SYNDICAT NATIONAL DES TECHNICIENS ET TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION
CINEMATOGRAPHIQUE ET DE TELEVISION (Audiovisuel)
10 rue de Trétaigne 75018 Paris - Tél. 42 55 82 66 - Télécopie 42 52 56 26

ADHERENT A L'*ISETU/FISTAV* (BRUXELLES)

L'animation

COURRIER INTERNE RESERVE AUX MEMBRES DU SYNDICAT

LE JOURNAL DU SECTEUR ANIMATION — Numéro 6 /.OCTOBRE 199$

WALT DISNEY FEATURE ANIMATION (FRANCE) S.A. :

L'ACCORD DE SALAIRES MINIMAS

Du 24 mai au 28 juin s'est déroulé au studio Walt Disney Feature Animation (France) la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et la durée du temps de travail. A l'isse de cette négociation, un accord a été signé entre la Direction de W.D.F.A.F. et le S.N.T.P.C.T., représenté par Jean-Luc Ballester, délégué syndical, et Philippe Balmossière.

Comme tout accord, celui-ci est le résultat de compromis réciproques concédés dans le but d'arriver à une position commune. Nous ne le trouvons donc pas entièrement satisfaisant, mais le vide conventionnel où nous nous trouvions jusqu'alors aurait été pire.
Si cet accord peut être considéré comme un premier pas, il faut être conscient que nous aurons dès la prochaine négociation à l'améliorer. C'est même au niveau national qu'il faudra bien un jour qu'un tel accord soit ratifié. Souhaitons qu'à ce moment là, la position du Syndicat dans le rapport de force ait changé.

Cela dépend de vous et de personne d'autre.

L'AUGMENTATION

Cet accord prévoyait une augmentation générale de **2% minimum pour chacun**, auxquels sont venues s'ajouter des augmentations individuelles réparties entre les techniciens que la Direction souhaitait particulièrement valoriser (voir plus loin : "L'application"). Nous aurions préféré une augmentation générale égale pour tous, compte tenu que cette augmentation n'est pas exclusive d'aumentations individualisées qui ne sont **pas du ressort de la négociation collective**. Nous n'avons pas obtenu satisfaction car la Direction tient absolument à individualiser la politique des salaires et des augmentations, dans le but de s'en servir comme un outil de gestion des ressources humaines. Bien que nous ne soyons pas fondamentalement opposés à cette approche, nous pensons que la philosophie de la négociation annuelle collective est de mettre en place **une base commune** qui doit tendre vers la plus grande équité possible. Sur cette base peut ensuite s'appliquer une politique plus individualisée destinée à récompenser les bons résultats. Celle-ci ne favorise l'émulation sans nuire à l'esprit d'équipe que lorsqu'elle est appliquée en dehors de la négociation **collective**.

LA GRILLE DES SALAIRES

Bien que la Direction ait exprimé dès le début de la négociation sa volonté d'aboutir à une grille de salaires minimum, position tout à fait nouvelle par rapport aux précédentes négociations et qui rejoignait enfin la revendication du Syndicat, la délégation syndicale était consciente de la difficulté à amener la Direction à se rapprocher de nos positions. Notre volonté était en effet de **réduire le rapport entre les plus hauts et le plus bas salaires** et de se rapprocher ainsi du rapport existant entre les salaires de nos collègues américains (voir grille page suivante) en remontant considérablement (environ 25%) les salaires les plus bas. Conscients de l'importance d'une telle augmentation, nous avons proposé de se mettre d'accord sur son principe et d'étaler son application sur trois ans, proposition que la Direction a écarté. Pourtant, lors de la réunion du personnel, les intervallistes avaient exprimé leur déception après les promesses faites pendant le "*Goofy Movie*". Ayant eu vent de ces doléances, la Direction accordait aux intervallistes une réévaluation des salaires juste avant le début de cette négociation.

Cela nous prouve encore une fois s'il en était besoin que lorsque nous savons nous unir pour des revendications communes et les exprimer avec force et cohérence, elles ont des chances d'aboutir.

Il faudra nous en souvenir lors des prochaines négociations, ou lorsque nous voudrons obtenir certains avantages qui nous ne nous semblent pas injustifiés dans une entreprise telle que Disney, **comme par exemple la prise en charge de la mutuelle.**

Pour en revenir au contenu de la grille, celle proposée par la Direction comportait plusieurs propositions intéressantes.

Suite page suivante

Ces salaires sont ceux applicable à un technicien occupant pour la première fois le poste concerné au sein du studio. Pour un technicien ayant acquis une expérience à la fonction pour laquelle il postule dans d'autres studios, mais n'ayant jamais occupé cette fonction au sein du studio, la procédure habituelle d'évaluation ("review board") déterminera si l'expérience du postulant peut être prise en considération, ou si son niveau l'assimile à un débutant. Dans ce cas là, le salaire minimum sera proposé.
En aucun cas, un salaire inférieur ne pourra être proposé ou appliqué à un artiste en production.

REF	POSITION	SALAIRE MIN.
1	Chef Département Layout	*
2	Dess. Chargé Layout Senior	20,000
3	Dess. Chargé Layout	16,000
4	Ass. Dess. Chargé Layout	12,000
5	Blue sketch	10,000
10	Chef Animateur	*
11	Animateur Senior	17,000
12	Animateur	15,000
20	Chef Département clean-up	*
21	Ass. Poses Clefs	15,000
22	Assistant Animateur	11,500
23	Breakdowner	10,000
24	Intervalliste	8,000
30	Chef Département EFX	*
31	Animateur Senior EFX	17,000
32	Animateur EFX	15,000
33	Assistant Animateur EFX	11,500
34	Breakdowner EFX	10,000
35	Intervalliste EFX	8,000
40	Chef Département Décor	*
41	Décorateur Senior	20,000
42	Décorateur	16,000
43	Assistant Décorateur	12,000
50	Vérificateur	14,000
51	Assistant Vérificateur	12,000
52	Scene Planner / Cadreur	16,000
53	Ass. Scene Planner/Cadreur	12,000
54	Opérateur Caméra	16,000
55	Ass. Opérateur Caméra	12,000

* = Une prime temporaire de 10 % du salaire brut mensuel, sous forme d'avenant, sera attribué au moment de la prise de fonction pour tenir compte des responsabilités additionnelles engendrées par la promotion

L'appellation "junior" sera réservée uniquement aux techniciens hors production ("training"), et pour les fonctions layout, animateur et décorateur, la grille prévoit un niveau "senior" pour les artistes ayant acquis une expérience suffisante pour pouvoir exercer le rôle de "mentor". Par contre, nous n'avons pas manqué de souligner que la différence entre le salaire minimum de l'animateur "senior" (17.000Fr.) et les salaires minima des layout-man et décorateur "senior" (20.000Fr.) nous semblait injustifiée et surprenante, alors que les responsabilités sont à priori les mêmes. La Direction a reconnu que cette différence disparaîtra dans l'avenir.

Nous avons regretté que la Direction ne souhaite pas pour l'instant définir de salaires minima pour certaines fonctions de production , et nous espérons que ces fonctions seront intégrées dans la grille dès la prochaine négociation.

Par contre, la Direction nous a suivi lorsque nous avons demandé à ce qu'il n'y ait pas de différence entre les départements Animation et Effets spéciaux pour les fonctions équivalentes.

Mais nous avons regretté surtout que, bien que la grille proposée par le Syndicat au début de la négociation ait été conçue avec une grande modestie dans les objectifs à atteindre, et malgré les concessions faites, nous n'ayons pas réussi à obtenir une réévaluation plus importante des salaires d'intervallistes. L'argumentation développée par la Direction pour justifier le salaire d'assistant "blue sketch" (10.000Fr.) aurait pourtant pu s'appliquer en tout points aux intervallistes et leurs valoir dès lors le même salaire : Cette fonction, selon la Direction, " est typiquement un poste d'entrée pour un dessinateur peu qualifié mais intéressé par nos métiers, ce qui justifie la rémunération minimum proposée. Vu le fait que ce poste se prête bien à un artiste qui souhaite apprendre le métier du layout, nous souhaitons garder le salaire minimum à un niveau plus bas que le salaire actuel effectif afin de pouvoir garder l'accessibilité au poste pour les débutants."

La réduction de l'écart entre les salaires, qui passera nécessairement par une réévaluation du salaire de base d'intervalliste, c'est à dire pour l'instant le plus bas de la grille, reste donc l'objectif principal des négociations à venir concernant cette grille.

LA DUREE DU TRAVAIL

Concernant notre revendication d'une plus grande ouverture vis à vis du temps partiel, sans aller vers une réduction immédiate et générale de la durée hebdomadaire du travail, qui aurait été irréaliste pour l'instant, même si on peut l'appeler de ses voeux pour l'avenir (**elle fait d'ailleurs partie de la plate-forme revendicative du Syndicat**), la Direction n'a pas souhaité changer sa position actuelle.

Par contre, Jean-Pierre Quenet nous a annoncé qu'il continuerai à réflechir pour les années à venir sur différentes possibilités telles que l'annualisation ou la modulation du temps de travail. Nous sommes ouverts à toute discussion sur ces sujets.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur les conditions de travail, notre seule revendication était une réserve concernant l'utilisation des heures supplémentaires, auxquelles nous préférons le recours à des avenants, voir même à des embauches de techniciens en C.D.D., ce qui nous en convenons offre moins de souplesse, mais permet :

-de donner à des artistes du studio l'opportunité de se préparer à une promotion définitive, ou même de prouver qu'ils sont mûrs pour cette promotion;

-de rencontrer des artistes venant de l'extérieur et qu'il sera ensuite plus facile d'intégrer à l'équipe de façon définitive lorsque l'occasion se présentera.

Cette proposition a paru un peu utopique à la Direction qui a néanmoins indiqué qu'elle ne fera appel aux heures supplémentaires que, dans la mesure du possible, en ayant recours au volontariat.

L'APPLICATION

Au moment de l'application des augmentations, craignant sans doute que certains artistes ne se laissent séduire par les sirènes de Dreamworks, Warner ou autre, la Direction leur a accordé des augmentations pouvant atteindre 35 à 40%, alors que d'autres, dont le départ serait sans doute jugé moins préjudiciable au studio, n'ont eu que les 2% annoncés.

L'écart des salaires qui découle de ces augmentations disparates fait qu'**un chef-animateur et un intervalliste travaillant sur un même plan pourront avoir une différence de salaire allant de 1 à 5,** pour peu que l'intervalliste soit payé au minimum syndical.

Entendons nous bien : Nous ne contestons pas qu'un animateur puisse prétendre à ce niveau de rémunération, bien au contraire : il est justifié par le nouvel âge d'or que connaît l'animation dans le monde, et il n'est que justice que ceux qui en sont les principaux artisans bénéficient de ses retombées. De plus, ce niveau de salaire correspond à celui défendu depuis 15 ans par le Syndicat et ratifié à l'époque par plusieurs studios à Paris.

Mais à la différence d'aujourd'hui, les animateurs de l'époque n'étaient pas les seuls à bénéficier d'une situation économique qui permettait de tels rémunérations : le rapport des salaires pratiqués alors dans le cadre de ces accords etait **de 1 à 3 pour l'ensemble des fonctions**. C'est à dire que pour un responsable de département (Chef layout ou directeur d'animation) payé 24 000 Fr., une gouacheuse gagnait 8 000 Fr. (Salaires pratiqués à Bélokapi en 1985).

Ce n'est certainement pas les gouacheuses d'alors qui avaient obtenues seules ce niveau de salaires. Il faut dire que les chefs layout, directeurs d'animation ou même animateurs de l'époque étaient en majorité syndiqués, et avaient compris que le dessin animé est un travail d'équipe, que **certains ont plus de poids que d'autre face aux employeurs et que cela leur confère une plus grande responsabilité** vis à vis de leur corps professionnel, et pas seulement l'opportunité de faire carrière.

Si l'on considère l'écart entre leurs salaires, nos collègues américains, à qui on prête pourtant la réputation d'aimer l'individualisme (le fameux culte du "self made man"!) semblent plus solidaires que nous Il faut dire que là-bas, pratiquement tous les animateurs sont syndiqués, y compris les "stars"...

LE CONTEXTE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Lorsque la France a voulu se lancer au début des années 80 dans la fabrication de séries "lourdes" d'animation, certains techniciens de l'animation trouvaient les tarifs syndicaux "délirants" et criaient au sabordage : "jamais les producteurs n'allaient pouvoir produire de l'animation en France avec de pareils salaires !" Le Syndicat a même été accusé d'avoir "coulé" Bélokapi, alors qu'avec ces salaires "délirants", Robostory, série de 52 fois 13 minutes a été produit pour un **coût minute de 36 000 Fr.** .Dans le même temps, France-Animation produisait Les Mondes Engloutis à 52 000 Fr. la minute **avec des salaires de techniciens inférieurs d'environ 50%.**. Mais aujourd'hui, ce débat appartient à l'histoire, Belokapi n'existe plus, France Animation sous-traite l'animation en Chine, il n'y a plus ni séries à animer, ni salaires "délirants", excepté au studio Disney. Devenu le principal employeur de l'animation française, en situation de quasi monopole dans l'animation de long métrage, du moins en France, Disney pourra dicter sa loi aussi longtemps qu'il n'aura pas en face de lui des techniciens plus organisés syndicalement, et dont le seul recours s'ils veulent faire jouer la concurrence, est de s'expatrier à Los Angeles.

CONCLUSION

Tout ces commentaires et les réserves émises ne doivent pas faire perdre de vue l'essentiel : **Cette accord est une grande victoire**. Non pas une victoire d'un "camp" sur l'autre, où l'une ou l'autre des parties a l'impression d'avoir perdu. C'est une victoire pour le dialogue social et en ce sens, **c'est une victoire pour tous** : Pour nous car c'est un premier pas vers la construction d'une base conventionnelle de nos métiers et d'une reconnaissance de nos salaires. Pour la Direction, car en reconnaissant comme interlocuteur valable le Syndicat, elle se donne pour l'avenir un partenaire pour construire notre identité professionnelle.

Pour entamer le dialogue, la Direction a du compter avec nous, pour le continuer, elle pourra compter sur nous. Sans complaisance, mais toujours dans un esprit constructif.

Il ne reste plus maintenant au plus grand nombre d'entre vous qu'à comprendre que si vous voulez que votre opinion, quelle qu'elle soit, soit prise en compte, il vous faudra faire comme ceux, de plus en plus nombreux, qui l'ont déjà compris en rejoignant le Syndicat. Sinon, vous laisserez à d'autre le soin de décider pour vous.

Jean-Luc BALLESTER

Minimum rates: some examples

Here are examples of minimum journey wage rates under the proposed contract. If your minimum is not included, just add three percent to the current minimum rate for your classification. Keep this chart for your convenience until the new contract book is published.

Journey	Current Union Scale	*First year 11/1/93 10/31/94*	*Second year 11/1/94 10/31/95*	*Third year 11/1/95 10/31/96*	Estimated Retroactive Pay†
Production Board	$1,165.00	$1,199.96	$1,235.97	$1,273.05	*$978.88*
Animator, Background, Layout, Model Designer, Animation Story Person	$1,013.04	$1,043.44	$1,074.76	$1,107.00	*$851.20*
Sheet Timer	$949.84	$978.32	$1,007.68	$1,037.92	*$797.44*
*Asst. Animator, Asst. Background, Asst. Layout, Asst. Model Designer, Animation Checker, Color Stylist**	$861.52	$887.36	$914.00	$941.44	*$723.52*
Asst. Supervisor	$779.44	$802.84	$826.92	$851.72	*$666.40*
Breakdown	$752.32	$774.88	$798.12	$822.08	*$631.68*
Ink Checker, Special Effects, Xerox Checker, Final Checker, Mark-Up	$740.60	$762.80	$785.68	$809.24	*$621.60*
Inbetweener	$722.64	$744.32	$766.64	$789.64	*$607.04*
Painter, Xerox Processor	$709.48	$730.76	$752.68	$775.28	*$595.84*

* New job category (otherwise known as Color Key)

GRILLE DES MINIMAS DU M.P.S.C. ***(in "The Peg board")***
Pour lire cette grille, en vigueur à Los Angeles, il convient d'appliquer à ces salaires hebdomadaires la règle de la mensualisation :

$$\frac{\text{Salaire hebdomadaire x 52}}{12} \text{ x 4,90 Fr (Cour du \$)}$$

Ce calcul nous donne par exemple un minimum de 12 275 Fr pour les intervallistes, et de 21 510 Fr pour les animateurs, soit un écart de 1 à 1,75 entre ces minimas, ce qui est significatif, même si les salaires effectifs sont beaucoup plus élevés en ce moment, compte tenu de l'offre et de la demande : Certaines "stars" de l'animation ont même, comme les acteurs de cinémas, remis la défense de leurs intérêts financiers entre les mains d'agents qui leurs négocient de juteux contrats (voir *Variety* du 31 juillet).