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

Adhérant à la ***Fédération Mondiale M.E.I.*** *(Bruxelles)*

L'animation

COURRIER INTERNE RESERVE AUX MEMBRES DU SYNDICAT

LE JOURNAL DU SECTEUR ANIMATION — **Numéro 8 / 2ème trimestre 1996**

Editorial :

Le Maître et l'apprenti

(ou comment je suis "entré en Animation")

Pour Tom Sito, "*l'animation est une affaire de compagnon et d'apprenti. Rencontrer des grands animateurs et travailler avec eux a été une expérience irremplaçable*", dit-il. "*Malgré la qualité des écoles, même si les universités tentent de reproduire l'expérience acquise dans les studios, il reste que le meilleur moyen d'apprendre l'animation est de la faire avec des maîtres*" (dans "***L'Art de l'Animation***", de *Bob Thomas, Disney Hachette Edition*).

Par Jean-Luc BALLESTER

Ceux qui me connaissent savent que mon parcours professionnel fut assez atypique. Si j'ai bien fait le C.F.T., ce ne fut pas celui des Gobelins, où j'aurais pu apprendre l'animation, mais le C.F.T. Gambetta, où j'ai passé le C.A.P. de peintre en bâtiment. J'ai appris ce qu'on appelle dans ce métier "les règles de l'Art" avec des ouvriers et des artisans. Ils ont fait plus que m'enseigner une simple technique. Ils m'ont transmis une éthique professionnelle. Ce métier qu'ils m'ont enseigné, ces gestes qu'ils m'ont appris, ils me les ont transmis comme un patrimoine qu'eux-mêmes avaient reçu de leurs aînés. Ce faisant, ils me rendaient responsable de cet héritage.

En fait, les hasards de la vie m'ont conduit sur d'autres chemins. Après bien des détours, lorsque j'ai découvert l'animation, j'ai su que j'avais trouvé là ma propre voie. Tout ce que m'avaient transmis mes maîtres n'a pourtant pas été perdu. Cette éthique qu'ils m'avaient transmise, je l'ai transposée dans mon nouveau métier. Là aussi, j'ai rencontré des "maîtres" . Ils m'ont transmis eux aussi leur savoir, m'ont enseigné "les règles de l'Art". Et j'ai reçu en héritage ce patrimoine avec la conscience aiguë de la responsabilité dont j'étais investi.

Tout cela vous paraît un peu mystique, non ?

Et pourtant, si la plupart d'entre nous pensent que nous devons progresser sans cesse pour que ce métier qui nous passionne et nous fait vivre évolue vers toujours plus de créativité, beaucoup d'entre nous considèrent aussi que ce métier ne peut s'épanouir, perdurer et progresser que si les conditions économiques et sociales dans lesquelles il s'exerce sont défendues.

Je fais partie de ceux-là.

Suite page suivante

Walt Disney Feature Animation (France) :

LA NEGOCIATION ANNUELLE

Depuis le 6 juin se déroule au studio Walt Disney Feature Animation (France) la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et la durée du temps de travail.

Un accord avait été signé l'année dernière entre la Direction de W.D.F.A.F. et le S.N.T.P.C.T. Quelques mois plus tard, des augmentations exceptionnelles avaient été attribuées à certains artistes. Ces augmentations ne devaient rien à l'accord précédemment signé, mais beaucoup plus à la politique d'embauche particulièrement offensive de la Warner qui était venu courtiser les artistes de Disney avec des arguments financiers très convaincants. Le "*Peg-board*" avait rendu compte de cet accord et des augmentations qui avaient suivies, qu'aucune mobilisation syndicale, contrairement à ce que semble indiquer le journal, n'avait permis d'obtenir. L'amalgame n'était pas intentionnel, il n'est sans doute pas du seulement à la "barrière de la langue" qui peut être source de malentendus. Comme le reconnait implicitement l'article (*"les rapports sur ce qui s'est passé sont aussi variés que les différentes versions de Rashomon..."*), d'autres informations ont pu parvenir au M.P.S.C. : les augmentations, survenues après l'accord de salaires minima et à la suite du mouvement de mauvaise humeur des animateurs, en décembre, ont pu induire en erreur nos collègues américains qui ont du mal à comprendre qu'aussi peu d'entre nous ne soient syndiqués, et que le plus grand nombre laisse à une minorité la tâche écrasante de défendre les intérêts de tous. C'est de cette situation bien regrettable que certains auraient du s'irriter, plutôt que de mettre en doute l'honneteté des informations syndicales. Dans le n°6 de *"l'Animation"*, je rendais compte de l'accord signé et des augmentations qui avaient suivies : Je n'ai jamais prétendu qu'il n'y ait eu entre ces deux évènements une relation de cause à effet.

On peut imaginer par contre que si des versions différentes ont pu circuler, c'est peut-être que certains se sont "ému" de cette grogne des animateurs et ont cru que le Syndicat en était à l'origine... Les animateurs ont en effet prouvé qu'ils pouvaient obtenir gain de cause lorsqu'ils se mobilisaient pour défendre leurs conditions de travail. **Ce qui permet d'entrevoir combien les intérêts artistiques, professionnels ou économiques de l'ensemble de l'équipe auraient plus de poids si les artistes principaux s'organisaient syndicalement pour les défendre !**

Voici l'article publié dans le "*Peg-board*" en mars 1996 :

THE PEG-BOARD



DES NOUVELLES DE L'ANIMATION

En octobre dernier, le syndicat représentant l'équipe d'animation du studio Disney de Paris a entamé la négociation d'un nouvel accord. Le *Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (Audiovisuel)* (1) réclamait la réévaluation des salaires au niveau de ceux de Californie (le niveau de leurs salaires étaient inférieurs à ceux de L.A. ou même de Floride) ainsi que la réduction de l'écart entre les salaires des assistants et ceux des animateurs (les animateurs pouvaient être payés cinq fois plus que leurs assistants), ainsi que diverses revendications concernant la répartition du travail et leur autonomie de création. Leur bureau était en relation étroite avec nous ainsi qu'avec le Local 843 en Floride (2).

Les rapports sur ce qui s'est passé sont aussi variés que les différentes versions de "*Rashomon*", mais le résultat est là : après une période tendue aux alentours de décembre qui a fait craindre une action du syndicat qui aurait perturbé la production de "*Hunchback*". Disney et le syndicat ont alors trouvé un accord comprenant des augmentations significatives de salaires. Il n'y eu pas de mouvement social et la production de "*Hunchback*" put se terminer dans les temps

Nous félicitons Jean-Luc Ballester et les artistes français d'avoir su se souder pour obtenir ce qu'ils voulaient. Ils sont un exemple pour toutes les équipes d'animation trop effrayées à l'idée de déplaire à leurs employeurs d'Hollywood en se prenant en charge.

Français,-Françaises-Bravo !... (N.du Tr. : En français dans le texte)

(1) : Et nous qui pensions que notre nom était trop long...
(2) : N; du Tr. : Section syndicale du studio de Floride.

Extraits du courrier envoyé à Tom Sito par Jean-Luc Ballester le 25 janvier 1996, concernant l'accord de sàlaires minimas signé en juin 1995, ainsi que les augmentations de salaires survenues au début de 1996.

"Depuis l'accord signé l'an dernier, le niveau des salaires a considérablement grimpé, pour les artistes exclusivement. La raison officielle en a été le niveau de qualité atteint sur le prologue de "*Hunchback of Notre-Dame*". Je pense que la réalité est un peu différente, même si notre travail sur cette séquence a en effet été trés bon. **Je regrette pourtant que ces augmentations ne puissent pas vraiment être portées au crédit d'une forte mobilisation syndicale dans le studio**, mais qu'elles soient dues en fait à l'arrivée d'un studio Warner à Londres...

N'importe ! Comme je l'écrivais dans "*l'Animation*", l'accord signé en juin est une grande victoire : c'est la première fois qu'un tel accord est signé depuis quinze ans dans un studio important. (...)

J'espère que cela va drainer de nouveaux adhérents vers le syndicat et renforcer notre position en vue des prochaines négociations, quand nous aurons à améliorer cet accord."

NOS PROPOSITIONS

Nous avons transmis ces propositions à la Direction avant la seconde réunion qui a eu lieu le 20 juin et au cours de laquelle la Direction nous a fait part de ses réponses et de ses contre-propositions (voir ci-contre).La prochaine réunion aura lieu le 4 juillet.

DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Le SNTPCT reste ouvert à toute discussion sur la modulation du temps de travail, **à condition que celle-ci s'accompagne d'une réduction de la durée légale** et soit envisagée dans la perspective d'une augmentation des embauches.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ayant pris bonne note du fait qu'il n'y a pas de stratégie visant à pénaliser les salariés travaillant à temps partiel, nous restons toujours attaché à la notion de "temps choisi", dans le but de mieux vivre son investissement professionnel, et de favoriser la création d'emplois par le partage du temps de travail, bien qu'il n'y ait pas actuellement de demande.

GRILLE DE SALAIRES MINIMA

Comme nous l'avions prévu l'an dernier, la grille de salaires minima ratifiée alors appelait quelques aménagements et améliorations, **notamment l'extention aux fonctions de production**. Il nous semblerait souhaitable également que des salaires minima soient ratifiés pour les fonctions de l'administration et de la comptabilité. Le Syndicat a demandé le détail des intitulés de fonctions pour ces départements.
Pour ce qui est des salaires de l'équipe de production, la Direction ayant appliqué une politique salariale visant à unifier les salaires proposés par Walt Disney Feature Animation des deux cotés de l'Atlantique, afin de reconnaître le niveau atteint par l'équipe depuis son passage dans la Feature Division, mais également pour faire face à armes égales à une concurrence particulièrement offensive de la part de la Warner, nous proposons de rester dans cette logique dont nous n'avons qu'à nous féliciter, en alignant les salaires minima sur la grille en vigueur au studio de Los Angeles (voir ci dessous). Ces minima, bien sur inférieurs aux salaires effectifs pratiqués, sont cohérents par rapport aux salaires moyens en vigueur dans la production de films d'animation de long métrage, tant en Europe qu'aux Etats Unis, et nous permettraient de rester concurrentiel sur le marché des embauches d'artistes et de techniciens.
Comme l'an dernier, et en accord avec ce que la Direction avait proposé, nous ne fixons pas de salaire minimum pour les postes de responsables de département. Les techniciens occupant ces postes percevront une prime, pour tenir compte des responsabilités supplémentaires qu'ils auront à assumer, fixée par avenant pour la durée de cette promotion.
Nous demandions que cette prime soit portée à 15% du salaire précédent. Cette demande a été acceptée.

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

Lors de la réunion du 20 juin, la Direction nous a remis les propositions suivantes.

DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Notre société est en période de croissance et pour assurer ses objectifs de développement elle souhaite utiliser pleinement toutes ses ressources.
Les cycles de productions cinématographiques étant par définition aléatoires, des engagements de modulation et / ou d'annualisation du temps de travail seraient difficile à implémenter sans remettre en question la pérennité de la Société, sa compétitivité sur le plan international et sa capacité de réaction.
La durée effective du temps de travail ne sera pas modifiée par rapport aux douze mois précédents, à savoir 39 heures par semaine.
Néanmoins, et comme nous l'avons fait par le passé, nous resterons à l'écoute de toutes demandes individuelles de passage à temps partiel.

GRILLE DE SALAIRES MINIMA

L'environnement salarial, social, fiscal et contractuel variant d'un pays à un autre, il n'est pas envisageable de s'aligner sur un de ces paramètres sans considérer les autres. En conséquence, et sans ignorer les références internationales, la stratégie salariale de notre Société ne saurait être la copie des rémunérations pratiquées au sein de notre groupe ou dérivés d'accords syndicaux étrangers.
(...)
Nous vous avons communiqué les postes relatifs aux emplois administratifs. Nous respectons et avons conscience de la valeur de ces individus dans le fonctionnement et le succès de notre entreprise, cependant la mise en place de salaires minima ne se justifie pas compte tenu du nombre restreint de personnes employées dans chaque catégorie.
Par ailleurs, nous estimons que pour ces métiers qui ne sont pas spécifiques à notre activité, les rémunérations pratiquées aujourd'hui sont en harmonie avec celles du monde du travail.

Grille proposée par le S.N.T.P.C.T.

	Production	Lay-out	Animation	Effets spéc.	Clean up	Décor	Vérification	P. de vues
Maj. 15 %		Chef Layout	Dir. Anim.	Chef EFX	Chef C.U.	Chef Déco.	Chef Vérif.	Chef Op.
27 850		Lay out Sr	Anim. Sr.	Anim. Sr EFX		Déco Sr		
26 675	Dir. Prod.							
23 945		Lay out man	Animateur	Anim. EFX		Décorateur		
23 865					Key Assist.			
21 215		Ass. lay-out		Asst. EFX	Asst Anim.	Asst. déco.	Vérificateur	
20 620	Régisseur							
19 505					Breakdowner			
18 975	Adm. Prod.							
17 795	A. P. M.	Asst. Bl.Sk		Inter.EFX	Intervalliste		Asst. Vérif.	Opérateur
17 795								Cadreur
14 748	Compt Prod							
14 748	Régis. adjt							
13 925	Coord. Prod							Asst. Op.
13 925								Asst. Cadr.
10 675	Asst. Prod							

Grille proposée par la Direction

1	Chef Département Layout	*
2	Dess. Chargé Layout Senior	30,000
3	Dess. Chargé Layout	17,000
4	Ass. Dess. Chargé Layout	12,000
5	Blue sketch	10,000
10	Chef Animateur	*
11	Animateur Senior	30,000
12	Animateur	17,000
20	Chef Département clean-up	*
21	Ass. Poses Clefs	18,000
22	Assistant Animateur	14,000
23	Breakdowner	12,000
24	Intervalliste	10,000
30	Chef Département EFX	*
31	Animateur Senior EFX	30,000
32	Animateur EFX	17,000
33	Ass. Poses Clefs EFX	18,000
34	Assistant Animateur EFX	14,000
35	Breakdowner EFX	12,000
36	Intervalliste EFX	10,000
40	Chef Département Décor	*
41	Décorateur Senior	30,000
42	Décorateur	17,000
43	Assistant Décorateur	12,000
50	Chef Vérificateur	*
51	Vérificateur	14,000
52	Assistant Vérificateur	12,000
53	Chef Scene Planner	*
54	Scene Planner / Cadreur	16,000
55	Ass. Scene Planner/Cadreur	12,000
56	Opérateur Caméra	16,000
57	Opérateur SCAN	14,000
58	Ass. Opérateur Caméra	12,000
59	Ass. Opérateur SCAN	12,000
60	Directeur de Production	20,000
61	Ass. Directeur de Prod.	15,000
62	Coordinateur Conf. de Prod.	14,000
63	Coordinateur de Prod.	10,000
64	Assistant de Production	8,000

* = Une prime temporaire de 15 % 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

Suite de "Nos propositions"

AUGMENTATIONS

L'accord ratifié à Los Angeles prévoit une augmentation générale de 3% par an. **Nous nous alignons sur cette revendication.**
Mais là encore, nous demandons à la Direction de **considérer parti-culièrement les fonctions de la pro-duction,** et de reconnaître la valeur des personnes occupant ces fonctions **en leur accordant une augmentation supérieure**. En effet, si l'ensemble de l'équipe artistique a pu atteindre un tel niveau en si peu de temps, c'est qu'un encadrement de production efficace, du directeur de production jusqu'aux assistants, sans oublier la régie et l'administration, a aplani avec un grand professionnalisme et beaucoup de dévouement tous les obstacles matériels que les artistes auraient pu rencontrer.

Tenu éloigné de la profession depuis quelques années par des problèmes de santé, il ne perdait pas l'espoir d'y revenir. Nous aurions aimé retrouver sa bonne humeur et son regard malicieux

ALEX VIDALIE
nous a quitté le 18 mai 1996
à l'âge de 55 ans.

Aujourd'hui nos pensées vont vers Coraline Yordamlis-Bourgeois, notre amie et collègue, sa compagne.

Suite de l'éditorial

Souvent, voyant combien je m'investis dans le militantisme syndical, certains se demandent si je suis vraiment **motivé** par mon métier. Comme si l'action syndicale était un "hobby", un sport que l'on pratique pour se défouler ou pour se changer les idées. Comme si défendre les conditions de travail, le niveau des salaires ou lutter contre les délocalisations n'avait rien à voir avec exercer le métier que l'on aime, voir même allait en sens contraire !

"L' Animateur Motivé" serait donc celui qui prend garde de ne jamais revendiquer, de crainte de décourager son généreux employeur de produire de l'animation avec des collaborateurs aussi ingrats ?

Par contre, "l' Animateur non motivé", serait celui qui, au lieu de rester tard le soir pour avancer son travail, passe de nombreuses soirées en réunions syndicales pour discuter de l'avenir de son métier, et va jusqu'à verser 1% de son salaire au syndicat pour payer le local, les permanents, les frais de fonctionnement. Il perd son temps dans d'autres réunions encore plus ennuyeuses pour faire progresser la reconnaissance de son métier dans les institutions dont il dépend (ASSEDIC, CNC, AFDAS, etc...), au lieu d'être devant sa table de travail.

Inutile de préciser au passage à qui profite ce préjugé...

En fait, "l' Animateur motivé" et "l' Animateur non motivé" sont ils si différents ? Tout deux sont habités par le même amour de leur métier, par le même désir de l'exercer et de s'y réaliser. Simplement, l'un et l'autre n'ont pas la même conception des moyens pour le faire dans les meilleures conditions possibles.

Pourquoi fais-je partie des animateurs syndiqués, c'est à dire de ceux dont la motivation est mise en doute ?

Parce que ce que m'ont appris les compagnons peintres d'abord, puis les grands animateurs avec qui j'ai eu la chance de travailler, c'est qu'un métier ne peut exister que si les gens qui l'exercent sont solidaires pour le défendre. C'est ce que certains appellent un peu péjorativement du corporatisme, **c'est ce j'appelle moi la conscience d'appartenir à un corps social, d'être responsable à son niveau de ce qu'il en advient, et d'être solidaire des autres professionnels qui le composent, car eux et moi sommes animés par le même amour de ce métier dont nous voulons vivre, que nous voulons faire vivre et à qui nous voulons donner le meilleur de nous mêmes.**

J.L.B.