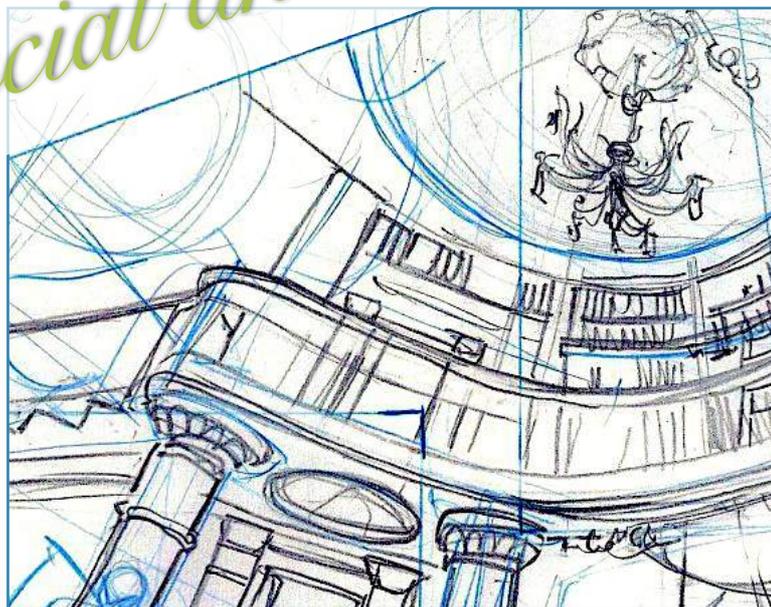


N° 95 Novembre 2019



Spécial animation



SOMMAIRE :

Salaires minima garantis :

- Une revalorisation en deçà de l'évolution de l'indice des prix p. 3
- Grilles des salaires minima garantis applicables au 1^{er} octobre 2019 p. 4

Étude AUDIENS « l'emploi dans l'animation » : ce qu'elle fait apparaître p. 9

Storyboardeurs :

- Le SNTPTCT obtient une définition satisfaisante de la fonction d'assistant p. 10
- Revendications des storyboardeurs quant à leurs salaires
et leurs conditions de travail : s'organiser ? p. 11

Les élections des Conseils Sociaux et Économiques dans les entreprises :

- Constituer une liste syndicale ? p. 13
- Les élections à Illumination Mac Guff p. 16

Salaires et droits d'auteur :

- Ils ne visent pas le même objet et les seconds ne sauraient
en aucun cas se substituer aux premiers p. 17
- Le cas de la création graphique p. 19



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

PROFESSIONNELS DE LA CULTURE, NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site www.audiens.org



Nos métiers

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc-Arrco, 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 ET DE BIENS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne... Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

NOTRE AMBITION

Acteur de l'économie sociale et solidaire, nous sommes le partenaire de confiance des professionnels de la culture. Nous accompagnons les employeurs, les travailleurs indépendants, les salariés permanents et intermittents, les journalistes, les pigistes, les demandeurs d'emploi, les retraités et leur famille, tout au long de la vie. Audiens leur propose des solutions originales, adaptées aux spécificités des métiers et des parcours.

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 (retour à l'emploi, accompagnement du handicap, préparation à la retraite, soutien aux familles, aux aidants, aux personnes endeuillées...).

SERVICES AUX PROFESSIONS

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

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

Centres de santé, centres dentaires, bilans de santé professionnels, services de e-santé..., du préventif au curatif, Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient. Et développe des programmes dédiés aux professionnels de la culture, avec le CMB, service de santé au travail.

CONGÉS SPECTACLES

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



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

Convention collective de la Production de films d'animation

NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA GARANTIS

Le 15 juillet 2019, le SNTPCT adressait un courrier au Syndicat des Producteurs de Films d'Animation rappelant que les revalorisations des grilles de salaires minima garantis qui étaient intervenues depuis la signature de la Convention collective en 2004 ayant été inférieures à l'évolution du coût de la vie, malgré nos demandes d'années en années, les salaires minima avaient subi une érosion régulière diminuant le pouvoir d'achat des techniciens.

Notre Syndicat prenait acte cependant de la revalorisation intervenue en mars 2018, qui répondait partiellement à ses demandes quant aux salaires minima du bas de la grille, laquelle faisait suite au vif mécontentement face aux demandes du SPFA de remettre en cause le niveau des salaires.

Nous indiquions par ailleurs au SPFA : « *Pour leur grande majorité, le montant des autres salaires minima accusent toujours un écart important par rapport à l'évolution du coût de la vie selon les fonctions, pour la plus grande partie, de - 4%, et pour certaines de - 5% à - 9%.*

C'est pourquoi, au regard de l'évolution de l'indice des prix depuis la signature du dernier accord, nous demandons une réévaluation minimum de 5% de l'ensemble des grilles. »

Pour ce qui concerne les salaires correspondant à une vingtaine de fonctions que le courrier listait, nous demandions – à considérer le salaire minimum fixé lors de la signature de la Convention – une remise à niveau de 10 %.

Lors des deux réunions de négociations qui se sont tenues en juillet et septembre, le SPFA nous a fait part de sa proposition de revalorisation de **1,2 % au 1^{er} octobre 2019**, le projet d'accord qu'ils ont déposé stipulant :

« Il est d'ores et déjà convenu entre les parties, les revalorisations suivantes :

- pour l'année 2020, les salaires minima de la convention collective nationale de la Production de Films d'Animation seront revalorisés d'au moins 1% ;*
- pour l'année 2021, les salaires minima de la convention collective nationale de la Production de Films d'Animation seront revalorisés d'au moins 1%.*

Ces garanties ne préjugent pas du résultat final des négociations annuelles qui auront lieu en 2020 et 2021 conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la Production de Films d'Animation. »

Or la hausse fixée par la proposition d'Accord pour 2019 est déjà inférieure à celle du coût de la vie selon l'évolution de l'indice des prix INSEE sur la période annuelle correspondante qui est de 1,9 %, ce qui signifie que le niveau des salaires minima subit encore cette année une nouvelle érosion. Quant au niveau d'inflation qui interviendra en 2020 et en 2021, qu'en sera-t-il ? Nul n'en sait rien.

Aussi, suite à la réunion de négociation de septembre, nous avons écrit au SPFA afin que soit ajoutée la mention suivante aux dispositions pour 2020 et 2021 ci-dessus :

« ces taux respectifs de revalorisation seront au moins revalorisés sur les taux de l'inflation référents à chacune des années, s'ils sont supérieurs aux taux précisés ci-dessus. »

Le SPFA n'ayant pas fait réponse à cette demande, nous n'avons pas ratifié cet Accord signé par la seule CFDT.

Le qualificatif « confirmé », apparu dans le texte l'Avenant n°11 signé par le SPIAC-CGT et la CFDT, et qui affuble certains titres de fonction, n'est d'aucun effet. Il veut laisser croire de façon fallacieuse que le salaire minimum applicable au titre de fonction correspondant supposerait une expérience dans l'exercice de ce poste, ce qui vient en contraire absolu de la notion même de salaire minimum garanti qui doit s'appliquer à tout technicien sans exception exerçant la fonction considérée, dès le premier jour où il l'occupe, étant alors de ce seul fait « confirmé » dans la fonction.

ATTENTION ! L'Avenant n°11 n'ayant pas été étendu à ce jour par le Ministère du travail et les nouvelles dénominations qu'il institue n'ayant pas fait l'objet d'un décret les intégrant dans le règlement de l'Annexe VIII, sur les bulletins de paie, les AEM destinés à Pôle emploi et les contrats de travail **doivent figurer les dénominations fixées par les Accords précédents, telles qu'elles figurent dans la liste n°10 de l'Annexe VIII en vigueur**, sans préjudice de l'application des salaires minima revalorisés, sous peine que les heures effectuées ne soient pas prises en compte par Pôle Emploi au titre de l'Annexe VIII - notamment ne sont pas prises en compte au titre de l'Annexe les nouvelles fonctions (sur fond grisé), ni le qualificatif « confirmé » -.

Il appartient à chacun de faire appliquer et respecter ces salaires minima ainsi que les autres dispositions de la Convention collective.

Seul le rassemblement et l'action du plus grand nombre de techniciens de la production de films d'animation dans le Syndicat professionnel qu'est le SNTPT nous permettront de garantir et d'améliorer nos conditions de salaire et de travail.

La présentation qui suit rétablit la répartition par branches professionnelles pour plus de clarté.

Salaires minima garantis applicables au 1^{er} octobre 2019				
Titres de fonctions	 Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Réalisation				
2^{ème} assistant réalisateur	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Coordinateur d'écriture	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant storyboardeur	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Scripte	13,59	95,16 €	475,80 €	543,77 €
1^{er} assistant réalisateur	19,03	133,19 €	665,95 €	761,09 €
Storyboardeur	20,58	144,09 €	720,45 €	823,37 €
Directeur de l'image	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Directeur artistique	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Directeur d'écriture	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Directeur ou superviseur de projet	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Directeur ou superviseur de projet adjoint	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Chef storyboardeur	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Réalisateur	26,73	187,09 €	935,45 €	1 069,09 €
Branche Production				
Assistant de production	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant infographiste technique	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Coordinateur de production	12,29	86,03 €	430,15 €	491,60 €
Comptable de production	13,59	95,16 €	475,80 €	543,77 €
Chargé de production	14,96	104,70 €	523,50 €	598,29 €
Infographiste technique	15,81	110,65 €	553,25 €	632,29 €
Administrateur de production	17,05	119,33 €	596,65 €	681,89 €
Superviseur de production	19,56	136,95 €	684,75 €	782,57 €
Directeur de production	21,97	153,77 €	768,85 €	878,69 €
Directeur technique	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Branche Conception et fabrication des éléments				
Assistant infographiste pipeline	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant infographiste rigging et set up	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant décorateur	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant dessinateur (2D)	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Coloriste	12,40	86,77 €	433,85 €	495,83 €
Dessinateur d'animation <i>confirmé</i>	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Décorateur confirmé	14,86	104,00 €	520,00 €	594,29 €
Infographiste pipeline	15,81	110,65 €	553,25 €	632,29 €
Infographiste rigging et set up <i>confirmé</i>	16,75	117,28 €	586,40 €	670,17 €
Chef modèles couleurs (2D)	16,98	118,86 €	594,30 €	679,20 €
Superviseur pipeline	17,60	123,19 €	615,95 €	703,94 €
Chef Infographiste rigging et set up	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Chef décorateur	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Chef dessinateur d'animation	19,82	138,71 €	693,55 €	792,63 €
Directeur décor	21,66	151,61 €	758,05 €	866,34 €
Directeur ou superviseur rigging et set up	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Branche Layout				
Assistant infographiste layout	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Dessinateur layout confirmé (2D)	15,81	110,65 €	553,25 €	632,29 €
Infographiste layout <i>confirmé</i>	15,81	110,65 €	553,25 €	632,29 €
Chef infographiste layout	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Chef dessinateur layout (2D)	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Directeur ou superviseur layout	22,27	155,92 €	779,60 €	890,97 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Compositing				
Assistant infographiste compositing	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Infographiste compositing <i>confirmé</i>	15,18	106,26 €	531,30 €	607,20 €
Chef infographiste compositing	18,43	129,03 €	645,15 €	737,31 €
Directeur ou superviseur compositing	21,66	151,61 €	758,05 €	866,34 €
Branche Post-production				
Détecteur d'animation	12,40	86,78 €	433,90 €	495,89 €
Asstnt monteur imge son et anmtique <i>confirmé</i>	12,63	88,43 €	442,15 €	505,31 €
Assistant étalonneur numérique	12,63	88,43 €	442,15 €	505,31 €
Assistant opérateur son	12,63	88,43 €	442,15 €	505,31 €
Assistant stéréographe	14,41	100,90 €	504,50 €	576,57 €
Étalonneur numérique <i>confirmé</i>	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Responsable technique post-production	16,98	118,86 €	594,30 €	679,20 €
Opérateur son	17,13	119,92 €	599,60 €	685,26 €
Stéréographe <i>confirmé</i>	17,39	121,71 €	608,55 €	695,49 €
Bruiteur	17,76	124,29 €	621,45 €	710,23 €
Directeur technique de post-production	19,05	133,33 €	666,65 €	761,89 €
Chef Étalonneur numérique	19,05	133,33 €	666,65 €	761,89 €
Ingénieur du son	19,05	133,34 €	666,70 €	761,94 €
Monteur image son et animatique <i>confirmé</i>	19,60	137,20 €	686,00 €	784,00 €
Chef stéréographe	20,58	144,09 €	720,45 €	823,37 €
Directeur stéréographe	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Chef monteur image son et animatique	28,42	198,93 €	994,65 €	1 136,74 €
Branche « Technique »				
Opérateur systèmes réseaux et maintenance	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Infographiste développeur	13,59	95,16 €	475,80 €	543,77 €
Technicien système réseau et maintenance	13,59	95,16 €	475,80 €	543,77 €
Opérateur data et calcul	13,73	96,14 €	480,70 €	549,37 €
Responsable d'exploitation	17,36	121,51 €	607,55 €	694,34 €
Administrateur systèmes et réseaux	17,36	121,51 €	607,55 €	694,34 €
Superviseur data et calcul	17,60	123,19 €	615,95 €	703,94 €
Branche Animation 2D 3D				
Assistant animateur	14,04	98,27 €	491,33 €	561,52 €
Chef assistant animateur	17,01	119,09 €	595,45 €	680,51 €
Animateur <i>confirmé</i>	17,18	120,27 €	601,34 €	687,24 €
Chef animateur	20,34	142,38 €	711,90 €	813,60 €
Directeur ou superviseur d'animation	22,62	158,31 €	791,57 €	904,65 €
Branche Animation 2D				
Intervalliste	12,14	85,00 €	425,00 €	485,71 €
Animateur feuilles d'exposition <i>confirmé</i>	16,09	112,61 €	563,07 €	643,51 €
Chef animateur feuilles d'exposition	19,13	133,88 €	669,39 €	765,02 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Branche Traçage, Scan et Colorisation 2D				
Vérificateur trace colorisation <i>confirmé</i>	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Responsable scan	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Traceur	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Gouacheur	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Opérateur scan	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Vérificateur d'animation <i>confirmé</i>	13,59	95,16 €	475,80 €	543,77 €
Chef vérificateur trace colorisation	17,13	119,92 €	599,60 €	685,26 €
Chef vérificateur d'animation	17,60	123,19 €	615,95 €	703,94 €
Branche Conception et fabrication des éléments 3D				
Assistant sculpteur 3D	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant Infographiste de modélisation	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant infographiste texture et shading	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Asstnt infgrphste d'effts dynamiques et simula°	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Sculpteur 3D confirmé	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Infographiste de modélisation <i>confirmé</i>	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Infographiste texture et shading <i>confirmé</i>	15,18	106,26 €	531,30 €	607,20 €
Infgrphste d'effts dnmques et simulat° <i>confirmé</i>	16,75	117,28 €	586,40 €	670,17 €
Designer	16,98	118,86 €	594,30 €	679,20 €
Chef sculpteur 3D	16,98	118,86 €	594,30 €	679,20 €
Chef infographiste de modélisation	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Chef infographiste texture et shading	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Chef infographste d'effts dynamques et simulat°	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Directeur ou superviseur de modélisation	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Directeur ou superviseur textures et chading	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Directeur des effets dynamiques et des simulat°	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Branche Rendu et éclairage 3D				
Assistant infographiste rendu éclairage	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant infographiste matte painting	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Infographiste rendu éclairage	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Infographiste matte painting	18,34	128,35 €	641,75 €	733,43 €
Directeur ou superviseur rendu éclairage	21,66	151,61 €	758,05 €	866,34 €
Directeur Matte Painting	21,66	151,61 €	758,05 €	866,34 €
Branche Effets visuels numériques 3D				
Asstnt infogrphste des effts vsuels numériques	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Infgrphste des effts vsuels numériques <i>confirmé</i>	16,75	117,28 €	586,40 €	670,17 €
Chef infographiste des effts visuels numériques	19,36	135,49 €	677,45 €	774,23 €
Directeur des effets visuels numériques	22,89	160,21 €	801,05 €	915,49 €
Branche Volume				
Assistant animateur volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant décorateur volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant opérateur volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant plasticien volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant accessoiriste volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Assistant mouleur volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €

Titres de fonctions	Salaire horaire de base	Base 7h / jour	Base 35h hebdo	Base 39h hebdo (35h + 4 h majorées de 25%)
Assistant mécanicien volume	12,29	86,02 €	430,10 €	491,54 €
Décorateur volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Opérateur volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Plasticien volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Accessoiriste volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Technicien effets spéciaux volume	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Mouleur volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Mécanicien volume <i>confirmé</i>	14,46	101,20 €	506,00 €	578,29 €
Chef mécanicien volume	15,89	111,20 €	556,00 €	635,43 €
Chef mouleur volume	15,89	111,20 €	556,00 €	635,43 €
Chef accessoiriste volume	15,89	111,20 €	556,00 €	635,43 €
Animateur volume <i>confirmé</i>	17,39	121,71 €	608,55 €	695,49 €
Chef Décorateur volume	18,13	126,88 €	634,40 €	725,03 €
Chef opérateur volume	18,13	126,88 €	634,40 €	725,03 €
Chef plasticien volume	18,13	126,88 €	634,40 €	725,03 €
Chef animateur volume	20,58	144,09 €	720,45 €	823,37 €
Branche Tournage capture de mouvement				
Assistant opérateur capture de mouvement	12,47	87,30 €	436,50 €	498,86 €
Assistant opérateur traitement et intégration	12,47	87,30 €	436,50 €	498,86 €
Assistant opérateur headcam	12,47	87,30 €	436,50 €	498,86 €
Assistant opérateur retouche en temps réel	13,93	97,50 €	487,50 €	557,14 €
Opérateur retouche en temps réel	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Opérateur traitement et intégration	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Opérateur headcam	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Opérateur capture de mouvement	14,70	102,90 €	514,50 €	588,00 €
Superviseur mocap	21,66	151,61 €	758,05 €	866,34 €
Branche Artistes				
Figurant mocap	15,49	108,43 €	542,15 €	619,60 €



L'emploi dans la production

de films d'animation et d'effets visuels « ÉDITION 2019 »

présentée en marge des rencontres Animation-Formation d'Angoulême

Étude réalisée par Audiens, qui a pour objectif de connaître la structure des entreprises du secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels, et de mesurer l'emploi et son évolution.

Que ressort-il de cette étude ?

- **Une baisse sur un an de la masse salariale alors que les effectifs se maintiennent au même niveau et que le volume d'heures travaillées augmente de 5 % !**

L'étude attribue cette baisse à la disparition des primes exceptionnelles de fin de projet qui sont versées dans certains studios, sans doute au personnel permanent d'encadrement ? - comme on le verra, cela ne semble pas affecter l'évolution de leurs rémunérations.

Concrètement, elle traduit une baisse des rémunérations qui paraît bien plutôt résulter :

- de l'entrée en application de l'Avenant n°11 en 2017 que nous avons refusé de signer et qui incite certains studios à engager irrégulièrement des techniciens en qualité d'assistants, dès lors que les définitions de fonction afférentes ne précisent plus qu'ils doivent être placés sous les directives du technicien qui assure la responsabilité du travail, mais énoncent qu'il suffit qu'ils « *participent à* » sa réalisation,
 - à quoi s'ajoute des revalorisations de salaires inférieures à la hausse du coût de la vie mesurée par l'INSEE pour la plupart des fonctions, exceptées celles du bas de la grille et du fait que les rémunérations pratiquées se rapprochent de plus en plus des niveaux de salaires minima fixés par la Convention.
- **Un taux de rotation « turn-over » qui n'augmente pas pour les techniciens engagés sous Contrats à durée déterminée d'usage :**

Outre le fait que nos professions exigent une qualification élevée et un haut degré d'expérience professionnelle, gageons que, sans l'action que seul le SNTPCT a conduite pour faire barrage à l'institution de « *niveaux juniors* » - qui aurait permis aux producteurs d'engager des techniciens débutants à un salaire conventionnel garanti diminué et de remplacer les techniciens engagés sous CDD (80 % des engagements dans notre branche d'activité...) au fur et mesure que les « juniors » seraient passés au niveau « confirmé », il en irait tout autrement.

- **Pour les cadres permanents des entreprises, dont une part significative figure les cadres dirigeants, l'évolution salariale est notablement favorable :** depuis 2004 jusqu'à 2018, le salaire moyen a augmenté de 36 % tandis que l'évolution du coût de la vie durant la même période est de 19 %.

Le contraste avec l'évolution générale des salaires des intermittents de la Production de films d'animation est de plus en plus élevé et, sans l'action du SNTPCT, sans doute le serait-il encore bien plus...

Les storyboardeurs du SNTPCT obtiennent du SPFA un Accord satisfaisant sur un texte de définition de la fonction d'assistant-storyboardeur

La signature de l'avenant 11 de la Convention collective de la Production de films d'Animation, qui a ouvert aux producteurs la possibilité d'abaisser de facto les salaires minima d'un certain nombre de fonctions en instituant des titres de fonction d'assistants applicables à des techniciens qui en réalité n'assistent personne et exercent la fonction qui devrait correspondre au salaire supérieur, ou bien en modifiant la définition de fonction pour laisser croire qu'un assistant exerce également - en « *participant* » - la fonction de niveau supérieur au salaire inférieur, prévoyait également qu'un cycle de discussions relatif aux conditions de travail et de rémunération des techniciens du story-board intervienne entre le SPFA et les organisations syndicales des salariés représentatives dans la branche.

Cette négociation, la branche animation du SNTPCT la demande depuis plusieurs années au vu des pratiques irrégulières qui se sont multipliées et que nous dénonçons continument depuis au moins cinq ans.

En préalable à ce cycle de négociation, le SPFA a transmis en juillet dernier la synthèse du « questionnaire » qu'il a élaboré à l'attention des entreprises, afin de « connaître » le point de vue des producteurs sur « les pratiques d'emploi des storyboardeurs » en France.

Les conclusions de ce document de travail ont dévoilé que le SPFA ne souhaitait pas de sa propre initiative proposer une régulation des pratiques d'emploi, mais avait à l'heure actuelle pour seule visée de modifier la définition des assistants storyboardeurs dans le même esprit que ce qu'il a réussi à obtenir des autres Syndicats participant à la négociation, pour un certain nombre d'autres fonctions, notamment celles de la 3D, et ouvrir la possibilité aux producteurs, par l'entremise d'une rédaction ambiguë, de confier la réalisation des story-boards à des techniciens payés au salaire de l'assistant !

À ce propos, le « document de travail » alléguait que la définition de la fonction assistant storyboardeur : « *ne reflétait pas la pratique d'emploi réel de ce poste* ».

Sans doute cela n'était pas entièrement faux, mais la définition proposée : « *Sur base d'un pré découpage rough (ou thumbnail) en totalité ou en partie, ou de précisions dessinées autres que la bible graphique, l'assistant storyboardeur participe à l'élaboration du storyboard sous la responsabilité du storyboardeur confirmé et/ou du chef storyboardeur.* », ouvrait la voie à la commission d'infractions à la convention collective sur ce point et à l'emploi irrégulier de storyboardeurs sous le titre de fonction d'assistant à un salaire inférieur:

Il va sans dire que le SNTPCT s'est opposé fermement à ce projet en l'état, qui remettait en cause l'emploi et le salaire des techniciens chargés du story-board.

Les storyboardeurs membres du SNTPCT ont alors élaboré une proposition de définition alternative que notre organisation a déposée à la négociation.

Au terme des discussions, le SPFA a donné son assentiment à la proposition de rédaction du SNTPCT qui reflète la pratique d'emploi et, de par sa précision, ne permet pas d'engager des storyboardeurs sous la fonction de l'assistant, et celle-ci a été acceptée par la partie patronale après correction d'un mot :

Assistant storyboardeur d'animation

Sur la base d'un pré-découpage rough exécuté par un storyboardeur ou un chef storyboardeur, l'assistant storyboardeur complète le storyboard en effectuant si besoin la mise au net des roughs. Il peut également assurer auprès du réalisateur, de l'assistant-réalisateur ou du chef storyboardeur, et sous leur responsabilité, des corrections et/ou ajouts de poses ou de vignettes.

Concernant les autres fonctions d'assistants qui usent du verbe « *participer* » en introduisant de la sorte une confusion inacceptable, nous demandons :

- soit la suppression des titres de fonction qui n'ont pas de raison d'être sinon de maquiller une baisse du salaire minimum garanti de la fonction considérée,
- soit la refonte des définitions de fonction usant du vocable « *participer à* » afin qu'elle précise sans aucune ambiguïté le fait que le travail s'effectue sous la responsabilité de la fonction que le technicien assiste.

Le SNTPCT est - la plupart du temps - la seule organisation à déposer à la négociation des propositions ou des contre-propositions écrites et argumentées. Celles-ci sont élaborées par ses membres en fonction de l'intérêt professionnel qu'ils défendent pour eux-mêmes et pour l'ensemble des techniciens de la branche qui bénéficient également de ce que le Syndicat obtient pour les syndiqués.

Les storyboarders se parlent : s'organiser comment et pourquoi ?

Une réunion informelle d'information et d'échange a été organisée récemment pour discuter des conditions de travail et de salaire des storyboarders. Le SNTPCT n'était pas à l'origine de celle-ci, partie d'une initiative personnelle lancée sur les réseaux internet, et n'y a pas participé en tant que tel.

Rappelons cependant que, dès 2013, le SNTPCT a organisé deux réunions d'information à l'attention des techniciens pour parler des problèmes rencontrés dans la branche de la production de films d'animation, notamment sur l'application de la convention collective et le respect de leurs droits. Ces réunions ont montré que ces questions se posaient de façon particulièrement aiguë pour les storyboarders.

Une enquête avait ensuite été conduite pour recueillir un certain nombre de témoignages pour le moins édifiants sur les conditions de travail et de rémunération, que nous avons publiés dans le n°64 - mai 2014 de la Lettre syndicale.

À l'issue de ces réunions, de nombreux storyboarders sont devenus membres du syndicat, et ont commencé à travailler sur un projet de plateforme revendicative spécifique aux storyboarders. Cette plateforme a été soumise au SPFA lors de la réunion de négociation de la revalorisation des salaires minima de 2014. Le SPFA a différé l'ouverture de cette négociation à plusieurs reprises, tout occupé qu'il était à essayer de faire passer son projet d'échelon « junior » à partir de 2015.

Aujourd'hui, cette mobilisation des storyboarders coïncide avec l'ouverture d'un nouveau cycle de négociations avec le SPFA, cycle de négociation auquel celui-ci a consenti, accédant à la demande que le SNTPCT avait déposée en 2015 (Voir courrier dans La lettre syndicale n° 76, page 27).

Lors cette réunion des storyboarders, des constats ont été partagés, et certaines propositions ont été émises. La plupart des constats reprennent ceux que le SNTPCT a exposés, et beaucoup de propositions qui ont été faites figurent dans la plate-forme revendicative (voir sur le site). Certains participants ont souligné la nécessité de rejoindre un syndicat pour renforcer cette plateforme. Certains ont souhaité : « *travailler la main dans la main avec les syndicats* », autrement dit appuyer les revendications déposées par les storyboarders syndiqués à la table des négociations, cependant que d'autres proposaient d'instituer une « association » ou une « guilde » « *pour être mieux écoutés* », sans que soit clairement perceptible les différences qu'entretiendraient les propositions que cette « association » serait amenée à formuler.

Si pour être écouté il vaut mieux être rassemblés, c'est dans une Organisation syndicale plutôt que dans une myriade d'associations, sachant que la seule forme d'association qui permette de défendre nos revendications face à nos interlocuteurs patronaux, c'est l'Organisation syndicale.

La loi est ainsi faite. Une association type loi de 1901 peut émettre des avis autant qu'elle souhaite, mais par la suite les employeurs ou les pouvoirs publics décident sans elle, et font savoir qu'ils n'ont aucun compte à leur rendre en les remerciant cyniquement d'avoir émis un avis différent du syndicat, si cela se produit, ce qui leur permettra de jouer de la division ainsi créée. Une Organisation syndicale, c'est différent, ils ne peuvent pas la contourner, dès lors qu'elle a la capacité juridique de négocier et de ratifier des accords qui deviennent ensuite la loi de la profession :

- Ce sont les syndicats qui ont ratifié la convention collective de la Production de films d'animation, toute autre forme d'association aurait été exclue de ce droit.
- C'est le SNTPCT qui pose chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoire de revalorisation des salaires minima garantis (NAO) une revendication fondée notamment sur l'évolution de l'indice des prix. Pas les associations, le code du travail ne leur donne pas cette prérogative.

L'idée de créer ex-nihilo un syndicat propre aux storyboarders a aussi été avancée...

Outre le fait que le code du travail ne reconnaît pas les syndicats catégoriels, hormis les cadres, les journalistes et les pilotes de ligne, du fait qu'il ne prend pas en compte spécifiquement les voix de telle ou telle profession lors des élections dans les entreprises ou lors des élections TPE - dès lors, ces voix noyées dans la masse ne leur permettraient pas d'atteindre le seuil de 8 % des suffrages pour être reconnus représentatif et s'asseoir à la table des négociations -, un tel projet aurait pour effet de disperser les organisations en autant de catégories, dont on voit mal par quel moyen une telle galaxie aurait suffisamment de cohérence pour négocier avec les employeurs unis, eux, dans une seule et même Organisation syndicale représentative : le SPFA.

Sans doute est-ce le meilleur moyen pour que, pendant ce temps, les conditions de travail des storyboarders et des autres métiers continuent à se détériorer.

Au sein du SNTPCT, il existe un secteur spécifique à l'animation, et les membres de ce secteur se réunissent par métier comme ils l'entendent : réunion storyboard, réunion 3D, etc. afin de faire avancer les questions qui leur sont propres et les examiner spécifiquement.

C'est parce qu'existe au sein du SNTPCT un secteur Animation qui conduit son action en faveur de tous :

- Qu'une convention collective a été signée pour un secteur qui depuis l'invention du dessin animé et les débuts de son industrialisation n'avait que le code du travail pour base.
- Que l'institution de l'échelon « junior » a pu être efficacement contrée grâce à l'action qu'il a conduite et la mobilisation qui a rassemblé les techniciens de l'animation.
- Que la question des storyboarders arrive enfin à l'ordre du jour des négociations, puisque c'est le SNTPCT qui l'a réclamé inlassablement depuis 5 ans.
- Que nous avons fait inclure dans la convention collective une clause reconnaissant l'obligation du décompte journalier des heures travaillées, pour mettre fin aux heures non payées des storyboarders (à condition que les storyboarders se saisissent de cette disposition pour défendre leurs droits).
- D'une façon générale, si les salaires minima de certaines fonctions ont aujourd'hui rattrapé le niveau de 2007 augmenté du coût de la vie, c'est parce qu'inlassablement depuis cette date, c'est la revendication que le SNTPCT a défendue lors des négociations avec le SPFA, le plus souvent seul.

Et surtout nous aurions obtenu beaucoup plus si d'avantage de storyboarders, plutôt que de « *se reposer sur les syndicats* », autrement dit sur leurs collègues syndiqués, rejoignaient l'Organisation par laquelle ils défendent leurs intérêts. Ce n'est qu'en se rassemblant en plus grand nombre, en nous organisant ensemble syndicalement, que nous pourrions peser dans le rapport de force. Pas en nous dispersant.

Quel est le constat aujourd'hui à l'issue de cette réunion ?

Les problèmes évoqués dès 2013 sont toujours là, certains se sont même aggravés, et la réaction de beaucoup de storyboarders est toujours la même : Il nous faut nous rassembler, faire une « *guilde* », un collectif, une plateforme, etc. Mais toujours le même discours : Adhérer à un syndicat ? Ce n'est pas le moment. Ou « *c'est compliqué* » ou « *c'est politique* »... Toutes ces fausses raisons affaiblissent l'action syndicale au profit des seuls patrons, qui eux sont tous syndiqués dans le même syndicat !

Pourtant il n'est plus temps de tergiverser. La négociation est commencée, et le SPFA ne va pas nous attendre pour essayer de dégrader encore nos conditions de travail et de salaires. Donc le « *bon moment pour une démarche syndicale qui rassemble tout le monde* », c'est maintenant.

ÉLECTIONS DES CSE d'entreprise (Conseils Sociaux et Économiques) dans la branche de la Production de films d'animation

Les ordonnances Pénicaud ont profondément modifié les règles de la représentation des salariés dans l'entreprise, fondant et fusionnant toutes les Institutions de Représentation du Personnel jusqu'à présent existantes (Délégués du personnel, Comité d'Entreprise et Comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail) en une seule institution regroupant les prérogatives de toutes ces anciennes IRP : Le Comité Social et Économique (CSE).

La date limite pour se mettre en conformité avec ces ordonnances, et pour mettre en place cette nouvelle instance représentative du personnel étant le 1^{er} janvier 2020, tous les studios qui possédait des IRP ou qui ont atteint l'un des seuils qui les rend obligatoires devaient organiser des élections avant cette date limite.

Tous les quatre ans sont organisés dans les entreprises - à partir de 11 salariés - les élections au Comité Social et Économique.

Lors de l'organisation de ces élections, les syndicats représentatifs dans la branche ou dans l'entreprise doivent être invités par les entreprises à participer à la négociation du protocole d'accord pré-électoral, qui fixe les modalités des élections en fonction des règles légales et de la situation spécifique de ces entreprises.

Constituer une liste syndicale

Conformément à la loi, le premier tour de ces élections est réservé aux listes présentées par des organisations syndicales.

Outre le soutien logistique et juridique dont bénéficieront ses candidats dans l'exercice de leur mandat s'ils sont élus, la constitution de listes syndicales dans les élections d'IRP représente un enjeu considérable qui dépasse largement la représentation des salariés dans les entreprises où sont organisées ces élections, mais concerne la capacité des syndicats à légiférer dans notre secteur d'activité.

Les enjeux

Pour être reconnue représentative, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des voix lors des élections professionnelles.

Dans le secteur de la Production de films d'animation, ce sont les résultats aux élections dans les TPE, cumulés avec les résultats obtenus par les syndicats ans aux élections des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) pour les entreprises qui en possèdent, qui permettent de déterminer la représentativité des syndicats.

Dans le secteur de la Production de films d'animation, seuls trois syndicats ont dépassé ce seuil, et peuvent donc participer aux négociations conventionnelles et ratifier des accords :

- La CFDT,
- Le SPIAC-CGT,
- Le SNTPCT.

En 2012, au terme des élections TPE, le SNTPCT était le syndicat le plus représentatif dans la Production de films d'animation notamment avec 39,71 %, devant la CGT et la CFDT.

Lors de la dernière mesure de représentativité dans les Très Petites Entreprises, le SNTPCT est à nouveau arrivé en tête des organisations syndicales dans tous les secteurs de la Production cinématographique et de télévision, avec notamment dans l'Animation 56,05 % des voix, devant la CGT et la CFDT, respectivement à 28,66 % et 15,29 %.

Pourtant le cumul avec les résultats des élections d'Institutions Représentatives du Personnel dans les entreprises concernées a ramené ce pourcentage à 13,86 % pour le SNTPCT, et a placé en

tête des organisations syndicales représentatives la CFDT avec 44,73 % devant la CGT qui obtient 41,42 %.

Ce revirement provient :

- d'une part du fait que compte tenu des conditions pour être électeur (avoir travaillé dans une TPE du secteur en décembre de l'année précédant le vote), le nombre de salariés appelés à voter est très inférieur à celui des salariés qui travaillent effectivement dans le secteur,
- d'autre part à la faible participation : 718 votants sur 2 724 inscrits.
- Mais aussi de l'importance grandissante des grands studios d'animation comme IMG, Mikros, Xilam ou Team-To, qui peuvent compter plusieurs centaines de salariés appelés à voter lors des élections des IRP, et dont le poids influe donc grandement sur les résultats des élections lorsque des listes syndicales sont présentées au premier tour de l'élection des IRP.

Si la CFDT - qui arrivait en troisième position dans les seules élections TPE - a pu devenir en 2017 l'organisation la plus représentative des salariés de l'animation - en terme de suffrages recueillis -, devançant le SPIAC-CGT et le SNTPCT, c'est parce qu'elle a pu, en novembre 2015, présenter une liste de candidats aux élections d'IRP du studio IMG. Ce que le SNTPCT n'a pas pu faire en raison de l'absence de candidats. Les voix obtenues par cette liste CFDT se sont ajoutées à celles obtenues dans les élections TPE, ce qui explique que la représentativité de la CFDT soit passée de 12 % à 44% lors de la fusion des résultats, au détriment du SNTPCT qui est passé lui de 56% à 13%..

Rappelons toutefois que le score des organisations qui avaient présenté des listes lors de ces élections a été mécaniquement gonflé au prix d'une irrégularité qui aurait dû provoquer l'annulation du scrutin : en effet, lors des élections de 2015, la liste électorale a été ouverte à des personnes qui n'étaient plus salariés de l'entreprise au moment du vote, ce qui est contraire aux dispositions du code du travail.

La jurisprudence ne laisse aucun doute sur ce point : pour être électeur, il est nécessaire d'être lié à l'employeur par un contrat de travail. Cette règle est même « d'ordre public absolu » (Cf Liaisons sociales *Les thématiques* Juin 2018), aucun accord collectif ne pouvant y déroger (Cass. Soc. 24 juin 1998 n° 97-60077).

En obtenant plus de 13 % lors de la dernière mesure, le SNTPCT a maintenu sa capacité à continuer à participer aux négociations conventionnelles dans la branche de la production de films d'animation pour défendre nos revendications.

Mais demain, si le poids des grosses structures comme IMG continue à peser de plus en plus, et si les techniciens, syndiqués ou non, ne décident pas de constituer des listes de candidats sous son étiquette dans les entreprises où sont organisées des élections, la représentativité du SNTPCT en terme de suffrage pourrait ne pas franchir le seuil fatidique de 8 %.

C'est pourquoi il est d'une importance capitale de comprendre que la capacité du SNTPCT à défendre nos droits, nos conditions de travail et nos salaires dépend de la nécessité pour tous les salariés de la branche de se rassembler et de s'unir syndicalement et de lui apporter ses suffrages notamment lors des élections TPE dès lors que l'on est amené à voter.

Le résultat des élections des représentants du personnel dépasse donc de beaucoup la défense des droits des salariés au sein de l'entreprise, mais de celui-ci, dépend la façon dont les droits de tous les salariés travaillant dans le secteur d'activité de la production de films d'animation seront défendus. Chacun des Syndicats siégeant à la table des négociation n'ayant pas les mêmes positions revendicatives.

Contre la stratégie patronale de diminution des salaires dans la Production de films d'animation :

Dans la branche de la production de films d'animation comme il en va dans tous les secteurs de l'économie, la volonté du SPFA est de tout faire pour obtenir la diminution du niveau des salaires.

- C'était le cas en essayant d'instaurer un échelon junior.
Mais l'action du SNTPCT et la mobilisation des techniciens et des étudiants qui en est résultée a fait échouer le projet.

- C'était à nouveau le cas lors de la modification de la définition des assistants dans la convention collective. Et cette fois le SPFA a réussi à obtenir la signature de la CFDT et du SPIAC-CGT.
- Cela a été le cas à nouveau avec la proposition de modification de la définition des assistants-storyboarders.
Une nouvelle fois, c'est le SNTPCT qui a opposé une contre-proposition à la proposition patronale en déposant à la négociation une définition alternative établie par les storyboarders qui en sont membres.

Afin de continuer à conduire l'action et mettre en échec les manœuvres des producteurs, il est nécessaire de donner aux salariés - rassemblés au sein du SNTPCT - les moyens de continuer à représenter tous les salariés de la production de films d'animation. Car eux seuls ont prouvé depuis des années leur connaissance de leurs métiers, et leur constance dans la défense de nos conditions de travail et de salaires.

Comment ?

- D'abord en présentant des candidats sur une liste SNTPCT, non seulement pour élire des représentants qui bénéficieront de l'appui du syndicat, mais surtout pour confirmer sa représentativité dans ce secteur. Si vous souhaitez vous présenter sous l'étiquette du SNTPCT, contactez le syndicat au 01 42 55 82 66, ou par mail : sntpct@wanadoo.fr
- Ensuite en votant pour les candidats présentés par le SNTPCT, notamment lors des élections TPE qui auront lieu en décembre 2020.
- Ou, si aucune liste SNTPCT n'a pu être présentée, en examinant attentivement les alternatives proposées, y compris en votant blanc car la liste syndicale pour laquelle vous voterez donnera au syndicat qu'elle représente plus de poids dans la branche de la production de films d'animation tout entière. Pas seulement dans l'entreprise.

Constituer une liste SNTPCT

Le SNTPCT représente aussi bien les personnels permanents que les salariés sous contrats à durée déterminée d'usage, et défend le niveau de salaire et les conditions de travail des uns comme des autres depuis des décennies.

Que l'on soit membre du syndicat ou pas, participer à la constitution de listes de candidats sous l'étiquette du SNTPCT aux élections d'IRP dans les studios où sont organisées des élections, quand on le peut, ou inciter ses collègues, permanents ou intermittents, à le faire, est le seul moyen de donner au syndicat le moyen de continuer à défendre les conditions de travail et de salaire dans la production de films d'animation. Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour se présenter sur une liste syndicale, et peuvent se présenter aussi bien les permanents que les salariés intermittents en CDDU, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté.

C'est aux salariés, permanents ou intermittents, travaillant dans des studios où sont organisées des élections qu'il appartient de savoir comment et par qui ils souhaitent être représentés.

C'est aux salariés de ces entreprises qu'il appartient de savoir par quelle organisation syndicale et de quelle façon ils souhaitent voir défendre le niveau des salaires et les conditions de travail dans la branche.

Si des élections sont organisées dans l'entreprise où vous travaillez, informez le SNTPCT. Le bureau du syndicat reste disponible dans la mesure de ses disponibilités pour donner tout renseignement.

Partagez cette information autour de vous. Vos collègues doivent comprendre l'importance de participer à ces élections. Courriel : sntpct@wanadoo.fr Tél : 01 42 55 82 66

L'élection du CSE à IMG (Illumination Mac Guff)

En novembre dernier s'est tenue l'élection du CSE à IMG. Le SNTPCT a participé à la négociation du protocole d'accord pré-électoral, que nous avons signé en portant une réserve sur l'article fixant le corps électoral (« Réserve au regard des dispositions du code du travail »). Nous avons émis cette réserve car nous n'avons obtenu de la direction d'IMG qu'une limite partielle à la possibilité de voter donnée aux salariés qui ne sont pas compris dans le calcul des effectifs de l'entreprise, tandis qu'il aurait fallu ne prendre en compte que les personnes sous contrat depuis 3 mois au jour de l'ouverture du 1^{er} tour de l'élection ou engagés sous CDD d'usage de façon significative dans les 3 derniers mois précédant le premier tour de l'élection, ainsi que le prévoient les dispositions d'ordre public du code du travail.

Cette irrégularité a permis de gonfler artificiellement la liste électorale d'une centaine de votants ne faisant plus partie de l'entreprise, avec pour visée d'avantager mécaniquement les organisations en mesure de présenter une liste en leur apportant des voix supplémentaires.

Si nous avons pris la décision de ratifier ce protocole d'accord pré-électoral en manifestant notre réserve quant à la régularité de la disposition relative au corps électoral - réclamée par la direction de l'entreprise et la CFDT - c'est en considération de l'enjeu de la centaine d'électeurs sur 900 que représentait cette entorse au droit du travail, même s'il a pu apparaître qu'un certain nombre d'entre eux pouvaient ne plus entretenir aucun lien avec l'entreprise...

Il était par ailleurs convenu de constituer une liste commune SNTPCT/SPIAC-CGT.

Peu avant la dépôt des listes de candidats, ceux qui avaient constitué lors des élections précédentes une liste SPIAC-CGT n'ont pas souhaité se représenter sous cette étiquette.

Dans ces conditions, les candidats SNTPCT qui avaient prévu de constituer une liste commune avec eux n'ont pas souhaité, eux non plus, se présenter sous l'étiquette SNTPCT.

C'est donc une liste CNT (Confédération National du Travail), non reconnue représentative dans la branche, qui s'est constituée et s'est présentée face à la liste CFDT.

La liste CFDT a obtenu 180 votes pour la liste titulaires non-cadres et 138 pour la liste titulaires cadres, soit 318 voix au total. La CFDT a donc obtenu 4 sièges dans le collège non-cadre et 3 sièges dans le collège cadres.

La liste CNT a obtenu 232 votes pour la liste titulaires non-cadres et 63 pour la liste titulaires cadres, soit 295 voix au total. La CNT a donc obtenu 6 sièges dans le collège non-cadre et 1 siège dans le collège cadre. Les deux organisations sont donc représentées à égalité dans le CSE d'IMG, les mêmes nombres de sièges ayant été obtenus par les suppléants.

Ces voix s'ajouteront aux votes exprimés lors des prochaines élections TPE de décembre 2020, et ce résultat pèsera donc très fortement sur la prochaine mesure de représentativité dans la branche.

Des élections ont été organisées dans d'autres studios (*Studio Hari, Fortiche, Team-to...*), mais dans toutes ces entreprises, aucune liste syndicale n'a été présentée au premier tour.



Chronique juridique

SALAIRES / RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DROIT D'AUTEUR

**Ils n'ont pas le même objet
et la seconde ne saurait en aucun cas
se substituer aux premiers**

Il peut survenir, lors de la phase de conception du film d'animation, que le storyboarder soit sollicité pour revoir certains aspects du scénario et proposer des améliorations à ce titre, concernant les intrigues secondaires ou les gags que le déroulement de l'histoire est susceptible de lui suggérer.

À ce titre, certaines productions sont amenées à proposer un contrat de co-scénariste ou de co-adaptateur sous la forme d'une cession de droits de reproduction comme elles le font pour le réalisateur qui cumule sa qualité de technicien salarié et celle de co-auteur du film.

Ce contrat de cession de droits d'auteur ne rémunère pas le même objet que le travail de technicien effectué par le réalisateur ou le storyboarder et ne peut en conséquence avoir une quelconque incidence sur le paiement du salaire qui leurs est dû à ce titre.

Le contrat de travail

La rémunération du storyboarder, tout comme celle du réalisateur pour son travail en qualité de technicien, doit se faire sous forme d'un salaire, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum garanti fixé par la Convention collective.

Toutes les heures de travail effectif doivent être rémunérées sous forme de salaire.

Ainsi qu'en dispose le code du travail, s'il est prévu par le contrat une base forfaitaire au-delà de 35 heures hebdomadaires, le forfait doit indiquer le nombre d'heures de travail pour lequel celui-ci est conclu. À défaut de cette précision, il est réputé conclu pour 35 heures.

La convention de forfait ne peut être défavorable au salarié et doit donc comprendre, outre la rémunération de toutes les heures comprises dans la durée forfaitaire, celle des majorations légales et conventionnelles, notamment les majorations de 25 et 50 % pour heures supplémentaires.

En cas de dépassement de la durée fixée par le forfait, les heures effectuées au-delà doivent être rémunérées en plus et majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le producteur doit être en mesure de présenter un décompte journalier des heures de travail effectuées par le storyboarder qu'il emploie, ses horaires étant le plus souvent individualisés.

Les heures non déclarées et non payées sont considérées en tout état de cause comme du travail dissimulé et sont passibles de lourdes sanctions, y compris pénales.

Le contrat de cession des droits de reproduction et de représentation

Rappelons que, conformément aux dispositions légales sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle, la cession de droits ne peut s'opérer qu'au titre : - du scénario - de l'adaptation - des dialogues - de la musique originale ou arrangée - et de la mise-en-scène -.

Autrement dit, le storyboardeur n'est pas présumé auteur de par la loi et sa collaboration en tant que telle ne peut donner lieu à cession au titre du droit d'auteur :

- il ne peut être considéré en tant qu'auteur qu'au titre de sa participation au scénario en qualité de scénariste ou d'adaptateur, voire de co-réalisateur s'il contribue à la mise en scène, sachant qu'en ce cas le technicien prend le titre de fonction de réalisateur, et lui est appliqué le salaire correspondant à ce titre de fonction.

En effet, dès lors que le storyboardeur apporte des modifications en substance au déroulement de la narration et lui apporte des améliorations il intervient, outre son travail de réalisation du scénarimage, en qualité de co-scénariste, le producteur est alors tenu de considérer cet apport comme une propriété intellectuelle au titre d'une contribution au scénario et de conclure avec lui un contrat de cession qui lui donne le droit de fabriquer et d'exploiter le film ainsi amélioré.

Le co-scénariste ou l'adaptateur devient alors au même titre que le réalisateur copropriétaire du film et il lui sera versé à ce titre :

- d'une part une assiette forfaitaire sous forme d'à-valoir qui scelle la cession,
- d'autre part, un pourcentage sur les recettes à venir du film.

La cession doit faire l'objet d'un contrat spécifique qui stipule notamment : - l'identité des parties (cédant et cessionnaire) - l'étendue des droits cédés (supports et géographie) - la durée de cession (sachant qu'à l'issue de cette durée le cédant redevient propriétaire à part entière des droits intellectuels qu'il a cédés) - l'objet de la cession - soit le film -, la protection contre les tiers - une clause résolutoire en cas de manquement de l'une des parties - la date - le lieu - etc...

À NOTER : toute clause du contrat de travail qui présuppose la cession de droits d'auteur à titre futur comme incluse dans ledit contrat est réputée nulle et de nul effet.

De plus, tout contrat de cession qui ne stipulerait ni assiette, ni pourcentage sur les recettes serait réputé nul et l'exploitation du film serait susceptible de relever de la contrefaçon vis-à-vis du cédant lésé, celle-ci pouvant donner lieu à dommages et intérêts accordées par les juridictions compétentes en réparation.

L'adaptation ou la scénarisation n'est pas considérée en elle-même comme un travail salarié, elle peut survenir certes lors du travail du storyboardeur rémunéré par son salaire, mais au gré de son imagination, en dehors de toute subordination au producteur...

La rémunération au titre du droit d'auteur ne saurait en aucun cas se substituer au salaire qui vous est dû au titre de l'exécution de votre travail.

Il est en revanche absolument illégal de considérer une partie des jours de travail du storyboardeur en invoquant le fait qu'ils seraient rémunérés sous forme de « droits d'auteur », et non pas par le versement d'un salaire. Cela relève alors du délit de travail dissimulé.

La tentation est grande pour certaines productions peu scrupuleuses d'agir de cette façon, eu égard au fait que les cotisations sociales qui affectent la rémunération des droits d'auteur sont d'un montant bien moindre que celles qui affectent les salaires.

C'est tout bénéfique pour le producteur, le salarié perdant sur ses droits à la retraite, ses droits Assedic, ses droits à Congés Spectacles, ses droits prévoyance, etc.

Le risque pris par le salarié est d'autant plus grand s'il se déclare en tant que demandeur d'emploi alors qu'il se trouve travailler pour l'entreprise de production, tout fausse déclaration pouvant se voir sanctionnée par une radiation de Pôle Emploi dont l'étendue est susceptible d'atteindre plusieurs années.

La cession des droits d'auteur génère également par la suite des droits de diffusion, indépendants du droit de reproduction cédé.

Dès lors qu'une cession de droits est intervenue, le cédant - en tant que copropriétaire de l'œuvre cédée - accède à une rémunération proportionnelle lorsque l'œuvre est diffusée, notamment par les chaînes de télédiffusion.

Les droits de diffusion, au contraire des droits de reproduction et de représentation, sont gérés collectivement par les Sociétés de perception et de répartition des droits d'auteurs, notamment la SACD pour ce qui concerne les films et séries de fiction. Le cédant est donc tenu d'en devenir membre et de déclarer à la société d'auteur le droit cédé. En retour, il reçoit une rémunération fondée sur un barème prédéterminé lors de toute diffusion de l'œuvre protégée.

Le droit de diffusion ne peut en aucun cas se substituer au droit de reproduction, la cession du scénariste et de l'adaptateur doit être rémunérée au titre, d'une part de la reproduction et de la représentation par le biais d'un contrat spécifique, puis de la diffusion.

Pour ce qui concerne la création graphique

La création d'un personnage original qui suppose l'apport intellectuel de son auteur doit également donner lieu à la conclusion d'un contrat de cession du droit de reproduction, par lequel le producteur acquiert le droit de réaliser le film en utilisant les modèles qui résultent de cette création.

À ce titre nous demandons l'institution dans la convention d'un titre de fonction particulier, équivalent du *concepteur graphique des personnages* - « *character design* », s'agissant d'une fonction à laquelle est attachée la qualité d'auteur de la conception graphique des personnages, indépendamment de la qualité de technicien salarié.

Précisons cependant que la rémunération au titre du droit d'auteur pour la création graphique est collatérale et indépendante du contrat de travail du dessinateur d'animation, lequel ne saurait en aucun cas être « *rémunéré en droits d'auteur* » au titre de son travail.

Le dessinateur d'animation qui définit les personnages doit percevoir le salaire qui correspond à la durée du travail effectué pour les concevoir matériellement par le dessin. La Production est tenue, à l'effet de la calculer, conformément aux dispositions du code du travail s'agissant de durées individualisées, de valider un décompte journalier écrit des heures de travail accomplies.

Par ailleurs le contrat de cession du droit de reproduction doit notamment préciser de même l'objet de la cession, son étendue, sa durée, l'assiette de rémunération - indépendante du salaire du technicien - et le pourcentage sur les recettes afférent.

Il génère ensuite de même, indépendamment du droit de reproduction cédé, des droits de diffusion, lesquels sont gérés collectivement par la société de perception et de répartition ADAGP auprès de laquelle le titulaire des droits est invité à devenir membre et déclarer les œuvres protégées dont il est l'auteur.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



Professionnels du cinéma et de l'audiovisuel

Nous protégeons vos talents

Audiens est le partenaire de tous les acteurs au service de la culture et de la création.
Son ambition : faciliter le quotidien, offrir des solutions innovantes, adaptées aux métiers et spécificités des professions, protéger les personnes tout au long de la vie.

La protection sociale professionnelle est une création continue

- Retraite complémentaire Agirc - Arrco
- Assurance de personnes
- Assurance de biens
- Accompagnement solidaire et social
- Médical et prévention santé
- Congés spectacles
- Services aux professions

www.audiens.org

