SONOVISION N°402 (juillet/août 96)

CONVENTION COLLECTIVE

Une avancée sociale chez les prestataires techniques

Longtemps attendue, la nouvelle Convention collective "de l'audio-vidéo-informatique" régissant les relations entre salariés et entreprises prestataires adhérentes à la Fimm doit entrer en application au 1er septembre. Avec ce texte, une profession, celle de prestataire technique audiovisuel, affirme son identité et son accession à la maturité sociale. Il apporte des améliorations sensibles pour les salariés et intermittents concernés. À terme, lorsqu'elle sera étendue à l'ensemble de la branche, la convention aidera à réguler la concurrence parfois sauvage entre entreprises de ce secteur, désormais tenues de respecter des règles minimales communes en matière de temps de travail et de salaires.

Depuis plusieurs mois déjà, on annonçait la signature imminente de ce texte. Cette fois, c'est fait. Quatre organisations de salariés – la CGC, la CFTC, FO et le SNTPCT (Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision « audio-visuel ») – ont apposé leur signature, aux côtés de celle des représentants de la Fimm (Fédération des industries et des métiers du multimédia), au bas d'un texte qui sera déposé au ministère du Travail. Si la CFDT émet encore des réserves, à l'heure où nous bouclons, et que la CGT est catégoriquement opposée à cette convention, elle pourrait néanmoins faire l'objet d'une décision d'extension à l'ensemble de la branche dans les mois qui viennent, publiée au Journal officiel.

Jusqu'alors, le secteur de la prestation vidéo était resté à l'écart du paysage conventionnel de l'audiovisuel. À côté de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et de celle de la communication et de la production audiovisuelle (secteur public), une convention des cadres et agents de maîtrise des personnels des entreprises de service pour la télévision avait bien était signée en 1972 par le SNVC. Liée à l'existence de l'ORTF, tombée en désuétude avec l'éclatement de celle-ci, elle fut ultérieurement dénoncée. Ensuite plus rien pendant vingt ans, en dehors du minimum légal défini par le code du Travail.



LES REPRÉSENTANTS DE LA FIMM DANS LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE (DE G. À D.) PASCAL BURON (MIKROS IMAGE, GUY NEYRAC (NEYRAC FILMS), PASCALE KAISER (VCF), ET JEAN-PIERRE LEHR (FIMM).

TROIS ANS DE NÉGOCIATIONS

En 1992, la Fimm (encore baptisée SNVC à l'époque) prend langue avec le SNTPCT, jugé comme l'organisation la plus représentative, au moins chez les intermittents, en dépit de la faible syndicalisation des salariés du secteur prestation. Très vite, on passe de l'idée de simples accords ne concernant que les salariés permanents, à un projet de convention collective de branche, incluant les intermittents.

Une année de réunions internes au sein de la Fimm, au cours desquelles les employeurs s'efforcent de se mettre d'accord sur les définitions des métiers, s'avère nécessaire pour ébaucher une nomenclature des fonctions et une classification, support à la négociation de grilles salariales. Toute la difficulté venait du fait que dans de nombreuses sociétés de taille réduite, une même personne cumule souvent plusieurs fonctions, et que d'une entreprise à l'autre, la même dénomination cachait des réalités et des rémunérations extrêmement diverses.

Dès fin 1992, le texte commence à se construire au cours d'une négociation souvent serrée entre la Fimm, représentée par sa commission sociale (Guy Neyrac, Neyrac Film ; Pascale Kayser, VCF ; Pascal Buron, Mikros Image) et son président Jean-Pierre Lehr, d'un côté, et le SNTPCT et son délégué général, Stéphane Pozderec, de l'autre. Ce n'est que fin 1995 que le projet abouti est soumis à l'ensemble des organisations syndicales. Commence alors une seconde période de négociations, où la copie est plusieurs fois révisée. Il y a quelques semaines, quatre organisations ont finalement signé. La CGT, qui reproche à ce texte d'avoir été élaboré « en secret », le rejette en bloc, tandis que la CFDT après avoir avancé plusieurs revendications, semble prête à en signer le corps mais s'oppose à l'annexe concernant les intermittents.

À TERME, RÉGULER LA CONCURRENCE

Les principales avancées portent sur l'établissement de salaires minima garantis par fonction et la réglementation du temps de travail, même si des dérogations assez larges existent pour tenir compte des contraintes spécifiques au secteur.

Quelles en seront les conséquences prévisibles ? Dans un premier temps, pour les employeurs adhérents à la Fimm*, seuls concernés jusqu'à l'extension, il va obliger à quelques révisions de salaires sur certains postes, plutôt à la hausse d'ailleurs, mais dans l'ensemble, la grille des permanents reflète les pratiques moyennes des membres de la Fimm. Certaines entreprises ont des

PRINCIPES

Durée et aménagement du temps de travail

La convention comporte 67 articles répartis en cinq titres et quatre annexes. Nous avons déjà commenté dans la Lettre hebdomadaire n° 289 de Sonovision (datée du 25 juin 1996), plusieurs dispositions : champ d'application, nomenclatures des fonctions et publié les grilles de salaires minima... Nous vous invitons à vous y reporter. L'autre aspect essentiel concerne la réglementation de la durée et de l'aménagement du temps de travail, dans un secteur où, sous la pression des clients, on avait coutume de ne pas « compter » les heures. En voici quelques éléments :

• **Rémunérations particulières** (articles 37 à 43). Là où n'existait jusqu'alors, dans le meilleur des cas, que le paiement d'heures supplémentaires par les employeurs, la convention introduit des majorations pour le travail de nuit (+ 25 % par heure entre 22 h et 6 h), celui du dimanche et des jours fériés. Elle impose une prime pour les salariés travaillant régulièrement sur des horaires de nuit.

• **Titre IV** : durée et aménagement du temps de travail (articles 48 à 57)
Les articles contenus dans ce titre visent à délimiter la durée du travail, l'amplitude maximale des journées, le temps de repos entre deux journées. Pour tenir compte des contraintes propres au secteur, ils prévoient néanmoins des dérogations assez souples au cas général. Ainsi, en cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail (39 heures), la durée maximale de travail effectif ne peut aller au-delà de 48 heures sur une semaine, et de 10 heures sur une journée. L'amplitude d'une journée (travail effectif, pause, déplacements, temps d'attente, préparation...) ne peut dépasser 12 heures, sauf pour raison de sécurité et/ou pour « achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie par un personnel différent » auquel cas elle peut aller jusqu'à 14 heures. Entre deux journées de travail, un repos de 12 heures minimum doit être respecté, faute de quoi des majorations de salaires sont dues.

• **Heures supplémentaires des intermittents techniques** (annexe III, article 6). Le texte prévoit une prise en compte des heures supplémentaires, non seulement sur une base hebdomadaire, mais aussi, pour tout contrat de moins de cinq jours, sur une base journalière (+ 25 % pour la 9e et la 10e heure de travail, + 50 % au-delà de la 10e heure). Les majorations pour le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés sont les mêmes que pour les permanents.

• **Annexe IV** : Modulation et Annualisation
L'objet de cette annexe est de permettre d'aménager le temps de travail en fonction des pics et des sommeils d'activité, fréquents dans le secteur. Chaque entreprise choisit d'adopter ou non cette « modulation et annualisation » du temps de travail et détermine les catégories de salariés permanents concernés. Le principe consiste à donner la possibilité de travailler jusqu'à 44 heures certaines semaines (sans paiement d'heures supplémentaires), en échange d'un abaissement à 38 heures de la durée moyenne sur l'année du travail hebdomadaire sans réduction de salaire.

■ *ISABELLE REPITON*

Le texte intégral de la Convention collective nationale de l'audio-vidéo-informatique est disponible à la Fimm, 131 rue de Saussure, 75017 Paris ou au SNTPCT, 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris.

accords internes plus favorables que la convention, qui ne seront pas remis en cause. L'essentiel, pour l'instant, selon Jean-Pierre Lehr, est dans le fait que : « *Cette convention est une victoire pour le métier de prestataire technique audiovisuel, qui manquait de reconnaissance. Il affirme son identité et sa capacité à se gérer de façon adulte.* » Outre ce symbole, cette régulation conventionnelle doit devenir, une fois étendue, un moyen de lutte contre une concurrence déloyale entre entreprises. L'un des enjeux est en fait un assainissement du marché où de toutes petites entreprises vivotent, se créent pour le temps d'une production et facturent des prestations au plus bas en payant des salaires dérisoires pour des journées de travail de 16 heures. D'autre part, la convention donnera à tous les prestataires un argument pour résister à la pression à la baisse sur les tarifs, exercée par les chaînes de télévision. « *On pourra leur faire comprendre qu'il est impossible de facturer une prestation au-dessous d'un certain seuil, puisque les salaires ne pourront descendre plus bas que les minima garantis* », affirme-t-on.

■ *ISABELLE REPITON*

* la Fimm compte actuellement 55 entreprises adhérentes, qui emploient 2 000 salariés et ont utilisé en 1995, 132 400 vacations d'intermittents. Elles représentent un chiffre d'affaires de 2,2 milliards de francs et interviennent dans le domaine de la postproduction (58 %), la duplication (21 %), le tournage (14 %), et la diffusion (7 %). Les 20 studios d'enregistrement de l'Association des studios français sont membres associés de la Fimm.

SUJET À DÉBAT

L'ANNEXE SUR LES INTERMITTENTS

Les réserves de la FITLAC-CFDT et l'opposition du Syndicat des techniciens et réalisateurs-CGT au texte de la nouvelle convention collective se cristallisent notamment sur son annexe III, relative aux « intermittents techniques de l'audio-vidéo-informatique », qui définit 58 fonctions techniques susceptibles d'être exercées par des intermittents et établit des salaires minima journaliers. Pour Chantal Weiss, secrétaire nationale de la CFDT-Radio-TV, cette annexe revient à créer une sous-catégorie d'intermittents, régis par des conditions bien moins favorables que dans le cinéma ou l'audiovisuel public. À la CGT, on estime que, de plus en plus, les mêmes intermittents exercent leur métier dans des secteurs différents (long métrage, téléfilm, chez les prestataires...). CFDT et CGT misent sur l'aboutissement d'une négociation engagée depuis des années, au sein d'une commission mixte réunie sous l'égide du ministère du Travail, pour élaborer une convention collective de tous les intermittents de l'audiovisuel (sauf le cinéma). Côté employeurs, siègent essentiellement des représentants de l'USPA et des sociétés publiques.

En fait, deux logiques s'affrontent : l'une qui voudrait que les mêmes règles s'imposent à tous, producteurs, diffuseurs et prestataires compris. L'autre défendue par la Fimm et le SNTPCT, qui estime que chaque secteur a son histoire et son économie propre. « *Nous siégeons à la commission mixte mais notre position a toujours été de dire que si une convention peut établir quelques points communs à tous les intermittents de l'audiovisuel, des avenants pour chaque secteur s'imposaient, notamment en terme de grille de salaires. On sait bien que l'économie d'un téléfilm, d'une publicité ou d'une émission de flux, ne sont pas les mêmes* », affirme Stéphane Pozderec du SNTPCT. Un argument jugé irrecevable à la CGT. Le vent de privatisation qui souffle sur certaines entreprises publiques (on pense à la SFP) fait craindre à ce syndicat l'application, à terme, de la grille « Fimm », considérée comme insuffisante, aux intermittents de ces sociétés, jusqu'ici liées par la convention de l'audiovisuel public. Dans les faits, on peut constater que les salaires de base établis par la convention des prestataires sont parfois supérieurs à ceux d'une chaîne publique comme France 3 (exemple : 1 110 F pour un opérateur de prise de vues contre 762 F maximum sur la chaîne). ■ *I.R.*