent exprimer et faire valoir – aux termes de la loi – que par l'entremise d'une Organisation rassemblant et reconnue valablement par le Ministère du travail comme Organisation syndicale.

C'est le rapport de force syndical que constitue et représente l'Organisation syndicale des salariés dans les Syndicats qui déterminera l'avancée ou les reculs sociaux et salariaux.

D'une façon générale, le cadre légal qui entoure les relations de travail entre un salarié et un employeur est constitué à partir de trois sources :

- **Le Code du travail**
- **Les conventions collectives**
- **La jurisprudence**

LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du travail fixe les droits communs à tous les salariés qu'ils ont acquis au gré des rapports de force qui se sont construits depuis la Déclaration des droits de l'homme jusqu'à nos jours :

Il établit notamment un salaire minimum : le SMIC, et fixe des taux de majorations de salaires pour les heures supplémentaires hebdomadaires, les droits qui encadrent la conclusion des contrats de travail, les congés payés, le droit aux assurances sociales, à la retraite, aux retraites complémentaires, à la formation continue. De même il fixe la durée et les durées maximales de travail, les conditions de travail et les règles de sécurité, etc...

Il fixe en particulier les critères de représentativité des Organisations syndicales de salariés, c'est-à-dire leur capacité ou non à légiférer pour le compte des salariés qu'elles représentent en signant des accords qui améliorent les dispositions fixées par le Code du travail.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives résultent d'Accords conclus dans le cadre d'une branche d'activité économique particulière entre les Organisations patronales d'une part et les Organisations syndicales de salariés représentatives d'autre part. Le contenu et le niveau de ces Accords dépendent du rapport de force qu'elles établissent d'un côté et de l'autre.

Les Conventions collectives ont pour objet d'améliorer pour la branche d'activité considérée les dispositions fixées par le code du travail. Elles instituent des titres et des définitions de fonctions et fixent des salaires minima garantis pour chacune d'elles, supérieurs au SMIC. Elles fixent, pour exemple, des taux de majoration de salaires propres à la branche d'activité couverte par son champ d'application, applicables par exemple au travail de nuit, au travail du dimanche ou des jours fériés autre que le 1er mai.

Le Ministre du travail a la capacité de procéder à l'extension des Accords ainsi conclus, ce qui les rend d'application obligatoire à toutes les entreprises, qu'elles soient adhérentes ou non d'un syndicat patronal signataire.

L'extension prise par arrêté du Ministre du travail donne aux dispositions de la Convention collective force de loi.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

La convention collective qui régit actuellement les conditions de travail et d'emploi propres à la branche d'activité de la production de films d'animation a été ratifiée en 2004 par le SNTPCT et les 5 Organisations affiliées à une centrale syndicale interprofessionnelle CGT, CFTC, FO, CFDT et CFE-CGC d'une part pour ce qui concerne les Organisations syndicales de salariés et par le SPFA (Syndicat des Producteurs de films d'Animation) pour ce qui concerne l'organisation patronale.

Dans le bref historique paru dans la Lettre Syndicale n°57 Spéciale animation en mai 2013, le syndicat revenait sur la genèse et les conditions de négociations de cette convention (<http://www.sntpct.fr/lettres/lettre57.pdf>).

Bien que les droits et les salaires minima qu'elle fixe soient loin d'être satisfaisants, il est important de connaître le texte de cette convention, et de s'y référer lorsqu'on débute dans ce métier, en particulier aux articles qui régissent les conditions d'emploi et de salaires.

FAIRE RESPECTER LA VALEUR DE NOTRE TRAVAIL, FAIRE RESPECTER NOS DROITS

Ne perdons jamais de vue qu'une Convention collective peut disparaître, dès lors que les salariés qu'elle couvre ne se mobilisent pas pour veiller à faire appliquer notamment les minima salariaux, les taux de majorations, faire respecter les droits qu'elle fixe et défendre son application.

D'infractions en infractions, elle finit par tomber en désuétude, jusqu'au jour où une ou plusieurs organisations patronales la dénoncent ou trouvent une Organisation syndicale de salariés complaisante pour remettre en cause les conditions de salaires ou de travail, comme on se débarrasse d'un encombrant fardeau.

Il faut alors repartir de zéro, soit le socle minimal du Code du travail, pour arracher au patronat un nouveau texte. Si entretemps le rapport de force en faveur des salariés s'est érodé, c'est d'une convention comprenant des dispositions bien moins favorables que les salariés devront se contenter.

Un exemple proche de nous :

Parce que certaines de ses dispositions, notamment sur la durée du travail, devaient être renégociées pour être mises en conformité avec les dispositions du Code du travail et qu'elle puisse être enfin étendue, la Convention collective de la Production cinématographique, applicable aux films en vues réelles, qui était pourtant en application depuis 1950, a été dénoncée il y a sept ans par les Syndicats de producteurs avec la visée de casser les niveaux de salaires minima qui y étaient fixés.

Il a fallu sept longues années de négociations ponctuées d'appels répétés à la grève pour qu'enfin le SNTPCT parvienne à faire ratifier un nouveau texte de convention, sept années de lutte opiniâtre aux ouvriers et techniciens du Syndicat pour ne pas perdre les avantages durement acquis par celles et ceux qui nous ont précédés. Les droits que nous avons obtenus ne sont jamais définitivement acquis.

Cet exemple doit nous alerter, et nous servir de leçon : chaque fois que, quelque part dans un studio, à l'occasion d'un nouveau contrat, nous acceptons de renoncer à nos droits, à nos salaires minima, nous fragilisons ce que le Syndicat a arraché de haute lutte aux Syndicats des producteurs, et nous hypothéquons l'avenir de nos conditions de travail et de vie.

Aujourd'hui, la Convention collective de la Production de films d'Animation constitue notre patrimoine commun, et nous devons tous être déterminés à la défendre et à l'améliorer.

LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence est fondée notamment sur les arrêts rendus par la Cour de cassation.

Lorsqu'elle est saisie, la Cour de Cassation vérifie le respect du droit dans des affaires jugées. Ses décisions donnent une information utile pour constater de quelle façon un texte légal peut s'appliquer dans des cas particuliers. Mais chaque affaire étant différente, et aucun tribunal n'étant tenu par l'interprétation faite par une autre juridiction. La jurisprudence, aussi abondante soit-elle, ne constitue pas une règle immuable. Elle est sujette à évolution, voir à des revirements. Elle permet juste une meilleure compréhension des textes légaux, et peut servir de référence dans une argumentation.

Ci-dessous un exemple de ces évolutions jurisprudentielles qui nous concernent de près :

Jurisprudence concernant le Contrat de travail à durée déterminée d'usage.

L'article L. 122-1-1 3° (devenu L. 1242-2) du code du travail permet d'y avoir recours pour les « *emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

Jusqu'aux arrêts du 26 novembre 2003, la Cour de cassation invitait les juges, en présence d'un contrat d'usage, à vérifier concrètement la réalité du caractère temporaire de l'emploi, en application de l'article L. 122-1 du code du travail, lequel interdit de manière générale de recourir à un contrat à durée déterminée pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Revenant sur sa jurisprudence antérieure en matière de contrat déterminée dit d'usage, la chambre sociale de la Cour de cassation juge en novembre 2003 que la conclusion de ces contrats est possible dès lors qu'il est effectivement d'usage constant, au niveau du secteur d'activité en cause, de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour l'emploi concerné, sans qu'il soit besoin de rechercher si cet emploi est par nature temporaire (Soc., 26 novembre 2003, *Bull. 2003*, V, n° 298, pourvoi n° 01-44.263). Par ce revirement jurisprudentiel, la chambre sociale affirmait qu'il suffisait à la validité de ces contrats qu'un usage constant autorise l'employeur à ne pas recourir à un CDI, dès lors qu'on se trouve dans l'un des secteurs désignés par l'article D. 121-2 du code du travail. Ainsi, était plus

largement ouvert le recours à ces contrats à durée déterminée d'usage qui, conclus souvent de manière successive, étaient particulièrement source de précarité.

Toutefois, par deux arrêts de principe du 23 janvier 2008, la chambre sociale a redéfini l'office du juge en matière de CDDU, à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes relative à l'interprétation de l'accord-cadre CES*, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. S'agissant des contrats à durée déterminée conclus successivement avec le même salarié, la chambre sociale a considéré que l'accord-cadre imposait de vérifier que le recours à l'utilisation de tels contrats était justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Aux termes de ce revirement jurisprudentiel partiel, les juges du fond doivent vérifier, outre l'existence d'un usage constant, que l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. (Soc., 23 janvier 2008, Bull. 2008, V, n° 16, pourvoi n° 06-44.197).

Ce retour, pour les contrats à durée à déterminée successifs, à la nécessité que l'emploi soit par nature temporaire, marque une volonté d'empêcher un recours trop aisé à cette forme d'emploi précaire.

[*] *Accord-cadre CES UNICE et CEEP du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée mis en œuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, accord-cadre*

LE CONTRAT (Art. 1241-1 et suiv. du C. du Trav. et art. 17 et suiv. de la Conv. Coll.)

Le premier acte professionnel que vous devez poser lorsque vous entrez dans un emploi, c'est de signer un contrat.

Première embauche, premières embuches !

C'est à votre employeur de vous proposer ce contrat, qui reprend les termes de l'engagement qu'il vous propose : Poste, durée du contrat, salaire correspondant, conditions de travail, etc.

Dans le cas d'un Contrat à durée déterminée (CDD), le cas le plus fréquent dans nos professions ou « il est d'usage constant d'avoir recours au contrat à durée déterminée (dit pour cette raison « contrat d'usage »), la convention collective prévoit que doivent être inscrits au contrat son objet et sa durée prévisionnelle. Un avenant signé en fin d'exécution du contrat peut confirmer le terme, ou préciser, le cas échéant, une éventuelle prolongation.

Le Code du Travail prévoit par ailleurs qu'un CDD doit obligatoirement être écrit et signé au plus tard dans les 48 heures suivant le début de l'engagement.

Par contre la loi admet qu'un Contrat à durée indéterminée (CDI) puisse être uniquement oral (Même si la prudence recommande de valider les engagements par un contrat écrit également).

Le corolaire de cette différence entre ces deux types de contrats est que si un contrat écrit n'est pas établi, le juge considère automatiquement que l'engagement est à durée indéterminée !

Donc un employeur qui néglige de vous faire signer ce contrat dans les 48 heures non seulement se met en tort, mais il se met surtout dans une situation délicate :

Comme vous êtes employé sans contrat écrit, un juge ou l'inspecteur du travail considérera que vous êtes employé en CDI, et ce sera à votre employeur d'apporter la preuve du contraire. S'il n'a pas pris soin de vous faire signer le contrat dans les délais, il ne le pourra pas.

Cette situation est beaucoup plus fréquente que vous ne l'imaginez, et si beaucoup d'employeurs prennent le risque de se retrouver dans cette position délicate, ce n'est pas par négligence : Ils misent sur la méconnaissance de la plupart des professionnels débutants, et même des autres, pour retourner cette situation à leur avantage. Voyez plutôt cet exemple (réel), tous les professionnels déjà aguerris reconnaîtront là une situation déjà vécue, ou au moins rencontrée :

Un Producteur embauche un technicien pour travailler sur une série. Le technicien a un quota à réaliser. Il ne reçoit pas son contrat en début de mois, l'employeur prétextant par exemple que « c'est l'usage ».

Le quota étant élevé, la personne, bien qu'ayant travaillé tout le mois sans compter ses heures, n'a pas effectué la quantité de travail correspondant à un mois de travail.

L'employeur calcule alors à combien de jours correspond la quantité de travail faite, et établit le contrat, qui est alors un faux, pour le nombre de jours correspondant.

Se sentant en faute, puisqu'il n'a pas fait la quantité de travail demandée, le salarié, la plupart du temps, ne pensera pas à réclamer ses droits, trop content qu'un employeur ait la bonté d'âme de faire travailler un technicien aussi incompetent !

Le contrat est alors remis à la fin du mois avec le premier bulletin d'un salaire amputé de jours qui ont pourtant été travaillés !

Cet artifice constitue un délit de **travail dissimulé** de la part de votre employeur.

Mais attention, vous pouvez aussi être poursuivi, même si vous êtes la première victime de cette situation, **si pendant cette période d'emploi vous percevez en même temps des allocations chômage :**

« Les salariés peuvent-ils être responsables ? En règle générale, le salarié non déclaré par son employeur ne peut être mis en cause dans une affaire de travail illégal car il est en situation de subordination juridique : il est considéré comme une victime de la dissimulation de son emploi. C'est l'employeur ou celui qui l'utilise qui est légalement responsable. Il peut toutefois avoir lui-même et volontairement avec la connivence de son employeur accepté de travailler sans être déclaré, afin de commettre personnellement des infractions de travail illégal. À titre d'exemples, le salarié peut être sanctionné pénalement ou administrativement pour fraude aux revenus de remplacement, lorsqu'il travaille en percevant en plus des allocations de chômage versées par les ASSEDIC ou l'État. »

[<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TRANSPARENCE1doc.pdf>]

Donc exigez votre contrat dans les 48 heures suivant le début de votre engagement, et si le contrat qu'on vous propose hors délai ne correspond pas à la réalité du travail effectué, refusez de le signer !

CONTRAT D'OBJET – CDD « D'USAGE »

(Art. 1242-12 et suiv. du C. du T. et Art 18 et suiv. de la Conv. Coll.)

Contrairement à ce que beaucoup pensent, les « contrats d'intermittents », renouvelés de mois en mois, n'ont aucune existence légale, ils sont donc **illégaux !** Malheureusement encore trop d'employeurs les proposent, les présentant comme « normaux », et trop de salariés les acceptent, parfois pendant des années, par ignorance ou résignation.

Le Code du travail précise qu'*un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* (Article L1242-1 du code du travail)

Cette règle est impérative.

La durée du contrat doit correspondre :

- À l'objet de celui-ci, d'où l'appellation de Contrat d'objet ;
- Ou à la durée de votre engagement, que l'employeur doit justifier.

Comme indiqué dans le chapitre sur la jurisprudence (page 12), le juge fait donc systématiquement l'étude des caractéristiques concrètes de l'emploi occupé par le salarié pour juger si cet emploi fait partie des emplois permanents ou des emplois temporaires de l'entreprise. Il est notamment souverain pour apprécier si **une convention collective qui a défini « des emplois temporaires par nature »** trouve application **dans le cas d'espèce qui lui est soumis** (Pour une réponse négative s'agissant du secteur du spectacle et de l'accord national professionnel interbranches du 12/10/98 étendu par arrêté du 21/5/99, voir [pourvoi 08-43050](#)).

Pour les œuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, la Convention collective de la Production de films d'Animation dispose (Art. 18-3 et suivants) que :

« l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. »

Mais les fonctions suivantes sont exclues de l'application de cet article :

- **Story-boarder,**
- **Animateur feuille d'expo,**
- **Bruiteur,**
- **Monteur.**

Le secteur d'activité de la production d'effets visuels numériques est également écarté de l'application de cet article.

Ces exclusions, qui autorisent donc l'employeur à multiplier les contrats sans limite pour les salariés concernés et encouragent les abus, ne sauraient nous satisfaire. Pour nous, la rédaction actuelle de la Convention collective de la Production de films d'Animation ne respecte pas la législation sur les contrats d'objet (Voir ci-dessus). C'est pourquoi nous réclamons **l'abrogation de cette exclusion** et **la renégociation** des articles 18-3 et suivants de la convention collective (Voir plate-forme revendicative).

L'ANI (Accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a réaffirmé dans son article 1 que "**Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.**"

Il a ajouté qu': « *Il appartient aux branches professionnelles, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, de jouer pleinement leur rôle et de s'assurer, à partir du rapport prévu à l'article L.2241-2-1° du code du travail, qu'il est fait appel à ces types de contrats (CDD, intérim, temps partiel) de façon responsable et dans le respect de leur objet.* »

Nous n'y manquerons pas, et espérons que cette revendication sera également soutenue par les autres organisations syndicales de salariés.

LE SALAIRE

(Titre VII de la Conv. Coll. Art. 32 et suivants)

1- La grille de salaires minima garantis

La grille des salaires minima garantis attribuée à chacune des fonctions, préalablement définies, un salaire minima.

Ces salaires ne sont ni un tarif (salaires obligatoirement applicables à ces fonctions), ni une simple référence de niveau de prix.

Ils sont des minima conventionnels.

Nul employeur n'a le droit de payer un salaire inférieur à un salarié, même si celui-ci occupe le poste correspondant pour la première fois. Tout employeur qui propose un salaire inférieur se met dans l'illégalité. Cette infraction est passible de 750 € d'amende par salarié concerné, sans préjudice des poursuites aux Prud'hommes que peuvent engager les dits salariés pour le rattrapage des salaires qui leur sont dus jusqu'au délai de prescription pour les créances salariales...

L'URSSAF est aussi en droit d'engager des poursuites en recouvrement des cotisations sociales, sans préjudice de poursuites pénales et fiscales.

Une infraction qui peut donc coûter cher aux employeurs indécents !

Si un employeur vous propose, pour quelque raison que ce soit, un salaire inférieur à la fonction effective que vous occupez, par exemple en vous attribuant un intitulé de fonction de niveau inférieur (Voir la définition de chaque fonction dans la Convention collective), **ne refusez pas !**

Il proposerait la place à un autre postulant moins vigilant. Acceptez le poste et le salaire, et transmettez ensuite votre contrat et vos premiers bulletins de salaire au syndicat, qui engagera lui-même, le cas échéant, les poursuites. De cette façon, votre employeur ne pourra pas prendre à votre encontre des mesures de rétorsion, et il sera contraint de régulariser non seulement votre situation, mais également toute celles dans l'entreprise qui ne seraient pas conformes à la législation.

**Grille de salaires minima garantis
des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage**

<i>Titres de fonctions cadres</i>	<i>Base 7 h</i>	<i>Titres de fonctions non-cadres</i>	<i>Base 7 h</i>
Administrateur de production	116,17 €	Accessoiriste volume	95,87 €
Administrateur système et réseaux	119,35 €	Animateur	118,49 €
Bruiteur	121,00 €	Animateur feuille d'exposition	110,95 €
Chargé de production	101,39 €	Animateur volume	118,49 €
Chef accessoiriste volume	108,26 €	Assistant accessoiriste volume	77,30 €
Chef animateur	141,53 €	Assistant animateur	95,87 €
Chef animateur volume	141,53 €	Assistant animateur volume	82,45 €
Chef assistant	117,33 €	Assistant étalonneur numérique*	84,02 €
Chef cadreur d'animation	133,08 €	Assistant décorateur volume	77,30 €
Chef compositing	126,74 €	Assistant dessinateur lay-out*	77,30 €
Chef décorateur	121,57 €	Assistant directeur artistique*	82,45 €
Chef décorateur volume	124,63 €	Assistant dessinateur d'animation*	77,30 €
Chef dessinateur d'animation	136,25 €	Asst infogrphste effts visuels numrques	78,63 €
Chef étalonneur numérique	130,96 €	Assistant infographiste 2D	77,30 €
Chef feuille d'exposition	133,08 €	Assistant infographiste lay-out*	77,30 €
Chef infographiste 2D	141,53 €	Assistant infographiste de modélisation	77,30 €
Chef lay-out	133,08 €	Assistant infgrphiste rendu et éclairage	77,30 €
Chef modèles couleurs	116,75 €	Assistant monteur*	84,02 €
Chef monteur	195,40 €	Assistant moulage	77,30 €
Chef moulage	108,26 €	Assistant opérateur compositing	77,30 €
Chef opérateur du son	116,75 €	Assistant opérateur transfert de données	77,30 €
Chef opérateur volume	124,63 €	Assistant opérateur volume	77,30 €
Chef plasticien volume	124,63 €	Assistant plasticien volume	77,30 €
Chef vérificateur d'animation	119,93 €	Assistant de production	77,30 €
Chef story-boarder	157,37 €	Assistant son	84,02 €
Chef trace colorisation	116,75 €	Assistant story-boarder*	77,30 €
Directeur animation	157,37 €	Cadreur d'animation	118,49 €
Directeur artistique	157,37 €	Coloriste	74,72 €
Directeur compositing	148,92 €	Coloriste modèle	82,45 €
Directeur décor	148,92 €	Comptable de production	92,64 €
Directeur d'écriture	157,37 €	Coordinateur d'écriture	82,45 €
Directeur de modélisation	157,37 €	Coordinateur de production	82,94 €
Directeur de production	151,04 €	Décorateur	101,25 €
Direct' des effts visuels numériques	153,15 €	Décorateur volume	95,87 €
Directeur lay-out	153,15 €	Dessinateur d'animation	100,18 €

Directeur rendu et éclairage	148,92 €	Dessinateur lay-out	107,72 €
Directeur technique de post-produc°	130,96 €	Détecteur d'animation	82,45 €
Directeur technique de production	147,13 €	Deuxième assistant réalisateur*	82,45 €
Réalisateur	183,77 €	Étalonneur numérique	100,18 €
Responsable des assistnts animateur	141,53 €	Figurant capture de mouvement	105,56 €
Responsable d'exploitation	119,35 €	Gestionnaire de calcul	92,64 €
Responsble tchnque de post-produc°	116,75 €	Gouacheur	77,30 €
Superviseur	134,52 €	Infographiste 2D	105,56 €
Superviseur de calcul	119,93 €	Infographiste de modélisation	100,18 €
Superviseur de modélisation	133,08 €	Infographiste effets visuels numériques	114,18 €
Superviseur effts visuels numériques	133,08 €	Infographiste lay-out	100,18 €
Superviseur rendu et éclairage	133,08 €	Infographiste développeur	92,64 €
Superviseur transfert de données	119,93 €	Infographiste rendu et éclairage	95,87 €
Ingénieur du son	130,97 €	Ingénieur du Son	130,97 €



Intervalliste	77,30 €
Matt painter	124,95 €
Mécanicien volume	77,30 €
Monteur	133,57 €
Mouleur volume	82,45 €
Opérateur capture de mouvement	82,94 €
Opérateur compositing	92,64 €
Opérateur digitalisation	74,72 €
Opérateur retouche temps réel	92,63 €
Opérateur transfert de données	92,64 €
Opérateur volume	95,87 €
Opérateur scan	74,72 €
Plasticien volume	95,87 €
Premier assistant réalisateur	121,00 €
Responsable scan	82,45 €
Scripte	92,64 €
Story-boarder	141,53 €
Technicien de maintenance	92,64 €
Technicien effets spéciaux volume	95,87 €
Technicien système et réseau	92,64 €
Traceur	77,56 €
Vérificateur d'animation	92,64 €

[*] Pour les fonctions marquées d'un astérisque, on ne peut employer un salarié à ce poste que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Les salaires effectifs

Le dernier rapport en date du CNC sur le Marché de l'animation (*Les études du CNC, Juin 2014 : Le marché de l'animation en 2013*), parmi de nombreuses données chiffrées (*Source : Audiens**), a mis en évidence une donnée très instructive :

Entre 2004 et 2013, les salaires effectifs des salariés non-cadre ont augmenté de 3%.

Par contre, les salaires des salariés-cadres, parmi lesquels les permanents, dirigeants et producteurs (sauf les mandataires sociaux non-salariés), ont augmenté de 32% !

Dans le même laps de temps le coût de la vie a augmenté de près de 15%, les salariés non-cadre ont donc vu leur pouvoir d'achat diminuer de - 12% !

Dans ces salaires, ce ne sont pas les salaires des techniciens intermittents cadres qui ont fait grimper cette statistique à ce niveau, et on peut facilement imaginer de quels pourcentages les producteurs se sont augmentés pour atteindre cette moyenne ! Pensez-y la prochaine fois que vous négocierez votre salaire avec un employeur qui geindra sur la fragilité de sa situation !

[*] La version complète de l'étude réalisée par le groupe Audiens est consultable sur le site : <http://www.rencontres-animation-formation.org/>

LE « STATUT » FREE-LANCE

Il arrive qu'un employeur vous propose de vous payer en « Droits d'auteur » pour un travail de storyboardeur, pour de la « création graphique » qui consiste en réalité à faire le pack model-sheet de personnages déjà créés, ou pour tout autre travail déjà prévu dans la convention collective. Il vous fait miroiter tous les avantages de cette situation : Comparant la rémunération qu'il vous propose avec votre salaire net, il vous démontre que vous allez être gagnant. D'autant plus que, cerise sur le gâteau, vous pourrez continuer à percevoir vos allocations ASSEDIC si vous en percevez ! (Il profite d'ailleurs souvent de cette aubaine pour vous proposer moins en faisant le cumul des deux, pour achever de vous convaincre de la chance que vous avez !). A noter que cette proposition est souvent faite à des jeunes sortant de l'école, peu au fait de leurs droits et pressés d'entrer dans le monde du travail pour faire leurs preuves.

Il s'agit là de « salariat déguisé », et c'est illégal.

Pourquoi est-ce illégal, alors que cela paraît si avantageux ?

Avantageux ? En réalité, vous êtes en situation de subordination et de dépendance par rapport à un « client » qui de fait est votre patron. Il vous fait donc travailler comme il veut, quand il veut, et peut vous virer sans avoir ni à se justifier, ni à vous indemniser. Et si pendant une certaine période, il n'a plus de travail à vous donner, vous ne travaillez plus et vous n'êtes plus payé.

En agissant ainsi, votre employeur de fait se décharge sur vous du paiement de la plus grande partie de la part patronale des cotisations sociales. Il fraude donc l'URSSAF et est passible d'un redressement fiscal.

Car le salaire qui vous est dû, ce n'est pas seulement le salaire net qui arrive à la fin du mois sur votre compte en banque.

Les cotisations sociales qui sont déduites de votre salaire brut, **c'est aussi votre salaire.**

La part patronale des cotisations sociales qui sont payées par votre employeur, **c'est aussi votre salaire**, puisque c'est ce qui vous permet d'être en partie pris en charge lorsque vous tombez malade ou êtes victime d'un accident et que vous ne pouvez plus travailler. C'est ce qui vous permet de changer de lunettes, ou de vous faire soigner les dents, ou d'aller à l'hôpital sans payer le coût réel des soins qu'on vous dispense. C'est ce qui vous permet de bénéficier d'une allocation lorsque vous perdez votre emploi ou cessez votre activité parce que vous avez atteint l'âge de la retraite.

En vous spoliant de cette partie de votre salaire, votre employeur vous spolie aussi des droits qui y sont attachés : Par exemple vous n'accumulez pas d'heures pour renouveler vos droits au chômage, vous épuisez ceux qu'il vous reste à toucher et dont vous aurez besoin lorsque vous serez à nouveau en recherche d'un poste, et vous devez payer vous-même, cher, une protection sociale diminuée !

Mais il vous met également dans une situation dangereuse : Vous pouvez là aussi, comme dans le cas de travail dissimulé (non-paiement de toutes les heures travaillées), vous trouver en porte à faux par rapport aux ASSEDIC.

Dans la production de films d'animation, les seules fonctions qui relèvent d'un contrat d'auteur et peuvent être rémunérées en Droits d'auteur sont les fonctions d'Auteur : Scénariste, création graphique si vous êtes l'auteur des dessins originaux (personnages et/ou univers graphique) dont s'inspire ou est tiré le film. Le réalisateur perçoit aussi des droits d'auteur en tant qu'auteur de l'adaptation cinématographique du scénario, mais ces droits s'ajoutent à son salaire de technicien, et ne peuvent en aucun s'y substituer, ni en tout ni en partie.



DURÉE DU TRAVAIL (Art. L3121-10 du C. du T. et Titre V de la Conv. Coll.)

« En France, on a la chance d'avoir de bons techniciens qui ne comptent pas leurs heures ! »

Parole d'un directeur de studio aux RAF* 2013 pour inciter ses pairs à relocaliser les emplois. L'intention est belle, mais l'argument est plus que contestable.

C'est à l'employeur de faire en sorte que les heures soient décomptées !

Conformément au Code du Travail, il lui appartient de mettre en place un système de décompte des heures effectivement travaillées. S'il ne se soumet pas à cette obligation, la jurisprudence est constante sur ce point, c'est la déclaration du salarié qui fait foi devant les tribunaux pour réclamer le paiement des heures.

(Cass. soc. 24 novembre 2010 n°09-40928 - Cass. soc. 3 juillet 2013 n°12-17457 et 12-17594 – Cass. soc. 19 janvier 1999 - Cass. soc. 8 décembre 2010 n°09-66138 - etc.)

[*] RAF : *Rencontres Animation Formation, rencontres organisées chaque année à Angoulême.*

La durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires.

Si l'on se réfère à l'accord sur l'aménagement du temps de travail signé en 2001 par le SPFA avec différentes organisations syndicales de salariés*, accord intégré ensuite à la Convention collective (Titre IV), l'employeur peut mettre en place cette durée du travail de différentes façons.

Durée légale ne veut pas dire durée maximale. Un employeur peut demander à ses salariés de travailler plus. Dans ce cas les heures travaillées au-delà de cette limite doivent être rémunérées en heures supplémentaires, c'est-à-dire majorées selon les dispositions en vigueur :

- Majoration de 25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,
- et de 50% au-delà, assortie de repos compensateurs selon la taille de l'entreprise :
 - Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine, à l'intérieur du contingent d'heures, ouvrent droit à un repos compensateur de 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires. Ainsi, une heure de travail en plus donne droit à une demi-heure de repos. De plus, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures (à partir de la 221^{ème} heure) ouvrent droit à un repos de 100% du temps de travail. Ainsi, une heure de travail en plus donne droit à une heure de repos.
 - Pour les entreprises de moins de 20 salariés, seules les heures accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires sont compensées par un repos. La durée du repos est de 50% des heures supplémentaires effectuées.

C'est pourquoi il appartient à l'employeur de comptabiliser les heures travaillées.

C'est pourquoi beaucoup ne le font pas !

Les employeurs qui négligent cette obligation de faire décompter des heures travaillées, et qui ensuite se contentent de payer sur la base de 35 heures par semaine alors que le nombre

d'heures réellement travaillées est supérieur, se rendent coupables de **travail dissimulé** :

« La loi considère également que le délit de dissimulation d'emploi salarié est constitué, lorsque le bulletin de paie ne mentionne pas la totalité des heures de travail effectué par le salarié pour le mois correspondant à cette paie, sauf si cette pratique relève d'une disposition prévue par un accord collectif de travail (ex : un accord d'annualisation du temps de travail) ».

[<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/TRANSPARENCE1doc.pdf>]

Par son arrêt du 12 février 2015, la Cour de cassation a enfin réaffirmé que l'**absence d'enregistrement des horaires** d'un salarié pouvait prouver le caractère **intentionnel** du travail dissimulé.

[]A l'époque, le SNTPCT n'a pas signé cet accord, calqué sur les accords s'appliquant à des salariés permanents, car il n'était adapté à la situation que nous connaissons le plus souvent : l'emploi sous contrat à durée déterminée. C'est une véritable usine à gaz qui permet aux producteurs de mettre en place à peu près tout et son contraire en matière d'organisation du temps de travail ! Une seule chose est sûre : **La durée légale du travail est toujours, à ce jour, de 35 heures hebdomadaires, et toutes les heures travaillées au-delà de cette limite doivent être considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme tel, quel que soit l'organisation du temps de travail que l'employeur a mis en place.***

TESTS ET PÉRIODES D'ESSAI (Art. 19 de la Conv. Coll.)

La durée d'un test avant l'embauche d'un technicien ne peut excéder une journée de 7 heures. Au-delà le travail doit être rémunéré. Pour mettre fin aux excès constatés en matière de test, le SNTPCT demande que ces tests soient réservés à des personnes n'ayant jamais travaillé dans l'entreprise.

Pour les CDI, la Convention prévoit une période d'essai d'un mois (et de trois mois pour les cadres). Une prorogation peut être expressément prévue dans le contrat.

Pour les CDD, la période d'essai, qui est obligatoirement comprise dans le contrat, ne peut excéder 15 jours pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois, et un mois pour un contrat de plus de 6 mois [voir Art. 19-2].

Le CDD ne constitue pas en lui-même une période d'essai, et cette interprétation de l'esprit de la loi est abusive. C'est pourquoi la période d'essai liée à un CDD est obligatoirement partie intégrante de ce CDD.

TRAVAIL À DOMICILE ET TÉLÉTRAVAIL

(Titre IX de la Conv. Coll. Art 36 et suiv.)

Le titre IX de la Convention a été modifié par l'avenant n° 9 ratifié en 2013, et s'intitule désormais **Titre IX : Travail à domicile et Télétravail**.

Ce titre comporte deux sous-titres :

- Sous-titre Ier « Travail à domicile », qui regroupe les articles 36 à 39.4 ;
- Sous-titre II « Télétravail ».

En effet, il convient de distinguer les deux notions. C'est pourquoi en tête du titre IX, il a été ajoutée 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. »

1- Le travail à domicile

Le technicien qui exécute des travaux de commande à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production et remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants (*art L 7411-1 et s*) du Code du travail, bénéficie du statut des travailleurs à domicile. Sa rémunération est calculée d'après un tarif de base, fixé et reconnu d'avance. Une rémunération à la tâche ou à l'unité, même si elle est variable en fonction de la difficulté du travail et subordonnée à l'acceptation des travaux par la société, est jugée forfaitaire. Seuls peuvent être employés comme salarié à domicile, les techniciens des filières 2 à 7 et, dans celles-ci, les catégories II à IV (voir article 31.4.), **à l'exclusion de toute autre filière ou catégorie.**

Il convient d'ajouter en sus de la rémunération calculée à l'article précédent les frais d'atelier et d'accessoires. Deux cas de figure sont envisagés :

- Les frais d'atelier et d'accessoires (notamment le loyer, le chauffage, l'éclairage du local de travail et l'amortissement des moyens de production) sont fixés à 5 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile ;
- Si le salarié à domicile assure en sus la mise à disposition du matériel informatique et des licences de logiciel nécessaires à la réalisation des travaux, les frais d'atelier et d'accessoires sont fixés à 10 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile.

2- Le télétravail

Le télétravail, défini par l'article L. 1222-9 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. L'employeur peut refuser ce mode de travail. Dans ce cas, il doit motiver sa décision auprès du salarié, et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

Le télétravail se réalise donc dans le cadre du **volontariat du salarié**, à l'origine du contrat ou en cours de contrat, qui 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. 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, il 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.**

Le télétravailleur peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise.

LES DÉFINITIONS DE FONCTIONS

(Titre VI de la Conv. Coll. : Grille de classifications et fonctions. Articles 31-1 à 31-4)

La convention collective présente une liste la plus complète possible de toutes les fonctions qui peuvent se rencontrer dans le cadre d'une production de films d'animation ou d'effets spéciaux. Cette liste de fonction et ces définitions sont régulièrement remises à jour en fonction de l'évolution des outils technologiques par exemple, ou en fonction des pratiques rencontrées.

En particulier, depuis deux ans au moins, le Sntpct réclame une révision de la définition de la fonction de storyboarder, pour mettre un terme aux abus et à la dérive des conditions de travail qui leurs sont de plus en plus souvent imposés depuis quelques années (Voir LS 64 : <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre64.pdf>)

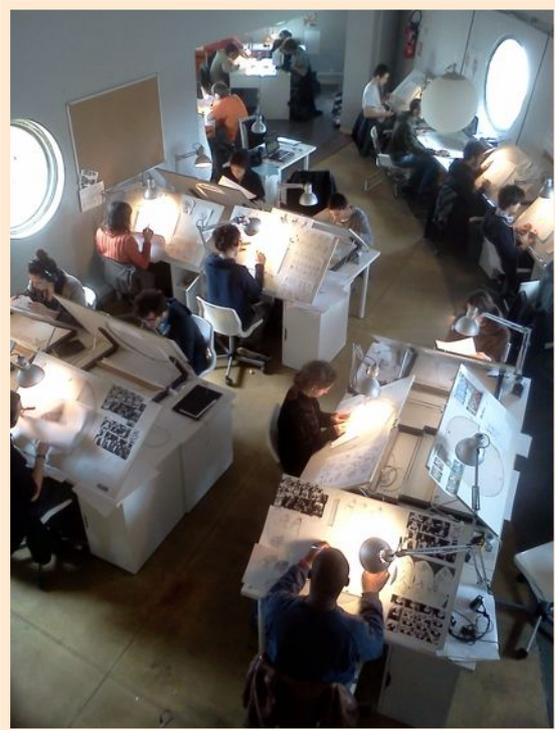
Lorsque vous êtes embauchés, vous l'êtes pour exercer une fonction précise, et une seule.

Vérifiez dans la Convention collective, que votre employeur est tenu de mettre à votre disposition, que les tâches que vous demande votre employeur correspondent bien à la fonction qui est la vôtre, et qui doit figurer sur votre contrat, et sur vos bulletins de salaire.



LA FORMATION

Avant les années 90, il n'y avait pas comme aujourd'hui de nombreuses écoles de cinéma d'animation. Au CFT Gobelins avait été mis en place en 1974 une formation aux métiers de l'animation qui fournissait bon an mal an une trentaine de techniciens, formés essentiellement à l'animation. Des professionnels plus anciens venaient de l'IDHEC (ancien nom de la FEMIS), ou des écoles d'Art, quand ils ne s'étaient pas formés directement « sur le tas ». Ces contingents suffisaient de moins en moins à répondre aux besoins des studios au fur et à mesure que se développait la production de films d'Animation, pour la télé ou le cinéma.



A partir des années 90, face à une demande de plus en plus importante de jeunes que ces métiers qui faisaient rêver, le nombre des écoles formant aux métiers de l'animation s'est multiplié.

C'est une bonne chose pour la vitalité de ce secteur, même si l'on peut voir aussi

dans cette prolifération des écoles une course aux profits, la plupart d'entre elles étant payantes, et même souvent chères. En effet, laissée au secteur privé, la formation initiale aux métiers du cinéma d'animation, du jeu vidéo et des effets spéciaux est devenue un marché en soi, sans commune mesure avec les besoins du marché de l'emploi.

Aujourd'hui, les seules promotions de l'ensemble des écoles du RECA représentent chaque année 320 techniciens (chiffre établi par l'AFDAS) qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi. C'est sans commune mesure avec ce que ce marché peut absorber. En imaginant que seulement 200 élèves poursuivent dans le secteur, cela crée une pression plus importante sur les conditions de travail et les salaires.

Après avoir payé fort chère une formation de plus en plus professionnalisante (la plupart des formations proposent aujourd'hui un diplôme équivalent à BAC + 4, impliquent des compétences de plus en plus pointues et intègrent la maîtrise d'un grand nombre de logiciels graphiques), ils auront à trouver leur place dans un marché de l'emploi saturé, en accédant à un statut professionnel des plus précaires.

Compte tenu du niveau de compétence atteint, il n'y a aucune raison que ces nouveaux professionnels se voient proposé un salaire au rabais, voir illégal, trop de studios ne respectant pas les minima garantis !

D'où la nécessité de bien connaître ses droits et de les faire respecter, pour éviter aussi toute forme de dumping social entre générations de techniciens.

LE RÉGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Trop souvent appelé « statut d'intermittent », improprement car il ne s'agit pas d'un statut comme peuvent en avoir certaines administrations, l'indemnisation chômage des salariés intermittents de la production de films d'animation est régie par une annexe au régime général de l'Assurance chômage, obtenue en 1965 par l'action du SNTPCT.

Ce régime spécifique, loin d'être un privilège, a été mis au contraire en place dans le but de tenir compte des conditions particulières d'engagement des techniciens de ces secteurs.

Les techniciens et artistes de la production cinématographique, de télévision ou de la production de films d'animation, contrairement aux salariés relevant du régime général, ne bénéficient qu'exceptionnellement de CDI (Contrats à durée indéterminée). L'usage constant dans les secteurs de la production cinématographique et de télévision est l'emploi sous contrat à durée déterminée d'objet, d'où l'appellation de « Contrats d'usage ».

Partant de là, ils ne bénéficient pas d'un certain nombre d'avantages dont bénéficient les autres salariés, pour qui le CDI est théoriquement la norme, et le CDD (Contrat à durée déterminée) l'exception. Même en cas de CDD, les salariés des autres secteurs d'activité ont droit à une indemnité de fin de contrat, dite « indemnité de précarité ».

Les intermittents, eux, ont la précarité, mais n'ont pas l'indemnité !

Pour relever de ce régime des intermittents (Annexes 8 ou 10) il suffit d'avoir travaillé 507 heures dans une entreprise dont le code d'activité la rattache à un des secteurs suivants :

- La production cinématographique,
- La production audiovisuelle,
- La production de films d'animation,
- Le spectacle vivant...

Tous ces secteurs concernés par le recours au CDD d'usage n'ont pas à justifier à priori l'utilisation de ce type de contrat dérogatoire, ni à se soumettre aux autres obligations qui en découlent, puisqu'ils font partie des secteurs dans lesquels « il est d'usage constant d'avoir recours au Contrat à durée déterminée ».

Pour autant, le recours aux CDD d'usage n'est pas exempt de règles à respecter, comme beaucoup d'employeurs de ces secteurs semblent l'oublier.

Pour vous informer plus complètement sur ce sujet, vous trouverez sur le site du syndicat **un dossier très complet sur le sujet**. Il comprend nos propositions, soumises par le SNTPCT dans le cadre de la consultation lancée en 2013 par le Gouvernement suite à la ratification très contestée du règlement spécifique de l'assurance-chômage des intermittents le 22 mars 2012 : <http://www.sntpct.fr/lettres/lettre65.pdf>

CE QUE NOUS VOULONS

En résumé, les revendications du SNTPCT sont la reconnaissance et la réaffirmation de la spécificité de nos métiers, spécificité qui a justifié le recours à une annexe particulière au régime général, c'est-à-dire le retour à ce que ce régime était avant 2003 :

- un régime d'indemnisation applicable aux salariés de la production cinématographique et audiovisuelle pour l'annexe 8,
- et aux salariés du spectacle vivant pour l'annexe 10.

L'ouverture en 2003 de ce champ d'application à des entreprises qui ne relèvent pas de ces secteurs (Montage d'échafaudage, ou de chapiteaux, aménagement de vitrines...) « permet à ces employeurs toute liberté, par le biais du CCD d'usage, d'employer des salariés au jour le jour et de pouvoir les renvoyer du jour au lendemain sans préavis, sans indemnités ni prime de précarité... Elles éludent ainsi l'application aux salariés des droits relatifs au contrat de travail à durée déterminée de droit commun et au contrat de travail à durée indéterminée. »

Ouvrir grand les vannes du régime d'assurance chômage des intermittents à des salariés qui relèvent d'autres secteurs d'activité comme l'a fait l'accord de 2003 les a privés de leurs droits, et a mis en danger le régime d'assurance chômage dont nous, techniciens intermittents, avons un besoin vital !

Car nous, nous ne pouvons pas aller exercer nos métiers dans le bâtiment ou dans l'évènementiel. Il n'y a que les employeurs qui trouvent leur compte dans cette ouverture du champ d'application ! Pourquoi Laurence Parisot défend-elle le régime des intermittents ? Pour le patronat, c'est le régime idéal ! Le CDD d'usage généralisé sans avoir à le justifier, ni prime de précarité à payer !... Les gesticulations de Gattaz et du Medef relèvent de la stratégie de com' pour faire prendre en charge, in fine, les cotisations sociales par l'Etat.

Quant à la « franchise », outre des périodes non indemnisées qu'elle impliquait qui pouvaient mettre les salariés privés d'emploi dans des situations délicates, elle provoquait surtout un nivelage des salaires par le bas, les salariés n'osant pas demander des salaires trop élevés de peur de se retrouver ensuite avec de longues périodes de carence.

Défendre le maintien du régime d'indemnisation du chômage, c'est d'abord défendre le niveau des salaires, et aussi défendre l'emploi sans lesquels il n'y a ni salaires ni cotisations qui permettent de le financer.



LA MOBILISATION DES SALARIÉS DE L'ANIMATION

Des nombreuses mobilisations d'intermittents appelées par les uns et les autres pour refuser l'accord de l'UNEDIC signé le 22 mars 2012 a surgi un « collectif des intermittents de l'animation » qui nous appelait tous à nous unir et à « parler d'une seule voix ». Tous : « Intermittents, permanents, employeurs, spectateurs, associations du cinéma d'animation... »

Employeurs ?!!!

Dans plusieurs studios on a vu des salariés, intermittents pour la plupart, permanents parfois, se mettre en « grève » ou publier des motions avec l'appui, et peut-être même parfois à l'appel de leurs propres « employeurs »...

Cette mobilisation des salariés de l'animation était certes une bonne nouvelle.

Plus surprenant était le soutien des producteurs et des studios, et même du SPFA. La défense du régime d'indemnisation chômage des salariés intermittents de la production de films d'animation tient donc particulièrement à cœur aux producteurs, nos chers employeurs ?

Quand on connaît l'ampleur du travail dissimulé dans la production de films d'animation, si l'on en croit les résultats du questionnaire envoyé par le SNTPCT auquel a répondu un grand nombre de storyboardeurs, quand on y découvre la somme d'heures travaillées qui ne sont ni payées ni déclarées, et quand on sait le nombre d'infractions à l'application des salaires minimas garantis, on comprend mieux pourquoi les producteurs ont tant besoin d'un régime d'assurance chômage qui vienne pallier à ces multiples manquements à leurs obligations et responsabilités d'employeurs !

Mais on comprend plus difficilement pourquoi les salariés se réjouiraient de ce soutien et rejoindraient des collectifs regroupant employeurs et salariés unis dans la défense de qui ? De quoi ?

D'un statu quo qui permettra aux uns de continuer à exploiter les autres, et aux autres de continuer à se faire exploiter en survivant aux crochets d'un système d'indemnisation chômage qui finira par en crever ?

Car les heures non payées, ce sont aussi des cotisations sociales dont est privé l'UNEDIC ! Des salaires minima non respectés, ce sont ces mêmes cotisations qui sont aussi amputées. Est-ce ainsi que nos employeurs prétendent défendre aussi notre régime d'indemnisation chômage ? Nous ne sommes pas naïfs, et nous savons très bien que ce n'est pas dans un collectif regroupant indistinctement salariés et producteurs que nos intérêts seront les mieux défendus, puisqu'au contraire c'est face à nos employeurs qu'il nous faut les défendre.

Comment ?

Il existe depuis quarante ans maintenant un « collectif » de techniciens de l'animation, intermittents pour la plupart, qui lui aussi a refusé l'accord signé le 22 mars et s'est opposé à son agrément, mais qui surtout :

- défend à chaque négociation notre régime d'indemnisation chômage en proposant des projets de réforme adaptés aux spécificités de nos métiers,

- **défend aussi ces métiers, grâce à une base conventionnelle** pour l'animation obtenue après trente ans de lutte,
- **défend les emplois** en revendiquant auprès du CNC une réforme du fond de soutien qui permette de lutter vraiment contre les délocalisations,
- **qui chaque année se bat** pour le niveau des salaires.

Car défendre le régime d'indemnisation chômage, c'est d'abord

- défendre nos emplois,
- défendre nos salaires, qui permettent de financer notre régime d'assurance chômage,
- et enfin défendre un régime d'indemnisation du chômage qui nous permette de vivre de nos métiers, et non de survivre grâce au chômage.

Ce collectif d'intermittents, mais aussi de permanents, de salariés trop souvent précaires, s'appelle le secteur Animation du SNTPCT.

Si les salariés qui le composent depuis des décennies, tous travaillant dans la production de films d'Animation, se sont organisés en syndicat, et non dans une quelconque association professionnelle, ou dans quelque collectif de circonstance, c'est parce qu'ils savent que c'est le seul moyen de donner sur le long terme un débouché à leur lutte de chaque jour, et de faire aboutir dans des accords reconnus juridiquement les revendications qu'ils ont élaborés ensemble, et qu'ils rendent public pour les faire partager par le plus grand nombre.

Jean-Luc Ballester

HOMMAGE

Jusque dans les années 90, il avait travaillé dans un grand nombre de studios d'animation comme gouacheur. Puis la gouache ayant disparu, il était retourné à ses premières amours : la musique.

Elève de Frédérique Fontanarosa dès l'âge de 7 ans, il entre à l'École Normale de Musique à 18 ans et obtient un diplôme supérieur d'enseignement. Pianiste accompagnateur et professeur au Conservatoire de Chelles, il donnait régulièrement des récitals et accompagnait la soprano Patricia Kerbel. Il avait collaboré avec Romain Didier pour l'opéra « Pinocchio court toujours ».

Depuis 2003, il animait avec Christian Camerlynck et Isabelle Gordien, son épouse, des stages et des ateliers chansons à destination des amateurs.

Laurent Aichhorn nous a quittés

le 21 mai 2015 à l'âge de 53 ans, victime d'une crise cardiaque.

Toutes nos pensées vont à sa famille et à ses proches. Nous n'oublierons pas son sourire, sa gentillesse, son talent et sa générosité.

La branche animation du SNTPCT

La prise en charge par le Producteur des frais de transports publics à hauteur de 50 % est due à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail

Suite aux interventions du SNTPCT aux fins d'imposer le respect des dispositions du Code du travail, le SPFA établit une circulaire à l'attention de ses adhérents

Suite aux nombreuses interventions du SNTPCT, entre autres, sur les manquements de certains employeurs à leurs obligations légales, notamment le remboursement des frais de transports, le SPFA a fait passer la note ci-après. Il vous reste maintenant à faire respecter cette obligation, ou à saisir, soit le Syndicat, soit l'Inspection du travail si elle ne l'est pas.

Faire respecter nos droits est l'affaire de tous !



Note d'information n°010/2015

Paris, le 9/03/2015

Remboursement des frais de transport

A la suite de plusieurs situations évoquées durant la commission de suivi de la convention collective, nous attirons votre attention sur les obligations de remboursement des frais de transport.

Conformément à l'article L 3261-2 du Code du travail, l'employeur doit prendre en charge, pour les déplacements domicile-travail, 50% de l'abonnement à un transport public de personnes ou à un service public de location de vélos, quelque soit le lieu d'établissement de l'entreprise et indépendamment de la durée du contrat du salariés.

Au terme de l'article L 3261-3 du Code du travail, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant, engagés par le salarié pour le trajet entre son domicile et son lieu de travail, dès lors :

1°) que sa résidence ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile de France et d'un périmètre de transport urbain,

2°) ou que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions de travail ne permettant pas d'emprunter les transports en commun.

Cette dernière prise en charge est limitée à 200€ par an et par salarié. Elle n'est pas cumulable avec une déduction spécifique pour frais professionnels.

Les deux mesures sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

SIGNEZ ET FAITES SIGNER :

Convention collective de la Production de films d'animation

PÉTITION

Monsieur le Président du SPFA,

Compte tenu de la continuelle dégradation de nos conditions de travail et de l'insupportable baisse du niveau de nos revenus que nous constatons depuis de nombreuses années, malgré la signature il y a plus de 10 ans de la première Convention collective spécifique à la branche d'activité de la Production de films d'Animation, convention qui était censée garantir nos conditions d'emploi et de salaires, et mettre un terme à une situation qui n'a pas pour autant cessé de se dégrader,

Nous, les soussignés, ouvriers, techniciens, réalisateurs concourant à la réalisation des films d'animation et d'effets visuels :

- **Demandons qu'il soit procédé** à une revalorisation significative des salaires minima garantis pour rattraper l'augmentation du coût de la vie depuis dix ans ;
- **Demandons que**, dans le cadre des négociations des salaires et des conditions de travail de la Convention collective nationale de la production de films d'animation, le projet de plate-forme revendicative établie par le SNTPCT, l'organisation syndicale que nous avons placée en tête des organisations qui nous représentent, soit prise en compte et serve de base aux discussions ;
- **Demandons que** le SPFA prenne toute mesure appropriée pour mettre fin aux agissements irréguliers, voire illicites de ses adhérents concernant l'application de la Convention collective et du Code du Travail ;
- **Nous vous informons** qu'à cet effet nous mandatons le SNTPCT pour mettre en œuvre tous les moyens d'action de droit appropriés (saisine de l'Inspection du travail, saisine de l'URSSAF);
- **Nous vous informons** que nous répondrons favorablement à tout appel à l'action que le SNTPCT jugerait bon de lancer si ses membres estimaient que leurs revendications ne sont pas prises en compte.

Veuillez agréer, Monsieur le Président du Syndicat des Producteurs de Films d'Animation, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom Prénom	Adresse mail	Profession	Signature

À retourner au SNTPCT 10 rue de Trétaigne 75018 Paris
ou par fax au 01 42 52 56 26 ou par mèl : sntpct@wanadoo.fr



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Nos métiers

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site www.audiens.org



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arcco (tous salariés du privé), dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

ASSURANCE DE PERSONNES

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès..., des garanties sur-mesure, collectives et individuelles adaptées aux spécificités des professions.

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (réunion sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, recherche de structures d'accueil médico-sociales, personnes endeuillées...).

« LA RETRAITE, IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR FAIRE LE POINT SUR SA SITUATION. »

Dès 45 ans, Audiens vous propose de rencontrer un conseiller pour un entretien information retraite, gratuitement. Il vous suffit de nous contacter pour prendre rendez-vous.

Tél : 0 800 885 604
e-mail : infoactifs@audiens.org
www.audiens.org
Adresse : Audiens
74 rue Jean Bleuzen
92170 Vanves

NB : l'entretien peut s'effectuer dans nos locaux à Vanves ou par téléphone.

SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

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

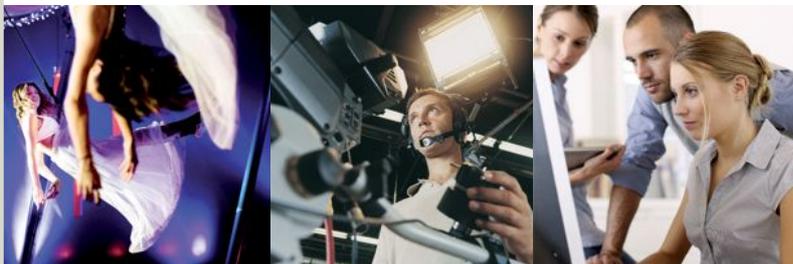
MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTE

Le Centre de santé René-Laborie s'assure le concours d'une centaine de professionnels de santé : soins, bilans de santé professionnels, centre dentaire, centre optique, centre d'audition.

Il met également en oeuvre des dispositifs de prévention santé pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient.

CONGÉS PAYÉS

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



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