LA LETTRE SYNDICALE

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

SNTPCT



Le Conseil syndical
vous souhaite,
à Vous et à vos proches
une

Bonne et heureuse année 2026

SOMMAIRE :

Éditorial : Notre Syndicat, demain ? ..... p. 3

Convention collective de la Production audiovisuelle :

Le SNTPCT perd sa représentativité ..... p. 5
La révision des titres et définitions de fonction bloquée ? ..... p. 8
Saisir la Commission d'interprétation sur les déplacements ? ..... p. 9
Réviser les dispositions sur les contrats de travail ? ..... p. 13

Production cinématographique et de films publicitaires :

Revaloriser les salaires minima des personnels attachés à l'activité permanente des entreprises ..... p. 16

Pour Stéphane Pozderec : il nous a quitté il y un an ..... p. 18

Hommages ..... p. 22

132

Décembre 2025

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

Tél. 01 42 55 82 66

Courrier électronique : contact@sntpct.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.


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

Notre Syndicat, demain ?

Nous avons besoin de notre Syndicat, et du rassemblement que nous constituons.

Il nous appartient, et n'appartient qu'à nous seuls.

Cependant, maintenir son indépendance et son existence s'avère ces derniers temps constituer une épreuve particulièrement rude.

Tout ce qui peut être fait par le Gouvernement et le Patronat pour réduire le Syndicalisme aux grandes centrales interprofessionnelles semble devoir être accompli,
de telle sorte que soit réduite à sa plus simple expression, l'action des syndicats professionnels comme le nôtre, au niveau des branches.

Nous avons besoin plus que jamais de notre Syndicat, comme il en est depuis qu'il a été institué par nos illustres prédécesseurs, il y a maintenant 89 ans,



Car jamais les désordres du capitalisme issus de la mondialisation et de la volonté d'assujettir les états à son ordre ne sont apparus aussi violents et porteurs de violation de la charte des Nations Unies et de conflits.

La mondialisation financière alimente désormais le réarmement ?

L'Union européenne, alors que chacun des pays qui la compose fait face à des degrés divers au marasme économique, à l'augmentation du nombre de chômeurs, au démantèlement de nos appareils productifs, de nos systèmes d'assurances sociales (maladie, retraite, chômage), de nos services publics et de nos systèmes de santé, entend désormais emprunter le chemin du réarmement, avec pour visée à moyen terme la guerre mondiale de l'Occident contre le reste du monde !

Le sens de notre regroupement dans le Syndicat

Rien pourtant ne doit être concédé à la simple idée que nous pourrions nous soumettre à l'abandon et au défaitisme au vu de tels enjeux. D'abord parce que la situation de crise que nous traversons porte également les ferments de nouvelles relations internationales d'où ressortira, entre autres, le respect des diversités culturelles.

Et parce que, rassemblés, nous n'entendons ni nous laisser faire, ni renoncer à défendre notre outil de production qui nous permet de vivre et ce qui constitue pour nous, auteurs et collaborateurs de création, le fondement de la liberté : faire des films qui atteignent le cœur du public et lui offrent une palette de sensations et d'émotions. D'où ils retireront le sentiment de vivre plus intensément.

C’est bien le sens de nos métiers, quelle que soit la forme de ce l’on crée : film de fiction cinématographique ou pour la télévision, documentaire, retransmissions, spectacles et cérémonies télédiffusées, etc. ;

celui de témoigner, par l’expression des œuvres que nous fabriquons, d’une situation, d’un sentiment, d’un élan que nous voulons faire partager par le public revenu dans les salles de cinéma.

Préserver nos capacités à voir plus loin et décider nous-même de ce que nous allons faire...

Ne pas laisser le sentiment de fatalité nous gagner, car tout ce que nous avons placé de notre force créatrice dans le Cinéma ou la Production audiovisuelle possède d’autant plus de portée dans le monde tel qu’il tend à devenir, maintenant robotisé jusqu’à la pensée.

Il nous appartiendra tout au long de cette année, d’expliquer sans relâche ce que représente le Syndicat pour la défense de nos conditions de travail, de nos salaires, et donc de nos conditions de vie. Notre humanité tout simplement.

Pour la défense de nos emplois et partant, la défense de notre industrie cinématographique et de production française.

Alors, dans cette noble tâche qui nous attend, forts de nos expériences, de nos savoirs, de notre investissement, et de notre volonté à les faire respecter, faisons vivre le Syndicat professionnel que nous constituons tous ensemble.



Paris, le 30 décembre 2025

Bonne année à Tous...

Convention collective de la Convention collective de la Production audiovisuelle

- Le SNTPCT perd sa représentativité dans la production audiovisuelle (arrêté de représentativité du 20 décembre 2025)

(***Il devrait la conserver*** **en Production cinématographique, supérieure à 22 %** et en **Production de films d'animation, supérieure à 26 %** - arrêtés à paraître courant janvier).

Une sanction envers notre Syndicat qui va dans le sens des intérêts financiers des éditeurs de programmes, après que nous ayons obtenu pour les techniciens entre janvier 2023 et juillet 2025 :

- + **12,5 %** de revalorisation des salaires minima garantis en fiction pour les salaires inférieurs à 1 100 euros hebdo ;
- + **9,5 %** en flux ;

par la signature de notre seul Syndicat et notre capacité à entraîner celle d'autres Organisations de salariés.

— la CGT — qui n'a rien voulu ratifier de tout cela : les revalorisations, c'était trop peu ou trop ? — et la CFDT, ont désormais pris le parti toutes les deux de s'y opposer !

Jamais depuis l'institution des grilles de salaires en 2000 nous n'avons obtenu — et ceci par l'action menée conjointement avec le SPIAC-CGT et le SNAJ-CFTC —, des revalorisations aussi importantes !

Que ce soit pour la fiction, pour le flux ou le documentaire.

Il était donc urgent que soit chassé le « meneur » de la table des négociations. Il apparaît qu'il était déraisonnable de signer + 12,5 et + 9,5 % !

Alors que la CGT martèle qu'il ne fallait pas ! Voilà les Patrons rassurés !

Cette perte se fait au bénéfice de Syndicats confédérés CFDT, CFTC et FO désormais majoritaires dans la nouvelle instance et qui ne comptent parmi leurs rangs qu'un nombre très marginal d'intermittents (alors que ces derniers représentent 65 % des salariés de la branche).

La perte de représentativité du SNTPCT est due en grande partie à une augmentation inédite du nombre de suffrages exprimés pris en compte

Pour obtenir ce résultat, alors que nous disposions de 27 % de représentativité qui nous ont permis d'obtenir la signature des différentes revalorisations que nous avons obtenues,

on constate le triplement des voix CGT lors de l'élection TPE (c'est atypique au vu de qui se passe dans l'interprofessionnel)… Et une diminution de 91 voix sur 355 concernant notre résultat (- 25 %).

RAPPEL : le critère électoral de représentativité est fondé sur l'addition :

- de l'élection TPE sur sigle auquel ne peut participer qu'un intermittent sur 10 environ, ayant travaillé au mois de décembre 2023 pour une TPE (moins de 11 salariés) ;
- des élections CSE dans les entreprises au premier tour, mais seulement pour le Sigle de l'organisation en mesure de présenter des candidats.

Comme si le Syndicat était un parti politique financé par l'État, à qui on délèguerait la défense de nos intérêts (sic) !

Cependant, il faut constater en suivant **le triplement et plus du nombre de voix issues des élections CSE** qui permet à la CFTC et la CFDT de conserver leur représentativité et à FO de nous remplacer !

Le SNTPCT n'a pas accès aux résultats, alors qu'il est candidat, comme il en serait dans le cadre de toute élection démocratique.

> **Opacité :** ce résultat en nombre de voix et l'identité des Entreprises retenues ne sont accessibles qu'aux Confédérations interprofessionnelles représentatives de salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC).

Au final, pour la représentativité dans la branche, un salarié sur huit environ a le droit de s'exprimer et certains deux fois, la moitié de façon contrainte suivant quelle Organisation est en mesure de présenter des candidats dans l'entreprise…

C'est la démocratie sociale telle que la conçoit la loi Sarkozy.

Trois fois plus de voix au 1er tour dans les entreprises à comparer 2021 et 2024

Les entreprises de la branche étant petites ou moyennes, le nombre de voix issues des élections CSE retenu en 2021 était de **400 environ**… En 2024, si nous passons tout juste sous la barre des 8 %, c'est que la DGT en a retenu au moins **1 300 environ**. Plus du triple ! Cette augmentation ramène des voix aux Organisations en souffrance du fait du résultat TPE…

Ce qui profite surtout aux Centrales syndicales un peu mieux disposées à l'égard du patronat de par ce système contraint…

Au final, le résultat :

- **est à l'inverse de ce que laisserait supposer les résultats obtenus par notre action ;**
- **satisfait opportunément et pleinement les intérêts patronaux.**

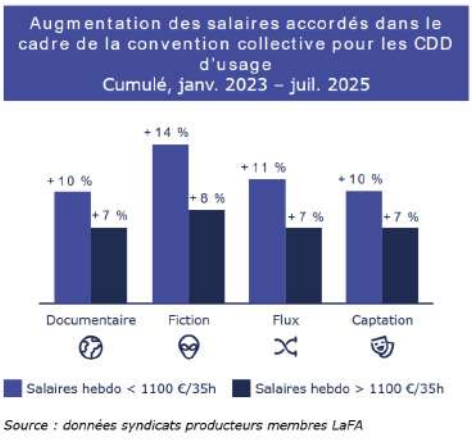
Parallèlement, c'est dans ce contexte que la DGT nous a enjoint en juin dernier de procéder à la certification de nos comptes et d'attester ainsi de la réalité de la part de cotisations dans nos produits.

Si nous ne répondions pas, elle nous retirait la qualité de Syndicat national professionnel représentatif ! Rien que cela.

Après examen de ses services, **il est confirmé que notre syndicat satisfait aux critères de représentativité fixés par la loi Sarkozy autres que l'audience** : — transparence des comptes — nombre d'adhérents — répartition équilibrée sur le territoire national — respect des valeurs républicaines — ancienneté — indépendance (y compris vis-à-vis de l'État) —. Notre influence ne se conteste certes pas.

À titre d'exemple, encadrés par des conventions collectives, les salaires des CCD d'Usage ont fortement augmenté entre 2023 et 2025, pour l'ensemble des genres et en particulier pour les salaires de moins de 1 100 €/semaine. Ils enregistrent une augmentation de plus de 10 % sur cette période, jusque 14 % pour la fiction[1]. Ce phénomène pèse sur l'ensemble des acteurs de la **filière et en particulier sur les sociétés de** production.

Cette hausse des coûts de production s'explique toutefois également par la volonté **des acteurs de la filière de financer des fictions de qualité**. Les coproductions entre TF1 et Netflix, ou entre France Télévisions et Prime Video, s'inscrivent dans cette logique, en contribuant à renforcer les sources de financement. Selon le CNC, cette augmentation des coûts s'explique aussi par la diminution du nombre de feuilletons produits en 2023.



Le constat figurant dans le livre blanc établi par La Filière audiovisuelle (LaFA).

Ce qui compte, ce n'est pas la lutte en soi, c'est ce qu'il y a au final au bas de nos feuilles de paie !

Ce qui s'ensuivra de la nouvelle composition de la Commission paritaire de la Production audiovisuelle ?

La nouvelle majorité en pourcentage de la Commission paritaire est composée de Syndicats qui ne comptent dans leur rang qu'un nombre très marginal de techniciens.
Ils peuvent donc considérer qu'ils ne sont pas leur priorité, dès lors qu'ils n'ont pas réellement de comptes à leur rendre, alors que la CGT, qui détient moins de 50 % des voix, ne pourra en tout état de cause s'opposer à leur signature.

Toute action conjointe avec le SPIAC-CGT suppose désormais un renforcement notable de notre Syndicat et une capacité de nos deux Organisations à mobiliser.

Jouer la désunion ?

Sauf que le SPIAC-CGT s'est mis en position de dénigrement, jouant la désunion et le refus de toute discussion avec nous, ayant de fait abandonné la revendication d'un rattrapage des salaires comblant les pertes de tous les techniciens concernés sans distinction.

De plus les Syndicats confédérés qui siègent à la négociation ont bloqué de façon majoritaire toute négociation de révision des titres et définitions de fonction (celles qu'ont signé la CGT et la CFDT en 2016 sont indigentes pour la plupart), donc toute perspective d'évolution de la branche.

À comparer à ce que nous avons pu obtenir dans la Production cinématographique, dû en très grande partie au travail de réflexion et de rédaction du SNTPCT.

Si rien ne change dans la politique des Syndicats confédérés, nous entrons ainsi dans une période d'immobilisme, voire de régression pour quatre années, dont il ne peut sortir rien de très favorable pour les techniciens et les artistes intermittents.

Autrement dit — sauf à nous rassembler —,
une impasse.

Paris, le 26 décembre 2025



La révision des fonctions dans la Production audiovisuelle ?

Elle est bloquée par les Syndicats de Producteurs depuis l'opposition des Syndicats CGT et CFDT à l'Avenant n°22 confirmant les revalorisations distinguées selon les branches fiction/flux issues de l'avenant n°17

La position des syndicats CGT et CFDT n'a jamais varié depuis 1980 : Il n'était pas question pour eux de reconnaître cette réalité que la production de flux et la production de films relèvent de deux activités distinctes et de deux corps de techniciens différents, même si les titres de fonction sont homonymes.

Les scriptes d'émission ont obtenu que soient reconnues l'identité et la spécificité de leur fonction

Cependant, sauf à user du forceps (*Le mouvement qu'ont enclenché les scripts d'émissions il y a deux ans a contraint les partenaires sociaux à reconnaître l'identité propre de leur fonction et la différence qu'elle entretient avec l'activité des scriptes de fiction*), ils réaffirment que les revalorisations doivent être identiques.

C'est faire pression sur les salaires à la baisse et contenir le pourcentage de revalorisation au plus bas, ce qui expliquait en partie il y a deux ans le retard de 20 % de nos salaires minima qui s'était accumulé au regard de l'inflation.



Certains des non-signataires de l'Avenant n°17 annoncent qu'ils « *réfléchissent* »

Pour la suite, la CGT et la CFDT sont confrontées à la confusion que leur prise de position a entretenu depuis 1980, le SPIAC annonce qu'il va « *réfléchir à la question* », vu la situation, et ne remet plus en cause l'avancée salariale de l'avenant n°17 qu'il refusait autrefois de ratifier.

Espérons qu'il parvienne à une solution qui ne peut être que le fait de distinguer les titres et définitions de fonctions respectivement du flux, de la fiction, du documentaire. Sinon comment les préciser ? Comment reconnaître nos compétences respectives ?

Et comment obtenir le développement de chacune de ces branches d'activités dont l'économie, le cadre réglementaire, les activités sont étrangères l'une à l'autre ?

Paris, le 16 décembre 2025

Convention collective de la Production audiovisuelle

Qu'adviendra-t-il des interventions du SNTPCT dès lors qu'elles sont confiées désormais aux seuls Syndicats confédérés ?

Sans mobilisation des techniciens, sans doute pas grand chose…

L'exemple du paiement des voyages, des durées de déplacements et des frais afférents… ou la saisine à peu près vaine de la Commission d'interprétation et de conciliation

La signature en 2007 par la CGT et la CFDT de la Convention collective a occasionné, malgré nos demandes, la suppression de l'indemnité de déplacement depuis la porte de Paris la plus proche jusqu'au lieu de tournage dans la limite de deux heures par jour (disposition issue de la convention collective de la production cinématographique qui s'appliquait auparavant au téléfilm).

Ce faisant, et toujours malgré nos demandes, elle a allongé à 16 - 18 heures l'amplitude de la journée de travail que ce nouveau texte autorisait, cette limitation de l'amplitude ayant été — elle aussi — supprimée malgré notre opposition.

Constatant qu'une production refusait d'indemniser le voyage retour sous prétexte qu'elle ne serait pas due dès lors que le technicien regagne son domicile, en s'appuyant sur une interprétation fallacieuse d'une rédaction pour le moins confuse…

Et qu'elle refusait de payer une indemnité pour une distance supérieure à 50 km sur toute la durée, mais seulement la durée de transport comme temps de travail effectif sur les derniers kilomètres au-delà des 50, ceci en violation flagrante des nouvelles dispositions du code du travail, des techniciens nous ont saisis en nous recommandant de recourir à la Commission d'interprétation…

Sachant que les Syndicats de producteurs donnaient raison à la société en question en dépit des textes, nous jugions pour notre part cette saisine à peu près vaine, cependant nous y avons donné suite, dès lors qu'ils nous avaient indiqué ne pas vouloir agir en contentieux.

Ci après le courrier de saisine du SNTPCT :

M. le Président,

Mmes et MM. les Membres de la Commission Paritaire Permanente d'Interprétation de la Convention collective de la Production audiovisuelle

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Nous nous permettons de vous saisir d'une situation relative à l'interprétation qui est faite par certaines productions, d'une part de l'article VI-1-3 relatif aux voyages, d'autre part de l'article VI.I.1 relatif à la définition des trajets réputés normaux ou non. Et vous transmettre trois demandes d'interprétation, dans l'attente de la révision et la mise en conformité avec la législation d'ordre public en vigueur des textes concernés.

L'article VI-1-3 dispose que :
« *On appelle voyage tout déplacement pendant une période où aucun travail n'est effectué et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée.* »

Nous entendons que la fin de la journée, s'entend comme la fin de la journée de travail. Ainsi, dès lors que le technicien se trouve en voyage de retour, peu importe qu'il soit, à la fin de son périple, de retour à son domicile, puisqu'il ne s'agit pas précisément d'une journée de travail, mais d'un voyage, à savoir un déplacement durant la journée duquel aucun travail n'est effectué.

1/ Aussi nous demandons dans un premier temps à la Commission de statuer en interprétation, afin de conclure que l'article VI-1-3 s'applique bel et bien lors du retour comme il en va de l'aller : le fait que le technicien regagne son domicile n'ayant pas d'incidence sur la nature du déplacement qu'il effectue, depuis le lieu de son séjour en extérieurs défrayés, jusqu'à son domicile habituel.

Mais plus encore, la convention collective précise la limite de ce qui doit être considéré comme trajet journalier normal aller et retour depuis son domicile habituel, celle-ci étant fixée à 50 km ; si l'on voulait considérer à toutes forces qu'il ne s'agit pas d'un voyage de retour depuis le lieu de résidence, tandis qu'il a fallu pourtant effectuer un voyage aller pour s'y rendre.

Or, rappelons la disposition d'ordre public du code du travail, non susceptible de dérogation :

> Article L3121-4
> Version en vigueur depuis le 10 août 2016
>
> Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.
>
> Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet **d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière**. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Il résulte du second alinéa, que le temps de voyage, dès lors qu'à tout le moins la distance dépasse 50 km, doit faire l'objet d'une contrepartie financière pour les techniciens engagés sous CDD d'usage, laquelle est fixée dans la convention collective par l'article VI-1-3 (peu importe la dénomination que l'on attribue par ailleurs à ce déplacement) au dixième du salaire hebdomadaire base 35 h de la fonction habilleuse par tranche et par paliers de 4 heures…

2/ Nous demandons à la Commission d'interprétation de bien vouloir statuer qu'en application de l'article L3121-4 du code du travail, le voyage de retour depuis le lieu de résidence jusqu'au domicile habituel du technicien, doit donner lieu à contrepartie financière, dont le montant se trouve fixé dans le texte conventionnel à l'article VI-1-3.

De même, le temps de trajet journalier depuis la porte de Paris la plus proche jusqu'au lieu de tournage n'est réputé normal qu'à hauteur de la distance de 50 km comme en dispose l'article VI.I.1 de la convention collective :

> « *En région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu'à 50 kilomètres de la porte de Paris la plus proche.*
> *[...] Au-delà, le temps de déplacement est du temps de transport au sens du VI.1.2 ci-après.* »

Or, cette disposition n'est pas conforme à l'article du code du travail d'ordre public visé plus haut, à savoir qu'au-delà de 50 km, le temps de trajet ne pouvant plus être qualifié de normal, doit donner lieu à une contrepartie financière, ce que le texte conventionnel élude de façon irrégulière.

3 / Nous demandons à la Commission d'interprétation de statuer sur le fait que, dès lors que le trajet dépasse 50 km depuis la Porte de Paris la plus proche jusqu'au lieu de tournage (et son équivalence pour la Province), le temps de parcours des 50 premiers kilomètres doit donner lieu à contrepartie financière et déterminer laquelle, au regard de ce qui est fixé pour les voyages, et qu'au-delà, le temps de parcours restant doit être considéré comme du temps de travail effectif comme il est fixé dans ledit article VI.I.1.

Peu importe l'effet de seuil déterminé à la fois par la loi et les textes conventionnels en vigueur, vu par ailleurs **la revendication que nous portons que cette partie de trajet entre la porte de Paris la plus proche et le lieu de tournage, même lorsqu'elle est inférieure à 50 km, donne lieu à indemnisation, supprimant ledit effet de seuil.**

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer…

Pour la Présidence…

La confrontation des points de vue, ou l'art de se moquer du monde…

Concernant la non indemnisation des voyages retour, c'est tellement énorme que la partie patronale est bien obligée de convenir que l'interprétation des textes qui viendrait à considérer que ce qui est valable à l'aller ne l'est plus au retour n'est pas soutenable.

Il n'en va pas de même pour ce qui regarde le paiement de l'indemnité sur tout le parcours qui vient à dépasser 50 km, dès qu'il n'est plus considéré au regard du code du travail comme une durée normale de trajet et doit alors donner lieu à contrepartie financière.

Le 21 février 2025, nous leur faisons ce courrier :

Bonjour,

Concernant l'avis des Syndicats de Producteurs sur le fait que la loi de 2016 les contraint à indemniser le déplacement sur toute la longueur du parcours et non pas seulement sur la partie excédant 50 km. la Commission d'interprétation relative aux dispositions encadrant les trajets et les voyages, vous trouverez ci-joint nos propositions d'amendements au projet établi par le SPIAC-CGT.

Nous voulons à ce propos réitérer notre demande que soient prises en compte les dispositions du code du travail qui précisent que :

> le temps de déplacement professionnel depuis le domicile pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel (*Cass. soc., 9 nov. 2010, no 08-45.283)*, il doit faire l'objet d'une contrepartie financière,

à quoi s'ajoute cette disposition :

> la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

or si l'on applique les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur : lorsque la distance dépasse 50 km, tandis que la durée du déplacement outrepasse le temps de trajet considéré conventionnellement comme normal, si la part excédentaire est considérée comme temps de travail effectif, étant assimilée à un déplacement à titre itinérant, la durée du déplacement relative aux 50 premiers kilomètres ne donne lieu à aucune contrepartie financière **en violation de l'article L 3121-4**, modifié en 2016.

Or l'article précité fait application de la contrepartie financière **à l'ensemble du parcours**, pour la partie qui n'est pas considérée comme temps de travail effectif, soit sur les 50 premiers kilomètres.

Cela est d'autant plus manifeste que l'alinéa suivant fait référence à la part de déplacement faisant partie de l'horaire de travail en l'intégrant dans la durée de travail effectif. Ceci, dans notre cas d'espèce, au titre de la part d'itinérance que revêtent les déplacements des techniciens au gré des lieux de tournage.

La disposition du code du travail en question ne réduit en aucune manière l'indemnisation à la partie excédent le déplacement considéré comme normal, dès lors que celui-ci le dépasse.

Il destine la contrepartie à l'ensemble du parcours non pris en compte comme temps de travail effectif. Sur ce point nous considérons l'argumentation de la partie patronale comme irrecevable en tout état de cause.

Dès lors, on ne saurait admettre que le salaire correspondant au parcours des kilomètres effectués après 50 km, puisse exonérer l'employeur de la contrepartie financière pour la durée du déplacement que la convention a retenu comme temps normal de trajet.

Ce raisonnement traduisant la nécessité de substituer à la distance de 50 km, une durée d'une heure.

Au-delà de cette durée pour parcourir 50 km, à concurrence d'un maximum d'une heure, le temps de déplacement étant considéré comme travail effectif, comme nous cessons de le demander depuis la négociation du texte de la Convention en 2007.

Ce message n'a reçu aucune réponse et n'a nullement été pris en compte par la partie patronale. D'autres Organisations, n'ayant saisi la Commission que sur la base du texte conventionnel obsolète, se sont trouvées sans possibilité d'argumenter sur ce point…

Il est résulté de toute cette affaire cet avis ci-dessous.

Il n'a d'autre intérêt que de mettre en lumière l'art éprouvé de l'esquive de la partie patronale

et son refus à reconsidérer le sens des textes lorsqu'elle estime que supprimer leur imprécision engendrerait une amélioration de nos conditions de rémunération…

L'avis promet que les textes seront clarifiés, mais il ne dit pas dans quel sens…

Nous avons maintenu nos revendications quant à l'indemnisation de tous les déplacements hors Paris ou hors ville de résidence dans la limite du temps pour parcourir 50 km, avec un plafond de 2 heures aller et retour, les autres Syndicats faisant savoir qu'ils feraient part de leurs demandes plus tard, après en avoir débattu…

Souhaitons leur bon débat.

Avis d'interprétation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la production audiovisuelle (IDCC : 2642)

Les 18 et 20 novembre 2024, le SNTPCT et le SPIAC-CGT, mandatés par les délégué.es de plateau d'une équipe de tournage, ont conjointement saisi en interprétation la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la production audiovisuelle dans les conditions prévues par l'article XIII 7.2.4 de la Convention collective de production audiovisuelle.

Cette saisine portait sur l'interprétation des articles VI.1.1 et VI.1.3 relatifs respectivement aux temps de trajets et aux temps de voyages.

Au terme de la réunion de la CPPNI qui s'est tenue le 15 janvier 2025 en vue de se concerter sur l'interprétation qu'il convient de faire à propos de certaines des dispositions conventionnelles en vigueur, les organisations membres de la CPPNI ont décidé d'établir le présent avis d'interprétation.

Concernant la demande d'interprétation de l'article VI.1.3 relatif aux temps de voyage, la demande portait sur les conditions d'application de cet article au voyage retour.

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

> *« On appelle voyage tout déplacement pendant une période où aucun travail n'est effectué et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. »*

Les membres de la CPPNI conviennent que les règles d'indemnisation, notamment celles fixées au 5ème et 6ème alinéa, s'appliquent au voyage retour au domicile du technicien de la même façon qu'elles s'appliquent au voyage aller.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations en cours sur le Titre VI relatif à la durée du travail, les membres de la CPPNI s'accordent sur la nécessité de clarifier la rédaction de l'article VI.1.3 afin que les règles d'indemnisation soient identiques pour le voyage aller et le voyage retour.

Concernant la demande d'interprétation de l'article VI.1.1 relatif aux temps de trajet, celle-ci portait sur son articulation avec l'article VI.1.2 relatif aux temps de transport plus précisément :

- sur les règles d'indemnisation qu'il convient d'appliquer lorsque la distance à parcourir dépasse 50 km au-delà de la porte de Paris la plus proche ou de la périphérie des agglomérations considérées, celle-ci fixant conventionnellement la limite du trajet considéré comme normal au-delà de laquelle il est considéré comme temps de transport au sens de l'article VI.1.2 ;
- sur la règle qu'il conviendrait d'appliquer pour le temps de déplacement effectué lors des 50 premiers kilomètres, dès lors que le temps de trajet dépasse le temps considéré comme normal.

Les membres de la CPPNI ne sont pas parvenus à adopter une position unanime sur cette demande d'interprétation.

Cependant, dans le cadre des négociations en cours sur le Titre VI relatif à la durée du travail, ils conviennent d'améliorer la rédaction de ces articles afin que soient clairement définis les différents types de déplacement et les contreparties (indemnités, repos …) qui leur sont éventuellement associées.

Fait à Paris, le 28/04/2025

P/o : les organisations professionnelles d'employeur (SATEV, SPECT, SPI, USPA)
les organisations syndicales de salariés (F3C-CFDT, SNAJ-CFTC, SPIAC-CGT, SNTPCT)

Contrats de travail ?

À défaut de pouvoir continuer à négocier l'amélioration des titres et définitions de fonctions de la Convention collective,

la partie patronale ouvert la négociation afin de revoir les dispositions relatives au contrat de travail …

Le SNTPCT a donc déposé des propositions de modifications du texte en vigueur afin :

- **de mettre un terme aux guirlandes de contrats successifs** sur le même objet, interrompues sans motif objectif au prétexte de distinguer irrégulièrement des « *phases de production* »,
- **de supprimer la période d'essai** pour les cdd d'usage (qui n'existe pas dans la Production cinématographique) alors que par définition même, on ne peut pas rompre un CDD — la rupture de l'essai ayant valeur de démission et entraînant 122 jours de suspension de l'indemnisation France-Travail —,
- **d'interdire toute interruption du contrat** afin de mettre un terme aux velléités de certaines productions de regrouper irrégulièrement les périodes de contrats courts pour supprimer la majoration du salaire journalier de 11,11 %.

La partie patronale ayant accepté de rajouter dans le texte la reprise des dispositions du code du travail en cas de rupture anticipée du contrat, lesquelles prévoient — dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'employeur — le versement d'une indemnité au moins égale aux salaires correspondant à la durée prévisionnelle dudit contrat non exécutée.

Et nous l'en remercions bien volontiers.

Lors des dernières réunions de négociation, seul le SNTPCT a déposé des propositions écrites, excepté la CFDT qui proposait par ailleurs d'annuler quelques une de nos propositions, notamment sur le préambule établissant les différents domaines de l'activité, dont celle qui justifie le recours au CDD d'usage, en relation avec l'activité intermittente que constitue la production de films ou d'émissions de télévision…

La nouvelle rédaction que nous proposons du préambule :

L'activité de la branche de la production audiovisuelle requiert :

- d'une part l'engagement de salariés liés à l'activité pérenne et permanente des entreprises sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun ;
- d'autre part l'engagement de techniciens, d'artistes, de présentateurs collaborant à l'activité liée à la réalisation d'un objet précis et déterminé, consistant en la réalisation de films ou de séries de fiction, de films documentaires, ou bien d'émissions ou de séries d'émissions, diffusées en direct ou enregistrées, à visées éducative, récréative ou d'information — dites œuvres de flux, en ce compris les activités qui leurs sont connexes et visent également un objet précis.

Ceci en vue de leur télédiffusion par tous moyens au fil de programmes édités par les chaînes de télévision, ou bien sur demande par le biais de plateformes en ligne ou de vidéogrammes distribués ou télétransmis,

Cette spécificité, propre au secteur de la production audiovisuelle, alliée à la volonté partagée des partenaires sociaux de préciser les contours de chacune d'entre elles, les ont conduit à délimiter le recours aux différentes types de contrats, en les adaptant à chacune de ces activités, dès lors qu'elles relèvent ou ne relèvent pas de l'activité permanente desdites entreprises..

Chacun de ces dispositifs contractuels présente des caractéristiques particulières qui, définies selon ces principes, permettent tout à la fois d'assurer la continuité de l'activité des entreprises, tout en garantissant à tous les salariés la préservation de leurs droits en la matière, y compris lorsque le contrat est délimité dans sa durée par la réalisation d'un objet déterminé.

Les signataires de la présente convention ont ainsi fixé les conditions de recours aux différents types de contrats afin de ne permettre aucun abus quant à leur usage, notamment dès lors que l'activité relève de l'emploi pérenne.

Les modalités prévues coexistent au sein d'une même entreprise, y compris pour des postes de même nature, et dépendent de la nature et de la finalité de chacun des engagements.

Explication : le recours au CDD d'usage est motivé par la nature temporaire de l'activité qui se termine avec la fin de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu,

et non pas parce que l'on considérerait le fait qu'il relèverait d'un usage constant justifiant ledit recours au nom d'une pratique entrée dans les mœurs… En ces temps de tentatives de remise en cause de nos Annexes, il ne nous semble pas superfétatoire de revoir les justifications que l'on porte au fait d'établir des dispositions spécifiques à nos branches d'activité en matière contractuelle.

5.3.5.2 – Formalisme

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A défaut d'écrit et /ou du motif du contrat dans le contrat, celui-ci est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- le motif du contrat ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu à savoir l'émission, l'épisode, la séquence, la phase d'étude d'une œuvre en projet, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la date de début du contrat et la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- *ou,* la date de début du contrat et la durée ~~minimale~~ prévisionnelle du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin avec la réalisation de son objet,:
- ~~s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif quand le contrat prend fin à la réalisation de son objet~~ ;
- ~~s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;~~
- la fonction occupée dans la convention collective ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- ~~la durée de la période d'essai, s'il y a lieu~~ ;

Explication : Nous avons demandé plusieurs modifications au « formalisme » qui énumère les clauses qui doivent figurer sur le CDD, lequel doit être écrit..

Nous demandons la suppression comme motif d'engagement de la locution « *la phase de production* », qui fait croire aux productions, qu'elles peuvent de façon régulière établir en continuité temporelle plusieurs contrats selon qu'il s'agirait de préparation, tel phase, ou de tournage, telle autre phase.

De telles interruptions sont irrégulières et susceptibles de provoquer la requalification des CDD en CDI avec une pénalité d'au moins un mois de salaire lorsqu'un juge est saisi, dès lors que celles-ci se suivent dans un continuum.

Si je suis cheffe maquilleuse ou chef maquilleur, il est clair que la phase de préparation puis celle de tournage sont du ressort d'un même objet et d'un même contrat, excepté si ces derniers résultent d'une organisation particulière du travail qui justifie d'établir plusieurs contrats lorsqu'intervient une interruption temporelle résultant d'une cause objective.

De même, si le motif de l'engagement consiste en une étude préparatoire à la mise en production par exemple, il n'est pas illégitime et l'on peut être engagé pour un objet qui consiste à établir un devis préparatoire ou une ébauche de plan de travail qui précèdent le financement de l'œuvre.

Nous avons demandé également la suppression de la phrase relative à l'a période d'essai,

Qui plus est de celle qui invoque irrégulièrement des « contrats à trous : « *s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié.* ».

En effet, il ne peut y avoir discontinuité du contrat de travail, or donc chaque période d'engagement doit faire l'objet d'un contrat distinct, quitte à en limiter la répétition des clauses en invoquant le contrat initial auquel il succède.

Enfin nous demandons également la suppression de la période d'essai pour les techniciens et artistes intermittents.

.

Nous avons ensuite proposé l'ajout de la disposition suivante :

5.3.5.3 – Exécution du contrat

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, organisation du plan de travail, intempéries, éléments non prêts à la date prévue, ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons logistiques, techniques ou artistiques, le programme serait réalisé en plusieurs périodes de préparation, de tournage ou de post-production, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Lorsque l'organisation du travail suppose d'établir plusieurs contrats interrompus pour des motifs objectifs, il est établi un contrat initial fixant l'objet de celui-ci, ainsi qu'une durée prévisionnelle garantie préfixée.

Ce contrat initial prévoit que les périodes continues d'engagement pour lesquelles il est impossible d'en fixer les dates de début et/ou de fin, donneront lieu chacune à un contrat distinct, faisant application des conditions pertinentes du contrat initial.

Explication : Ceci signifie qu'on ne peut pas mettre dans un même contrat des périodes discontinues et que la majoration de salaire pour contrat court ne peut être supprimée au motif d'une accumulation de jours de travail saupoudrés en plusieurs périodes sur le calendrier.

Même si les périodes discontinues de travail sont regroupées sur une même feuille, l'engagement ainsi établi contient en réalité autant de contrats qu'il y a d'interruptions entre les uns et les autres, plus un.

Paris, le 26 décembre 2025

L'arrêté de représentativité dans la production audiovisuelle met fin pour un temps à notre participation directe aux négociations, mais n'éteint pas nos revendications qui demeurent et que nous transmettrons dûment afin qu'elles soient examinées et prises en compte. Nous verrons bien alors ce qu'il peut en ressortir…

Convention collective de la Production cinématographique et de films publicitaires

REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMA DU TITRE IV

(Personnels attachés à l'activité permanente des Entreprises de production)

La révision des grilles de salaires minima des permanents des entreprises de production cinématographique et de films publicitaires est prévue pour se tenir en fin de chaque année pour une application au 1er janvier.

Rappelons que le SNTPCT demande que la clause de revalorisation des salaires s'applique non pas seulement aux minima (particulièrement bas) mais également aux salaires réels, la très grande majorité des entreprises n'étant pas dotées de CSE.

Cette demande se heurte régulièrement à un refus des Syndicats des Producteurs, mais aussi à l'indifférence des autres Syndicats de salariés qui siègent à la table des négociations.

Nous avons demandé un rattrapage sur plusieurs années car non seulement les salaires minima sont au ras des pâquerettes, mais plus encore ils ont diminué au regard de l'inflation de **- 13,70 %** (sans commentaire) !

Ci-après notre courrier :

Paris, le 5 décembre 2025

Mme la Présidente,
Mmes et MM. les membres
de la Commission Paritaire Permanente de Négociation de la Production cinématographique et de films publicitaires

Mesdames et Messieurs,

Suite à la réunion de négociation qui s'est tenue le 24 novembre 2025 portant à son ordre du jour la question de la revalorisation des salaires minima garantis du Titre II — pour laquelle nous vous avons fait une demande par courrier de revalorisation de 8,85 % en application des dispositions de l'article 10 —,

le SPIAC-CGT a justement fait valoir qu'il convenait également d'examiner la situation des salariés relevant du Titre IV de la Convention (Personnels attachés à l'activité permanente des Entreprises de production), pour laquelle il a émis oralement une demande de revalorisation de 9 % de l'ensemble des grilles du Titre II et du Titre IV.

En effet les dispositions du Titre IV précisent à l'Article VI-4 « *Réévaluation des salaires* » :

> *Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année.* ***Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année****, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.* »

Constatant que **l'évolution de l'indice des prix INSEE** pour 2025, allant du mois d'octobre 2024 (118,83) au mois d'octobre 2025 (119,89) **est de 0,9 %,**

tandis que nous constatons par ailleurs un retard accumulé au regard des revalorisations précédentes de - 12,80 % depuis l'entrée en vigueur du Titre IV,

nous vous faisons part de notre demande pour application aux 1er janvier de chaque année à venir, dont le 1er janvier 2026, **d'un rattrapage de 13,70 % échelonné sur 5 années, à raison de 2,74 % par an**,

nonobstant la prise en compte annuellement de l'évolution de l'indice des prix durant la période allant de 2026 à 2030.

En vous remerciant de votre attention et dans l'attente de la proposition prévue par les dispositions ci-dessus visées, veuillez agréer, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs l'expression…

Pour la Présidence…

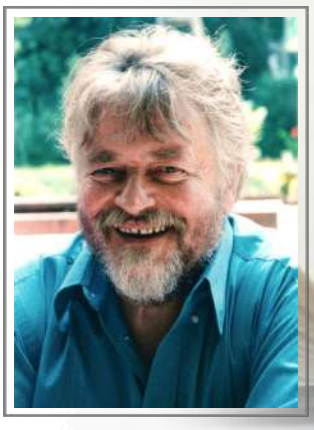
Nous attendons à ce jour la proposition des Syndicats de producteurs en réponse à notre demande.

Celle-ci vise également, par ces revalorisations, à rétrécir la marge laissée aux Producteurs par laquelle ils pourraient s'affranchir au sein de chacune des entreprises et au plan individuel, du respect de l'égalité salariale hommes/femmes.

À suivre…

Paris, le 22 décembre 2025





Il y a un an maintenant...

Une page

Stéphane POZDEREC
demeure ouverte
pour nous guider
vers l'avenir,

Celle de son action
pour la défense des intérêts
des travailleurs et des tech-
niciens durant 45 ans...

Ce qu'il nous a apporté s'est transmis, comme lui avaient été confiées le patrimoine édifié par tous ceux qui ont dirigé le SNTPCT depuis sa fondation en 1937 : Marcel L'herbier, Louis Daquin, Jean Grémillon, Claude Autant-Lara, Henri Alekan,

puis ceux qui lui ont confié en 1974 la destinée de le perpétuer et l'ont accompagné : Max Douy, Claude Renoir, Jean Ravel, Pierre Gillette, Jean-Pierre Ruh, Henri Clairon, Raoul Rossi, comme il en est de ceux qui viennent à leur suite…

une continuité de presque 90 ans qui n'a eu de cesse depuis sa création de faire du Cinéma français une digne composante du cinéma universel…

Il y a maintenant une année, Stéphane nous a quitté,

et les hommages qu'il a reçus à l'occasion de sa disparition témoignent de ce que fut son action afin de poursuivre la construction, contre vents et marées, des cadres conventionnel et réglementaire, tel qu'ils s'imposaient, et dont nous mesurons aujourd'hui toute l'importance au regard de la place qu'occupe pour le présent et l'avenir, chacune des branches de la production…

1981 : une recomposition syndicale dans l'audiovisuel et le cinéma

par Samuel Zarka

Le représentant actuel du SNTPCT, Stéphane Pozderec, déjà en responsabilité au début des années 1980, l'explique clairement a posteriori :

« En 1981, entre les deux tours de l'élection présidentielle de Mitterrand, la CGT a exclu le syndicat, sur le fondement qu'elle nous demandait de nous prononcer pour le concept global de l'audiovisuel, confondant et fusionnant cinéma et télévision. Et ceci en rapport avec l'activité de la SFP, qui intervenait dans la production de flux, c'est-à-dire les émissions de télévision, et qui intervenait aussi dans la production de films de télévision, mais ne pouvait pas intervenir dans la production de films cinématographiques. Donc, il y a eu une tentative d'appropriation du syndicat par la CGT, il y a eu des procès enfin, etc. Ils ont perdu et les membres du syndicat ont conservé leur organisation fondée en 1937. »

« C'est une grande tristesse que d'apprendre que Stéphane n'est plus des nôtres. Il a été un administrateur attentif, généreux et bienveillant. Je l'aimais énormément. »

Thierry Frémaux



Audiovisuel

Stéphane Pozderec:

"On dirait presque que le ministère des Finances et le ministère de la Culture n'appartiennent pas au même gouvernement."

Fondé en 1937, le SNTPCT[1] est autonome depuis 1981. Son délégué général, Stéphane Pozderec, s'exprime sur certains grands dossiers du moment, notamment sur la délocalisation des tournages et le chômage des ouvriers de la production cinéma et télévision.

Ecran Total : Il semble qu'une proportion croissante des productions françaises de cinéma et de fiction soit effectuée à l'étranger. Est-ce votre analyse ?

Stéphane Pozderec : La délocalisation de l'emploi des ouvriers et techniciens résidents français est, en effet, un phénomène qui se généralise de plus en plus. Il faut néanmoins distinguer la production cinéma de la production de fiction (téléfilms et séries) pour la télévision. Elles ne répondent pas aux mêmes règles. Mais, ce qui est certain, c'est que dans les deux cas, il s'agit d'un choix politique des gouvernements qui ont dévoyé de leur objet, par des modifications réglementaires, le Fonds de soutien à l'industrie cinématographique et le Compte de soutien à la production de fiction pour la télévision.

E.T. : Voyons d'abord comment on a ouvert la porte aux délocalisations du cinéma...

S.P. : Pour ce qui concerne le Fonds de soutien à l'industrie cinématographique, on a réformé, dans le courant 1998, les conditions réglementaires, notamment en matière d'emploi, que devaient remplir les producteurs pour pouvoir bénéficier du soutien financier du fonds. Auparavant, pour pouvoir bénéficier du soutien financier du fonds, un producteur devait employer un minimum de 35 points de techniciens résidents français. Ce chiffre a été abaissé à 25 points, puis à 20 points. Aujourd'hui, un producteur peut bénéficier de 100 % du soutien sans employer un ouvrier ou un technicien résidant français à la production d'un film.

E.T. : Y a-t-il moins d'emplois qu'avant ?

S.P. : Les premiers "exclus" sont les ouvriers de tournage (machinistes et électriciens), qui comptent pour 4 points ; puis les ouvriers de la construction des décors, qui comptent pour 2 points. Les autres catégories de techniciens subissent également, à concurrence des 80 ou 85 points, des "exclusions" de l'emploi. Mais plus encore lors de l'examen d'un dossier, les fonctions réputées "non pourvues" sont comptabilisées par le CNC comme points acquis pour le producteur.

> "Les gouvernements ont dévoyé de leur objet le Fonds de soutien et le Compte de soutien."

E.T. : Donc, pour vous, le bilan est négatif.

S.P. : Cette réglementation a entraîné un véritable délitement du Fonds de soutien au détriment de l'emploi des ouvriers et des techniciens résidents français, de nos industries techniques mais aussi, soulignons-le, des producteurs qui sont attachés à produire des films français avec toute l'équipe et les industries techniques françaises. Des milliers d'emplois sont ainsi perdus au détriment de notre économie, de notre industrie. Nous sommes aujourd'hui dans une situation absurde. L'État, par le Fonds de soutien du cinéma, finance la délocalisation de nos films qui ont été tournés sans aucun ouvrier ni technicien résidant français et par davantage d'industries techniques françaises. Cette naturalisation ouvre droit à un soutien, avec abattement certes, mais à un soutien tout de même, et surtout, au classement du film dans les quotas français de diffusion télé.

E.T. : Comment définit-on ces dépenses?

S.P. : Par dépenses "françaises", le CNC entend le montant des factures payées par le producteur français, que ces factures soient d'origine française ou étrangère. Ainsi, le producteur qui délocalise, par exemple, à Prague peut demander à une société prague de lui mettre à disposition tout ou partie de l'équipe de techniciens et d'ouvriers pour tourner le film. Le producteur français règle cette facture : c'est une dépense française et il bénéficie du montant de tence de fictions qui, sans lui, ne verraient pas le jour et n'emploieraient donc aucun réalisateur ou comédien français ...

S.P.: La question est de savoir si le compte de soutien a pour objet d'aider les producteurs à délocaliser la production de téléfilms et de séries afin de diminuer les coûts de production pour leurs commanditaires que sont les sociétés de télévision ou si ce compte de soutien a été institué, par le législateur, pour soutenir la production, c'est-à-dire non seulement le financement, mais aussi l'emploi et nos industries techniques.

E.T.: Qu'en est-il pour l'animation?

S.P.: Pour la production de films d'animation, la grille de points intitulée permet une délocalisation quasi-totale de l'emploi des techniciens. C'est essentiellement la conception qui est réalisée en France ; la fabrication se fait à l'étranger. C'est tout à fait scandaleux. Pour les téléfilms et les séries d'animation sous le mécanisme de

« Je ne connaissais pas S. Pozderec mais j'en avais entendu souvent parler comme d'une figure majeure du syndicalisme dans nos secteurs.

Audiens s'associe à la peine des adhérents du SNTPCT et de toutes celles et ceux qui l'ont connu et apprécié. »

Frédéric Olivennes

« Je connaissais peu Stéphane en dehors des discussions syndicales. Cela n'empêche en rien sa grandeur et son engagement grâce auquel beaucoup de choses ont changé pour nous en bien dans le métier.

Alors Merci Stéphane de tout notre cœur pour tout ce que tu as fait. »

G.

« Je remercie le conseil syndical pour ce très bel hommage et la mémoire de Stéphane Pozderec.

Je sais pour ma part et ma vie professionnelle audiovisuelle quel a été l'apport de ses enseignements et de ses engagements, sa défense des droits intermittents a su insuffler à beaucoup d'entre-nous le respect et l'éthique du travail. »





« J'essaierai de faire respecter une minute de silence cette semaine sur mon tournage.

Et si je n'y parviens pas, eh bien, je la ferai tout seul avec les électros/machinos qui doivent tant à M. Pozderec et à son travail sans faille. »

E.

« Si quelqu'un peut lui dire un dernier mot gentil pour moi ? »

Boris

« Je m'associe à l'hommage rendu à Stéphane pour son engagement sincère et sans faille et pour sa ténacité dans la défense des techniciens du cinéma.

J'ai eu la chance de rencontrer cet homme qui forçait l'admiration par son dévouement au combat qu'il menait pour le droit des travailleurs de l'audiovisuel, parfois au détriment de sa vie personnelle. »

« Stéphane était un homme d'une honnêteté intellectuelle et d'une modestie rares, toujours prêt à défendre les droits des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision avec une détermination sans faille. Son intégrité et son courage, sa lucidité ont inspiré chacun d'entre nous et ont contribué à nous façonner. C'est en hommage à cet homme exceptionnel que nous voulons exprimer notre gratitude pour son dévouement et son travail acharné. »

SAMUP

« Stéphane était une personne formidable. Nous nous souviendrons toutes et tous de son combat auprès des intermittents du spectacle. »



« Je suis fière de l'avoir connu et d'avoir été une des premières costumières à cotiser .
Respect, je ne connaissais pas tout son parcours. »

Nathalie Cercuel

« J'avais beaucoup d'estime pour Stéphane et suis très fière de l'avoir connu et travaillé avec lui. »

L. R.

« J'ai été très attristée d'apprendre le départ de Stéphane. Il a toujours été un compagnon de travail et un ami pour notre famille et surtout très proche de Papa.
Sa présence, sa dévotion et son assistance nous ont tous accompagnés et il ne sera jamais oublié pour le grand Monsieur qu'il est et restera dans ma mémoire. »

Claudine Strasser

« J'en garderai toujours le souvenir d'un homme chaleureux. Ses conseils m'ont toujours guidée, éclairée.
Voilà, il est irremplaçable. Je crois que vous devez tous être bien tristes. »

« Stéphane et le SNTPCT ont été des partenaires de négociations pugnaces, coriaces et loyaux ! »

J. P.

« L'API, le SPI et l'UPC présentent leurs sincères condoléances aux membres du Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT), à la famille et aux proches de Stéphane Pozderec, qui s'est éteint le 19 novembre 2024.

Elles saluent la mémoire du délégué général du SNTPCT, qui a œuvré avec force et conviction durant 45 ans pour défendre les travailleurs, le syndicalisme et la production cinématographique.

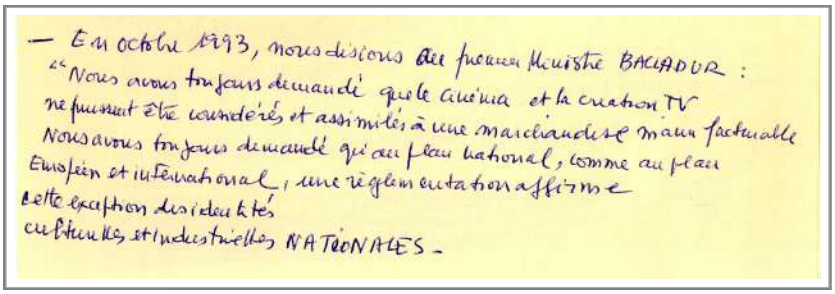
Au-delà des questions sociales et syndicales, Stéphane Pozderec a aussi participé aux nombreux combats pour défendre l'exception culturelle, à Paris ou à Bruxelles, aux côtés de l'ensemble des acteurs du secteur. »

« L'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs de la production audiovisuelle et de la production de films d'animation salue la mémoire de Stéphane Pozderec, délégué général du Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT), qui s'est éteint le 19 novembre 2024.

À ce titre, il joua depuis 1974 un rôle majeur dans la vie sociale de nos secteurs, et notamment dans la construction et la négociation des conventions collectives de la production audiovisuelle et de la production de films d'animation.

S'il défendait à chaque négociation avec vigueur les travailleurs et leurs métiers, il a toujours été un partenaire clé du dialogue social. »

USPA - SPeCT - SPI - AnimFrance



— En octobre 1993, nous disions au premier Ministre BALLADUR :
"Nous avons toujours demandé que le cinéma et la création TV ne puissent être considérés, et assimilés à une marchandise mais facturable
Nous avons toujours demandé qu'au plan national, comme au plan Européen et international, une réglementation affirme cette exception des deux Etés culturelles et industrielles NATIONALES -

Extrait d'une note transmise à Stéphane par Henri Clairon en 2005

« Si je n'étais plus dans ce milieu depuis 2012, Stéphane m'avait accompagné depuis 1981. J'étais parfois son « relais » sur certaines productions, ce qui m'a d'ailleurs valu quelques blacklistages, heureusement, de courtes durées.

Veuillez transmettre toutes mes condoléances à sa famille et recevez les, vous tous, syndicat, pour lequel il a tant fait. »

Olivier Burgaud

« Mes pensées l'accompagnent pour tout ce qu'il à fait pour la profession et pour nous, et sa disponibilité.

Force et courage à vous, pour que son action perdure.»

Philippe Jantet



Le cinéma : un art, une expression artistique à nulle autre pareille

★ Son expression artistique se définit par la projection d'une œuvre cinématographique sur un écran, dans une salle de cinéma.

Seule cette projection dans une salle obscure permet au spectateur de pouvoir être partie prenante de l'action du film. Que les films cinématographiques fassent par ailleurs l'objet de diffusions domestiques, c'est une autre vision artistique du film qui ne peut se comparer à celle ressentie dans une salle de cinéma.

À cet effet, il est indispensable que soit maintenue réglementairement l'identité économique, artistique et culturelle du cinéma par le dispositif de la chronologie des médias imposant en priorité une diffusion des films cinématographiques en salles.

L'œuvre cinématographique ?

C'est la matérialisation et l'écriture par l'image d'une œuvre de l'esprit. C'est reconstituer un univers propre à chacun des films par l'image, par l'angle de prise de vue, les décors, la lumière, les sons, l'apparence des comédiens, le rythme du montage des scènes et la musique.

La réalisation d'une œuvre cinématographique est le fruit d'un travail de collaboration artistique et technique approfondie entre le réalisateur et les collaborateurs de création que sont les techniciens. Cette exigence artistique ne s'improvise pas, elle s'impose.

Chacun des métiers des techniciens nécessite d'abord une vision artistique et ensuite, de maîtriser sa matérialisation et les salaires minima des techniciens doivent prendre en compte cette situation professionnelle spécifique, afin de garantir une pérennité d'existence professionnelle et sociale à un corps de techniciens expérimentés, aptes à servir au mieux la réalisation des films dans leur diversité.

La production cinématographique ?

Dans le cadre de la mosaïque des cultures, des langues propres à chacun des pays, il appartient à chacun des États de sauvegarder économiquement leur expression artistique et culturelle et leur industrie cinématographique spécifique.

Les œuvres de l'esprit que constituent chacun des films sont des œuvres uniques et ne sauraient être considérées comme des marchandises pouvant être mises en concurrence les unes les autres et être livrées au libre jeu du marché.

À cet effet, il appartient à la puissance publique de chacun des États de pouvoir fixer et définir comme ils l'entendent leur politique de soutien financier à la production cinématographique.

À ce titre, la communauté des États européens se doit de garantir ces particularités, propres à l'économie et à l'existence d'une industrie cinématographique nationale.

Elle doit affirmer sans transiger

Ce qu'il nous a légué, c'est le fait de garder à la conscience que la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* a institué en 1789 une disjonction entre les propriétaires des moyens de production d'une part et les salariés qui louent leur travail aux premiers pour vivre d'autre part.

L'utilité commune, celle de la production de biens, engendre en miroir de ce rapport par nature conflictuel, la nécessité constituer en les distinguant et les séparant, d'une part les Organisations syndicales d'employeurs, et d'autre part les Organisations syndicales de salariés.

Elles portent chacune des intérêts antagonistes qui ne peuvent se résoudre qu'en débouchant sur des Accords collectifs améliorant nos conditions de salaires et de travail, ce que régit le Code du travail. Le niveau de ces Accords dépend du rapport de force que le Syndicat réussit à construire, afin de les conquérir.

Il nous a légué le fait que notre Organisation syndicale doit demeurer la copropriété de ses membres et se doit pour cela de vivre de ses cotisations pour asseoir son indépendance à l'égard de tout moyen de pression, quel qu'il soit,

afin qu'elle nous garantisse de garder la main sur les décisions que nous prenons collectivement, la plateforme revendicative que nous établissons, la politique que nous conduisons et l'action en défense de nos intérêts

Autrement dit, il nous a transmis qu'il convient de ne jamais s'écarter de ces principes, à la source de tout ce qui fonde notre action : sincérité, ténacité et loyauté.

C'est ce qui continuera de nous guider pour l'avenir.

Hommage à Romuald DRAULT

Romuald DRAULT, administrateur de production puis directeur des productions d'Europacorp auprès de Luc BESSON vient de nous quitter.

Il a assuré la direction durant quatre ans de l'École de la Cité, voulue par Luc BESSON et destinée à offrir une alternative aux jeunes passionnés qui n'ont pas trouvé leur chemin par la voix classique.

Il a été membre de notre Syndicat au commencement de sa carrière.

Nous saluons sa mémoire et adressons à sa famille et à ses proches l'expression de nos condoléances attristées.

Paris, le 23 décembre 2025

Hommage à Stan COLLET

Nous venons d'apprendre avec beaucoup de tristesse et d'émotion la disparition brutale de notre collègue et ami Stan COLLET à l'âge de 52 ans.

Producteur et Chef monteur de grand talent, particulièrement apprécié pour sa sensibilité artistique, il a assuré le montage de nombreux films, notamment ceux de Jérôme SALLE.

Il avait mené à bien au cours de cette année ceux de « *Chien 51* » de Cédric JIMENEZ et de « *13 jours, 13 nuits* » de Martin BOURBOULON, comme auparavant celui des *« Trois Mousquetaires - Milady* » du même réalisateur en 2022.

Nous saluons sa mémoire et transmettons à sa famille, ainsi qu'à ses proches, l'expression de nos sincères condoléances.

La Branche montage du SNTPCT

Paris, le 27 décembre 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 SEXUELLES
STOP
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

PUBLICITÉ