



N° 84 décembre 2017

Spécial animation



Sommaire

- **Salaires minima : le SPFA en passe d'obtenir ce qu'il voulait ?** p. 3
- **L'Avenant n°10 : le SPFA maintient son refus d'instituer**
une priorité de réembauche p. 3
- **Pour le SPFA, négocier c'est accepter des reculs sociaux** p. 7
- **L'Avenant n°11 déposé à la signature : des titres de fonctions fictives d'assistant**
pour l'animation en 3D..... p. 11
- **Les salaires de l'animation vus par la presse : un rêve éveillé**..... p. 14

**LE JOURNAL DES SALARIÉS, DES TRAVAILLEURS, DES TECHNICIENS ET RÉALISATEURS
DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DE TÉLÉVISION DU SNTPTCT**

Représentativité du SNTPTCT fixée en 2013 par les arrêtés du Ministère du travail :

Production cinématographique et de films publicitaires : 46,36 % / Production audiovisuelle : 32,87 % / Production de films d'animation : 39,71 %

Accord collectif national interbranche des intermittents

Une nouvelle
garantie Incapacité
Temporaire Totale
de Travail pour les
artistes et techni-
ciens du spectacle

EN SAVOIR PLUS

Numéros utiles :
Santé (garantie
intermittents)
0 805 500 190
(gratuit)
Prévoyance
0 173 173 921

Retrouvez-nous sur le
site www.audiens.org



Suite aux engagements pris dans la Mission Concertation, les partenaires sociaux des métiers du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'édition phonographique, ont mis en place, depuis le 1^{er} juin 2015, une garantie Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT).

UNE MESURE SOLIDAIRE, EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Cette nouvelle garantie complète l'accord prévoyance et santé des artistes et techniciens du spectacle employés en contrat à durée déterminée, signé entre le Comité paritaire de suivi et Audiens Prévoyance. Un régime innovant, mis en place dès 2009 et précurseur des dispositifs de portabilité puisqu'il offre aux intermittents du spectacle une couverture collective et mutualisée, y compris pendant des périodes d'inactivité.

QU'EST-CE QUE L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL (ITT) ?

Le participant est considéré en état d'incapacité temporaire totale de travail lorsqu'il est dans l'impossibilité complète d'exercer toute activité professionnelle consécutivement à une maladie ou à un accident.

L'Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT) pour maladie ou accident qui ouvre droit aux prestations de la Sécurité Sociale donne lieu au versement d'une indemnité journalière (IJ) versée par Audiens Prévoyance, Institution sociale de référence des intermittents du spectacle.

Exemple hors seuil minimal 5€ (traitement de base ayant donné lieu à cotisations > 9 100€ limité à T1)

| PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN | |
|---|-----------------------|
| Rémunération ayant donné lieu à cotisations | 15 000 € |
| % prestation à l'issue franchise 90 jours | 20 % |
| Total prestations annuelles estimées / assuré | 3 000 € |
| Total prestation journalière estimée / assuré | 8,22 € ⁽²⁾ |

⁽²⁾ Avant prélèvements sociaux (CSG - CRDS)

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (IJ) ?

Cette IJ est versée à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu. Son montant est fixé à 20% du traitement de base (limité à la T1¹) ayant donné lieu à cotisations et ne peut pas être inférieur à 5 euros par jour.

(1) T1 : Tranche 1, partie du salaire brut limitée au plafond de la Sécurité Sociale (Plafond T1 valeur 2015 = 38 040€)

A RETENIR

- Jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail continu, le versement des indemnités journalières par Audiens Prévoyance est subordonné au versement des IJ par la Sécurité sociale.
- Du 181^e au 1 095^e jour d'arrêt de travail continu, Audiens Prévoyance poursuit le versement d'IJ, sous réserve de la réception des certificats médicaux attestant de la poursuite de l'ITT du participant, qu'il perçoive ou non des IJ de la Sécurité sociale.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE APPORTÉE AUX « MATERMITTENTES »

Attentifs aux valeurs de solidarité et d'égalité, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir le versement des IJ pour les femmes enceintes à compter du 61^e jour, jusqu'au début du congé légal de maternité.

Exemple avec seuil minimal 5€
(traitement de base > 1€ ≤ 9 100€)

| PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN | |
|---|--------------------|
| Rémunération ayant donné lieu à cotisations | 5 000 € |
| % prestation à l'issue franchise 90 jours | 20 % |
| Total prestations annuelles estimées / assuré | 1 000 € |
| Total prestation journalière estimée / assuré | 2,74 € |
| Minimum journalier | 5 € ⁽²⁾ |
| Amélioration garantie / jour | 2,26 € |

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

Convention collective de la Production de films d'animation

GRILLE DES SALAIRES MINIMA :

LE SPFA EN PASSE D'OBTENIR L'INSTITUTION D'UN ÉCHELON « JUNIOR » PAR D'AUTRES MOYENS ?

N'ayant pas réussi à abaisser le niveau des salaires minima en instituant dans la grille un « échelon junior » permettant aux producteurs de payer les techniciens en dessous du salaire minimum des fonctions considérées, le SPFA a soumis à la négociation un projet d'ajout de titres de fonctions d'assistant pour des filières, notamment en animation 3D, où ces fonctions n'ont pas d'objet, afin d'affubler les techniciens d'un titre d'assistant - alors même qu'il n'y a personne à assister - et les payer à un salaire inférieur tandis qu'ils effectuent un travail de technicien confirmé.

Pour atteindre cet objectif sans avoir recours au qualificatif de « Junior », il a suffi au SPFA dans un premier temps de proposer une modification de la définition de ce qu'est un assistant en décrétant que celui-ci serait, pour certaines filières, un technicien qui « participe », et ensuite de trouver des organisations syndicales qui n'ont, semble-t-il, qu'une lointaine idée de la réalité de nos métiers, pour ratifier ce grossier subterfuge.

En effet, lors de la dernière réunion de négociation, la CFDT a indiqué qu'elle était disposée à ratifier cette nouvelle régression, et le représentant du SPIAC-CGT a annoncé qu'il consulterait ses instances, précisant qu'en tout état de cause, son organisation « prendrait ses responsabilités ».

Le SNTPT qui réclamait - pour mettre fin aux abus maintes fois dénoncés - que la définition de fonction de tous les assistants sans exception précise que celui-ci - assiste le technicien placé à la fonction supérieure -, ne signera évidemment pas ce commencement de démontage en règle de la grille des salaires minima. Nous considérons qu'il convient de préciser les définitions de fonctions afin qu'elle ne donnent lieu à aucune interprétation sur le plan hiérarchique et nous demandons que soit fixé un salaire minimum pour chacune d'elle correspondant aux compétences et aux responsabilités qui sont les leurs.

À l'exception d'une disposition sur le décompte journalier des heures de travail réellement effectuées,

L'AVENANT N°10 :

UN COUP D'ÉPÉE DANS L'EAU...

Le 25 octobre dernier, l'avenant n°10 à la Convention collective de la Production de films d'animation, réduit aux seules dispositions concernant les modalités de recours au Contrat à Durée Déterminée d'Usage, a été signé par la CFDT et le SPIAC-CGT.

Mettre fin au travail dissimulé !

Cet avenant contient une disposition concernant le décompte du temps de travail effectif qui répond partiellement à nos demandes et représente une avancée significative :

« Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant. »

La Chambre sociale de la cour de cassation précise que la production d'un décompte individuel des horaires rédigé de la main du salarié suffit à étayer une demande en paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires devant les tribunaux.

Dès lors, cet ajout constitue une avancée significative dans la mesure où elle inscrit dans la convention une disposition qui permettra aux salariés de mettre fin à la pratique du travail dissimulé.

Par le fait même des mobilisations auquel il a appelé, le SNTPCT a obtenu l'introduction de cet article dans la convention, mais il appartient maintenant à chacun d'entre nous de nous en saisir pour nous faire payer toutes nos heures travaillées, et ne plus en faire cadeau à nos employeurs au détriment de nos droits.

Quelles autres dispositions contient cet Accord ?

Tout d'abord, lors de la reprise des négociations en juin dernier, le SPFA a enfin accepté de disjoindre les différents sujets de la négociation engagée en septembre 2015. Le SNTPCT réclamait que les différents sujets soient abordés séparément depuis l'année dernière, pour sortir de l'impasse dans laquelle l'organisation patronale avait enfermé la négociation.

Après l'abandon de l'échelon junior, la première partie de la nouvelle négociation concernait donc les conditions de recours aux Contrats à Durée Déterminée d'Usage pour répondre aux dispositions de la loi Rebsamen.

- Après avoir rappelé dans le préambule les dispositions qui encadrent le recours au CDDU, le SPFA instaure une « indemnisation pour rupture de collaboration de longue durée » rédigée en ces termes :

« L'employeur, qui ne propose pas de nouveau contrat à un salarié en contrat à durée déterminée d'usage, doit avertir le salarié de sa volonté sous un mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- *le salarié a travaillé pendant trois années consécutives avec le même employeur ;*
 - *le salarié a travaillé plus de 1064 heures ou plus de 152 jours par an pour ce même employeur ;*
 - *l'employeur envisage de ne plus proposer de nouveau contrat que ce soit en contrat à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) ou à durée indéterminée. »*
- Le SPFA a accepté de porter l'indemnisation de cette rupture de collaboration de longue durée à 25% du salaire moyen par année de collaboration continue. Par ailleurs, l'avenant précise que :

« Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les douze mois du dernier contrat du salarié, il peut rédiger une lettre accordant une priorité d'emploi au salarié pour ce futur projet. Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration n'est pas due. En cas de non réalisation du contrat envisagé, dans le délai de douze mois, le salarié reçoit son indemnité de fin de collaboration. Si le salarié a, dans l'intervalle, retrouvé un emploi et qu'il ne peut honorer l'engagement proposé par l'employeur, le salarié peut demander le versement d'une fraction de l'indemnité calculée au prorata de la durée de sa période de chômage. »

Il apparaît que les conditions posées par de telles dispositions sont telles qu'elles risquent de ne jamais trouver à s'appliquer. D'autre part, l'effet de seuil qu'elles induisent est susceptible de conduire certains producteurs souhaitant cesser de faire appel à un ou une salarié(e) qu'ils emploient depuis longtemps, à devancer le seuil fatidique qui les ferait tomber sous le coup de cette indemnisation.

Ce que SNTPCT proposait :

Priorité de réembauche :

Dans le cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, une suspension de la réalisation intervenant entre les épisodes d'une série de films d'animation, le technicien bénéficie d'une priorité de réembauche dans la même fonction et aux conditions de rémunération qui ne sauraient être inférieures à celles existant précédemment, pour la réalisation d'un autre épisode. Cette priorité est mentionnée dans le contrat de travail.

Sauf indisponibilité du technicien, en cas de refus de réembauche par le producteur sur un autre épisode, celui-ci sera tenu de verser au technicien concerné une indemnité proportionnelle à la durée de l'emploi effectuée dans l'entreprise à concurrence des 12 derniers mois, dans le cadre de la série ; indemnité égale à 10 % des salaires versés.

Dans le cas où l'employeur proposerait au technicien de continuer de collaborer avec l'entreprise pour la réalisation d'un film ou d'une série d'animation nouvelle et ce, à des conditions de rémunération qui ne sauraient être inférieures à celles existant antérieurement, et à l'issue d'une période de non activité d'un mois maximum, et à la condition que ce nouvel engagement soit conclu par un contrat de travail fixé pour une durée minimale de 6 mois, l'employeur pourra être dispensé du paiement de l'indemnité de non-réembauche correspondant à la durée d'emploi antérieure. Dans le cadre de ce nouvel engagement, l'indemnité de « non-réengagement » sera calculée proportionnellement sur les salaires perçus durant cette nouvelle période d'emploi à concurrence d'une durée de 12 mois.

Sans avoir même accepté de discuter de cette contre-proposition, le SPFA lui a préféré une possibilité (« l'employeur peut proposer... ») non-contraignante de proposer une « priorité d'emploi » au salarié pour un futur projet, cette possibilité étant même susceptible de le priver d'une partie de son indemnité s'il n'accepte pas cette proposition.

Au regard de l'ensemble des dispositions de cet Avenant, nous ne saurions co-signer celui-ci.

Il est un trompe-l'œil qui n'apportera aucune amélioration à la situation des salariés de ce secteur, les employeurs ayant la possibilité d'éviter en toute légalité d'avoir à verser les indemnités prévues. Surtout, cet avenant ne contient aucune mesure capable d'enrayer les abus sans cesse constatés dans le recours aux CDD d'usage, ce qui était le but de cette négociation.

Instituer d'un poste fictif d'assistant pour les fonctions 3D

La deuxième partie de la négociation qui s'est engagée concerne donc la grille des fonctions et leurs définitions, ainsi que les salaires minima qui y seront attachés.

Là encore, les premières discussions avec le SPFA ont montré que l'organisation patronale ne souhaite discuter qu'à partir de leurs propositions, notamment en ce qui concerne l'architecture de la grille des fonctions.

Plus grave, à rebours de ce qu'écrivent tous les journaux spécialisés qui vantent le niveau atteint par les écoles d'animation en France, dont les pays étrangers s'arrachent même les jeunes diplômés, et en contradiction flagrante avec ce qu'il déclarait lui-même dans une interview radiodiffusée, le représentant du SPFA a attaqué durement le niveau desdits jeunes diplômés pour justifier le refus de certains producteurs de leur appliquer le salaire minima prévu dans la grille :

- mettant le rejet de l'échelon junior sur le compte d'un « manque d'explications »,
- accusant le SNTPCT d'avoir répandu des contrevérités,
- et réduisant la formidable mobilisation de la profession à l'action d'une minorité d'étudiants et de professionnels,

le SPFA souhaite instaurer une « période probatoire » en arguant que les jeunes diplômés ne sont pas à même d'accéder au niveau attendu pour les postes et qu'il est nécessaire dès lors de diminuer en contrepartie leur salaire durant une période laissée à leur seule appréciation, au vu de leur rendement de travail qu'ils estiment trop faible. Sans complexe, il a demandé aux Organisations syndicales de salariés de lui faire des propositions dans ce sens !

Après avoir prétendu qu'il ne s'agissait pas d'un problème de niveau de rémunération, le représentant du SPFA a fini par reconnaître que les producteurs n'acceptent pas « de payer un animateur sortant de l'école 135,00 € par jour (Salaire journalier minimum de la fonction Animateur pour une durée hebdomadaire de 39 h) », et sont « contraints » (sic) d'avoir recours de façon fictive, pour certains techniciens assurant la mise en oeuvre de l'animation notamment, à la fonction d'assistant-animateur pendant cette période de probation. Autrement dit, la volonté exprimée par le Syndicat des producteurs le 25 octobre est d'instaurer un « échelon junior bis » au cœur des discussions afin de s'affranchir de l'application des salaires minima.

En demandant le maintien de la confusion d'un poste d'assistant animateur indifférencié - que ce soit en 2D ou en 3D -, alors qu'il n'existe pas dans les faits de postes d'assistants 3D, en proposant comme définition de fonction du poste d'assistant : « *Participe à la mise en mouvement des personnages, des éléments et/ou effets visuels numériques à animer* », le SPFA propose d'abaisser en conséquence le salaire minimum de la fonction animateur qui passe de 118,49 euros à 98,27 euros base 7 heures.

Dès lors qu'ils sont résolus à persister dans ce projet, il va falloir que dans les mois qui viennent, la profession se mobilise à nouveau. Le SNTPCT continuera à se battre pour :

- Une grille de titres et de définitions claire et lisible détaillant toutes les fonctions qui concourent à la production de films d'animation,
- Des définitions précises de ces fonctions, afin d'éviter les abus uniquement destinés à contourner l'application de la convention collective,
- Des salaires minima qui valident le niveau des compétences requises pour chaque fonction, et dans un premier temps, le rattrapage du niveau des salaires tels qu'ils avaient été ratifiés en 2004.

Paris, le 4 novembre 2017

Notre Syndicat s'est refusé de signer les 10 avenants proposés par le SPFA qui ont été ratifiés depuis 2004, et qui - tous - constituaient des reculs en matière de niveaux de rémunération, de conditions de travail et d'engagement...

Pour le SPFA, négocier c'est accepter des reculs sociaux.

Lors des Rencontres Animation-Formation 2016, le SPFA, par la voix de son représentant, avait affirmé « qu'il était impossible de négocier avec le SNTPCT », car selon lui nous n'étions pas assez compréhensifs et n'acceptons aucune concession, ni aucun compromis. Comme preuve, il rappelait que nous n'avions signé aucun des avenants ratifiés depuis 2004 par certaines des autres Organisations syndicales de salariés !

Si les techniciens membres du SNTPCT du secteur animation ont pris de telles décisions, elles étaient motivées par le fait que ces Accords avalisaient un certain nombre de reculs qu'ils considéraient comme inacceptables.

L'avenant n° 1 du 20 juillet 2007

Celui-ci portait le salaire le plus bas de la grille à 1 300,00 € mensuels, alors que le SMIC était fixé à 1 280,10 €, soit une différence de moins de 20,00 € par jour. Nous avons fait la demande que le salaire le plus bas de la grille ne puisse être inférieur au SMIC majoré de 10%, conformément au code du travail, - soit 1 408,11 € - les salariés au SMIC en CDD de droit commun ayant au moins droit à une prime de précarité.

L'avenant n° 2 du 28 janvier 2008 portant modifications diverses

Celui-ci a porté le nombre de Contrats à Durée Déterminée d'usage successifs qu'un employeur peut proposer pour un même objet à un salarié à 4 par phases de fabrication d'un film cinématographique ou de télévision, au lieu de 3 dans le texte initial de la convention, et sans limitation (sic) pour ce qui concerne la réalisation d'effets visuels numériques et « autres programmes d'animation ». Ce qui ouvrait la voie à tous les abus...

Sachant qu'une telle disposition, qui ne précise pas que l'interruption entre deux contrats doit être motivée par des raisons objectives, est irrégulière, nous avons demandé que l'article 18.4 précise les raisons qui donnent lieu à la signature de contrats distincts pour un même objet et précise que ces motifs objectifs ne peuvent

concerner que certaines fonctions pour d'éventuelles interruptions entre deux périodes de travail justifiées par des raisons techniques entre les études préparatoires, la conception et la fabrication du film.

La partie patronale a refusé catégoriquement de prendre en compte nos demandes.

L'avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima

Notre Syndicat ne l'a pas ratifié car le pourcentage de revalorisation des grilles de salaires minima était insuffisant pour permettre un rattrapage du niveau des salaires minima par rapport à l'évolution de l'indice des prix. Cet avenant marquait le point de départ d'une diminution du niveau des salaires minima par rapport à l'augmentation du coût de la vie qui allait être confirmé et aggravé par les Accords de revalorisation suivants.

L'avenant n° 4 du 6 avril 2012

Notre Syndicat n'a pas signé cet avenant n° 4, qui a ajouté les titres de fonctions de la branche son, mais dont les définitions étaient calquées sur la prestation technique pour la télévision et la réalisation d'émissions de télévision en direct ou enregistrées et n'ont pas grand chose à voir avec la création de l'univers sonore du film d'animation, lesquels titres de fonctions étaient par ailleurs assortis de salaires minima trop bas.

L'avenant n° 5 du 30 mai 2012 relatif au régime de prévoyance

Le SNTPCT n'a pas ratifié l'avenant n°5 concernant les modifications du régime de prévoyance car dans le même temps où le SPFA obtenait une diminution de la cotisation patronale des non-cadres intermittents au titre de la prévoyance décès invalidité, qui passait de 0,75 % à 0,22 %, il n'accordait qu'une augmentation de 2 % sur la grille de salaires minima des non-cadres (1,5 % pour les cadres), aggravant une nouvelle fois la diminution de ces minima par rapport à l'augmentation du coût de la vie.

L'avenant n° 6 du 13 décembre 2012 relatif à l'organisation du travail et au dialogue social

Le SNTPCT s'est refusé de ratifier l'avenant n° 6 qui a autorisé le travail du dimanche sans aucune restriction sous un taux de majoration de 25 %, sous prétexte que l'animation ferait partie des métiers du spectacle au même titre que le théâtre ou la retransmission d'émissions de télévision, et inscrit dans la convention le principe de permettre le travail sur 6 jours durant 22 semaines d'affilée !

**Avenants n° 7 du 1er mars 2013, n°8 du 27 février 2014,
n°9 du 3 mars 2015**

Notre Syndicat n'a pas ratifié l'avenant n° 7 car l'augmentation de la grille de salaires minima, comme les années précédentes, était insuffisante pour permettre un rattrapage du niveau des salaires minima par rapport au coût de la vie. Au contraire, cet écart ne cessait de se creuser année après année...

Il en est allé de même pour ce qui concerne les pourcentages de revalorisation fixés respectivement par l'avenant n° 8 et l'avenant n° 9.

L'avenant n° 10

Quant à l'Avenant n°10, le SNTPCT ne l'a pas signé pour les raisons qui sont présentées dans ce journal...

Si notre Syndicat n'a signé aucun de ces avenants, c'est qu'aucun d'entre eux n'a porté, sinon à la marge, de réelles améliorations aux dispositions de la convention collective, bien au contraire !

Tous ont été ratifiés par certaines des autres Organisations syndicales de salariés, coupant court de facto à toute négociation qui aurait peut-être permis d'obtenir la prise en compte de certaines de nos demandes. Nous ne pouvons que le regretter.

Le prochain avenant dont la négociation vient de s'ouvrir aborde une refonte de la grille des fonctions et les salaires minima.

Le SPFA a proposé une avancée lors de la négociation qui s'est déroulée lors de ces deux dernières années :

- Une plus grande précision dans la définition de certaines fonctions, notamment celles de l'animation 3D qui jusqu'à présent étaient regroupées et confondues sous un intitulé unique qui ne reconnaissait pas en conséquence l'identité de chacune d'elles.

Suite à l'action du SNTPCT et aux mobilisations des techniciens face à la volonté du SPFA d'instituer un niveau junior, celui-ci a accepté la revalorisation des plus bas salaires minima à la hauteur des demandes que le SNTPCT avaient formulées depuis plusieurs années : que ces montants rattrapent aujourd'hui au moins le niveau des salaires minima ratifiés en 2004. Il ne peut que s'en féliciter.

Lors des négociations, notre Syndicat a réussi à faire obstacle à certaines régressions, comme la déqualification de la fonction animateur feuille d'exposition en simple dessinateur, alors que cette fonction requiert au contraire une solide expérience en matière d'animation.

Le SNTPCT a obtenu par ailleurs du SPFA l'ouverture d'une négociation spécifique prochaine aux conditions de travail des storyboardeurs, négociation que nous réclamions en vain depuis 4 ans déjà !

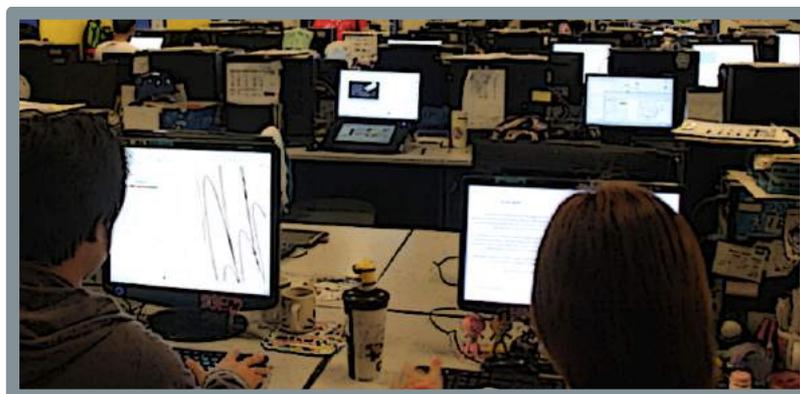
Rappelons que les reculs que nous avons empêchés ou les avancées - encore modestes - que notre Syndicat a obtenues, ne sont pas le fait de certaines des autres Organisations syndicales qui faisaient savoir qu'elles se tenaient prêtes à ratifier l'avenant dès le mois de mai 2016.

Elles ont été obtenues par notre capacité à nous rassembler dans le Syndicat, d'informer les techniciens et par la mobilisation du plus grand nombre de salariés de l'animation, et des étudiants avec eux !

Parmi les techniciens et les salariés du secteur qui, ces dernières années, ont rejoint le Syndicat, beaucoup travaillent et vivent en région, notamment à Angoulême.

C'est ainsi qu'une section angoumoisine du SNTPCT a pu être constituée, et que des réunions spécifiques seront organisées à Angoulême, pour contribuer notamment au travail d'élaboration de notre plate-forme revendicative et aborder les questions qui regardent les conditions d'engagement et de travail que pratiquent les entreprises implantées dans la Région.

L'ensemble des membres du syndicat seront informés lorsqu'une réunion se tiendra à Angoulême, afin que ceux qui y vivent ou y travaillent, régulièrement ou qui y sont de passage, puissent y être présents. Tous les salariés qui travaillent sur Angoulême et y vivent peuvent donc dès maintenant rejoindre le syndicat pour renforcer notre nombre et participer à ses travaux, et à la défense collective de nos intérêts professionnels.



L'AVENANT N°11 DÉPOSÉ À LA SIGNATURE ? LA STRATÉGIE DU SPFA POUR REMETTRE EN CAUSE LA STRUCTURE DE LA GRILLE DE SALAIRES MINIMA...

Une structuration des filières de métiers illisible

Le SPFA a déposé à la signature la dernière version qu'il a établie de la grille des titres et définitions de fonctions de la production de film d'animation, comprenant les salaires minima. Celle-ci reprend l'architecture qu'il tente d'imposer depuis deux ans, bien plus complexe et difficile à lire que la répartition précédente, basée sur l'organisation type d'une production :

- Réalisation
- Lay-out
- Animation
- Décoration, Etc.

Malgré nos demandes répétées, le SPFA n'a pas jugé utile de justifier la pertinence de cette nouvelle présentation, qui voit des fonctions relevant de la même filière se retrouver sous des rubriques différentes. Comme par exemple le dessinateur d'animation, qui se trouve intégré dans une filière dénommée « tronc commun, secteur conception fabrication des éléments », alors que son assistant se trouve isolé dans la filière « 2D », donc beaucoup plus loin dans la grille des fonctions. De ce fait, le lien hiérarchique et organisationnel qui apparaissait avec clarté dans l'architecture précédente se trouve éparpillé.

Il est vrai que nous sommes la seule Organisation syndicale de salariés à émettre des demandes de clarification concernant l'organisation de la déclinaison des titres de fonction...

Instituer des fonctions d'assistants fictives, notamment en animation 3D

Pour justifier que la définition de fonction de certains assistants 3D ne précise pas qu'ils assistent le technicien confirmé à la fonction supérieure, le représentant des patrons a prétendu qu'aujourd'hui la fonction d'assistant ne signifiait plus nécessairement que la personne occupant cette fonction est placée sous la responsabilité d'un autre technicien et l'assiste dans ses fonctions, mais pouvait avoir ses propres tâches à accomplir, qui seraient absolument indépendantes de celles du technicien confirmé à la fonction supérieure. Pour cela, il a pris comme exemple l'assistant-réalisateur. Or, contrairement à cette allégation, la définition de fonction du

1^{er} assistant-réalisateur précise de façon explicite qu'il « assiste le réalisateur ». Il n'est pas écrit qu'il « participe »...

Le SPFA a tenté en 2016 d'obtenir des Organisations syndicales de salariés un accord instituant un échelon « junior », afin de pouvoir contourner le fait d'engager irrégulièrement - par exemple - des animateurs sous le titre de fonction d'assistants animateur et leur appliquer des salaires inférieurs aux minima fixés par la Convention collective pour la fonction d'animateur.

L'action du SNTPCT et la mobilisation qui s'en est ensuivie a contraint le SPFA d'y renoncer.

Le SNTPCT demande depuis le début de cette négociation que la définition des fonctions d'assistant précise dans tous les cas que la personne occupant cette fonction « assiste » le technicien confirmé à la fonction supérieure, et s'oppose à l'emploi de ce terme vague de « participe » qui ne veut rien dire et qui permettra à tout employeur d'engager des techniciens occupant la fonction supérieure sous un titre d'assistant et leur confier des responsabilités et des tâches qui incombent normalement au technicien confirmé à la fonction supérieur, tout en le payant au salaire d'assistant.

Pour les fonctions d'animation 3D, c'est le retour par la fenêtre de l'échelon junior auquel la mobilisation des salariés de l'animation et des étudiants en cinéma d'animation a fermé la porte l'année dernière, et peut-être la première vague d'une opération de démantèlement des salaires minima :

- **Infographiste pipeline**, il est institué un assistant qui : « *Participe à l'assemblage et à la transmission des différents éléments d'un département à l'autre* »
- **Infographiste rigging set up**, il est institué un assistant qui : « *Participe à la mise en place technique des squelettes, des système d'actorisation et des contrôleurs d'animation* »
- **Assistant décorateur** : il n'assiste plus le décorateur mais : « *Participe à la fabrication de tout ou partie des éléments du décor à mettre en couleur* »
- **Assistant infographiste lay-out** : il n'assiste plus l'infographiste lai-out mais : « *Participe à la fabrication de tout ou partie des travaux de mise en place technique des plans* »
- **L'Assistant animateur** n'assiste plus l'animateur, mais, que ce soit en 2D ou en 3D : « *Participe à la mise en mouvement des personnages, des éléments et/ou effets visuels à animer* »
- **L'Assistant infographiste compositing**, il n'assiste pas l'infographiste composition mais : « *Participe à la préparation et à la fabrication des travaux de compositing.* »
- **Infographiste technique**, il est institué un assistant qui : « *Participe au suivi technique des logiciels sur un projet.* »
- **Sculpteur 3D**, il est institué un assistant qui : « *participe au modelage et à la sculpture.* »

- **Infographiste de modélisation**, il est institué un assistant qui : « *Participe à la modélisation...* »
- **Infographiste texture et shading**, il est institué un assistant qui : « *Participe à la mise en matière et couleurs des personnages...* »
- **Assistant infographiste d'effets visuels numérique**, il est institué un assistant qui : « *Participe à la fabrication et à la mise en place...* »
- **Assistant infographiste rendu et éclairage** il est institué un assistant qui : : « *Participe à la mise en place de l'éclairage...* »



Pour les autres filières où figure un titre d'assistant, le texte proposé par le SPFA maintient le lien hiérarchique, par exemple :

- **L'assistant stéréographe** « assiste le stéréographe », **l'assistant monteur image son** « prépare l'ensemble ou une partie des travaux de montage », **l'assistant opérateur son** « prépare et aide à la mise en œuvre »... **L'assistant étalonneur** « participe à la préparation et à la coordination nécessaire au travail de l'étalonnage numérique ». De même, **l'Assistant-animateur Volume** « assiste l'animateur », **l'assistant décorateur Volume** « assiste le décorateur », **l'assistant opérateur Volume** « assiste l'opérateur ».

D'une façon générale, la définition de chaque fonction d'assistant dans la filière Volume précise que l'assistant « assiste » le technicien confirmé au poste supérieur dans ses tâches.

Dès lors, pourquoi ce qui vaut pour certaines fonctions ne vaut plus pour d'autres ?

La mention « *On ne peut utiliser cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est pourvu,* » qui figurait au regard des fonctions d'assistants dans la convention initiale, a disparu.

Notons qu'en 2D le SPFA propose de rayer d'un trait de plume le titre de fonction d'assistant lay-out ! À quand la disparition totale du lay-out, afin de surcharger encore un peu plus la charrette des storyboarders ?

Les salaires en hausse ? Pour une certaine presse, travailler dans l'animation relève du rêve salarial éveillé

Plusieurs articles sont parus ces dernières semaines dans la presse relevant la bonne santé économique de l'Animation française, et certains, se basant sur des chiffres partiels, ont même prétendu que les pratiques salariales étaient particulièrement généreuses dans cette branche d'activité.

Le journal *Le Monde* notamment fait état dans son édition du 3 décembre de « graphiste » débutant à 110€ brut par jour, mais pouvant passer « rapidement » (sic), c'est-à-dire au bout d'un an, à 130€, puis « se stabiliser (re-sic) à 150 à 160€ » au bout de 2 ou 3 ans. Quant à ceux qui se seront créés « une spécialisation très pointue et auront du talent » (Re-re-sic !), ils pourront négocier facilement (leurs) tarifs », selon le responsable de la CFDT pour qui, semble-t-il, les salariés de l'animation vivent dans l'opulence !

En réalité, un jeune diplômé, malgré ses 4 ou 5 ans d'étude, voir plus s'il a, comme beaucoup, suivi le cursus de plusieurs écoles, malgré leur renom et la qualité reconnue internationalement des films de fin d'étude, se trouve confronté aux pratiques irrégulières d'un certain nombre de studios : on lui propose 90€/jour en qualité d'animateur 3D, pour prendre l'exemple le plus représentatif, alors que le salaire minimum fixé par la Convention est de 118,49€, en ayant recours y compris à des fonctions du bas de la grille, même si celles-ci n'existent pas dans la filière (on va jusqu'à inventer un poste d'Intervalliste en 3D !), ou bien celui-ci est engagé au titre d'une fonction générique (infographiste).

Ce sont ces infractions à la Convention collective que l'instauration d'un échelon junior cherchait à avaliser, certains représentants du SPFA reconnaissant sans détour que pour les producteurs, il s'agit bien de ne pas appliquer des salaires minima qu'ils trouvent trop élevés. Pour justifier cet argument, leur représentant fait état d'un débat sur le niveau de sortie des élèves d'écoles de cinéma d'Animation, débat qu'il a lui-même lancé de façon opportuniste, tous les observateurs s'accordant au contraire à reconnaître le niveau élevé des écoles françaises de cinéma d'animation.

Les chiffres établis par Audiens

Selon les statistiques établies par Audiens à l'occasion des RAF d'Angoulême en novembre dernier (Étude disponible sur le site d'Audiens), la masse salariale a presque triplé entre 2004 et 2016 dans la production de films d'animation, pour atteindre 138 Millions d'Euros. Mais dans le même temps, l'effectif dans cette branche d'activité a lui presque doublé, passant de 3 200 à 6 200 salariés, dont 5 320 en CDDU (Intermittents). Le rapprochement de ces chiffres tendrait à confirmer que les salaires effectifs des techniciens de la production de films d'animation ont augmenté.

La réalité est plus nuancée.

Si les salaires effectifs ont, en effet, globalement augmenté, une analyse plus approfondie des données fournies par Audiens fait apparaître une réalité plus contrastée.

Déjà, si l'on considère que ces 138 millions d'Euros correspondent à 5,5 millions d'heures de travail, comme l'indique Audiens, on s'aperçoit qu'en valeur moyenne le salaire brut de l'heure dans le secteur est à peine de 25,10€. Dans ces conditions, on comprend qu'il était nécessaire qu'il augmente, et qu'il est même indispensable qu'il continue à le faire, même si ce chiffre est une moyenne qui cache de grandes disparités qu'il serait intéressant de pouvoir analyser plus en détail.

Comment a évolué la rémunération de l'heure de travail par rapport à l'évolution démographique des salariés de ce secteur ?

- Les chiffres d'Audiens montrent qu'en 2015 le nombre d'heures travaillées a augmenté de 18% alors que la masse salariale n'a augmenté que de 15% ! Ces heures travaillées concernent pour les ¾ les CDD d'usage.

Comment se répartit cette masse salariale ?

- Si une forte croissance de la masse salariale des salariés en CDDU (15 à 16% d'augmentation) a bien été enregistrée ces deux dernières années en raison d'une part des aides de l'Etat (revalorisation du crédit d'impôt accordé aux producteurs à 30 % dans la production cinématographique et 25 % dans la production audiovisuelle) et de la forte demande sur le marché de l'emploi, les salariés en CDDU ne représentent sur la période 2004-2016 que 70% de la masse salariale, alors qu'ils représentent 80% de l'effectif sur la même période (84% en 2016). Plus significatif encore, « en 2016, le salaire annuel brut moyen pour un équivalent temps plein est de 64 k€ pour un cadre et de 24 k€ pour un non cadre. » (Étude Audiens)

Soulignons que dans les chiffres d'Audiens, sont comptabilisés dans les salariés cadre les producteurs (à l'exception des mandataires sociaux).

Déjà dans le numéro spécial Animation n° 64 de Juin 2014 de la Lettre Syndicale, le SNTPTC dénonçait le bas niveau des salaires effectifs dans l'animation en se basant sur les données publiées par Audiens. Si les salariés de ce secteur se sont si massivement mobilisés en 2015 et 2016, en réponse à la tentative infructueuse du SPFA d'abaisser les salaires minima, c'est bien parce qu'ils perçoivent au quotidien la lente dégradation de leur situation sociale et salariale, alors même que le secteur de l'Animation est célébré comme l'un des plus dynamique et rentable de l'audiovisuel.

Mais les fruits de cette bonne santé sont bien mal répartis, et ceux qui en sont les principaux artisans sont loin d'en récolter la meilleure part.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Accord collectif national interbranche des intermittents

Une nouvelle
garantie Incapacité
Temporaire Totale
de Travail pour les
artistes et techni-
ciens du spectacle

EN SAVOIR PLUS

Numéros utiles :
Santé (garantie
intermittents)
0 805 500 190
(gratuit)
Prévoyance
0 173 173 921

Retrouvez-nous sur le
site www.audiens.org



Suite aux engagements pris dans la Mission Concertation, les partenaires sociaux des métiers du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'édition phonographique, ont mis en place, depuis le 1^{er} juin 2015, une garantie Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT).

UNE MESURE SOLIDAIRE, EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Cette nouvelle garantie complète l'accord prévoyance et santé des artistes et techniciens du spectacle employés en contrat à durée déterminée, signé entre le Comité paritaire de suivi et Audiens Prévoyance. Un régime innovant, mis en place dès 2009 et précurseur des dispositifs de portabilité puisqu'il offre aux intermittents du spectacle une couverture collective et mutualisée, y compris pendant des périodes d'inactivité.

QU'EST-CE QUE L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL (ITT) ?

Le participant est considéré en état d'incapacité temporaire totale de travail lorsqu'il est dans l'impossibilité complète d'exercer toute activité professionnelle consécutivement à une maladie ou à un accident.

L'Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT) pour maladie ou accident qui ouvre droit aux prestations de la Sécurité Sociale donne lieu au versement d'une indemnité journalière (IJ) versée par Audiens Prévoyance, Institution sociale de référence des intermittents du spectacle.

Exemple hors seuil minimal 5€ (traitement de base ayant donné lieu à cotisations > 9 100€ limité à T1)

| PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN | |
|---|-----------------------|
| Rémunération ayant donné lieu à cotisations | 15 000 € |
| % prestation à l'issue franchise 90 jours | 20 % |
| Total prestations annuelles estimées / assuré | 3 000 € |
| Total prestation journalière estimée / assuré | 8,22 € ⁽²⁾ |

(2) Avant prélèvements sociaux (CSG - CRDS)

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (IJ) ?

Cette IJ est versée à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu. Son montant est fixé à 20% du traitement de base (limité à la T1¹) ayant donné lieu à cotisations et ne peut pas être inférieur à 5 euros par jour.

(1) T1 : Tranche 1, partie du salaire brut limitée au plafond de la Sécurité Sociale (Plafond T1 valeur 2015 = 38 040€)

A RETENIR

- Jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail continu, le versement des indemnités journalières par Audiens Prévoyance est subordonné au versement des IJ par la Sécurité sociale.
- Du 181^e au 1 095^e jour d'arrêt de travail continu, Audiens Prévoyance poursuit le versement d'IJ, sous réserve de la réception des certificats médicaux attestant de la poursuite de l'ITT du participant, qu'il perçoive ou non des IJ de la Sécurité sociale.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE APPORTÉE AUX « MATERMITTENTES »

Attentifs aux valeurs de solidarité et d'égalité, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir le versement des IJ pour les femmes enceintes à compter du 61^e jour, jusqu'au début du congé légal de maternité.

Exemple avec seuil minimal 5€ (traitement de base > 1€ ≤ 9 100€)

| PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN | |
|---|--------------------|
| Rémunération ayant donné lieu à cotisations | 5 000 € |
| % prestation à l'issue franchise 90 jours | 20 % |
| Total prestations annuelles estimées / assuré | 1 000 € |
| Total prestation journalière estimée / assuré | 2,74 € |
| Minimum journalier | 5 € ⁽²⁾ |
| Amélioration garantie / jour | 2,26 € |

La protection sociale professionnelle est une création continue

Publicité