



N° 89 octobre 2018

**LE SYNDICAT : son action ?
Ce sont nos cotisations qui les
fondent...**

Sommaire

■ **Convention collective de la Production cinématographique :**

Le SPIAC-CGT et la CFDT ouvrent la porte aux Accords d'entreprises dérogeant
aux conditions de majorations p. 3

Mettre un terme à l'interprétation abusive de l'article 38 du titre II p. 6

■ **Convention collective de la Production audiovisuelle :**

Pour la conclusion d'un Avenant concernant la classification du chef costumier,
une motion recueille une centaine de signatures p. 8

Jours fériés : une proposition d'Avenant déposée par le SNTPCT p. 10

■ **Assurance-chômage - Annexe VIII**

Les propositions du SNTPCT sont toujours d'actualité p. 12

■ **Nous ont quittés..... p. 14**



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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DE FILMS PUBLICITAIRES

Le SPIAC-CGT et la CFDT signent l'Avenant à la Convention collective demandé par l'UPC, qui prévoit :

- **que les Producteurs pourront conclure des Accords d'Entreprises remettant en cause les différentes majorations de salaires fixées dans les différents titres de la Convention collective**

Cette signature intervient alors que, dans un courrier commun, le SPIAC-CGT et le SNTPCT s'étaient opposés expressément à la possibilité de conclure des Accords d'entreprises remettant en cause les majorations de salaires fixées dans la Convention collective.

À cet effet, nous avons proposé avec le SPIAC-CGT aux Syndicats des Producteurs la rédaction suivante dans le texte de l'Avenant :

*« Les accords d'entreprises doivent respecter les salaires minima garantis, incluant **les différentes majorations de salaires telles que fixées dans les Titres I - II - III - IV - de la Convention collective.** »*

Cette proposition commune a été rejetée à l'unanimité par les Syndicats de producteurs qui ont proposé, et inscrit dans le texte de l'Avenant, la disposition suivante, qui a été ratifiée par le SPIAC et la CFDT :

*« Les accords d'entreprises doivent respecter les salaires minima garantis incluant les majorations, **tels que définis par les Annexes aux différents Titres de la Convention collective, relatifs aux salaires.** »*

Respecter les salaires minima garantis n'est pas une innovation, c'est une obligation légale.

Par contre, la loi prévoit que les Accords d'entreprises peuvent remettre en cause les différentes majorations légales et celles fixées dans les Conventions collectives, ce qui est le cas de l'Avenant signé.

Écrire : « Les majorations fixées par les Annexes », il ne s'agit en aucun cas des différentes majorations fixées dans les différents titres de la Convention collective.

En effet, les Annexes n'instituent et ne fixent qu'une seule et unique majoration, celle qui détermine le montant du salaire base 39 heures et qui précise qu'au-delà de 35 heures, 4 heures sont majorées de 25 %.

Dorénavant, par l'entremise des Accords d'entreprises, les Producteurs pourront remettre en cause les différentes majorations fixées dans la Convention collective, à savoir :

- Majorations pour heures supplémentaires au-delà de 39 heures, de - 25 % - 50 % - ou 75 % - qui pourront être diminuées, sans outrepasser un minimum de 10 %,
- Majoration pour heures de nuit,
- Majoration pour les heures de travail effectif effectuées au-delà de 10 heures dans la même journée,
- Majoration pour heures anticipant les repos journalier et hebdomadaire,
- Majoration spécifique pour travail du sixième jour sur Paris et Région parisienne,
- Majoration du travail du dimanche,
- Paiement des jours fériés non travaillés, majoration et récupération du travail effectué un jour férié,
- Indemnités transport, indemnités repas, défraiements, etc.

Soulignons que la signature de cette disposition de l'Avenant par le SPIAC-CGT s'inscrit formellement en contraire des positions de la Confédération CGT qui combat le principe d'Accords d'entreprises dérogeant aux dispositions salariales des Conventions collectives.

Dorénavant, en référence à cet Avenant, c'est de droit que les Producteurs pourront démanteler le corps de la Convention collective, en concluant un Accord d'entreprise remettant en cause l'application des différentes majorations de salaires fixées dans les différents titres de la Convention.

Certes, les Syndicats de producteurs et les Producteurs ne pouvaient rêver mieux ; cependant, pour la conclusion d'un Accord d'entreprise, le Producteur doit organiser préalablement un référendum dans l'Entreprise.

Dans le cas où un tel référendum serait organisé par un Producteur, nous vous appelons à ne pas y participer et d'informer le Syndicat des modalités de son contenu afin d'examiner les suites éventuelles quant à sa régularité.

C'est notre capacité d'action syndicale qui - en s'opposant à de tels Accords - :

- bloquera les prétentions de certains producteurs qui envisageraient de recourir à la conclusion d'Accords d'entreprises
- et remettre en cause l'application aux ouvriers et aux techniciens des majorations fixées dans les différents Titres de la Convention collective.

Paris, le 1^{er} octobre 2018

Le Conseil syndical



Convention collective de la production cinématographique et de films publicitaires

METTRE UN TERME À L'INTERPRÉTATION ABUSIVE DE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 38

L'Article 38 du Titre II de la Convention collective précise :

Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10e heure de tournage

Les heures effectuées au-delà de la 10e heure de tournage dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire spécifique de 100 % du salaire horaire de base.

Les Syndicats de producteurs et certaines Associations de techniciens, dont l'Association des Directeurs de Production - ADP - en particulier, prétendent qu'il s'agit limitativement des heures de travail correspondant au nombre d'heures de présence des techniciens sur le plateau.

Il résulte de leur interprétation que l'article 38, que celui-ci ne s'applique pas à tous ceux non présents sur le plateau - administrateurs de productions, directeurs de production, secrétaire de production - notamment.

Dans le cadre de leur interprétation, combien d'heures de travail effectif peuvent être effectuées au-delà de cette « dixième heure de tournage » compte tenu que l'article 27 du Titre II précise :

Le total journalier concernant les heures de travail, les heures supplémentaires éventuelles, les durées de préparation préalable aux prises de vues et de rangement suivant les prises de vues pour certains techniciens, l'arrêt pour les repas, les pauses, les heures de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage ne devra pas excéder 13 heures.

Sachant qu'à ces « dix heures de tournage » se rajoute au moins une heure pour la durée du repas, soit un total de 11 heures, le nombre d'heures de durées de préparation et de rangement ne pourra excéder deux heures au maximum, vu la durée d'amplitude de 13 heures.

Il est évident que le terme « heures de tournage » entend toutes les périodes de travail effectif de la journée de travail et non seulement les heures de présence sur le plateau, et que la majoration de l'article 38 s'applique après la dixième heure de travail suivant l'heure de rendez-vous du début de la journée.

En septembre 2013, afin de mettre un terme à ces interprétations abusives, nous avons proposé en Commission mixte de modifier la formulation de l'article 38 du Titre II ainsi que suit :

Majoration des heures de travail effectif effectuées au-delà de la 10e heure de travail

Les heures effectuées au-delà de la 10e heure de travail effectif dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire spécifique de 100 % du salaire horaire de base.

Les Syndicats de producteurs se sont refusés jusqu'à présent à porter cette modification à l'article 38.

Il est nécessaire, dans le cas où telle ou telle production conteste l'application de la majoration comme ci-dessus définie, que les ouvriers et les techniciens se solidarisent :

- **et fassent mettre un terme à l'interprétation fallacieuse qui est faite de l'article 38,**
- **et fassent valoir que la notion d'« heures de tournage » entend le nombre d'heures de travail de la journée de travail et non limitativement les heures de présence sur le plateau.**

Le Conseil syndical

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Pour la conclusion d'un Avenant concernant la classification de la fonction de chef costumier :

UNE MOTION SIGNÉE PAR UNE CENTAINE DE CHEFS COSTUMIERS ET CRÉATEURS DE COSTUMES a été déposée lors de la dernière réunion de la Commission paritaire de la Production audiovisuelle

Dans le cadre de la Convention collective de la Production audiovisuelle, les Syndicats CGT et CFDT ont ratifié plusieurs Avenants que les Syndicats de producteurs de la production audiovisuelle leur ont proposés.

Le dernier a eu pour objet d'établir des définitions de fonctions, ainsi que les salaires minima hebdomadaires base 39 heures.

Dans cet Avenant, les chefs costumiers sont classés comme une fonction non-cadre avec, en correspondance, un salaire minimum de 1 130,70 euros base 39 heures, montant que nous considérons comme sous-évalué.

Le fait que la fonction de chef costumier soit classifiée non-cadre nous désavantage quant au régime de retraite AGIRC - montant des cotisations et montant des retraites -.

Rappelons pour mémoire que les chefs costumiers dans la Production cinématographique sont classifiés comme cadre.

Aujourd'hui les Syndicats de producteurs de la Production audiovisuelle se refusent à prendre en compte les différentes demandes revendicatives que le Syndicat leur a soumises.

Pour ces raisons, sachant qu'il était nécessaire que les demandes revendicatives des chefs costumiers fassent la plus large unanimité dans le cadre de l'action que le SNTPCT a engagée, **une motion revendicative a été adressée à l'ensemble des chefs costumiers et a recueilli une centaine de signatures.**

Ci-après le texte de la Motion revendicative concernant les chefs costumiers, qui a été transmise et adressée aux Syndicats des producteurs de la Production audiovisuelle lors de la dernière réunion de la Commission Paritaire de Négociation :

MOTION

Convention collective de la Production audiovisuelle

Nous, chefs costumiers, dont la fonction est actuellement classifiée dans le texte de la Convention comme une fonction non cadre, relevant du niveau IIIB, en référence à notre fonction professionnelle et à nos responsabilités qui sont les suivantes :

« Le chef costumier collabore avec le réalisateur et, selon les films, avec le créateur de costumes.

Il a pour charge de rechercher, en référence au scénario et aux demandes du réalisateur, les costumes et accessoires nécessaires à la composition visuelle des personnages.

Il gère le budget costume.

Il dirige et coordonne le travail de l'équipe costume, choisie d'un commun accord avec la production.

Il assiste aux essais de maquillage et de coiffure. »

Demandons :

- Que la fonction de chef costumier soit classifiée au titre d'une fonction cadre,
- Que la définition ci-dessus soit substituée à l'actuelle définition,
- Que le montant du salaire minimum garanti soit réévalué et porté au niveau du salaire du 1^{er} assistant décorateur, soit 1 231,08 euros base 39 heures.

Demandons qu'un avenant à la Convention collective nationale de la Production audiovisuelle soit conclu à cet effet par les Organisations d'employeurs et les Organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

| Nom | Prénom | Fonction | Signature |
|-----|--------|----------|-----------|
| | | | |
| | | | |

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

JOURS FÉRIÉS (suite)

Lors des dernières réunions de la Commission Paritaire de négociation, les Syndicats de producteurs ont déposé la demande que soient renégociées et revues à la baisse les dispositions concernant le paiement des jours fériés chômés, proposant notamment que soit spécifié que les jours fériés chômés tombant un lundi ou un vendredi ne soit payés qu'à la condition que respectivement le jeudi, le vendredi ou le samedi précédant le jour férié ou le samedi, le lundi ou le mardi suivant le jour férié soient travaillés.

Pour notre part, nous avons déposé un projet de texte d'avenant qui prend en compte nos demandes, soit :

- le paiement des jours fériés chômés sans condition d'ancienneté, la prise en compte des jours fériés pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires sur le total hebdomadaire,
- la majoration de 100% du salaire horaire de base de tous les jours fériés travaillés à quoi s'ajoute une journée de récupération payée sur la base de 7 heures.

Ci-après, le projet de modification de l'article relatif aux jours fériés déposé par le SNTPCT :

IDCC 2642 - Production audiovisuelle

Jours fériés

En vue de la renégociation de l'article VII-2 et suivants, relatifs aux jours fériés, nous demandons qu'il y soit substitué la rédaction suivante :

Les jours fériés sont ceux fixés par le code du travail, actuellement :

- 1° Le 1^{er} Janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1^{er} Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;

- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

À ces 11 jours s'ajoutent :

— Dans les départements et territoires d'Outre-Mer (Dom-Tom) la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département et territoire.

— Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, le Vendredi Saint.

Jours fériés chômés

Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés, pour les salariés engagés sous CDI, sous CDD de droit commun, sous CCD d'usage, sans condition d'ancienneté comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Les jours fériés chômés, pour une durée minimale de 7 heures, sont assimilés à des heures de travail effectif pour l'application des majorations des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Jours fériés travaillés

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %, auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour une durée de 7 heures ; la récupération devant avoir lieu au plus tard la semaine suivante.

Dans le cas où cette journée de récupération n'a pas lieu et n'est donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Les Syndicats de Producteurs ont opposé à cette demande une fin de non-recevoir.

Rien ne nous sera concédé, et sans action des techniciens et des ouvriers sur les films, ils persisteront à camper sur une position de refus.

ASSURANCE CHÔMAGE

ANNEXE VIII

RAPPEL DES PROPOSITIONS DU SNTPT, QUI RESTENT D'ACTUALITÉ

Rappelons pour mémoire le courrier des propositions que le SNTPT a soumises aux Confédérations interprofessionnelles patronales et aux 5 confédérations interprofessionnelles de salariés, partenaires sociaux de l'Unédic :

Conditions d'admission

- Nous demandons que la condition d'admission soit fondée sur 65 jours de travail - indépendamment d'un plafond hebdomadaire ou mensuel d'heures de travail - comprenant un minimum de 507 heures sur une période de référence de 12 mois antérieure à l'ouverture des droits.

Nombre d'indemnités journalières devant être servies

- 270 indemnités journalières servies jusqu'à épuisement.

Réadmission

- Après le versement de la 270^{ème} indemnité journalière : la réadmission doit être fondée en référence à la justification dans la période d'indemnisation d'un nombre de jours de travail et d'heures équivalent proportionnellement à celui de la condition d'admission référencée pour 12 mois.

Ce qui signifie, à titre d'exemple, qu'au terme d'une période d'indemnisation qui aurait couru sur 18 mois, l'intéressé devra justifier, dans cette période de 18 mois, de 97 jours de travail et d'un minimum de 760 heures de travail sur cette période.

Soulignons que le principe d'une réadmission à la « date anniversaire » est inadapté à la situation particulière de l'emploi des techniciens.

En effet, les périodes de travail ne s'enchaînent pas sur le seul fondement des offres disponibles, mais dépend également des affinités technico-artistiques qui vont lier une équipe au réalisateur d'une oeuvre. Ainsi, un technicien peut, durant la période d'indemnisation ouverte, travailler et être indemnisé plusieurs mois et, sans avoir épuisé le nombre d'indemnités notifiées lors de l'admission, voir le paiement de ses indemnités supprimé à la date anniversaire dès lors qu'il ne justifie pas de la condition de réouverture de ses droits.

Nombre de jours non indemnissables dans le mois

- Le nombre de jours non indemnissables dans le mois à l'issue de chaque période de travail effectuées dans le mois doit correspondre et être calculé en considérant qu'un jour de travail est égal à 1,4 jours d'appartenance, sans prendre en compte le nombre d'heures de travail effectuées pendant cette période, soit par exemple :
 - pour 10 jours de travail dans le mois, le nombre de jours non indemnisés est égal à 14 jours,
 - pour 20 jours, le nombre de jours non indemnisés est égal à 28 jours.

Montant de l'indemnité journalière

Celle-ci doit être fixée en référence au régime général sur la base du même pourcentage du salaire journalier de référence - soit le salaire soumis à cotisations perçu dans la période référencée pour l'admission ou la réadmission - divisé par le nombre de jours d'appartenance, sous réserve d'un plancher et d'un plafond.

Nous considérons que le mode actuel de calcul du montant des indemnités journalières, instituant une dégressivité inversement proportionnelle au montant du salaire journalier de référence, doit être supprimé.

En effet, cette disposition s'inscrit en opposition du mode de calcul fixé dans le Règlement général d'assurance-chômage.

Franchise déterminée en fonction du montant des salaires

Nous demandons la suppression de la franchise déterminée en fonction du montant des salaires lors de l'admission ou d'une réadmission, qui a pour effet que, plus le montant des salaires soumis à cotisation est élevé, plus le nombre de jours non indemnisés est important, ce qui constitue une remise en cause du principe de l'assurance-chômage.

Plafonnement mensuel des allocations en fonction du cumul de celles-ci avec les rémunérations issues du travail

Nous demandons la suppression du plafond, calculé mensuellement, limitant le montant des allocations versées en fonction du cumul des allocations avec les rémunérations issues du travail, et qui est fixé à 1,18 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale ; dispositif à l'inverse de l'incitation à la recherche d'emploi.

Maladie

Dans le cas où la condition requise de 150 h pour être indemnisé par la sécurité sociale ne serait pas remplie, les durées de maladie doivent être prises en compte à raison de 5 heures par jour dans la condition d'admission et de réadmission.

Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite

Compte-tenu de la situation spécifique qui résulte de l'intermittence de l'emploi des techniciens, nous demandons que les allocataires en cours d'indemnisation âgés de 60 ans continuent de bénéficier de l'indemnité qu'ils perçoivent dès lors qu'ils n'ont pas fait valoir leur droit à bénéficier du régime de retraite de la Sécurité sociale.

Le montant des cotisations chômage que nous versons en référence au montant de nos salaires sont la contrepartie du droit à bénéficier de l'indemnisation de l'assurance-chômage.

Le régime d'assurance-chômage des techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle fixé par les Annexes doit être une adaptation du règlement général interprofessionnel d'assurance-chômage.

Hommage à Christian PORTAL

Nous avons appris avec tristesse la disparition, le 13 septembre 2018, de notre ami et collègue, Christian PORTAL, que nous appelions Coyote sur les nombreux tournages auquel il a collaboré en qualité d'accessoiriste effets spéciaux.

Nous adressons à sa famille et à ses proches nos sincères condoléances.

Paris, le 20 septembre 2018

La branche décoration

Hommage à Christian DECAIX

Nous avons appris avec tristesse que notre ami et collègue Christian DECAIX, chef constructeur sur de nombreux films de télévision notamment, nous a quittés le 16 septembre 2018.

Nous adressons à sa famille et à ses proches, nos condoléances attristées.

Paris, le 20 septembre 2018

Les Branches Décoration
et Construction de décor

Hommage à MIC CHEMINAL

Nous avons appris avec tristesse et émotion que Mic CHEMINAL nous a quittés le 4 novembre 2018.

Créatrice de costumes sur de nombreux films de cinéma et de télévision, elle a collaboré notamment avec Claude CHABROL, Alexandre ARCADY, Claude LELOUCH, Jacques DOILLON...

Nous gardons le souvenir de sa relation attentionnée et bienveillante avec les comédiens et avec ses équipes,

nous gardons aussi le souvenir de sa grande conscience professionnelle et de ce qu'elle a apporté à la mise en scène des films auxquels elle a collaboré.

Nous saluons sa mémoire et adressons à sa famille et à ses proches, l'expression de nos sincères condoléances.

Paris, le 6 novembre 2018

La branche costume



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