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

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

L'animation

COURRIER INTERNE RESERVE AUX MEMBRES DU SYNDICAT

LE JOURNAL DU SECTEUR ANIMATION — Avril 1995 / Numéro 3

EDITORIAL

Par Jean-Luc BALLESTER

Prendre part aux décisions qui engageront l'avenir de l'entreprise, notre façon de travailler, nos conditions de vie dans l'entreprise est un droit que nous donne la loi en nous permettant d'avoir des représentants auprès du chef d'entreprise. C'est la base même de la démocratie que de permettre aux individus de participer au fonctionnement des institutions qui les régissent. Il ne s'agit pas d'empiéter sur les prérogatives de la direction, mais simplement d'être représenté au niveau où se prennent les décisions importantes concernant la vie de l'entreprise, donc des gens qui y travaillent.

Depuis plusieurs années existe au sein de Walt Disney Animation une section syndicale du S.N.T.P.C.T. .

Dans un esprit constructif et responsable, cette section syndicale a tenté d'être une force de proposition dans le cadre des institutions de représentation du personnel, et dans la vie de l'entreprise. En effet, le cadre privilégié de l'action syndicale est nécessairement le lieu de travail. Surtout, et c'est là une condition indispensable pour garantir son efficacité, lorsqu'elle est réellement représentative des aspirations des salariés.

A l'occasion des précédentes élections, vous avez toujours témoigné votre confiance aux candidats présentés par le syndicat. Pourtant, cette année, le syndicat ne présente que deux candidats, et sera donc, même si ces candidats sont élus, minoritaire au sein de la délégation des représentants du personnel.

Les raisons en sont multiples.

Tout d'abord, Marc Eoche-Duval et moi-même nous sommes beaucoup investis, au cours des quatre années écoulés, dans cette mission. Cela n'a pas toujours été facile, le travail d'élu est quelquefois ingrat ou fastidieux. Mais il est le plus souvent passionnant. Pourtant, à l'issue de ces deux mandats, nous éprouvons le besoin de laisser la place, car nous pensons qu'il est sain que d'autres prennent le relai. Le C.E. ne nous appartient pas, il **VOUS** appartient.

Suite page 2

SPECIAL ELECTIONS DES DELEGUES

A partir du 20 juin prochain, les salariés de Walt Disney Feature Animation (France) S.A. vont être appelés à élire la délégation de leurs représentants auprès de la Direction. Outre la représentation syndicale dans l'entreprise et le C.H.S.C.T., la législation prévoit deux institutions distinctes pour assurer la représentation du personnel auprès de l'employeur :

Les délégués du personnel

Elus par les salariés, ils ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives du personnel.

Le comité d'entreprise

Egalement élu et présidé par le chef d'entreprise, il a des attributions informatives et consultatives sur la gestion de l'entreprise. Il peut également avoir à gérer les activités sociales et culturelles de celle-ci.

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Ils ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail ou des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Ils peuvent saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes ou réclamations relatives à l'application de ces lois et accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites de l'établissement. Les D.P. ont également pour mission de communiquer les observations du personnel au C.H.S.C.T. pour les domaines qui le concerne. Ils ont également des attributions consultatives sur l'ordre des départs en congé du personnel.
Les D.P. sont donc les **porte-parole** des salariés, qui restent libres de saisir directement la direction ou la voie hiérarchique, et ils sont chargés de transmettre ces réclamations, quel que soit leur avis sur la question.

LE COMITE D'ENTREPRISE

Il a pour objet d'assurer une expression des salariés, dont il représente les intérêts, en intervenant en amont des décisions engageant l'avenir de l'entreprise afin de donner son avis sur les projets de la direction.
Il formule, à son initiative, ou examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.
Il doit être informé et consulté dans les domaines professionnels et économiques (gestion, évolution économique et financière de l'entreprise, organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production), et il assure et participe en outre à la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise.Il est pour l'employeur un interlocuteur obligatoire .Lechef d'entreprise doit lui fournir certaines informations, il peut s'assurer le concours d'experts pour asseoir la pertinence de ses voeux et avis. Il dispose d'un budget de fonctionnement.

ELECTION

Pour la première fois cette année, profitant d'une possibilité offert par la loi quinquennale pour simplifier le processus d'élection, c'est une délégation unique qui va être élue dans ces deux institutions. Ce sont donc les mêmes personnes qui assureront les fonctions dévolues aux deux institutions : c'est ce que la règlementation appelle "**la délégation unique**". Néanmoins, chaque institution garde ses attributions propres et sa spécificité. De plus, pour s'adapter à l'évolution de la population du studio et aux statuts des salariés, il y aura cette année deux collèges : **Collège cadre** et **collège non-cadre**.

1er tour : 20 avril 95

Cette disposition prévue par la loi et ratifiée dans le cadre de l'accord pré-électorale, permettra une meilleure représentation de chaque catégorie professionnelle.
Le nombre de sièges à pourvoir est de 5 titulaires et 5 suppléants, répartis comme suit : un siège cadre et 4 sièges non-cadre.

Cette année, le S.N.T.P.C.T. présente les candidats suivants dans le collège non-cadre :

Titulaire :
Philippe BALMOSSIERE

Suppléant :
Franck BONAY

Comme chaque année, conformément aux dispositions de la législation, le premier tour est réservé aux organisations syndicales représentative, le deuxième tour étant le cas échéant ouvert à tous.
Pour que ce premier tour soit valable, il est nécessaire que le quorum soit atteint, c'est à dire que la moitié des électeurs inscrits ait voté.
Aucun candidat n'est présenté par le syndicat dans le collège cadre. Il y aura donc un deuxième tour quelque soit le résultat du premier afin de pourvoir les sièges restants.

Suite de la page 1 : EDITORIAL

Le syndicat aurait pu présenter une liste complète de candidats. Force est de constater que peu d'entre nous veulent bien assumer cette responsabilité. Si la section syndicale était numériquement importante, nous aurions pu trouver en son sein des candidats potentiels, nous aurions pu susciter des vocations.

Ce n'est malheureusement pas le cas.

Le syndicat pourra toujours être représenté au sein de la délégation unique si vous le souhaitez, et si vous élisez les candidats que nous présentons. Je reste moi-même délégué syndical et, à ce titre, je serai toujours disponible pour vous renseigner sur vos droits. Dans le cadre de ce mandat, je serai encore en charge de certaines négociations avec la direction, notamment la négociation salariale.

Vous trouverez ci-dessous les propositions que nous avons soumises à la direction début avril.

Comme je l'ai déjà dit, ces propositions n'ont de chance d'être prises en considération que si le plus grand nombre de salariés les soutiennent avec détermination, comme ce fut le cas lors de la discussion des contrats. Encore une fois, **nous n'obtiendrons rien sans vous.**

La direction nous a indiqué qu'elle tiendrait compte de ces propositions dans la réflexion qu'elle poursuit actuellement sur la politique salariale future du studio. Cette politique sera elle-même élaborée en concertation avec la direction de la Feature Division.

Dans les propositions que nous avons nous-même élaborées, nous avons tenu compte des informations que le M.P.S.C. nous a communiqué sur ce qui se pratique à Los Angeles. Non pas pour que nous calquions notre grille de salaire sur la leur, les charges sur salaires et la couverture sociale des salariés n'étant pas la même des deux cotés de l'Atlantique, mais nous avons tenu à nous inspirer de l'esprit de cette grille, notamment en réduisant l'écart entre les salaires.

La négociation débutera début mai. Vous serez alors tenu informés de son déroulement.

****

LE M.P.S.C.

Motion Picture Screen Cartoonists

En mai dernier, alors que le passage de Walt Disney Animation (France) dans la Feature Division était annoncé, le M.P.S.C., en la personne de Steve HULETT, délégué, et de Tom SITO,son président, animateur au studio Disney de L.A., prenait contact avec les nous.
Dans les prochains numéros de **L'ANIMATION**, nous publierons de larges extraits du "***PEG BOARD***", le journal de ce syndicat. Voici en outre quelques extraits de ce que nous écrivait Tom en mai 1994 :
"*Laissez moi tout d'abord féliciter les animateurs français. Grâce à leur talent, de toutes les villes du monde, Walt Disney C° a choisi Paris comme site de son nouveau studio d'animation de long métrage. Bravo !*

.....

Lorsque la production d'animation était faite uniquement pour le marché intérieur, les organisations syndicales pouvaient se permettre de n'agir qu'au niveau national. Avec la mondialisation du marché du travail et la sous-traitance, le risque de voir naître un nouveau colonialisme économique est grand.

.....

Lorsque j'ai su que Disney aurait un nouveau studio à Paris, j'en fut heureux car je sais que la tradition syndicaliste est forte en France. Est-ce que votre syndicat est fort ? Est-ce que tous les animateurs sont syndiqués ?

.....

Si nos Directions respectives peuvent collaborer entre Paris, Orlando et L.A., pourquoi ne le pourrions nous pas ? Nos amis de Floride l'ont bien compris et se sont organisés syndicalement pour défendres leurs propres intérêts. Nous restons en contact avec eux."

Négociation salariale : NOS PROPOSITIONS

DUREE DU TRAVAIL

Concernant la durée effective du travail (actuellement 39 h. par semaine), la délégation syndicale a souhaité que, pour aller dans le sens de l'évolution prévisible de la législation sur ce sujet, la direction commence dès à présent à se préparer à la diminution de la durée légale de travail, non pas en l'anticipant, mais libérant l'accès au temps partiel aux personnes qui le désirent, avec comme priorité l'embauche de nouveaux techniciens pour garder le même volume d'heures de production. Cette mesure permettrait à la direction d'obtenir des exonérations de charges sur les emplois créés (disposition prévue par la loi quinquénale). De plus, elle semble s'intégrer logiquement dans la "philosophie Disney" de responsabilisation des salariés par la plus grande latitude de choix personnel qu'elle offre en contrepartie de l'investissement attendu de chacun.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Concernant l'organisation du travail, nous aimerions voir aborder deux points qui nous semblent importants au cours de cette négociation :

Les heures sup's.

Le recours systèmatique au contingent d'heures supplémentaires pour assurer les fins de productions n'emporte pas notre adhésion, et nous aimerions le voir remplacer par le recours aux avenants pour des techniciens de l'équipe promus temporairement à la fonction supérieure, et l'embauche en contrat à durée déterminée de techniciens extérieurs pour les remplacer à leur fonction initiale. Ceci aurait pour avantage de préparer d'une part des promotions internes, et d'autre part de préparer l'arrivée dans l'équipe de nouveaux artistes. Les heures supplémentaires seraient alors réservées aux personnes qui en feraient la demande, ce qui est plus conforme à ce qui se pratique aux U.S.A., où le recours à l'"*extra-time*" est basé sur le volontariat.

Le recours à des avenants pour faire face à des besoins ponctuels.

Le fait de proposer un avenant à une personne pour lui permettre d'exercer une fonction supérieure à la sienne pendant une durée limité, ce qui avait été fait sur le "*Goofy Movie*", nous semble trés positif dans la mesure où elle permet à l'artiste concerné de prouver ses capacités et d'améliorer ses compétences professionnelles. Elle le prépare à une promotion future définitive à cette fonction, et elle permet au studio d'améliorer son potentiel artistique.

SALAIRES

Pour maintenir la progression des salaires que le studio a connu ces dernières années, nous proposons une augmentation globale de 3%.

Mais la revendication principale du S.N.T.P.C.T. reste la même que les années précédentes, à savoir une **grille de salaires minima** pour toutes les fonctions, préalablement ou ultérieurement définies. Lors de la négociation précédente, la Direction avait proposé de fixer des rémunérations minimum applicables pour un certain nombre de fonctions. Nous espérons que ce souhait sera toujours en vigueur cette année, et nous sommes prêts à discuter de ces rémunérations minimum, ce qui constituerait pour nous un premier pas vers cette grille de salaires minima que nous préconisons depuis longtemps.

Ci-dessous la grille que nous avons soumis comme base de discussion. Elle reprend celle que nous avions proposée l'année dernière, avec une réévaluation d'environ 25% pour les plus bas salaires, et ce pour répondre à une revendication fréquemment exprimée. Notre revendication principale par rapport à cette grille, outre son principe même, est de diminuer la disparité entre les plus haut salaires et les plus bas, en réévaluant ceux-ci. A titre d'exemple, dans la grille de salaires en vigueur au studio de Los Angeles, **le rapport entre le salaire minima d'intervalliste et celui d'animateur est de 1,4.** Dans les salaires effectifs actuellement en vigueur, il est d'environ 2,17. Conscients qu'une telle réévaluation n'est pas applicable en une seule étape, nous avons proposé de nous mettre d'accord sur son principe, et sur un calendrier d'augmentations permettant d'arriver à cette grille dans un délai raisonnable.

Note : La dénomination "junior" attachée à certaines fonctions, réservée aux techniciens n'ayant aucune expérience à cette fonction, au sein du studio ou dans d'autres entreprises similaires, serait automatiquement supprimée après un certain délai, par exemple 9 mois, durée moyenne d'une production. Le salaire des "juniors", minoré de 10% par rapport au salaire "senior" correspondant, serait alors réévalué.

	Adm./Prod.	Réalisation	Lay-out	Animation	Décor	Vérification	Exécution	P. de vues
23000			Chef lay-out	Dir. d'anim.	Chef déco			
20000				Chef anim.		Chef vérif.		Chef opérat.
18000			Lay-out man	Animateur Sn	Décorateur			
16500				Chef assist.				
16000			Lay-out junior	Anim.junior	Déco.junior			Opérateur
15000		Assist. réa.	Ass. lay-out	Asst. anim.	Asst. déco.	Vérificateur		
13500				Assistant Jn				Assist. opé.
13500	A.P.M.			Cleaner				
12500				Intervalliste		Assist. vérif.		Opérat. scan
11 250	Assist. prod.			Inter. junior				