129

Juillet - Août 2025

LA LETTRE SYNDICALE

SNTPCT animation

EMPLOI

SALAIRES

GRILLE DES FONCTIONS

JOURS FÉRIÉS



Spécial animation

Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision

Tél. 01 42 55 82 66

Courrier électronique : sntpct@wanadoo.fr Site : www.sntpct.fr

Syndicat professionnel fondé en 1937 – déclaré sous le N° 7564 – représentatif au niveau professionnel et national conformément à l'Art. L 2121-1 et svt du C.T.

LE JOURNAL DES SALARIÉS, DES TRAVAILLEURS, DES TECHNICIENS, DES RÉALISATEURS, DES ARTISTES DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET DE TÉLÉVISION DU SNTPCT


Audiens
PROFESSIONNEL·LE·S
DE L'AUDIOVISUEL,
créez et entreprenez en toute sérénité !
Nous protégeons
vos talents.
| Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes
| Congés spectacles | Accompagnement solidaire et social
| Services aux professions
www.audiens.org

PUBLICITÉ

SOMMAIRE

- **L'emploi**
  - Préserver nos emplois en réformant les Fonds de soutien automatiques gérés par le CNC ..... p. 3
  - Le SNTPCT écrit à M. le Président du CNC ..... p. 4
  - La casse de l'emploi au Québec : témoignage ..... p. 8
  - Supprimer le CNC et les aides qu'il dispense, ou la fin de notre indépendance, vue par le RN ..... p. 12
  - Technicolor démantelé : causes et conséquences ..... p. 13
  - Andarta Pictures : la nécessité de réviser la convention collective sur la question des contrats ..... p. 14
  - La question restée sans réponse des formations initiales : coûts, débouchés, régulation ..... p. 15
- **Salaires**
  - Le SNTPCT propose une remise à plat des titres de fonctions et des grilles de salaires ..... p. 16
  - Un outil de comparaison entre salaires minima et évolution de l'indice des prix INSEE ..... p. 22
  - Conclusion sur notre proposition de révision des grilles de titres de fonction ..... p. 24
  - Négociations annuelles de revalorisation des salaires minima garantis ..... p. 25
- **Jours fériés**
  - La pétition que le SNTPCT a lancée recueille désormais 2400 signatures… ..... p. 28
  - Les pratiques irrégulières les plus courantes quant aux jours fériés… ..... p. 32

Intelligence artificielle générative : le SNTPCT s'associe à une déclaration internationale ..... p. 33

Violences et harcèlement sexuels et sexistes, harcèlement moral : l'animation parente pauvre ? ... p. 35

Soutien du SNTPCT à l'action du STJV : nécessité d'instituer une Convention collective propre ..... p. 36

Hommages ..... p. 38



sntpct.fr
@sntpct_75
SNTPCT

Comité de rédaction : les membres de la branche animation du SNTPCT

Partagez-le avec vos collègues, vos ami·es et sur les réseaux sociaux !

L'EMPLOI !

Baisses des embauches
et de l'investissement dans la Production :

Les crises successives qu'engendre la dérégulation
des économies de par le monde
frappent de plein fouet le film d'animation

CE QUE DEMANDE LE SNTPCT : PRÉSERVER NOS EMPLOIS EN RENFORÇANT LES FONDS DE SOUTIEN VISANT LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

en tant qu'ils doivent retrouver la finalité de ce pourquoi ils ont été institués :

- le soutien à l'emploi des techniciens résidents français et à l'industrie nationale de production.

Les causes de la crise mondiale que traverse actuellement la production de films d'animation et d'effets visuels numériques sont connues et somme toute prévisibles :

- saturation des marchés du fait de la concurrence entre plateformes, lesquelles atteignent au même moment un palier après une hausse continue du nombre des abonnements ;
- Exigences de rendement au détriment de la capacité d'investir dans les films ;
- Interruption de la chaîne de production, suite à l'intransigeance patronale outre-atlantique ayant engendrée de longs conflits avec les organisations syndicales de scénaristes et d'artistes interprètes quand à leur rémunération notamment ;
- désengagement des États outre-atlantique, lesquels ont pris la décision d'abaisser sensiblement les crédits d'impôts qu'ils accordent, entraînant la délocalisation de l'emploi, du fait de la concurrence sur les salaires d'un pays à l'autre, la crise se propageant de l'un à l'autre de ce fait.

Face à cette situation, notre Syndicat a adressé un courrier à M. Le Président du CNC en lui demandant de bien vouloir ouvrir une négociation tripartite avec les Syndicats de producteurs afin notamment d'engager une révision des mécanismes réglementaires de soutien.

Volontarisme à minima : un toilettage des décrets SMAD !

La lettre que nous avons adressée (page suivante) et les manifestations auxquelles nous avons appelé conjointement lors du Festival d'Annecy ont certes eu un impact, cependant limité : Mme la Ministre de la Culture ayant fait l'annonce à cette occasion qu'elle allait revoir certaines dispositions du décret SMAD pour renforcer les obligations des télédiffuseurs en matière d'investissement dans les films d'animation.

Cependant, tout comme M. Le Président du CNC, celle-ci pratique la méthode Coué : la prospérité est au coin de la rue, il suffit de louer par incantation le dispositif de régulation que constituent les Fonds de soutien, et tout reviendra comme avant…

Nous saluons cependant ce premier pas, mais nous considérons qu'il est bien insuffisant, et qu'il est indispensable de renforcer la réglementation, afin de mettre un terme à l'aspect spéculatif qui a gagné l'industrie de production et pérenniser le financement à visée productive.

Ce sont les propositions ci-après que nous avons transmises au Président du CNC, dans l'attente d'une réponse.…

L'EMPLOI

Face a la crise de l'emploi que traversent l'animation et les effets visuels numériques, le SNTPCT écrit au Président du CNC :

Paris, le 31 mai 2025

M. Gaëtan BRUEL
Président
Centre National du Cinéma
et de l'Image Animée

Monsieur le Président,

Nous souhaiterions que vous puissiez nous accorder un rendez-vous afin d'examiner en tout premier lieu, la situation économique et sociale que traverse actuellement la Production de films d'animation.

Notre Syndicat professionnel est riche de sa désormais longue histoire. En mai 2027, il fêtera ses 90 ans d'existence. Il a été témoin et acteur de l'ensemble des bouleversements qui ont transformé l'art cinématographique depuis l'avènement du parlant.

Ses membres, contraints à la clandestinité après 1940, ont contribué à fonder le Comité de libération du cinéma français, et ont participé à la libération de Paris.

Ils ont oeuvré très activement après-guerre pour obtenir la création du Centre que vous avez l'honneur de présider aujourd'hui, et l'institution de ce que l'on appelait alors la loi d'aide, autrement dit les Fonds de soutien automatiques qui ont permis de maintenir l'existence d'une cinématographie florissante et d'une production audiovisuelle propres à notre pays, ce que vous avez souligné avec justesse devant la Commission sénatoriale récemment.

Ce sont des générations de techniciens et de réalisateurs qui ont ensuite lutté pour obtenir la consolidation de nos institutions, la pérennisation de nos métiers et des hautes compétences qui leurs sont spécifiques, d'un champ conventionnel cohérent, avec la même volonté de défendre, non seulement leurs intérêts de salariés, mais aussi l'essor du cinéma français et son rayonnement international, ainsi que la liberté de création.

Nos deux atouts : une convention collective propre à la Production d'animation depuis 2004 et les dispositifs des Fonds de soutien automatiques cinéma et audiovisuel gérés par le CNC...

La France se situe, par sa production de film d'animation et d'effets visuels numériques, au premier plan à l'échelle internationale, reconnue et indispensable au développement de l'ensemble de l'économie de la culture.

Elle a su, au fil des années, développer un corps de professionnels expérimentés, d'une haute valeur à la fois artistiquement et techniquement, des parcours de formation, un ensemble de studios dotés d'un grand savoir-faire au point de représenter depuis une dizaine d'années le troisième producteur mondial de films d'animation, tous formats confondus.

Les causes de la crise actuelle : le caractère spéculatif qui déstabilise l'économie de la production de films d'animation

Cependant, depuis l'automne 2022, la Production de films d'animation et la fabrication d'effets visuels numériques traversent une crise liée en partie à la variation des cofinan-

cements, notamment les cofinancements étrangers, au point que certains des studios se sont trouvés placés en redressement, voire en liquidation judiciaire à défaut de repreneurs, après parfois des dizaines d'années d'expérience acquise :

- par suite de la diminution significative du volume des productions liée à une saturation des marchés des plateformes de vidéo à la demande et de streaming ;
- par suite des mouvements de grèves qui sont survenus outre-atlantique en 2023, décalant les décisions de mise en production ;
- par suite enfin des périodes de confinement dues au Covid, lors desquelles est survenu un accroissement conjectural de la production suivi d'une baisse brutale des investissements.

Renforcer nos dispositifs réglementaires afin de prévenir de telles crises de la production et de l'emploi…

De tels aléas engendrent par contrecoup une diminution notable de l'emploi des techniciens résidant en France, plus encore lorsque s'y additionne le retour des salariés revenus de pays étranger, victime de semblables phénomènes par suite notamment du désengagement de certains états, via la diminution des crédits d'impôts outre-atlantique,

Et par ailleurs une offre désordonnée de formations initiales, constatée dans notre secteur.

Si certaines de ces causes ont un caractère conjoncturel, toutes mettent en lumière cependant un défaut de régulation de nos dispositifs de soutien à la Production de films d'animation et la fabrication d'effets visuels numériques,

Et mettent en lumière la fragilité d'un. certain nombre de sociétés de production dès lors qu'elles sont confrontées à l'incapacité passagère de réunir les financements nécessaire à la mise en oeuvre de nouveaux projets.

Intelligence artificielle : elle ne saurait empiéter, ni sur la propriété de l'oeuvre qui n'appartient qu'à ses créateurs, ni sur la considération qui leur est due et la valeur de leur travail.

Par ailleurs, la survenue, depuis 2022, des techniques d'Intelligence Artificielle. Générative accentue sous certains aspects la pression sur l'emploi, en incitant les. productions à y recourir pour plagier d'autres créations en tout ou partie, et déposséder les équipes techniques en tout ou partie de leur travail.

Ce que nous considérons comme une atteinte inacceptable à la liberté de création et. au respect du droit d'auteur. Au vu des investissements qui ont été consentis par l'État au travers du dispositif : « *la Grande fabrique de l'Image — France 2030* », lequel englobe un certain nombre. de sociétés de production de films d'animation,

nous considérons qu'il est. indispensable :

- **d'apporter au cadre réglementaire relatif aux aides du CNC** les réformes qui. permettent de consolider l'assise financière des sociétés de production, notamment. parer aux difficultés qu'elles rencontrent lors de baisses conjoncturelles d'activité en. contrepartie d'un contrôle renforcé de la solidité des plans de financement ;
- **de renforcer la capacité de résilience des sociétés** — notamment en tenant compte. des fragilités propres aux sociétés intervenant à titre de prestataire — face, par. ailleurs, auxdits aléas conjoncturels ;

La réponse à la crise mondiale que nous traversons : permettre à chacun des pays de se doter de la capacité d'exprimer leur identité culturelle propre, donc de développer et préserver chacun une industrie pérenne de Production de films d'animation…

- **de renforcer les dispositions relatives à l'attribution des Fonds de soutien** cinéma et. audiovisuel, notamment en augmentant de façon significative la part prise dans la. grille des cent points relatifs à la production de films d'animation par le groupe techniciens ;

- **de pénaliser l'usage de l'Intelligence Artificielle Générative** ayant pour objet de. substituer le travail humain affecté à la création par la machine, en vue de réduire les coûts de fabrication, en pratiquant un abattement significatif sur le montant du soutien accordé, ceci pour chaque étape de fabrication des films (développement, écriture, pré-production, prodution, post-production) ;

- **d'instituer une obligation de transparence** quant à l'utilisation de l'Intelligence Artificielle Générative auprès des studios de production de films d'animation et d'effets visuels numériques, notamment par mention spécifique aux génériques et lors du dépôt des dossiers de demande d'agrément auprès du CNC.

- **pour ce qui concerne les effets visuels numériques,** nous demandons que la part de points qui leur est attribuée pour ce qui concerne la fiction en prise de vues réelle soit augmentée dans une proportion notable pour mieux inciter à la relocalisation de l'emploi ;

- **enfin, de renforcer l'obligation des éditeurs de programmes** et l'ensemble des télédiffuseurs quant à la part de financement et de diffusion d'oeuvres d'animation qui leur incombe ;

- **enfin, pour mieux assurer aux techniciens de la production de films d'animation** et d'effets visuels numériques le déroulement de leur carrière ; nous considérons qu'il est indispensable d'instituer un dispositif réglementaire permettant la délivrance d'une certification professionnelle attribuée en fonction d'un nombre de films ou d'épisodes (à définir) et constituant une durée minimale (à définir) d'emploi ;

Par ailleurs nous entendons saisir le Gouvernement afin d'examiner avec lui, ainsi qu'avec Madame la Ministre de la Culture, les voies de régulation qui s'imposent afin d'inciter les centres de formation à veiller à l'adéquation des formations qu'ils dispensent avec les demandes des studios et une obligation renforcée quant aux débouchés que leurs étudiants trouvent en sortie de cursus, sans que le coût de ces formations devienne lui-même spéculatif.

Par ces différentes mesures de sauvegarde, il s'agit de préserver le corps des professionnels hautement expérimentés et de sauvegarder nos industries du film d'animation et des effets visuels numériques, et l'excellence que nous avons réussi à conquérir pour le rayonnement de notre pays.

(…)

Un début de réponse a été apporté à ce courrier lors du Festival d'Annecy par Mme la Ministre de la Culture, qui a annoncé sa volonté de porter révision partielle du décret SMAD (5ème demande de notre courrier)… Pour le reste nous sommes à ce jour en attente d'une entrevue avec M. Le Président du CNC sur ces questions que nous estimons primordiales pour l'avenir de la production nationale de films d'animation…

EN SUITE DES GRÈVES DE 2023-2024 AUX ÉTATS-UNIS
LA CASSE DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

LE PROFIT AVANT-TOUT : ou comment sont sabordés, victimes de leur dépendance, des pans entiers d'un fleuron industriel, technique et artistique…

TÉMOIGNAGE

Le règne du plein-emploi

Avant les grèves menées par les Syndicats WGA-et SAG-AFTRA en 2023 qui ont opposé durant de longs mois les scénaristes et les artistes interprètes membres de ces Syndicats avec les Syndicats d'employeurs américains (je vous invite à consulter sur le sujet cet article en anglais sur le site https://shorturl.at/V0lDI), peu de techniciens parlaient de syndicat au Québec.

L'industrie était florissante, c'était le plein emploi. Comment augmenter votre salaire ? En changeant de studio tous les 6 mois. La pénurie de main-d'œuvre était telle que des visas étaient massivement accordés pour faire venir des travailleurs de l'autre bout du globe (parfois avec leur famille).

L'industrie canadienne des effets visuels sous traitante des producteurs américains

Au Québec, l'intermittence telle que nous la connaissons en France : un contrat à durée déterminée lié à la durée de réalisation du film ou de la série avec une date prévisionnelle de fin, n'existe pas.

Les travailleurs de la production d'animation sont embauchés, soit sous contrat dit « temporaire » (avec une période renouvelable), soit sous contrat dit permanent (sans date de fin, l'équivalent de notre contrat à durée indéterminée).

L'industrie canadienne dépend pour une très large part des productions américaines, autrement dit, elle agit principalement comme sous-traitant de l'industrie de production d'un pays tiers.

En effet, le Canada propose généralement des loyers plus abordables, du personnel moins syndiqué et au final des salaires moins élevés que ceux pratiqués sur la Côte ouest, placés sous la protection du Syndicat IATSE.

Délocalisations et crédit d'impôt…

Le mécanisme qui encourage cette délocalisation de l'activité est le crédit d'impôt financé par le budget de l'État, semblable au système institué en France, lequel offre un avantage financier significatif aux productions étrangères qui recourent à des prestataires canadiens (je vous recommande de vous référer au documentaire intitulé *'Life After Pi'* qui analyse le système économique présidant à la production vfx/animation, mais aussi décrit les mécanismes du crédit d'impôt au Canada).

Ainsi, après une traversée de crise covid paradoxalement très favorable à notre secteur (le confinement boustant les abonnements aux plateformes de streaming et

en conséquence la production des films, étant donnée la rapidité avec laquelle est mise en place le télétravail, déjà ancré dans la société canadienne),

Survient l'échéance de la renégociation des Accords collectifs des scénaristes d'une part, et d'autre part ceux des acteurs américains.

Grèves des artistes interprètes et des scénaristes face à l'intransigeance patronale.

En cas de non-accord, la WGA (Guilde des scénaristes) et la SAG-AFTRA (Fédération des acteurs cinéma et télévision) annoncent qu'elles appelleront à la grève.

Ce qu'elles enclenchent respectivement le 1er Mai 2023 et le 14 Juillet 2023.

Le Patronat réagit alors de façon virulente et avec beaucoup d'intransigeance : interview de Bob Iger sur ABC, communiqués interposés avec clashs lors des négociations, plusieurs fois mises à l'arrêt, arbres coupés chez Universal pour que les grévistes restent sous le soleil pendant le piquet de grève, etc.

Pendant ce temps, nous au Québec, nous sommes dans l'anxiété et l'attente.

Faute de scénaristes, des projets sont retirés en animation, et surtout, plus aucun projet nouveau n'est mis en fabrication.

Vagues massives de licenciement.

Apparaissent les premiers messages sur les réseaux reddit et discord : —« *licenciement chez MPC* » — « *licenciement chez DNEG* » — « *fermeture de MPC à Toronto* » — « *licenciement à Framestore* » —.

Les vagues de licenciements sont hebdomadaires. D'abord les "juniors", puis des équipes entières. Entre nous, c'est devenu une sorte de jeu : « *Ah toi, tu as un rdv RH à 8h00 qui vient d'apparaître ?* »

« *Moi, c'est demain…* »

Dans toutes les boîtes, nous tombons les uns après les autres : contrat non renouvelé, contrat simplement cassé, mises à pied temporaires, licenciement collectif à Mikros Animation Montréal…

Une technicienne est informée de son licenciement ainsi que celui de toute son équipe pendant ses vacances.

Sans scrupule ni remord.

Dans un studio d'effets visuels travaillant sur des projets *Star Wars*, la direction met en place un système de chantage afin de temporiser et d'éviter les grèves : soit tu acceptes d'être placé en congé sans solde pendant trois semaines, soit on te paye, mais sur 6 mois, on réduira ton salaire.

Une technicienne ayant décidé d'opter pour les trois semaines « sans solde ». Elle revient au travail la quatrième semaine pour apprendre le deuxième jour qu'elle est licenciée.

Un studio d'effets visuels a fait venir une famille au Canada. Ils ont vendu leur maison dans leur pays d'origine pensant démarrer une nouvelle vie. À la fin de la première semaine, le technicien est mis à la porte.

Voilà les drames auxquels nous avons assisté au Canada.

Dans ce sillage, un studio d'effets visuels parisien dont la renommée est internationale, récemment installé à Montréal, procède à une mise à pied puis, par la suite, à un licenciement collectif.

Faire appel au Syndicat ?

Puis un article de deadline nous révulse profondément, et nous met tous en colère : nous apprenons que les studios hollywoodiens font part de leur volonté de laisser les scénaristes se ruiner/perdre leurs maisons, puis de reprendre les négociations à l'automne une fois qu'ils seront véritablement épuisés.

C'est dans ce genre de chaos que naît une flamme : nous sommes le dos au mur, le système va nous broyer, nous devons nous syndiquer !

Nous nous sommes donc rapprochés de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (IATSE), ce syndicat dont le siège est à New-York et qui regroupe les salariés de la production de film cinéma et télévision et de spectacles vivants est également implanté au Canada..

En France versus au Canada : la loi détermine deux façons radicalement différentes de conduire l'action syndicale

L'Organisation syndicale sur le continent nord-américain ne fonctionne pas sur le principe français de la liberté constitutionnelle laissée à chacun de nous — pris individuellement — de devenir ou non membre d'un syndicat. Ceci ne regardant que notre propre prise de conscience et notre déontologie, les Accords bénéficiant à tous par décision du Ministre du travail de les rendre d'application obligatoire.

Aux États-Unis, elle est bâtie sur le principe suivant : l'adhésion au syndicat se fait par vote des salariés dans chaque entreprise à laquelle ils appartiennent.

Dès lors que ledit vote recueille l'assentiment de plus de la moitié des salariés, le Syndicat considéré alors comme représentatif, acquiert le monopole de l'embauche.

Dès lors tous les salariés sont, de fait, syndiqués et sont contraints de verser un pourcentage de leur salaire à l'organisation présente dans l'entreprise.

Une fois que suffisamment de studios sont placés ainsi sous le monopole de recrutement du syndicat, ce dernier peut négocier la mise en place d'Accords collectifs de branche.

Autrement dit, au vu de sa puissance, les entreprises ne peuvent plus faire sans lui.

La grève est victorieuse du fait de la discipline de leurs membres et des réserves financières qui permettent aux Syndicats de la conduire sur de longs mois…

Ayant été recrutés par l'entremise des syndicats, WGA et SAG-AFTRA, la grève est alors suivie massivement, car les grévistes en sont tous membres ; ce qui permet de conquérir de nouveaux avantages salariaux et protections dont ne disposeront pas les travailleurs demeurés en dehors du Syndicat.

Or, en faisant des recherches, nous nous sommes rendus compte qu'à Vancouver, Titmouse était déjà sous mandat syndical. Et qu'aux États-Unis, Pixar, Disney et Dreamworks étaient sous affiliation de The Animation Guild - IATSE.

La situation au Québec

Au Québec, pour être syndiqué, il faut que les employés signent une carte d'adhésion syndicale.

Lorsque le seuil de 50% des salariés de l'entreprise ayant signé la carte est atteint, alors le syndicat est reconnu par le gouvernement comme représentatif dans cette entreprise.

Les salariés sont ainsi reconnus syndiqués dans l'entreprise et, que tu le veuilles ou non, c'est le syndicat qui négocie désormais les conventions de branche — que l'on appelle là-bas des « Ententes collectives » — directement avec le studio.

La cotisation syndicale au Québec fixée par IATSE : 4 % de ton salaire.

L'IATSE prélève alors directement sur ton bulletin de paie la cotisation de 4% de ton salaire — bien plus que les 1 % que fixe l'"Assemblée générale du SNTPCT, remboursés à hauteur de 66 % par l'administration fiscale…

Je cite une représentante de l'IATSE lors d'un échange par mail : « *Ce n'est pas quand tu n'as plus de travail qu'il faut te syndiquer en Amérique du Nord !*».

La mobilisation des travailleurs conduite par le syndicat IATSE a permis en 2023 qu'aux États-Unis, les travailleurs des effets visuels engagés par Walt Disney Pictures, par le studio Marvel, par AppleTV+ ainsi que pour la filiale chargée des effets visuels de Avatar s'organisent et se syndiquent pour obtenir une amélioration de leurs conditions de salaires.

Au Canada, ce sont les studios DNEG et ICON Animation qui se sont organisés et syndiqués. Tous dans le syndicat IATSE.

Les conséquences de la diminution des crédits d'impôt décidée par le Gouvernement québécois.

Dernier coup de massue : le gouvernement québécois dirigé par François Legault décide d'abaisser le montant du crédit d'impôt en instaurant un plafond de 65% sur les dépenses retenues à ce titre.

Cela entraîne en moyenne une coupure nette de 28% de l'avantage fiscal !

Ainsi, le nombre de personnes résidentes au Québec salariées est passé de 8 000 en 2022 (avant la crise) à 3 100 en septembre 2024 (chiffres du Bureau du cinéma et de la télévision du Québec BETQ).

Le collectif de travailleurs "*8 000 artistes*" prédit une baisse de 77% du nombre de personnes travaillant dans les effets visuels et l'animation d'ici à 2025 au Québec.

Même la mobilisation du patronat québécois n'aura pas fait bouger le gouvernement Legault.

Nous devons nous rassembler dans nos organisations syndicales si nous voulons peser lors des négociations, mais également faire front commun face aux soubresauts de l'industrie. Car c'est en étant unis dans le syndicat, qui nous représente et siège à la table de négociation, que nous pouvons porter victorieusement nos revendications sur les salaires et sur l'emploi.

En France aussi, nous devons faire preuve d'une extrême vigilance face aux attaques politiques qui voudraient porter atteinte aux dispositifs que nos aînés du SNTPCT ont obtenus, celui des Fonds de soutien de l'État à la production, gérés par le CNC,

et de même rappeler aux gouvernements qui seraient tentés d'abaisser les crédits d'impôts sans resserrer l'accès au Fonds de Soutien, la conséquence qui en découle : l'exode des emplois à l'étranger.

Et l'on a vu que, pour ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs du Québec, cette exode est tout simplement massive.

H. Bita

SUPPRIMER LE CNC et les soutiens qu'il dispense ?

L'invraisemblable proposition d'amendement émise en avril par les députés du Rassemblement National et 9 représentants de la droite républicaine.

Comme nous l'avons signalé dans le numéro 128 de la Lettre syndicale, le groupe du RN et 9 députés de la Droite républicaine ont tenté en vain de faire passer le 10 avril dernier un amendement à la loi portant simplification de la vie économique, lequel portait le n°932 et n'avait d'autre objet que de **supprimer le titre Ier du livre Ier du Code du cinéma et de l'image animée**.

Autrement dit supprimer l'ensemble des dispositifs de soutien mis en place en 1948 puis 2006 et notamment supprimer les Fonds de soutien automatiques à la Production cinématographique d'une part, et audiovisuelle d'autre part, qui ont pourtant permis jusqu'à présent le développement de la production nationale de films d'animation et des effets visuels numériques.

Quel en est l'objet ? Sinon rayer d'un trait de plume ce qui fonde l'existence d'une industrie de production indépendante, propre à notre pays…

Atteindre le fondement même de notre capacité à disposer d'une expression propre, de de la haute compétence technique et artistique des techniciens qui collaborent à la réalisation des films ?

Nous conduire dans l'ornière où se trouvent les pays dont l'activité est réduite en grande partie au rôle de prestataire de service pour les pays tiers qui ont su la maintenir ?

Nous pouvons mesurer aujourd'hui ce qu'il en coûte, dès lors que se produit un désordre à tel ou tel endroit de la planète, et lorsqu'il se propage mondialement par onde de choc, sans pouvoir agir sur sa propre production nationale, passée par pertes et profits du fait de l'absence de ces mécanismes de régulation ?

Serait-ce que la préservation de notre identité culturelle préoccupe si peu ces parlementaires, qui, de fait, s'acharneront demain à la détruire, tant le qualificatif « national » dont ils s'arrogent semble entre leurs mains, bien usurpé ?

Nous, techniciens de la Production de films d'animation, au vu de ce que représente le CNC au regard de nos emplois et du développement de l'animation en France ;

Nous ne saurions accepter sa remise en cause à quel titre que ce soit.

Paris, le 10 juin 2025

---

technicolor démantelé

POURQUOI NOUS DEMANDONS UNE MEILLEURE STRUCTURATION DE LA PRESTATION

Technicolor n'est plus, du moins plus dans la forme que nous lui connaissions jusque-là. Le fleuron français de l'animation et des effets visuels, employant plus de 4 000 personnes à travers le monde, en proie à des difficultés financières liées aux retournements de conjoncture avant, pendant et post-covid, a donc été découpé en plusieurs morceaux :

MPC et The Mill US : ce sont les premiers techniciens à avoir été remerciés en février. Fermeture de toutes les succursales et licenciement avec effet immédiat.

Mikros Animation (long métrage) : le studio d'effets visuels québécois RODEO FX connu, par exemple, pour son travail sur la série *Stranger Things*, a été racheté pour la partie long métrage avec les équipements de Technicolor Canada. 207 emplois sont sauvegardés au Canada et 80 en France.

Mikros Animation (partie épisodique en France) **:** est racheté par le français **OuiDO Production** qui reprend les IP et productions exécutives.

Une cinquantaine d'emplois intermittents et CDI préservés.

Mikros Animation Inde : la situation est catastrophique pour les salarié·es dont 2 700 ont été mis à la porte du jour au lendemain avec des salaires impayés. Le journal en ligne 3DVF a publié à ce propos un article étayé par des témoignages.

MPC Paris et The Mill Paris : Les deux succursales parisiennes d'effets visuels numériques sont rachetées par l'entreprise Transperce, spécialisée dans les solutions de traduction en Intelligence Artificielle.

Technicolor UK : Cette entité regroupe les activités de MPC Londres et les succursales en Asie. 440 personnes ont été licenciées en Grande-Bretagne et l'avenir est des plus incertains pour nombre des entités asiatiques dépendantes de Technicolor UK.

The Mill Séoul et Shanghai : ces deux succursales de The Mill en Asie sont gérées par la branche Technicolor UK, pareillement promises à liquidation…

C'est ainsi que le groupe Technicolor, pionnier de l'image couleur à sa fondation en 1916, fleuron des industries créatives en France et leader mondial, victime de choix stratégiques venus se heurter à la crise de surchauffe et de saturation de l'économie de l'Animation, se retrouve vendu à la découpe à des entreprises étrangères et françaises.

Des milliers de licenciements à travers le monde en sont la conséquence.

Ceci conforte le SNTPCT dans ses demandes que soient mieux formalisées les relations entre producteurs et prestataires (Technicolor se plaçait par ses filiales en concurrent de ses propres clients), et que la réglementation qui régit le soutien aux industries techniques fixe les dispositions minimales contractuelles améliorant pour ces mêmes prestataires l'équilibre de leurs comptes et de leur trésorerie.

De même que le soutien qui leur est accordé puisse garantir le maintien de l'emploi, et que soit fixé plus précisément les contours de l'activité de fabrication des effets visuels numériques, actuellement, incompréhensiblement à cheval sur deux conventions.

Paris, le 10 juin 2025

ANDARTA PICTURES

Valence : chronique d'une mobilisation pour l'emploi et les conditions d'engagement.

Courant avril avons été informés par les techniciennes et les techniciens engagés par Andarta Pictures sur la série *Lana Longuebarbe* de leur mobilisation pour défendre leur emploi.

En effet, la production leurs a annoncé que la fabrication de la série avait été mise en pause avant de prononcer l'arrêt définitif de celle-ci.

Par ailleurs, le collectif La Barbe qui s'est créé à cette occasion nous a fait savoir que l'entreprise était placée sous procédure de sauvegarde.

À l'origine de leur mobilisation, le fait pour un certain nombre de techniciens de regretter d'avoir ratifié un Avenant à leur contrat, dont ils ont estimé par la suite qu'il ne garantissait pas le règlement de la partie non exécutée à laquelle ils pouvaient prétendre en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, s'agissant d'un contrat à durée déterminée d'objet, l'objet étant constitué par la série.

On ne soulignera jamais assez que l'aspect juridique relatif aux contrats de travail et à leur rupture ressort du domaine de compétence des Syndicats professionnels et que les techniciens ont la possibilité de le solliciter pour obtenir les conseils et recommandations adéquates en la matière, avant de les ratifier....



Nous leur avons répondu qu'en tout état de cause, nous entendions saisir dans les plus bref délais le Président du CNC concernant la situation de la production de films d'animation et la crise de financement qu'elle traverse, en vue d'obtenir les modifications règlementaires qui s'imposent (voir la présente lettre en page 5).



Pour ceux qui souhaitent approfondir la question de l'emploi et mieux connaître le contexte actuel, ils peuvent :

- Consulter l'article paru dans le Monde du 11 juin sous la plume de Pauline Croquet et Nicole Vulser et pour lequel nous avons été sollicités ;
- Consulter les articles publiés sur le site 3DVF :
  - Technicolor (Mikros, MPC, The Mill) : nos dernières informations. ;
  - Rodéo fx rachète Mikros animation ;
  - Technicolor games racheté par transperfect ;
  - TransPerfect met la main sur MPC et The Mill en France ;
  - Les employés de Technicolor India sont désormais sans emploi : salaires impayés, avenir incertain ;

LE RASSEMBLEMENT DU MERCREDI 11 JUIN 2025

à Bonlieu (Annecy)

LA BARBE !

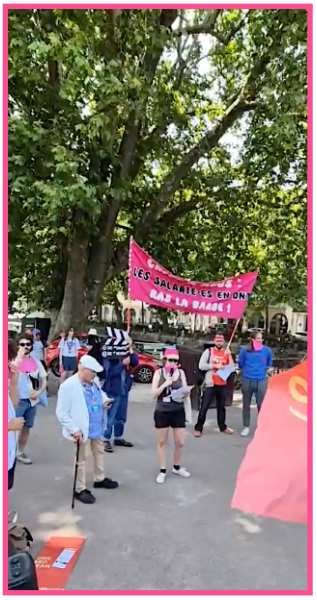
Le collectif la Barbe rassemble des techniciens et techniciennes engagés par le studio Andarta Pictures à Valence.

Ceux-ci ont vu leur contrat rompu de façon anticipée, dans l'espérance d'une reprise qui ne s'est jamais produite suite à son placement sous procédure judiciaire.

De telles situations choquantes ne doivent plus se reproduire.

Pour ce faire, le collectif organise lors du Festival International du Film d'Animation d'Annecy.

Le SNTPCT s'associe pleinement à cette mobilisation.



Nous exigeons :

- que cessent toutes entraves à nos droits de salariés quant à l'exécution de nos contrats ;
- le renforcement des garanties quant au déroulement de nos carrières :
    - priorité de réembauche ;
    - certification sociale d'acquis de compétence bonifiant les fonds de soutien au bénéfice des producteurs ;
- que la réglementation du CNC soit revue afin que l'ensemble des séries et films justifient — préalablement à leur mise en conception et en fabrication — la présentation d'un plan de financement justifiant que les fonds sont réunis, notamment ceux qui regardent le paiement des salaires ;
- que soit réévaluées à la hausse les obligations d'investissement dans la production de films et de séries d'animation qui incombent aux distributeurs et aux télédiffuseurs ;
- le maintien des aides régionales à la production ;
- la revalorisation significative de nos salaires minima garantis ;
- l'amélioration de nos conditions de travail (heures supplémentaires, congés, jours fériés, interruption irrégulière et sans motif objectif des contrats, délais impossibles à tenir…)

Technicien·nes, salarié·es, étudiant·es,

Rassemblons nous toutes et tous et rejoignons l'action initiée par la Barbe.

Unissons nous syndicalement !

Paris, le 30 mai 2025

En conclusion : pour ce qui concerne notre action en cours pour une révision des dispositions réglementaires relatives à l'emploi des techniciens collaborant à la réalisation des films, nous renvoyons à nos articles précédents.

Quant à ANDARTA PICTURES, nous avons appris avec satisfaction que la société a pu sortir de la difficile période de sauvegarde, à la faveur d'un rapprochement avec la société ANKAMA qui est entrée dans son capital.

Au reste, le combat pour nos emplois et la sécurisation de nos carrières est celui qui doit occuper la plus grande place au cœur des revendications du SNTPCT, en ces temps persistants de délocalisation et de déréglementation des échanges économiques..

3 000 DIPLOMÉES ET DIPLOMÉS POUR 1 400 NOUVELLES EMBAUCHES CHAQUE ANNÉE : LA SURCHAUFFE DES FORMATIONS INITIALES

O*n dénombre actuellement en France une soixantaine d'établissements dispensant un enseignement dans le domaine de la fabrication de films d'animation, probablement encore un peu plus si l'on inclut celles qui proposent uniquement des cursus effets visuels numériques.*

Ces écoles, dans leur très grande majorité privées, bénéficient pour nombre d'entre elles d'aides de l'État, notamment au travers du plan « *France 2030 - La grande fabrique de l'image* ».

Le coût pour les étudiants peut atteindre suivant les formations huit à dix mille euros par an alors que le cursus comprend cinq années d'études ! C'est en soi un pactole qui peut expliquer la mainmise de fonds de pension étrangers sur le capital de certaines d'entre elles.

Le seul contrôle : le Caliopi !

Cependant, le seul contrôle auquel elles sont soumises est celui du Caliopi qui consiste pour l'obtenir à acheter tous les trois ans auprès d'un organisme habilité par l'État une certification de conformité générale de moyens et d'objectifs.

L'autorégulation du RECA

Le seul régulateur consiste en un Réseau des Ecoles de Cinéma d'Animation (RECA), auquel adhère la moitié d'entre elles et qu'elles gèrent par elles-mêmes.

Il a en vue d'instituer en 2026 un « *label* » que les établissements s'attribueraient à eux-mêmes. Mais en quoi garantira-t-il le placement des élèves diplômés ?

Les questions qui se posent sont les suivantes :

Lucile Boileau, cheffe de projet chez Supamonks, estimait en 2023 que chaque année, 1 600 élèves sortaient diplômé·es des écoles du RECA pour rejoindre le marché du travail.
Ces dernières représentent près de la moitié des écoles d'animation françaises, on peut donc estimer à 3000 le nombre d'élèves diplômées et diplômés chaque année.

Or les statistiques du CNC dénombrent environ 1400 nouvelles entrantes et nouveaux entrants annuellement dans la branche. Ce qui signifie que les autres ne trouveraient aucun débouché et seraient contraints de se reconvertir ?
Chacun en tirera les conclusions qui s'imposent.

Pour notre part : nous demandons instamment l'institution de diplômes nationaux de niveau universitaire : licence et masters I et II couvrant différents domaines et spécialisations, dont la gestion du parcours de compétence doit être confiée à des établissements publics d'enseignement, permettant une normalisation des cursus nationaux et aux étudiants peu fortunés d'y accéder,

Diplômes auxquels les établissements privés seraient invités à se conformer quant à la nature et la qualité de leurs parcours pédagogique, assortis d'une obligation de résultat quant aux embauches à l'issue du cursus.

Le cinéma d'animation et la réalisation d'effets visuels numériques sont à la pointe de l'innovation en permanence, que signifie donc ce miroir aux alouettes que l'on présente aux familles en vantant en échange d'un investissement considérable une sécurité de l'embauche, en réalité, dépourvue de pertinence dans le contexte actuel ?

GRILLES DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

LE SNTPCT PROPOSE UNE REMISE À PLAT DES GRILLES DE SALAIRES MINIMA GARANTIS

afin d'obtenir une refonte des listes des titres et définitions de fonctions, les préciser, les clarifier et rendre cohérente et lisible l'échelle des rémunérations garanties

Le texte de la convention collective qui s'applique à nous, signée en 2004, a pris pour base les négociations qui avaient eu lieu auparavant entre le SNTPCT et Walt Disney Feature Animation France Montreuil (cf. lettre syndicale de Mars 2013).

Depuis, les techniques et les activités ont évolué, notamment avec l'avènement de l'informatique et du numérique.

Il faut bien constater que nos salaires minima garantis n'ont suivi, ni l'évolution du coût de la vie, ni les gains de productivité considérables que notre branche a connue.

Certes, à l'occasion de la réforme contestée du règlement de l'assurance-chômage Annexe VIII en 2014, le SPFA, devenu depuis AnimFrance a proposé une première refonte que nous avons refusé de ratifier en 2016, y compris après le retrait du niveau « junior », pour les raisons que nous exposons ci-après.

Aujourd'hui encore, nous considérons que les grilles des salaires minima garantis actuellement en vigueur ont besoin d'une sévère remise à niveau et d'une sérieuse remise à plat.

Le groupe de travail que les membres de la branche Animation du SNTPCT ont décidé de constituer, s'est formé autour de ces thématiques

Il a tout d'abord formulé trois constats :

Pour certains postes, les intitulés et définitions de fonctions sont flous.
Ce manque de précision permet à l'employeur d'embaucher des salarié·es sous un titre dont l'activité ne lui correspond pas mais lui permet de pratiquer Irrégulièrement un salaire plus bas

Les négociations salariales en cours ne prennent pas en compte l'ampleur du décrochage entre les minima actuels et ce qui aurait dû résulter de la prise en compte de l'augmentation du coût de la vie.

La convention collective, établit 148 fonctions auxquelles elle fait correspondre.
46 minima différents !
Dissimulé par cette complexité, il apparaît qu'au fil des années certains minima ont été mieux revalorisés que d'autres sans que l'on puisse comprendre ce qui justifierait cette inégalité de traitement…

1 - Redéfinir certaines des fonctions

De nombreuses définitions de fonctions sont confuses, et par ailleurs un même métier peut correspondre à différents titres et différentes définitions de fonction.

Par exemple, la fonction “Assistant animateur” ainsi définie dans les texte en vigueur : “Participe à la mise en mouvement des personnages, des éléments et/ ou des effets visuels numériques à animer” permet d’employer sous ce même titre :

- des assistants animateurs 2D qui font le clean, la mise au modèle ou la couleur ;
- des animateurs 3D décrétés « juniors » qui effectuent le même travail que les autres animateurs 3D, employés pourtant sous cet intitulé de fonction d’assistant, en contravention avec le principe : « à travail égal, salaire égal ».
- les fix animateurs, qui retouchent et assurent la cohérence technique des éléments d'animation 3D composant un plan.

Lorsque la définition des fonctions ne reflète pas la réalité du travail effectué, nous proposons de clarifier en la précisant, d’en ajuster en tant que de besoin la classification, de mieux les inscrire dans la hiérarchie de leur département, voire de supprimer certaines fonctions lorsqu’elles ne correspondent pas à l’activité réellement exercée dans notre branche.

La revendication la plus forte que nous portons concerne les fonctions de “faux-assistants”. Après de multiples alertes, nous avions lancé en février dernier un sondage à ce sujet. Ce sondage nous a permis d’affermir notre position : nous proposons le retrait de 13 fonctions d’assistants qui, de fait, n’assistent personne !

Nous souhaitons clarifier la hiérarchisation des fonctions : par exemple la fonction d’assistant implique qu’elle soit subordonnée à une fonction N+1 à assister, sans quoi la notion d’assistant n’a pas lieu d’être dans l’intitulé de fonction. Ce principe s’applique aussi lorsqu’il y a un graphiste, mais aucun N+1 pour le diriger. (pas de lead, pas de sup, pas de dir).

“Personnellement, en tant qu’assistante infographiste layout, j'effectue exactement le même travail que mes collègues juniors.”

De même, pour ce qui concerne les définitions de fonction des autres assistants, nous demandons à ce que le vocable “participe” soit remplacé par “assiste à” selon la logique de leur intitulé. (Dans la logique, tout le monde participe, mais seuls les assistants assistent !)

“J'ai effectué les mêmes tâches que les autres membres de l'équipe, avec ma lead qui me faisait des retours (mais sans intervenir elle-même dans mes scènes). Je faisais le placement et animation des caméras, et animation rough des personnages et j'étais seule à travailler sur mes shots, je ne dépendais de personne d'autres. Nous étions 3, 1 lead et 2 "assistantes" qui effectuaient un travail de juniors. À l'entretien, ils m'ont proposé 130€ /jour, puis quand ils m'ont annoncé que j'étais prise ils m'ont précisé que je assais en assistante et que je serais donc à 120€ / jour.”

On notera dans ce témoignage que, dans la pratique, c’est la rémunération qui détermine le choix de l’intitulé de la fonction d’assistant et non l’activité réellement exercée.

À cette aune, le qualificatif “assistant” n’est pas considéré comme une fonction à part entière mais, irrégulièrement, comme un échelon de rémunération, contraire au principe « à travail égal, salaire égal…

Il est revenu à plusieurs reprises dans l témoignages que le qualificatif « assistan est souvent présenté comme un détail sa conséquence, qui n'affecte en rien le trav demandé par le studio, ni le salaire,

alors qu'il s'agit bel et bien d'une fonctior part entière qui suppose que l'on assiste autre technicien…

" À l'époque, on nous vendait ça comme juste un titre sans conséquence sur notre fiche de paie alors qu'en réalité, c'était pour nous payer au lance-pierre "

"Jamais vu de postes de. réel assistanat. Toujours des postes réellement occupés à 100% dans l'équipe, juste la différence était que la. personne avait moins d'expérience."

"Dans un même studio j'ai dû attendre ma troisième prod pour enfin être animateur confirmé. Dans ma première expérience en tant qu'animateur, j'étais même embauché en »intervalliste"* pour faire un travail d'animateur 3D junior"

Le terme « assistant » en 3D est ainsi totalement usurpé, le technicien n'assistant dans les faits jamais personne…

"Étant donné que c'est ma première expérience dans le milieu et que j'ai bien compris en sortant d'école que l'industrie était bouchée, j'ai accepté le contrat que l'on m'offrait. Néanmoins j'ai conscience que mon titre d'assistant n'est qu'une manière déguisée de me payer moins, j'ai les mêmes quotas que le reste de mon équipe qui est un mix de junior et de middle [...]"

.

« Dans ma dernière prod j'avais un contrat d'animatrice (payée au minima de la convention), mais j'étais identifiée comme mid. Tous les juniors avaient un contrat "d'assistant" pour justifier un salaire bas alors qu'ils faisaient un excellent travail et qu'on ne voyait pas forcément la différence avec d'autres animatrices plus expérimentés. Cette différence d'intitulé les a surtout empêchés d'avoir une augmentation de salaire, lors de l'augmentation des minima de 2024 (alors que nous en mid, on a été augmentés).»

L'aberration de permettre cette confusion d'intitulé visant en réalité la même fonction d'infographiste :

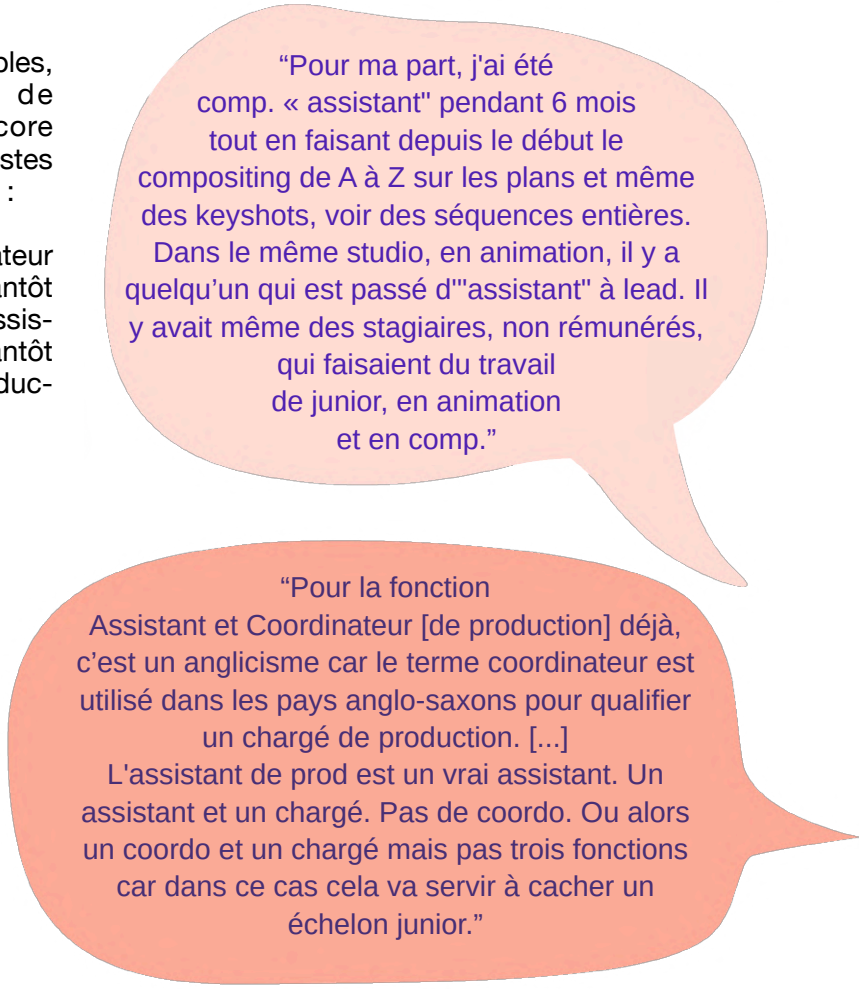
- Les revalorisations accordées aux infographistes ne l'ont pas été aux assistantes et assistants, en considérant qu'ils étaient déjà payés au-dessus des minima d'assistants.

  Autrement dit, ces « assistants » qui, en réalité, n'en sont pas, ont été grugés deux fois…

* Pour rappel, la fonction "Intervalliste" ne s'applique qu'aux films produits en 2D.

En dehors de ces exemples, d'autres définitions de fonctions doivent encore être précisées ou les postes fusionnées, par exemple :

- Le post de coordinateur de production qui, tantôt se confond avec l'assistant de production, tantôt avec le chargé de production ;
- Les postes d'infographiste effets dynamiques/simulations et d'infographistes effets visuels numériques dont les définitions de fonction sont très proches n'ont d'intérêt à ne pas être fusionnés que si la distinction entre les deux est mieux précisée.



Au total, nous proposons de retirer 23 fonctions sur les 148 actuelles. À cela s'ajoutent 7 fonctions que nous proposons de sortir du CDDU mais de garder en CDI/CDD.

Ceci s'inscrit en poursuite de nos demandes faites lors de la négociation de l'Avenant révisant les fonctions de 2016, lors de laquelle la plupart de nos revendications ont été ignorées.

Enfin, pour les fonctions restantes, nous proposons une organisation plus claire des grilles par filière de métier. Bien séparer les métiers spécifiques à la technique 3D, 2D, 2D traditionnelle ou volume afin de mettre un terme à des pratiques.regrettables (certains métiers relevant de la 2D traditionnelle n'étant pas pertinents en 2D numériques, de même plus globalement de la 2D à la 3D)

2 - Instituer un échelle indiciaire pour gagner en cohérence

Aujourd'hui, la convention collective liste 148 fonctions différentes réparties sur 46 niveaux de salaires, allant de 94,88€ (pour les assistant·es) à 214,13€ (pour le chef·fe monteur).

Lors des négociations de refonte des grilles en 2016 ou lorsque les revalorisations sont différenciées en fonction des niveaux de rémunération, certaines classes de fonctions ont été revalorisées de façon différenciées, dès lors maintenir un rapport de cohérence entre le degré de responsabilité des différentes fonctions et le niveau du salaire minimum garanti qui leur est affecté devenait impossible.

Certains écarts peuvent également surprendre.

En comparant les salaires d'un même niveau hiérarchique d'un département à l'autre, on note que certains sont moins élevés que d'autres. L'exemple des superviseurs est significatif à cet égard.

Si cette différence de minima peut questionner en elle-même, on remarque aussi qu'elle ne s'applique pas uniformément selon le niveau hiérarchique justement : il en est ainsi lorsque l'on examine par exemple le niveau des salaires minima de chacun des infographistes issus de départements différents.

Minima sup	
173,25	Animation Rigging/set up Modélisation Textures et shading
168,7	Lay-out
164,16	Compositing Rendu éclairage

Minima infographistes	
132,57	Animation
127,90	Rigging/set up
120,89	Layout
116,25	Texture et shading Compositing
112,72	Modélisation Rendu éclairage

En examinant le département de modélisation : on note pour exemple que le poste de supervision est le plus élevé de tous les superviseurs. Pour l'infographiste en revanche, c'est le contraire, il se retrouve parmi les plus bas de sa catégorie.

L'échelle des rémunérations ne se réfère donc pas non plus à une quelconque cohérence d'un département à l'autre.

C'est pourquoi nous proposons de mettre en place un système à 9 indices. Ce système a été institué dans d'autres conventions collectives des secteurs de la Production cinématographique et audiovisuelle, comme celle de la prestation technique (IDCC 3252).

Il consiste à regrouper des métiers aux responsabilités équivalentes sur un même niveau de salaire minimum.

La visibilité lors des négociations de revalorisation sera améliorée car les effets sur les différentes tranches de salaire seront identiques, et lorsqu'il s'agira d'appliquer une revalorisation catégorielle à l'une ou l'autre, elle concernera l'ensemble des fonctions associées, évitant d'en laisser à la traîne.

3 - Nos salaires minima garantis et l'évolution de l'indice des prix

Une chose est d'établir un structure nouvelle pour les listes de titres et définitions de fonctions, clarifiée et mise en adéquation avec la réalité de nos métiers,

Une chose est d'établir une nouvelle échelle des salaires minima par souci de cohérence,

Une autre est de constater que la valeur d'échange de notre travail diminue en comparaison avec le SMIC.

L'on constate au cours du temps que les minima ont décroché par rapport à l'évolution de l'indice des prix, notamment à partir de la pandémie et de la période d'inflation qui en est résultée.

Pour permettre à chacun d'analyser plus précisément la situation, nous avons mis en place un outil de comparaison…

NOTRE OUTIL DE COMPARAISON

Création de l'outil

Pour construire l'outil de comparaison, il était nécessaire de fixer une date de départ, choisir le format de salaire le plus parlant, et décider la forme et l'accessibilité de l'outil.

La convention collective de la production de films d'animation a été instituée en 2004, elle fixait une garantie d'évolution des minima jusqu'à 2007. Durant cette période, la diminution relative à l'indice des prix a été relativement minime ;

Aussi, nous avons pris 2007 comme point de départ. Les salaires de référence correspondent aux minima journaliers sur une base de 35h de travail hebdomadaire pour les salaires en CDDU,

Il était important pour nous de créer un outil accessible à tous afin que chacun puisse l'utiliser et comparer son salaire à l'inflation.

Les limites de l'outil

Le développement de notre outil n'est pas encore achevé. Les technologies et les pratiques ont évolué. Les fonctions qui étaient définies en 2004 ne sont plus celles de 2012 et encore moins celles de 2019. Il est alors compliqué de suivre la progression des minima pour ces fonctions depuis 2007.

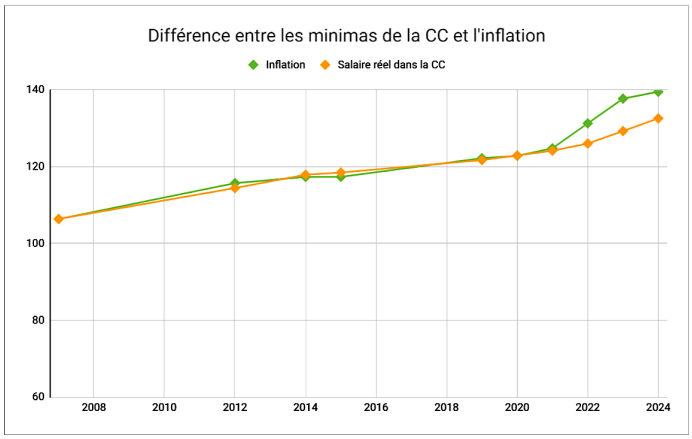
À titre d'exemple, la fonction "infographiste rigging/set up" est apparue en 2019. Avant cette date, les studios faisaient du bricolage et souvent les rig artists étaient embauchés sous l'intitulé de "infographiste de modélisation". Pour ces fonctions, nous ne pouvons pas suivre les minima depuis 2007 et donc pas non plus les comparer à l'inflation depuis cette date, mais nous pouvons la suivre depuis 2019.



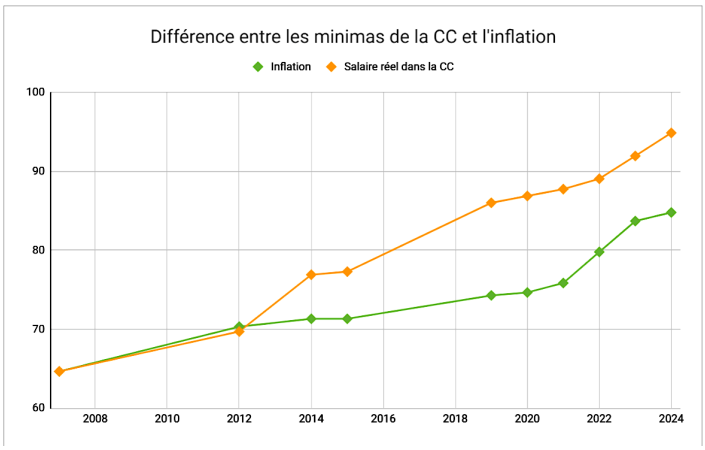
Testez notre outil !



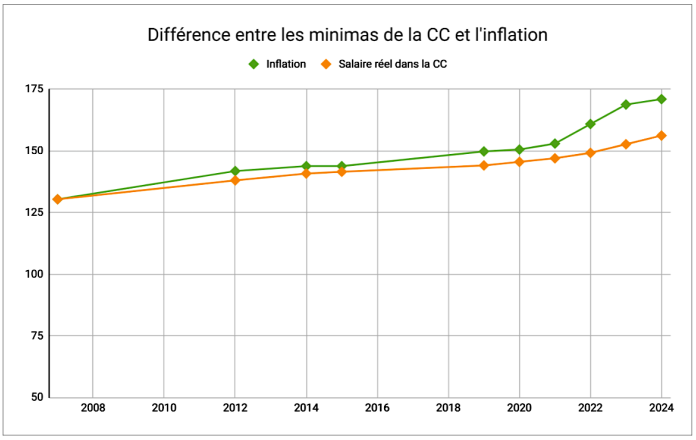
Quelle fonction veux-tu checker? Animateur



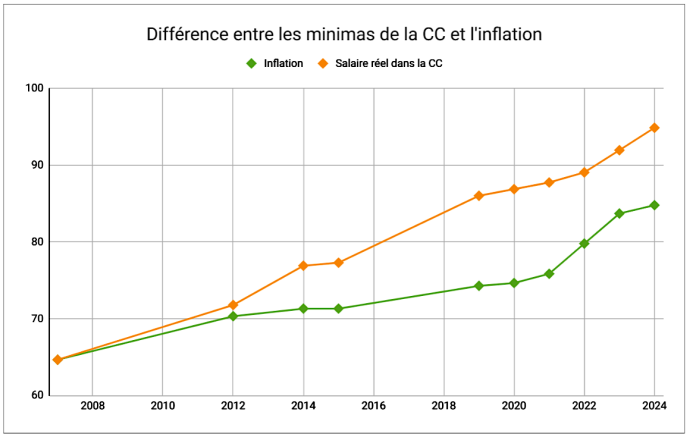
Quelle fonction veux-tu checker? Assistant accessoiriste volume



Quelle fonction veux-tu checker? Story-boarder



Quelle fonction veux-tu checker? Assistant story-boarder



Ce qui en résulte pour la suite

Pour le cas de l'animateur et celui du storyboardeur, comme pour au moins 54 des fonctions dont nous avons analysé l'évolution depuis 2007, on observe un important décrochage à partir de la pandémie. Ces fonctions perdent en moyenne 9,70€ /J.

En 2023, la partie patronale s'est félicitée d'accorder une revalorisation des minima de 1% alors que cette année-là, l'inflation atteignait 4,9%. Les chiffres parlent d'eux même, cela ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat ! Et cette année, lors des négociations annuelles obligatoires, nous leur avons demandé un rattrapage des salaires sur l'inflation depuis 2007 de 10,5%.

La contreproposition de Anim France et du SPI ? 1% d'augmentation. Sans commentaire comme nous le verrons en suivant…

Pour les plus bas salaires, la courbe semble indiquer qu'ils ont été mieux protégés. Pourtant, les revalorisations obtenues lors des négociations de 2014 et 2019 qui visaient à relever plus significativement les rémunérations tout juste supérieures au SMIC s'effacent au gré des suivantes. Et le SMIC rattrape nos plus bas salaires.

Le constat est donc une diminution globale du montant des salaires minima par rapport à l'inflation. Dans une période de ralentissement et de l'activité et de la mise en production des projets, le patronat pousse à ce qu'il appelle la « modération salariale » pour maintenir ses marges, et cette contraction ne peut qu'inciter un certain nombre de techniciens expérimentés à la reconversion.

Tandis que, chaque année, surviennent deux fois plus d'élèves diplômés que le volume de travail peut en absorber. Contraction et déflation, telle est la politique conduite depuis des années par le patronat en général et le gouvernement.

Et ce que nous redoutions est déjà en cours dans la branche de la production de films d'animation : diminution des salaires pour les techniciens et abandon du métier !

Il est plus que temps de nous mobiliser pour contrecarrer une telle politique d'autodestruction.

4 - Notre proposition de refonte des grilles actuellement en vigueur

Lors de la réunion de la Commission Nationale Permanente de Négociation qui s'est tenue le 4 juillet dernier, nous avons déposé ce projet à la négociation, dont la nouvelle grille établie en tenant compte de l'ensemble de ces éléments.

Lors de prochains communiqués, nous informerons les techniciens du SNTPCT de la branche animation et des effets visuels numériques qui en sont les promoteurs et plus largement, l'ensemble des techniciens, du contenu de ce projet et de ce qu'il en advient..

Gageons que notre mobilisation, que la négociation s'ouvre ou ne s'ouvre pas, s'étendra sur de longs mois…

À suivre….

NÉGOCIATIONS ANNUELLES DE REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA GARANTIS

Le SNTPCT fait l'unité syndicale sur sa demande de revalorisation de + 10,5 % !

AVRIL

Lors de la dernière réunion de la Commission paritaire permanente qui s'est tenue en mars 2025, suite à notre demande que la ***négociation annuelle obligatoire de revalorisation des salaires minima*** *soit mise à l'ordre du jour,*

Attendu que depuis la conclusion du dernier cycle de négociation, une revalorisation est intervenue par Avenant n°19 du 14 juin 2024, d'un montant uniforme de 2,00 € par jour base 7 heures, laquelle correspond à une augmentation du salaire médian de 1,68 %,

Attendu que l'évolution de l'indice des prix à la consommation INSEE pour 2024 (ensemble hors tabac) est de 1,17 % (indice 117,50 pour décembre 2023, indice 118,88 pour décembre 2024),

Attendu que, sur la période allant de 2019 jusqu'à l'indice de décembre 2023, l'évolution de l'indice des prix INSEE accusait un retard de 8,17 % au regard de l'évolution de l'indice des prix précité (indice INSEE janvier 2019 : 102,67),

Attendu enfin que les salaires minima accusent pour le moins dans leur ensemble une diminution de 3 % depuis 2007 au regard de l'évolution de l'indice des prix,

nous demandons une revalorisation de 10,50 % de l'ensemble des salaires minima garantis, toutes grilles CDI et CDD applicable au 1er avril 2025.

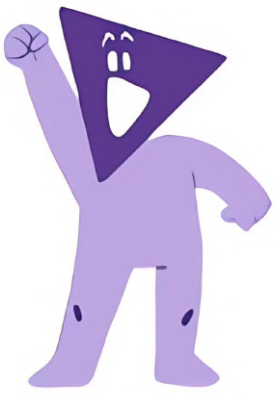
la discussion s'est ouverte sur notre demande d'une revalorisation de l'ensemble des grilles de salaires minima de + 10,5 %.

Lors du tour de table, la CFDT à informé les Syndicats des producteurs qu'elle ne pouvait pas ne pas demander la même chose et s'est donc ralliée à celle-ci, la CNT a ensuite pris la même position.

Les Organisations patronales Animfrance et le SPI se sont alors insurgées d'une telle unanimité jugeant une telle revendication déraisonnable…

Et nous ont fait savoir qu'elles étaient surprises désagréablement, au point de considérer qu'une telle situation serait susceptible de les empêcher de faire une contreproposition !

Autrement dit : la CFDT et la CNT sont priées de se désolidariser de notre position !



Pour sa part, notre Organisation a rappelé que chacun était libre de part et d'autre de déposer sur la table de la Commission paritaire les propositions qui lui conviennent,

que rien n'empêchait ses membres de les examiner, de les amender, de les rejeter,

et qu'il nous revenait d'informer les techniciens des éventuelles contrepropositions formulées par la partie patronale. Charge pour les techniciens du SNTPCT de décider si nous les ratifions ou non.

Les Syndicats de producteurs nous ont indiqué qu'ils réfléchiraient à nous faire une réponse.

La force de notre rassemblement dans le SNTPCT à donc permis ce résultat inédit : d'unir les organisations de salariés sur notre demande.

Paris, le 23 avril 2025

JUIN

*Suite à notre demande d'**une revalorisation de l'ensemble des grilles de salaires minima de + 10,5 % (**voir la demande écrite que nous leur avons adressée**),***

et suite à la première réunion qui s'est tenue en avril 2025, lors de laquelle les deux autres syndicats représentatifs dans la branche (SIPMCS-CNT, F3C-CFDT) ont déclaré rejoindre cette demande,

les deux syndicats de producteurs nous ont répondu début juin qu'après d'âpres discussions au sein de leurs Conseils d'administration, ils étaient disposés à nous concéder — avec une immense générosité — **1 %** de revalorisation de l'ensemble des grilles au 1er juillet 2025.

Après en avoir débattu au sein de notre Syndicat, les membres de la branche animation ont pris la décision de ne pas ratifier une telle proposition, vu son indécence, ce dont nous avons informé AnimFrance et le SPI.

Le SIPMCS-CNT a pris la même position, la F3C-CFDT n'étant pas représentée lors de ces échanges.

Face à ce refus de nos deux Organisations, les Syndicats de producteurs ont demandé une interruption de séance à l'issue de laquelle, ils ont déclaré :

- maintenir les 1 % pour 2025, ajoutant qu'ils n'iraient pas plus loin,
- et ont concédé une garantie de revalorisation de 0,5 % en base de négociation pour juillet 2026.

Ils ont précisé que nos demandes n'étaient pas raisonnables, qu'ils comprenaient les difficultés que nous rencontrions, mais que nous n'avions pas assez bien expliqué la situation, autrement dit qu'il fallait « faire de la pédagogie » (air connu).

Autrement dit, ils veulent bien nous laisser quelques miettes.

À chacun de se faire son opinion.

Ils nous ont donné rendez-vous au 4 juillet pour la poursuite de la négociation.

À nous de nous rassembler syndicalement et de rester mobilisés pour obtenir gain de cause :

- et sur nos demandes relatives à la défense de l'emploi ;
- et sur nos demandes de revalorisation de nos salaires minima garantis.

À suivre…



AnimFrance et le Syndicat de la Production Indépendante

nous font savoir qu'il ne reste que les miettes…



Après consultation des membres du Syndicat,

Le 21 juillet nous avons fait ce message aux Syndicats des Producteurs :

> Nous avons bien reçu le projet de constat de désaccord que vous nous avez fait parvenir.
>
> Il est écrit notamment ceci :
>
> « *Le 4 juillet, les organisations syndicales de salariés présentes ont rejeté formellement cette nouvelle proposition sans présenter de propositions alternatives.* »
>
> Effectivement, sans réponse de la F3C-CFDT qui n'était pas représentée lors de cette réunion, nous avons estimé qu'il était pour nous prématuré de faire une contreproposition, d'autant que nous devions consulter les membres de la branche animation.
>
> De cette consultation, il ressort la contre-proposition suivante : si l'accord prévoit une revalorisation de 2 % au 1er septembre ou au 1er octobre, nous serions en mesure de ratifier un tel accord de revalorisation.
>
> Nous sommes donc dans l'attente, pour notre part, d'une réponse sur cette contreproposition.
>
> Très cordialement.

Autrement dit, ayant constaté l'état de la mobilisation, nous avons estimé que nous pouvions examiner une contreproposition même très insuffisante, dès lors qu'elle constituait une amélioration ayant un impact même limité lorsque les techniciens sont payés au niveau des salaires minima.

AnimFrance a fait réponse à cette demande, évoquant la possibilité d'une poursuite des négociations en septembre…

À suivre…

JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS : ON LES VEUT TOUS !

Les membres de la branche Animation et du VFX du SNTPCT ont lancé le 13 Janvier 2025 une pétition afin d'obtenir que les 11 jours fériés listés par le Code du Travail soient chômés et payés sans condition d'ancienneté, en lieu et place des 5 jours actuellement fixés par la Convention Collective.

PÉTITION

Messieurs les Présidents,

L'accord collectif portant sur le temps de travail dans le secteur de la production d'animation signé en février 2002, a prévu pour les jours fériés chômés :

Les salariés bénéficient des jours fériés suivants : — 1er janvier — 1er mai — 14 juillet — 1er novembre — 25 décembre —.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder les jours fériés chômés supplémentaires.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Or la loi El Khomri a rendu en 2016 ces dispositions contraires au code du travail pour les salariés permanents et intermittents ayant 3 mois d'ancienneté.

Le 25 novembre 2021, le SNTPCT a déposé un projet d'Avenant prévoyant que les 11 jours fériés seront dorénavant chômés et payés, sans condition d'ancienneté.

Ce projet prévoit que si les heures travaillées les jours fériés ne sont pas récupérées, elles sont majorées de 100 %.

Pour la durée de solidarité, ledit projet ajoute au texte conventionnel un article 9.3 instituant la proratisation de la durée de solidarité pour les intermittents, à raison de 8 minutes par semaine de travail.

Aussi, nous — signataires de la présente pétition — vous informons que nous sommes déterminés à obtenir la prise en compte de ces demandes revendicatives.

Nous mandatons le ou les Syndicats représentatifs dans la branche qui auront demandé à vos Organisations respectives cette modification par Avenant, pour nous représenter et négocier en notre nom du projet d'Avenant qu'ils entendent soumettre lors d'une prochaine réunion de ladite Commission.

Prénom, Nom, Fonction (ou statut d'étudiant)

Une pétition, pourquoi ?

Nous avons demandé la fin de la discrimination dans certaines entreprises entre les salariés permanents qui bénéficient de la loi El Khomri et ne travaillent pas les jours fériés sans perte de salaires,

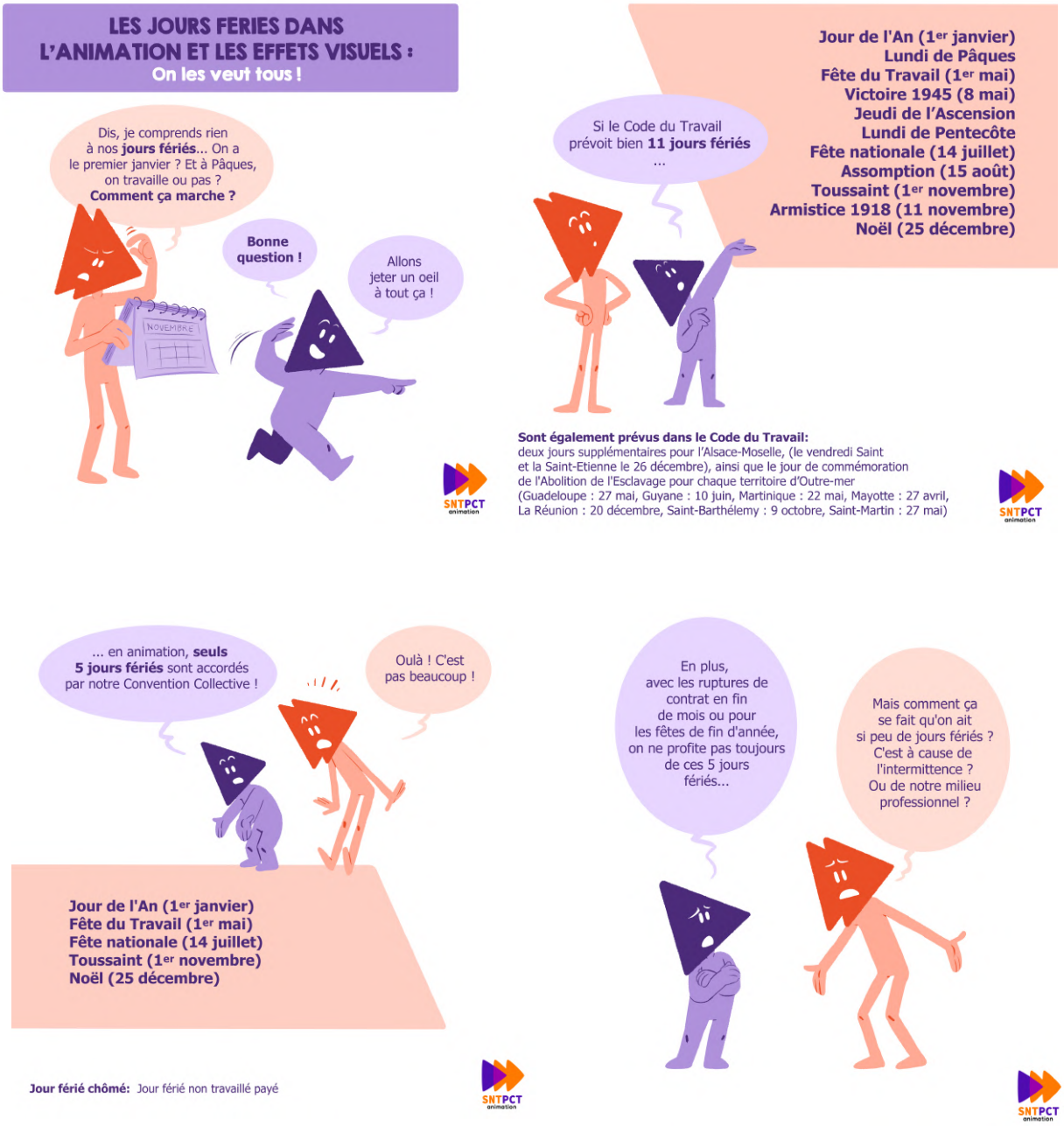
et les techniciens que l'on fait travailler sans majoration ces mêmes jours.

Or les Syndicats de producteurs ont opposé une fin de non recevoir à notre demande.

Sans mobilisation, nous n'obtiendrons rien !

	Jours fériés Code du Travail *	Jours fériés chômés animation
Jour de l'An (1er janvier)	✓	✓
Lundi de Pâques	✓	✗
Fête du Travail (1er mai)	✓	✓
Victoire 1945 (8 mai)	✓	✗
Jeudi de l'Ascension	✓	✗
Lundi de Pentecôte	✓	✗
Fête nationale (14 juillet)	✓	✓
Assomption (15 août)	✓	✗
Toussaint (1er novembre)	✓	✓
Armistice 1918 (11 novembre)	✓	✗
Noël (25 décembre)	✓	✓

* Sont prévus dans le Code du Travail, mais pas dans la Convention Collective, deux jours supplémentaires pour l'Alsace-Moselle, *(le vendredi Saint et la Saint-Etienne le 26 décembre)*, ainsi que le jour de commémoration de l'Abolition de l'Esclavage pour chaque territoire d'Outre-mer *(Guadeloupe : 27 mai, Guyane : 10 juin, Martinique : 22 mai, Mayotte : 27 avril, La Réunion : 20 décembre, Saint-Barthélemy : 9 octobre, Saint-Martin : 27 mai)*.



Lors de la réunion de la Commission paritaire du 11 mars,

les représentants des patrons nous ont informés :

- qu'ils n'entendaient pas à ce jour modifier l'article en vigueur sur les jours fériés ;
- qu'ils étaient prêts simplement à rappeler les textes actuellement en application ;
- lesquels prévoient que 5 jours fériés sur 11 sont chômés et rémunérés ;
- ceci sans condition d'ancienneté - ce qui pour eux est la démonstration de leur générosité sans borne ;
- la condition d'ancienneté indépassable du code du travail étant de 3 mois pour les 11 jours fériés, ce qu'ils refusent de prendre en compte, le texte conventionnel actuel n'étant pas conforme à ces dispositions d'ordre public (insusceptibles de dérogation).

Autrement dit : 1 800 signatures de la pétition en mars par les techniciens de l'animation issus de la France entière - métropolitaine et d'Outremer, **ce n'est pas encore assez**.

Nous ne pouvons en rester à cette fin de non-recevoir.

Nous devons nous mobiliser plus encore et poursuivre notre action.

Continuons à signer et faire signer la pétition.

Par ailleurs, le SPIAC-CGT a fait part du fait que notre demande devenait une revendication conjointe à nos deux organisations syndicales. C'est une très bonne nouvelle et nous nous en réjouissons.

Il a soulevé très justement la question de l'interruption des contrats pour motif non objectif en violation des dispositions du Code du travail.

Cette demande est aussi la nôtre et nous la porterons le moment venu, elle figure dans le projet d'Avenant que nous avons déposé. Celui-ci contient une disposition interdisant de rompre le contrat à durée déterminée d'usage dès lors que cette rupture n'est pas justifiée par un motif objectif technique, artistique ou logistique.

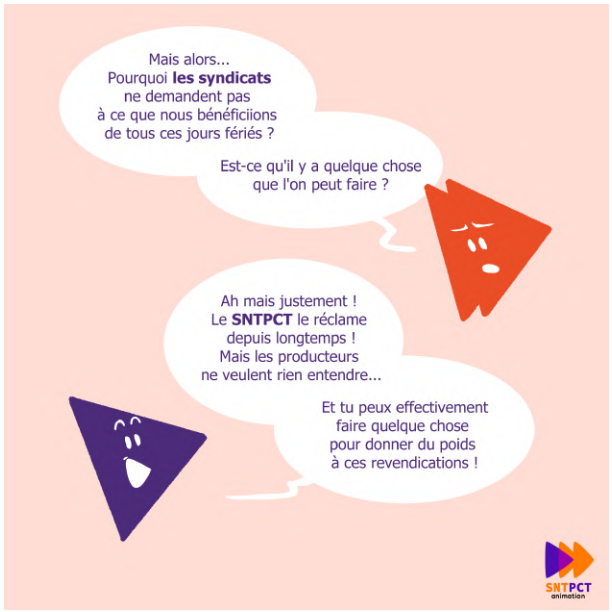
Le fait de vouloir s'affranchir de payer les jours fériés chômés n'est pas un motif objectif au sens de la jurisprudence constante pour rompre un CDD d'usage et le reprendre une fois qu'ils sont passés (voir en suivant).





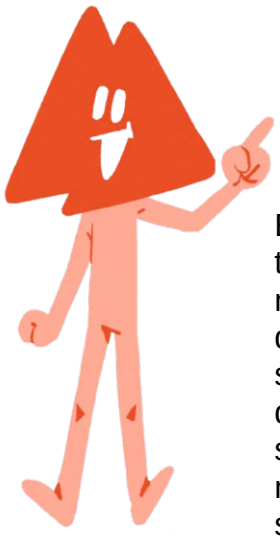
La loi El Khomri a institué en 2016 que les 11 jours fériés listés par le Code du Travail sont chômés pour les salariés sous CDI et CDD ayant 3 mois d'ancienneté **sans dérogation possible**.

Ils ne doivent occasionner aucune perte de salaire du fait de ce chômage.



Merci aux camarades, mobilisé·es sur le Discord SNTPCT Animation, pour la rédaction de cette pétition et la BD !





https://chng.it/wjZJBBz5G7

En signant cette pétition, vous les techniciennes et les techniciens, vous étudiantes et étudiants, vous donnez mandat au SNTPCT, représentatif dans la production de film d'animation, pour obtenir des organisations patronales la signature d'un avenant à la Convention Collective prévoyant que les 11 jours fériés du Code du Travail soient chômés sans réduction de la rémunération, ou payés avec majorations lorsqu'ils sont travaillés. C'est la demande du seul SNTPCT, formulée plusieurs années.

Au 27 Août 2025 nous avons recueilli :
+ de 2400 signatures, soit environ 24 % des technicien·nes de notre branche !

JOURS FÉRIÉS : LES PRATIQUES IRRÉGULIÈRES LES PLUS COURANTES CONCERNANT NOS CONTRATS

Si votre studio accorde des jours fériés chômés à une partie de ses salarié·es, mais pas à toutes et tous,

Par exemple, s'il octroie des jours fériés aux salarié·es engagé·es sous CDI et CDD de droit commun ayant plus de 3 mois d'ancienneté, comme le prévoit le code du travail,

mais pas aux technicien·nes collaborant à la réalisation des films, engagés sous CDDU, ceci constitue discrimination fondée sur la nature du contrat de travail, dès lors que ces derniers cumulent trois mois d'ancienneté dans le studio, discontinus ou non :

Dès lors que les salariés engagés sous CDI/CDD ne travaillent pas et sont rémunérés les jours fériés non listés par la Convention collective, les CDDU qui ne travaillent pas sont considérés comme appartenant à l'entreprise et doivent être rémunérés dès lors qu'ils totalisent trois mois d'ancienneté.

Le contraire les place en outre en situation de discrimination.

Les 5 jours fériés chômés listés dans le texte de la Convention, doivent être rémunérés sans condition d'ancienneté.

Il est irrégulier de rompre un contrat peu avant un jour férié et d'en conclure un nouveau les jours d'après.

Devant un juge, une telle pratique expose le studio à une requalification des contrats successifs interrompus sans motif objectif en CDI, ceci sans préjudice de la sanction pour irrégularité, soit une indemnité d'au moins un mois de salaire.

Il est contraire au code du travail de contraindre des salarié·es à récupérer les heures perdues du fait d'un jour férié non travaillé.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE :

REFERMER LA BOITE NOIRE ?



Une coalition syndicale internationale s'est constituée courant mai, à l'initiative de l'association les intervalles et du Syndicat irlandais AWI, afin d'établir dans un premier temps le texte d'une déclaration commune dont le SNTPCT est le troisième signataire. Cette déclaration ci-après rappelle la nature de l'IA générative d'images et de sons, et revendique un encadrement aux fins de protéger la création originale et le droit des auteurs et des techniciens.

LE FILM D'ANIMATION EN DANGER : À L'INTERNATIONAL, LES SYNDICATS DÉCLARENT L'URGENCE FACE À L'UTILISATION DES IA GÉNÉRATIVES



VERSION FRANÇAISE

Cette déclaration est rédigée et soutenue par un regroupement international de syndicats et associations du film d'animation, du jeu vidéo, de scénaristes et du VFX, appelant à une action concernant l'utilisation des IA génératives et ses impacts destructeurs, non seulement sur l'ensemble de l'industrie de film d'animation et du médium en lui-même, mais également sur ses travailleur·euses, sur la culture et notre planète.

L'industrie du film d'animation souffre grandement depuis plusieurs années. L'économie des plateformes de streaming s'est essoufflée et les dépenses multipliées pendant la pandémie ont mené à une inévitable explosion de la bulle de streaming. Les travailleur·euses sont les premier·es à en ressentir les répercussions, via des licenciements massifs, la délocalisation de leurs emplois, des fusions, liquidations et redressements judiciaires qui mènent à la fermeture de studios et à des budgets de plus en plus restreints. L'expansion rapide des IA génératives dans l'animation est propulsée par la croyance qu'elles seraient une réponse à la crise. Mais les IAG ne sont pas, contrairement à ce que certain·es y voient, une technologie quasi magique pouvant produire des mots, des images et du son à partir d'une simple et vague description écrite.

Les IA génératives ne sont pas un outil, pas plus qu'elles ne sont efficaces ou rentables. Elles ne sont qu'une machine à copier biaisée, destructive et coûteuse à faire fonctionner. Leur absence d'humanité en est une composante essentielle, pas un bug. Elles sont alors la promesse d'une perte d'emplois, de carrières et de moyens de subsistance de millions de personnes qui, dans le monde entier, œuvrent au maintien du lien social et humain à travers leur travail.

Ces mêmes technologies servent à créer et propager de la désinformation et de la confusion au sein de la population. Cette croissance, non encadrée et justifiée par un optimisme technologique illusoire, se double de conséquences environnementales désastreuses et démesurées, par la demande toujours plus croissante de puissance informatique, mais aussi d'empreinte carbone, d'une augmentation des besoins en eau et électricité, et d'un épuisement accéléré des ressources naturelles.

Dès lors, l'utilisation des IA génératives demande un cadre de protection éthique et juste pour tous·tes, centré autour d'une compensation, d'un contrôle de l'utilisation des travaux des créateur·ices, et de leur consentement éclairé.



La présentation de la déclaration s'est déroulée lors du dernier Festival d'Annecy.

Cette déclaration revêt d'autant plus d'importance qu'elle initie pour demain une revendication commune au plan international de l'ensemble des Organisations signataires, au nombre de 25 à ce jour, dont TAG-IATSE pour les États-Unis.

Sachant qu'elle a été ratifiée notamment par Euro-MEI, qui regroupe 70 Organisations syndicales européennes, dont la nôtre !





PLUS LOIN :

Nous avons récemment diffusé le communiqué publié par la Coalition française pour la diversité culturelle dont nous sommes membre :

"Code européen des bonnes pratiques sur l'intelligence artificielle : le compte n'y est pas !"

«*Non à la dépossession des autrices, et auteurs, des collaboratrices et collaborateurs de création de leur maîtrise sur les œuvres* » sur notre site et nos réseaux sociaux.

Voir le débat pluri-syndical organisé par les Intervalles (le SNTPCT intervient à la 34ème minute sur le sujet.

Les représentations assimilant l'IAG à une machine douée d'un esprit pensant relèvent d'une pure illusion.

Nous technicien·nes n'utilisons pas l'IAG comme nous nous servons d'un logiciel de 3D ou une tablette graphique.

Car la fonction même des IAG est de reléguer l'acte de création d'images et de sons au rang d'une réplication dont il convient simplement de vérifier le résultat, ses opérations demeurant mystérieuses et inaccessibles.

Refermons la boîte noire.

Violences et harcèlements sexuels ou sexistes : Pour l'animation : encore peu visible !

Agissement à connotation sexiste ou sexuelle au travail : 49% des salarié·es interrogé·es ont été exposé·es au moins une fois à une agression de cette nature au cours des 12 derniers mois.

Par ailleurs, seulement 19 % des salarié·es estiment que leur entreprise met en place des actions suffisantes pour lutter contre ces violences.

L'industrie de l'animation et du VFX ne fait pas exception ! Mais plus encore, nos conditions d'engagement sous contrat à durée déterminée et la crise de l'emploi que traverse notre branche actuellement sont un facteur aggravant de risque qu'il convient de prendre en compte.

AIDES DU CNC : VUE RÉELLE ET ANIMATION PAS ENCORE AUX MÊMES CONDITIONS

Depuis le 1er juillet 2022, le CNC conditionne l'attribution de ses aides au film d'animation et aux effets visuels au respect des obligations de l'employeur en matière de VHSS.

Il précise que pour chaque structure, la personne juridiquement responsable doit aussi assister à une formation d'une durée de 4h.

Cette formation ne concerne qu'une seule personne, le chef d'entreprise qui dispose du pouvoir de prendre acte et de mettre fin à une telle relation, et au contrat de travail lorsque de tels faits relèvent pour leur auteur d'une faute grave.

Le référent, soit son représentant auprès de l'équipe technique, le directeur de production, qui a charge de lui transmettre tout signalement en la matière, n'est pas tenu de la suivre.

En revanche, depuis le 1er janvier 2025, une formation des équipes de tournage pour les films bénéficiant des Fonds de soutien cinéma ou audiovisuel est devenue obligatoire sous peine de perdre accès aux aides à la production du CNC.

Rien de tel encore pour la production de films d'animation.

Nous devrions pourtant être plus largement formé·es et informé·es sur le sujet pour savoir comment reconnaître (elles sont souvent insidieuses) et se défendre efficacement contre de telles violences, quelles soient sexuelles, sexistes ou morales…

NOS PROPOSITIONS ?

- **Instituer** un Comité de prévention HSCT propre à la Production de films d'animation (les syndicats de Producteurs nous ont signalé que cette institution était à l'étude de leur côté) ;
- **Insérer dans le texte de la Convention** un rappel des dispositions légales et des obligations des studios pour prévenir de tels faits et d'y mettre un terme :
  - information du personnel ;
  - mentions dans le règlement intérieur ;
  - procédures internes de signalement, etc.
  - obligations de formation, conditions d'intervention et protection des référents.

QUI CONTACTER ?

La cellule d'écoute opérée par AUDIENS

VIOLENCES SEXISTES STOP SEXUELLES

01 87 20 30 90

Le SNTPCT :

- **c'est le rôle du Syndicat** que d'être à l'écoute de chacun de nous, de réagir sans délai, de saisir l'employeur par écrit afin qu'il soit mis un terme sans délai à tout agissement susceptible de relever de faits de violence ou de harcèlement sexuel ou moral.
- **Le syndicat** a par ailleurs pour objet la défense individuelle des salariés, soit une aide juridique lors de leurs démarches transactionnelles ou contentieuses.

avft libres et égales

Association contre les **v**iolences faites aux **f**emmes au **t**ravail **(AVFT)**

01 45 84 24

24contact@avft.org

Le SNTPCT a apporté au STJV (Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Jeu Vidéo) son soutien plein et entier

Lors de l'action que ce Syndicat a conduite en février pour l'amélioration des conditions de salaires et de travail dans la branche d'activité du Jeu Vidéo,

Communiqué

Constatant depuis des années la dégradation constante et inexorable des conditions de travail et de rémunération dans le secteur du jeu vidéo (**Lien**),

Et revendiquant des améliorations significatives concernant des domaines aussi importants que les conditions d'emploi ou la santé et la sécurité au travail,

le STJV, le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Jeu Vidéo, non affilié à une Fédération ou une Confédération syndicale de salarié·es, appelle à une journée de grève le 13 février 2025 (**Lien**).

Les salarié·es que le SNTPCT regroupe dans la branche de de la production de films d'animation et des effets visuels, appellent à soutenir leurs collègues du jeu vidéo de toutes les façons possibles, notamment par des messages de soutien et en participant à la caisse de grève (**Lien**).

Durant la période de crise que traversent leur secteur tout comme le nôtre, nos collègues travail-leur·euses du jeu vidéo exigent à bon droit :

- ***Le maintien de l'emploi**, le report et l'annulation des licenciements et la responsabilisation des dirigeants et des actionnaires qui doivent prendre en compte la préservation du capital social, tout autant que celle du capital financier de leur entreprise lorsque celle-ci traverse une période de difficulté ;*
- ***La mise au clair de la situation comptable des entreprises**, afin que les travailleur·ses et leurs représentants syndicaux dans les entreprises puissent entrer en négociation sur des bases de transparence, et revoir autant qu'il est possible la part attribuée aux bénéfices que celle attribuée aux salaires ou à l'intéressement ;*
- ***La prise en compte de la santé au travail et de la vie personnelle des salariés**, en acceptant de négocier la réorganisation des processus de création et de fabrication, et la réduction du temps de travail ;*
- ***Permettre aux travailleur·ses de participer aux prises de décision dans leur entreprise** afin de mettre un terme aux erreurs de gestion commises par certaines de leurs directions et contrôler le bon usage des financements, publics ou privés.*

(pour plus de détail suivre ce Lien)

Une remise à plat et de nouvelles bases pour ce qui concerne les rapports entre Directions et salariés

Par cette action, les travailleuses est travailleurs du jeu vidéo font un pas décisif afin d'obtenir gain de cause quant à la satisfaction de leurs revendications légitimes, en se posant institutionnellement comme interlocuteurs de droit face à leurs employeurs réunis dans leur Syndicat, ainsi qu'aux Pouvoirs publics.

Comme l'ont fait dans le passé les technicien·nes de la branche de la Production du film d'animation et des effets visuels du SNTPCT, qui ont pris en charge depuis 7 ans maintenant la défense collective de leurs intérêts professionnels, notamment en exerçant dans toutes leurs entreprises les prérogatives dont bénéficient les travailleuses et travailleurs lorsqu'ils sont organisés syndicalement.



LE PLUS IMPORTANT POUR L'AVENIR ÉCONOMIQUE ET LE DÉVELOPPEMENT DU JEU VIDÉO EN FRANCE :

Instituer une convention collective du jeu vidéo

Il leur revient désormais d'obtenir du Syndicat patronal SNJV, en faisant valoir leur représentativité quant au nombre de salarié·es qu'ils rassemblent et quant à leur influence notamment, que le Ministère du travail doit reconnaître :

- l'ouverture de négociations aux fins d'instituer dans la branche du jeu vidéo une Convention Collective spécifique à cette activité :
  - dotée d'une grille de salaires minima applicable à la branche tout entière pour garantir leurs conditions de travail et le niveau de leurs rémunérations ;
  - réguler la concurrence dans leur branche ;
- et obtenir des pouvoirs publics, du CNC notamment, les moyens qui permettent demain, le développement de ce secteur d'activité, au nom du rayonnement culturel de la France dans un domaine où elle excelle déjà.

Qu'ils soient assuré·es, dans la conduite de leur action, de notre solidarité syndicale.

Paris, le 05 Février 2025.

Les membres du secteur Animation du SNTPCT

Hommage à Hélène BEAU

La grande famille de l'Animation et, en particulier, la branche Animation du Syndicat sont en deuil : nous avons appris avec beaucoup de tristesse le décès d'Hélène Beau, qui fut une grande professionnelle, une pédagogue aimée de tous ses élèves, et un membre assidu de notre syndicat pendant de nombreuses années.

Les témoignages recueillis sur les réseaux sociaux, de celles et ceux qui l'ont connue, disent unanimement combien elle a représenté une rencontre importante au regard du présent et du futur de leur carrière.

Nous en reproduisons quelques uns :

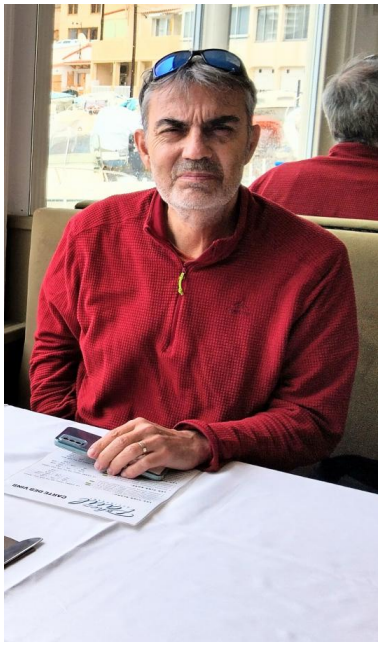
> « *C'était une bonne personne qui faisait tout pour que l'enseignement soit de qualité.* »
>
> « *Hélène a toujours été à l'écoute de ses étudiants et elle faisait des Gobelins un lieux plus humain*. »
>
> « *Hélène a été pour moi une mentor, une collègue, une amie. Toujours honnête, toujours fidèle. D'une générosité sans borne. Une combattante.* »
>
> « *Hélène était une collègue précieuse et une personne si douce, sage, humble et formidable*. »
>
> « *Une enseignante hors pair ! Elle était surtout quelqu'un avec une profonde éthique humaine.* »

Le conseil syndical du SNTPCT, et en particulier ses amis de la branche Animation, saluent la mémoire d'une camarade fidèle, et assurent ses fils, Gwenaël, Léo et Charlie, ainsi que ses proches, de leurs condoléances les plus sincères.

Paris, le 19 mars 2025

La branche Animation du SNTPCT

Hommage à Rafaël VICENTE ZAMARRENO



Nous avons appris le décès de Rafaël Vicente Zamarreno, qui a rendu les armes le 18 juin dernier à 58 ans, après avoir mené avec courage son dernier combat contre la maladie.

Selon son épouse, qui l'a accompagné jusqu'à son dernier souffle, « il est parti sans souffrir » et « s'est battu comme un guerrier amoureux de la vie ».

Ayant commencé sa carrière au banc-titre du studio des frères Brizzi, Rafaël — Raf pour ses collègues — l'a poursuivie à la caméra à Disney Télévision jusqu'au Goofy Movie (Dingo et Max) en 1994, avant de travailler au Scene planning au sein de la Feature Animation division des studios Disney, toujours à Montreuil.

Son nom apparaît aux génériques de *Hercules, The emperor's new groove* (Kuzco), *Tarzan, Atlantis, Tresor planet* (La planète au trésor) pour lequel il est allé à Burbank (USA) pour compléter sa formation. Devenu expert en scene planning avec le système CAPS et Maya CGI, il a supervisé la fabrication du court-métrage *Destino*, de Dominique Monferry, d'après les recherches graphiques du peintre Salvador Dali (2003), car au-delà de sa grande compétence technique, Rafaël avait un regard artistique aiguisé.

Après la fermeture du studio Disney de Montreuil en 2004, il a poursuivi sa carrière dans différents studios, mais surtout il a pendant deux ans participé au comité de suivi du plan de sauvegarde des emplois déclenché par Disney lors de la fermeture du studio, en tant que représentant du personnel.

Pendant ces deux années, il s'est battu avec une énergie admirable pour que tous ses anciens collègues soient correctement reclassés. S'il n'avait pas été là pour défendre les salarié·es licencié·es du studio Disney, beaucoup auraient été lâché·es prématurément dans la nature pour que le cabinet de reclassement soit libéré de sa mission. Tous ne le savent pas, ou ne s'en sont pas rendu compte car la discrétion et l'humilité faisaient partie des grandes qualités humaine de Raf.

Le syndicat lui rend hommage, et présente à Magali, son épouse, à sa mère, sa sœur et tous ses proches, ses plus sincères condoléances.

Paris, le 30 juillet 2025

Audiens

Nos engagements

Audiens mène une politique dynamique contre toutes les discriminations.

LABEL DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

Égalité Femmes/Hommes

L'index Parité du ministère du Travail attribue à Audiens un score de 99/100.

Handicap

Audiens mène une politique handicap volontariste avec 11 % de salariés handicapés.

Mission Handicap Spectacle
vivant & enregistré

Audiens gère la Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré en partenariat avec l'Agefiph.

Cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles

VIOLENCES SEXISTES STOP SEXUELLES
01 87 20 30 90
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Les partenaires sociaux de la culture ont créé ce dispositif soutenu par le ministère de la Culture.

Responsabilité écologique

Audiens soutient les initiatives écologiques des secteurs culturels depuis plus de 10 ans.

ART 2 · ecoPROD · LABEL PRESTADD · COFEES COLLECTIF DES FESTIVALS ÉCO-RESPONSABLES ET SOLIDAIRES EN PACA

PUBLICITÉ