

Mission de médiation sur la négociation conventionnelle dans la production cinématographique

Rapport d'étape du 13 juin 2013

I. Par lettre du 2 avril 2013, la ministre de la culture et de la communication et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social m'ont confié une mission de médiation en vue de surmonter les désaccords auxquels a donné lieu la signature, le 19 janvier 2012, par une organisation patronale et certaines organisations syndicales, d'une convention collective concernant la production cinématographique.

On rappellera que la première convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique date de 1950. Sans être étendue, elle a connu au fil des années plusieurs remaniements. **En 2005, les ministres du travail et de la culture ont pris des initiatives pour doter les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré de conventions collectives en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés techniciens et des artistes. Ces initiatives visaient également à restructurer des champs conventionnels jusque-là très atomisés. Parmi les huit champs conventionnels définis figurait celui de la production cinématographique.**

Depuis septembre 2005, les partenaires sociaux des secteurs du spectacle se sont ainsi engagés sous l'égide de l'État dans un processus de négociations dont l'objectif était de parvenir à une convention collective nationale ayant vocation à se substituer aux conventions existantes, et notamment à celle des techniciens de la production cinématographique du 30 avril 1950, aujourd'hui dénoncée mais qui constitue toujours une référence, et celle des acteurs de la production cinématographique du 1er septembre 1967.

Ces négociations, qui avaient pour cadre la commission mixte paritaire de la production cinématographique, ont été les plus délicates du secteur du spectacle enregistré. À partir de novembre 2006, des mouvements de grève les ont accompagnées, qui se sont achevés en juillet 2007 par la conclusion d'un accord à l'occasion duquel la grille salariale de référence a été revue et les négociations relancées.¹ Très rapidement, les discussions ont fait apparaître que la difficulté principale était liée à la question des salaires et du temps de travail pour les films dits « à économie fragile² ». Afin d'essayer de dépasser cette difficulté, un médiateur,

¹ Pour mémoire, les mouvements de grève ont été entamés après différentes provocations des producteurs... La dernière en date, 2007, consistait en une remise en cause de la grille historique 39 heures.

² Economie fragile... Euphémisme pour désigner le sous-financement de certains films et l'auteur du rapport donne du sous-financement une définition assez large comme nous le verrons plus loin.

M. Gosset-Grainville³, a été désigné. Ses propositions, qui portaient entre autres sur un mécanisme d'intéressement salarial, n'ont pas emporté l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes.

Dans ce contexte, les négociations ont repris au sein de la commission mixte paritaire entre l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives. À l'issue des discussions qui se sont tenues entre octobre 2011 et janvier 2012, une convention collective nationale comprenant deux titres (dispositions communes et techniciens) a été présentée le 19 janvier 2012 par l'une des organisations d'employeurs et signée par cinq des six organisations syndicales représentatives. Regardée par ses signataires comme un texte de compromis, elle a été présentée à la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective fin janvier 2013 en vue de son extension.

Ce texte ayant suscité le désaccord de plusieurs organisations de producteurs⁴ qui ont signé de leur côté le 22 janvier 2013 un projet de convention collective avec une organisation syndicale, la mission de médiation qui m'a été confiée vise à sortir de cette situation conflictuelle. En référence au courrier du 14 mars 2013 qu'ils ont adressé à l'ensemble des parties, la lettre du 2 avril 2013 des deux ministres définit de façon précise la portée – et les limites – de la mission qui m'est confiée, rappelant en particulier que deux conditions doivent être réunies à cette fin :

- la couverture de l'ensemble du secteur de la production cinématographique par la convention collective du 19 janvier 2012 complétée par des dispositions négociées sur les artistes et le personnel permanent⁵ ;
- le réexamen de la situation des films à économie fragile au sein de la convention collective sur la base d'une évaluation partagée de ses impacts et la conclusion négociée d'un avenant modifiant le périmètre et les contenus de l'annexe concernée pour prendre en compte la situation objective des différentes productions.

J'ai réuni dès le 5 avril les partenaires sociaux de la branche, signataires et non signataires de la convention collective nationale du 19 janvier 2012. À l'issue des discussions, qui ont permis à tous les participants de faire connaître leur point de vue, j'ai adressé à tous un plan de travail comportant deux phases : une première phase d'étude tendant à mesurer, comme me le demandait explicitement la lettre de mission, l'impact de la convention collective sur l'économie du secteur de la production cinématographique et tout particulièrement sur les films de la diversité ; une deuxième phase conduisant à tirer les enseignements de cette

³ Déjà la mode était lancée des « médiateurs » qui pouvait se concevoir à l'époque de la nomination de M. Grainville qui devient très nettement plus contestable dès lors que l'on est en présence d'un accord validement négocié et signé avec la nomination de M. Hadas-Lebel.

⁴ Pour mémoire le Code du travail n'impose par une majorité du côté des organisations syndicales d'employeurs.

⁵ Là encore, il s'agit d'un artefact : Les partenaires sociaux peuvent très bien décider de l'extension d'un Accord partiel dans l'attente d'avenants qui viendraient le compléter. Les titres III et IV

évaluation pour tenter de dessiner les voies de résolution des différends à l'origine de la médiation, en faisant émerger, selon le texte de la lettre de mission, « des mesures susceptibles d'être négociées entre partenaires sociaux pour faciliter la conclusion d'un avenant. »⁶.

II. Pour aborder la première phase de la mission, tendant à l'élaboration d'une étude d'impact, j'ai demandé dès le 5 avril 2013 aux organisations d'employeurs et aux organisations de salariés, de me faire parvenir dans les plus brefs délais tous documents permettant d'établir notamment l'impact de la convention collective du 19 décembre 2012 sur la production de films cinématographiques.

Par ailleurs, ainsi que je l'ai indiqué dans le plan de travail remis aux parties intéressées, j'ai été amené à désigner un collège de directeurs de production choisis en raison de leurs compétences et de la diversité de leurs expériences, avec mission d'analyser de façon extrêmement détaillée les conditions réelles de production d'un certain nombre de films et de chiffrer ensuite le coût d'application des nouvelles dispositions conventionnelles. Je leur ai en outre demandé de réaliser ce même travail sur le texte des cinq organisations d'employeurs non signataires, dont le statut juridique est différent, afin d'apprécier les effets comparés des deux textes et de mesurer la distance entre les positions des uns et des autres en vue de dessiner les voies possibles de rapprochement de ces positions. Cette solution a été préférée à la méthode consistant à confier ce travail à un cabinet extérieur, afin d'éviter que les résultats de cette étude ne soient faussés en raison d'une connaissance imparfaite du secteur, des textes qui le régissent et des pratiques qui le traversent.

Compte tenu du délai extrêmement contraint dans lequel cet exercice s'inscrivait, j'ai pris le parti de retenir un échantillon de huit films d'initiative française de fiction, ayant reçu un agrément des investissements entre 2007 et 2012 et correspondant, d'une part aux trois tranches de budgets concernés par les dispositifs dérogatoires de l'un ou l'autre des textes considérés et d'autre part, à une tranche de budget n'ouvrant pas droit, selon ces textes, à dérogation :

- Films dont le budget est inférieur ou égal à 1M€ ;
- Films dont le budget est compris entre 1 et 2,5M€ ;
- Films dont le budget est compris entre 2,5 et 4M€ ;

⁶ Des mesures susceptibles d'être renégociées... La formule est intéressante mais cela ne revient pas à tout renégocier comme le propose l'auteur du rapport a fortiori quand la lettre de mission in infra porte sur l'annexe films fragiles.

- Films dont le budget est compris entre 4 et 6M€⁷;

Afin de garantir que la transmission des informations utiles s'organise en toute sérénité, il a été convenu que l'identité des directeurs de production en charge des études d'impact ainsi que les titres des films examinés demeureraient confidentiels.

Les études d'impact ont été menées selon une méthodologie définie de façon concertée au cours de réunions que j'ai tenues avec les directeurs de production.

Phase 1: réunion des documents

- le budget présenté à l'agrément des investissements
- le coût définitif remis à l'agrément de production
- le plan de travail remis à l'agrément de production
- le poste 2 (Personnel) du coût de fabrication du film, tel qu'établi par le directeur de production lorsque le film est terminé. Ce poste retrace les salaires versés au réalisateur technicien, à l'équipe de préparation, de tournage, de décoration, de montage et de finition, aux mains d'œuvre de tournage au vu des heures de préparation et de tournage correspondantes
- les feuilles de service, qui indiquent le projet de déroulement du tournage jour par jour.
- les rapports de production qui constituent une sorte de «boîte noire du tournage» : remplis par la scripte, ils permettent de connaître la réalité des tournages (heures d'arrivée, de départ, etc.).

Il est précisé que les trois derniers types de documents visés ci-dessus n'étant pas disponibles au CNC, ont été demandés aux producteurs des films concernés, ce qui a allongé le délai de réalisation de l'étude. D'autres éléments ont pu être joints volontairement par les producteurs, comme des déclarations à l'URSSAF (DADS), des fiches de paye, des listes de décors, ou la "situation" du film (détails des dépenses du film).

Phase 2 : Etudes des documents fournis par les producteurs des films et identification des bases de rémunération appliquées selon les cas d'espèce⁸ : _

⁷ sur les seuils choisis : ces seuils sont compris entre 1 Million et 6 Millions d'euros. Le seuil de 1 Million d'euros est difficilement concevable pour un film de fiction, s'agit en effet d'un montant ridiculement bas de financement d'un film de long-métrage. Ce seuil correspond ou pourrait correspondre en réalité au film documentaire. S'agissant enfin du seuil compris entre 4 et 6 Millions d'euros, peut-on dans ce contexte de financement parlé de sous financement ?

⁸ l'auteur du rapport fait référence à des documents qui auraient été demandés au producteur. Quid de la confidentialité de l'étude ?

Cette étude pouvait tout à fait être conduite par des directeurs de production bénéficiant d'informations sûres, quant aux conditions réelles de tournage.

- - application de la convention collective de référence
- - niveau de décote pratiqué par rapport à la grille salariale
- - paiement des heures supplémentaires
- - majorations pour heures de nuit et/ou jours fériés
- - forfaitisation

Exemple : un technicien a touché une rémunération forfaitaire hebdomadaire. Montant de ce salaire: 80% de la grille de référence applicable à 39 heures de travail de jour. Or il a réellement travaillé : 48 heures (5 heures de préparation le matin et 4 heures de dépassement de tournage) dont 10 de nuit.

N'ont pas été prises en compte :

- *4 heures supplémentaires majorées de 25%*
- *5 heures supplémentaires majorées de 50%*
- *Une majoration de 50% pour 10 heures travaillées de nuit*

Phase 3 : Application aux films sélectionnés des grilles de salaires proposées par les deux textes concernés⁹.

Les directeurs de production ont estimé le coût de ce travail en utilisant les nouvelles grilles salariales des deux conventions et en considérant que toutes les heures travaillées seront désormais prises en compte (charges sociales incluses).

En reprenant l'exemple ci-dessus (48 heures de travail effectif dont 10 de nuit) la notion d'équivalence va affecter la définition du temps rémunéré. En effet, il y aura beaucoup moins d'heures supplémentaires à considérer, puisque que ce ne sont plus toutes les heures de présence qui sont comptabilisées, mais les heures de présence au-delà du temps d'équivalence hebdomadaire fixé par la convention pour chaque poste.

Ainsi, pour ce technicien, le salaire versé sera :

- *Grille salariale tournage 42h pour 45h hebdomadaires de présence (temps d'équivalence)*
- *+ 3 heures supplémentaires majorées à 50% + charges sociales*
- *+ une majoration de 50 % qui s'applique à 10 h de cette semaine (tournage de nuit) + charges sociales*

⁹ L'essentiel des griefs que nous formulons repose sur le choix délibéré fait par l'auteur du rapport d'aborder son étude en la fondant sur deux textes dont l'un, le texte signé le 19 janvier 2012 est juridiquement fondé, l'autre n'étant pas fondé juridiquement.

Phase 4 : Prise en compte des autres éléments liés aux spécificités du film : s'il y a lieu, les déplacements, les voyages, etc.

Les résultats de ces études d'impact portant sur des situations réelles, ont enfin été comparés avec les travaux qui avaient été transmis par l'Association française des régisseurs et d'autres professionnels, lesquels consistaient à appliquer les dispositions conventionnelles des deux textes à des situations théoriques et de mesurer les écarts.

Les éléments transmis par l'APC sur les effets du texte conventionnel API et dont tous les membres de la Commission mixte paritaire avaient été rendus destinataires ont également été examinés dans le cadre de cette étude comparée. On notera qu'à ce stade, aucun élément n'a été remis par les organisations de salariés, ni par l'API.

Enfin, ces travaux ont été analysés au regard des données disponibles au CNC et relatives notamment au coût de production des films.

Il va de soi que chaque film ayant un caractère spécifique, il est difficile de tirer mécaniquement de l'examen des cas considérés un enseignement général applicable à tous les films. Néanmoins, les observations faites à l'occasion de cette étude offrent des données éclairantes pour une compréhension plus large de l'impact des conventions considérées sur les diverses catégories de films.

III. Les travaux réalisés en vue de l'étude d'impact ont mis en lumière une série de caractéristiques concernant la situation actuelle des productions ainsi que l'impact prévisible des dispositions conventionnelles en présence, dont il est possible de tirer un certain nombre d'enseignements.

1. Les situations que révèle l'observation des productions

Les travaux menés sur les productions ont d'abord révélé quelques grandes tendances qui caractérisent les conditions de production des films étudiés.

. On a eu confirmation en premier lieu que la production cinématographique est une économie de prototypes dont les modèles ne sont pas réductibles à ce que l'on observe sur d'autres secteurs, compte tenu de la place particulière de l'acte de création dans le processus de production. Chacun des projets s'organise autour d'équilibres économiques très différents en fonction de contraintes du scénario (éléments de décors ou de costumes, durée du tournage, localisation des tournages en province ou à Paris, tournage en extérieur ou en studio), de l'importance du poste artistique. Il faut prendre en compte également le poids des contraintes de temps qui autorisent ou non un producteur à différer sans risque son projet. Ces différences peuvent être importantes, même entre des films ayant des budgets comparables.

Pour ces diverses raisons, il est difficile de fixer un seuil précis au-delà duquel le surcoût éventuel d'un film ne peut être « absorbé » d'une manière ou d'une autre par la production en recherchant des financements complémentaires, en révisant le poste décors et costumes, en réduisant les cachets d'artistes, *etc.* Il est toutefois indéniable que les effets des surcoûts sur l'équilibre d'un projet sont d'autant plus pénalisants que le pourcentage d'augmentation constaté est élevé et que la production n'a pas la possibilité de différer son projet dans le temps (mise à disposition des fonds, disponibilité du réalisateur et / ou des acteurs principaux).¹⁰

. En second lieu, il ressort des statistiques du CNC et des études d'impact réalisées que pour la plupart des films, le poste « Personnel » est le premier poste en termes de coût. Son poids est relativement constant pour les films dont le devis est supérieur à 1M€. Il se situe entre 20% et 21,4% du coût total pour les films de fiction considérés.

S'agissant toutefois des films de moins de 1M€, ces études mettent en évidence de grandes disparités dans leur structure de répartition des coûts de production. Ainsi, la part de la masse salariale « personnel » par rapport au devis du film peut varier d'un film à l'autre de moins de 10% à plus de 50%. Ceci s'explique par le fait que les films de moins de 1M€ ne suivent pas un modèle économique univoque.

. Ce qui ressort, en troisième lieu, de l'examen de la quasi-totalité des films étudiés est que, pour l'essentiel, ces films ont été produits en vertu d'accords de gré à gré conclus à des conditions salariales inférieures à la grille conventionnelle de référence, de moins 10% à moins 50% selon les cas. On constate aussi que le pourcentage de décote a tendance à décroître à mesure que le budget du film augmente, sans qu'on puisse en tirer une règle générale. Par ailleurs, ces productions ne respectent généralement pas les dispositions du code du travail en matière de durée du travail, de déclaration des heures et de majoration des heures supplémentaires. Il en résulte que l'impact de l'application de la convention collective sur les films produits sera d'autant plus lourd que les conditions salariales et de décompte des heures appliquées sont à ce jour éloignées des règles résultant du code du travail¹¹ et des dispositions conventionnelles applicables. Il est dès lors difficile de distinguer à l'intérieur du surcoût constaté ce qui résulte directement de l'application des dispositions conventionnelles et ce qui découle de la prise en compte des obligations réglementaires.

2. Les conséquences de l'application des stipulations conventionnelles en fonction du niveau de budget

¹⁰ Cet argument pourrait être repris à l'identique par un producteur...

¹¹ Il est quand même édifiant de lire sous la plume du rapporteur des vérités voire des pléonasmes de ce niveau, à savoir que moi l'on respecte le code du travail et plus l'écart devient important dès lors que l'on demande aux producteurs de respecter une convention collective.

Dit avec un peu plus d'élégance, cela revient à dire que plus il faut payer les salaires et plus les films sont coûteux.

L'examen, pour les cas étudiés, des situations de production auxquelles on applique les différentes stipulations conventionnelles, fait apparaître des conséquences variables par tranches budgétaires.

. Pour les films dont le budget est inférieur ou égal à 1 M€, la convention collective nationale du 19 janvier 2012, même en appliquant la clause dérogatoire, conduirait à des surcoûts de la masse salariale pouvant aller jusqu'à 70% ou 80%. Dans ces cas, eu égard à l'importance de la masse salariale « personnel » dans le budget du film, des augmentations de budget de 20% à 25% sont constatées.

L'application du texte du 22 janvier 2013 emporterait des augmentations de 40% à 50% de la masse salariale et de 14% du budget.

Il s'agit dans les deux cas d'une augmentation substantielle qui n'a pas été observée pour d'autres tranches de budget.

. Pour les films dont le budget est compris entre 1 M€ et 2,5 M€, deux situations contrastées sont observées.

Dans le cas des films pour lesquels les personnels techniques ont été rémunérés au niveau de la grille salariale de référence ou jusqu'à 20% en dessous, l'application du régime dérogatoire de la convention collective du 19 janvier 2012 n'a pas pour effet d'augmenter la masse salariale et, dans certains cas, la diminue dans une proportion pouvant aller jusqu'à 15%. Hors dérogation, la masse salariale augmente en revanche de 25 % à 40 % selon le cas, le budget du film progressant de 8 à 13%.

L'application du régime prévu par le texte du 22 janvier 2013 pour cette tranche de budget conduit à une réduction de la masse salariale comprise entre 18 et 35%, les budgets baissant quant à eux de 6 à 17%. Une part substantielle des économies réalisées résulte de la forfaitisation des heures des principaux postes de cadres, dont ceux de directeur de production, de chef opérateur et de régisseur.

En revanche, dans le cas de figure où la production a appliqué une décote supérieure à 20% par rapport à la grille salariale de référence, la masse salariale progresse même avec application de la dérogation.

. S'agissant de la tranche de films dont les budgets sont compris entre 2,5 et 4M€, a été notamment examiné le cas de films dans lesquels a été appliquée la grille salariale de référence ou jusqu'à 10% en dessous, mais où a été également observée une forfaitisation d'une partie importante des heures supplémentaires et une absence de majoration des heures de nuit. Dans ce cas, l'application de la convention collective du 19 janvier 2012 emporte augmentation de la masse salariale de 20%, correspondant à une augmentation des budgets de 7%. Il est à noter que la prime de transport pour les films tournés hors de Paris représente une part non négligeable de cette augmentation. Il résulte de cette observation que l'écart de coût salarial serait encore plus sensible dans le cas des films qui auraient appliqué une politique salariale moins favorable.

L'application du texte du 22 janvier 2013¹² peut conduire, pour cette tranche de budget, à une baisse de masse salariale de 8% et du coût du film de l'ordre de 2,5%. L'application du

forfait à quatre postes de cadres (directeur de production, chef opérateur image, chef costumier et chef décorateur) génère, dans ce cas aussi, la moitié de cette économie.

. S'agissant de la tranche des films dont les budgets sont compris entre 4M€ et 6M€, a été étudié le cas de films appliquant la grille salariale de référence mais sans majorer les heures de nuit, ni payer toutes les heures supplémentaires : cette étude conclut à une augmentation de la masse salariale de l'ordre de 5,5 à 12%, et du budget de 2,5% à 4% après application des dispositions de la convention collective du 19 janvier 2012. Il faut noter que dans les cas étudiés, une part substantielle de l'augmentation de la masse salariale est liée à des majorations de nuit non prises en compte précédemment.

L'application des stipulations du texte du 22 janvier 2013 emporte quant à elle une augmentation de 10% de la masse salariale et 2% du coût du film. Il est à noter que l'application de ce texte entraîne une diminution des rémunérations des postes de cadre (cf. supra) : régisseur général, régisseur adjoint, directeur de production, chef opérateur, etc.

Ces observations ont été dans l'ensemble corroborées par les éléments transmis par les autres contributions reçues.

3. Des observations ainsi réunies, un certain nombre d'enseignements généraux peuvent être dégagés

a) La singularité de la situation des films de moins de 1M€ de budget est clairement ressortie de l'étude. L'examen statistique de la situation générale de ces films révèle ainsi qu'il n'existe pas, dans cette catégorie, de modèle d'organisation type. La part de la masse salariale est, on l'a vu, très variable, pouvant passer, selon le cas, de 9% à 52% du budget du film. Plus encore que dans le reste du secteur, l'activité ne peut être modélisée et se prête difficilement à l'application de dispositions conventionnelles générales. Mais surtout, les

Nombre de FIF totaux agréés sur la période	(hors films d'animation)			
	2009	2010	2011	2012
Moins de 1 M€	28	40	47	57
DOCUMENTAIRE	19	21	26	30
FICTION	9	19	21	27
de 1 à 1,5 M€	17	10	14	16
DOCUMENTAIRE	4	3	2	4
FICTION	13	7	12	12
de 1,5 à 2,5 M€	39	22	25	21
DOCUMENTAIRE	3	1		2
FICTION	36	21	25	19
de 2,5 à 3 M€	5	11	4	6
DOCUMENTAIRE		1		
FICTION	5	10	4	6
de 3 à 3,5 M€	12	8	9	5
DOCUMENTAIRE				
FICTION	12	8	9	5
de 3,5 à 4 M€	8	13	17	20
DOCUMENTAIRE				
FICTION	8	13	17	20
plus de 4 M€	69	90	86	74
DOCUMENTAIRE	1		2	1
FICTION	68	90	84	73

effets constatés des dispositions conventionnelles sont tellement importants (augmentation de la masse salariale atteignant parfois 80%) qu'ils sont manifestement susceptibles de poser la question de la pérennité des projets. L'examen de tous les documents n'a d'ailleurs pas permis de mettre à jour des cas où les effets de la convention seraient facilement absorbables, y compris dans les cas où le dispositif dérogatoire trouverait à s'appliquer. La situation de cette catégorie de films qui permettent souvent aux jeunes cinéastes de commencer à déployer leur talent, à faire leurs preuves et à trouver leur public, paraît donc mériter un traitement particulier. L'augmentation, constatée ces dernières années, du nombre des films relevant de cette catégorie, tant en matière de documentaires que de fictions (de 28 films en 2009 à 57 films en 2012), rend d'autant plus nécessaire cet examen.

b) Le dispositif dérogatoire, conçu comme un rôle d'amortisseur de l'effort que la production cinématographique doit assumer en matière de rémunération de ses salariés, remplit cette fonction de manière généralement efficace. Il permet, lorsque la situation salariale de départ n'était pas trop éloignée des règles applicables, de contenir la progression de la masse salariale dans des proportions qui paraissent raisonnables tout en offrant aux salariés les garanties supplémentaires liées en particulier à l'amélioration de la déclaration des heures travaillées. Dans la convention collective du 19 janvier 2012, le dispositif retenu peut régler, sous réserve de l'examen de quelques questions soulevées par plusieurs intervenants (numerus clausus, modalités de la participation, durée du régime), la situation des films dont le budget est compris entre 1 et 2,5 M€.

c) La situation des films dont les budgets varient entre 2,5 et 4M€ - seuil déjà retenu par ailleurs pour déterminer les « films de la diversité »¹³ - est marquée à la fois par la fragilité des équilibres économiques en présence et par l'importance de l'impact de l'application des dispositions conventionnelles. Cette double caractéristique les place dans une situation trop proche de celle des films de la tranche de budget immédiatement en dessous pour ne pas soulever des questions relatives à l'équité et à une éventuelle distorsion de concurrence entre productions, ce qui pose la question du seuil de déclenchement de la clause dérogatoire pour la convention du 19 janvier 2012. On rappellera que, de ce point de vue, le dispositif prévu par le texte du 22 janvier 2013 repose sur un système différent construit autour de plusieurs seuils.

d) S'agissant de l'éligibilité des films au dispositif dérogatoire, il importe de bien évaluer le nombre de films susceptibles d'être concernés. Si l'on considère les statistiques disponibles au CNC par tranche de budget, on constate qu'un nombre significatif de films pourrait, sur le fondement du seul critère du budget, être concerné par l'un ou l'autre des dispositifs dérogatoires des textes existants (2,5 M€ pour les films de fiction et 1,5 M€ pour les

¹³ Le seuil dit de la diversité semble aller de soi, être « naturel »...

documentaires pour la convention collective du 19 janvier 2012, 4M€ de budget pour tous les films dans le cadre du texte du 22 janvier 2013). Ainsi, pour l'année 2012, 94 films sont théoriquement concernés si l'on retient le seuil de 2,5 M€ et 125 si l'on retient le seuil de 4 M€ sur un total de 199 films d'initiative française (hors films d'animation) :

Toutefois, la prise en compte de l'ensemble des critères retenus tant par la convention collective du 19 janvier 2012 que par le texte du 22 janvier 2013 pour permettre l'application du dispositif dérogatoire (masse salariale effective brute des personnels techniques au moins égale à 18% du budget prévisionnel du film, masse salariale effective brute des personnels techniques - hors rémunération du réalisateur technicien - représentant au moins 80% d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux, ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans les budgets prévisionnels) réduit considérablement le nombre de films finalement éligibles. Ainsi, pour l'année 2009, année la plus récente pour laquelle on connaît la quasi-totalité des comptes de production fournis au CNC lors de l'agrément de production, on constate que pour les 84 films dont le budget est inférieur à 2,5M€, seuls 26 films pourraient prétendre à la dérogation. Pour les 25 films dont les budgets sont compris entre 2,5 et 4 M€, 13 films seraient éligibles à une dérogation :

FIF éligibles avec les 3critères	2009
Moins de 1 M€	5
DOCUMENTAIRE	2
FICTION	3
de 1 à 1,5 M€	8
DOCUMENTAIRE	2
FICTION	6
de 1,5 à 2,5 M€	13
FICTION	13
de 2,5 à 3 M€	3
FICTION	3
de 3 à 4 M€	10
FICTION	10
Total général	39

S'agissant plus particulièrement du cas des documentaires, on constate que pour l'année de référence 2009, seuls 4 documentaires sont éligibles à la dérogation prévue par la convention collective du 19 janvier 2012, sur un total de 23 documentaires agréés présentant un devis de moins de 1,5M€. Ceci s'explique par le fait que le poids de la masse salariale « personnel » est le plus souvent inférieur à 18% du coût du film. Quant au texte du 22 janvier 2013, il renvoie le traitement des films documentaires à la conclusion de

dispositions spécifiques par Titre (catégorie d'emplois), adaptées aux particularités de ces catégories de films.

C'est dans ce contexte qu'il convient d'examiner la question du « numerus clausus » de 20% de films inclus dans la convention du 19 janvier 2012, la formulation du texte du 22 janvier 2013 étant plus souple. Plusieurs critiques ont été en effet formulées à l'endroit de ce dispositif. La principale est liée aux modalités concrètes de mise en œuvre de cette disposition. S'il semble admis que l'examen du nombre de films d'une année n-1 permettra de fixer les nombres de films pouvant accéder au dispositif dérogatoire pour une année n donnée, la plus grande incertitude entoure les autres modalités d'application de ce dispositif. Ainsi, la question de la date à laquelle se tiendra la commission qui attribuera les places disponibles à ce titre est fondamentale. Dans tous les cas, elle favorisera les films qui pourront déposer leur demande au premier semestre, avant que le numerus clausus ne soit épuisé.¹⁴ Ce qui crée une situation contraire à l'équité entre productions selon la date à laquelle le projet est présenté. Les effets du passage du régime dérogatoire au régime général peuvent être tellement lourds (masse salariale augmentée de 30% et budget de plus de 10%) qu'ils mettent la production qui n'aurait pas accès à la dérogation dans une situation relative très dégradée pour des projets qui seraient, par ailleurs, comparables. La brutalité de l'effet couperet qui en résulte mérite légitimement de retenir l'attention.

e) D'une manière plus générale, l'étude a fait apparaître que dans la majorité des cas examinés, l'essentiel de l'impact est lié à la régularisation des conditions d'emploi (paiement des salaires prévus par la grille, déclaration des heures, paiement des majorations) par rapport aux pratiques actuelles. Dans plusieurs cas, ce seul surcoût renchérit la masse salariale de plus de 25 %.

Cette observation pose la question de l'effort double que doivent, en réalité, assumer les productions, une fois la convention collective rendue applicable : sortir de l'insécurité juridique en adoptant des pratiques conformes à la réglementation et appliquer des stipulations conventionnelles nouvelles et, dans l'ensemble, plus favorables que les dispositions actuelles.

f) Les études d'impact font ensuite apparaître que certaines dispositions pèsent d'un poids particulier dans l'augmentation des coûts résultant de l'application des textes conventionnels. C'est le cas par exemple de la prime de transport : pour des films tournés en

¹⁴ Il est injuste de parler ici de numerus clausus, en effet il s'agit d'un seuil et donc ce seuil peut varier d'une année sur l'autre. En outre, rien n'oblige les partenaires sociaux à épuiser au premier semestre le nombre des films éligibles à cette clause de la diversité. On peut très bien imaginer, encore faut-il avoir une imagination, quatre réunions par an soient une réunion par trimestre qui examinerait un nombre X de films.

région parisienne à moins d'une heure de Paris, cette disposition peut augmenter à elle seule la masse salariale de 6 à 8 %.

Le renchérissement du salaire du réalisateur constitue aussi fréquemment une part importante des surcoûts de masse salariale observés. A l'inverse, dans les dispositions du texte du 22 janvier 2013, la forfaitisation des cadres est un facteur d'économie très important (jusqu'à 50 % des économies réalisées sur quatre à six postes). Enfin, il a été observé que l'application de la convention collective du 19 janvier 2012 pourrait engendrer des effets induits qu'il est difficile aujourd'hui de comptabiliser comme, par exemple, un surcroît de travail administratif ou, du fait de la contrainte pesant sur les horaires, un doublement des équipes d'ouvriers et de régie. De même, il est apparu que les dispositions salariales des grilles principales et dérogatoires sont, pour certains postes (directeur de production, chef opérateur, mixeur), tellement éloignées de la réalité du marché et du niveau auquel se négocient les rémunérations que la masse salariale des films produits pourrait, dans un certain nombre de cas, être renchérie d'autant.

g) Les simulations ont été établies en appliquant les dispositions conventionnelles aux équipes telles qu'elles étaient constituées pour chacun des films considérés. Cela implique, dans certains cas, une polyvalence assumée sur certains postes. Si les stipulations conventionnelles ne semblent interdire ni la polyvalence (c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de remplir des missions relevant de plusieurs postes), ni la souplesse dans la constitution des équipes (absence d'obligation d'équipe complète), il serait probablement nécessaire de mieux le préciser¹⁵, tant un doute semble subsister à ce propos dans l'esprit de nombreux interlocuteurs, en rappelant que la seule contrainte réside dans l'obligation de classer et de rémunérer le salarié au niveau des fonctions les plus élevées dans la grille, parmi celles qu'il assume.

h) Par ailleurs, on ne saurait ignorer que l'impact des dispositions de la nouvelle convention collective peut être contenu (budget en hausse de 6% au plus) dans les cas où la réalisation du film est relativement peu complexe (ex : tournage en Ile de France, en studio, sans postes « costumes et décors » trop important, etc.). Il faudra toutefois veiller à ce que les stipulations conventionnelles n'aient pas pour effet de normaliser ou de formater les conditions de l'expression cinématographique au risque de contraindre, au-delà du raisonnable, l'acte de création.

¹⁵ La question de la composition des équipes est l'épouvantail brandi par certains, il est rappelé ici qu'il n'y a pas d'équipe minimum, par contre, il semble logique de ne pas pouvoir pourvoir un poste d'assistant dès lors que le poste immédiatement au-dessus n'est pas pourvu... Plus clairement on ne peut prendre un second assistant si le poste de premier assistant n'est pas pourvu.

i) Enfin, l'examen des situations de production et des conventions étudiées a mis en lumière l'absence d'un dispositif qui prendrait en compte les différents moments d'une carrière en accompagnant le moment particulier des premiers contrats ou en aménageant le déroulement d'une carrière longue dans ces métiers. Les nouveaux talents et jeunes professionnels qui investissent naturellement le champ bouillonnant et particulièrement créatif des petits et très petits films, qui relèvent souvent du champ expérimental, ont accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs aînés.¹⁶ À l'inverse, ces derniers ne bénéficient d'aucun dispositif de reconnaissance de leur ancienneté ni de leur compétence, pourtant renforcée au fil des contrats.

Cette situation très atypique ne semble, par ailleurs, pas correspondre à la réalité du marché du travail et des rémunérations réellement offertes. Elle est, dans tous les cas, en décalage avec le souci légitime, dans un secteur où la précarité des emplois est la règle courante de fonctionnement, de professionnalisation, de sécurisation des parcours et de préservation des droits associés au contrat de travail.

IV. À lumière de l'étude d'impact ainsi réalisée, il convient désormais d'aborder la suite du processus. Cette phase intervient avec un certain décalage de calendrier, qui était inévitable, compte tenu de la complexité des études d'impact et des contraintes traditionnelles du mois de mai en France, sans oublier le festival de Cannes. À ce stade, il s'agit de tirer les enseignements de cette étude pour faire émerger les « mesures susceptibles d'être négociées entre partenaires sociaux », l'objectif étant de faciliter la conclusion d'un avenant que l'ensemble des parties en présence pourrait approuver.

À cette fin, il me paraît souhaitable d'ouvrir dès maintenant, avec la participation du médiateur, une série de discussions, entre les parties en présence en vue d'examiner si des solutions de compromis peuvent être dégagées concernant les principaux sujets de différends constatés lors des contacts que j'ai eus avec les organisations concernées au cours de la première phase de ma mission.

¹⁶ Ici, l'idée est alléchante mais ô combien dangereuse, elle peut d'ailleurs s'interpréter de différentes manières soit il est proposé une rémunération amputée pour les nouveaux arrivants dans le métier, soit il est proposé de majorer le salaire des seniors, soit encore les deux dispositifs se cumuleraient mais en tout état de cause les partenaires sociaux n'ont pas trouvé de solution permettant par exemple une majoration des salaires des « anciens » sans en faire un frein à l'emploi.

Ces questions concernent en premier lieu la situation des films à économie fragile¹⁷ au sein de la convention collective. Mes entretiens avec les principales organisations d'employeurs et de salariés ont fait apparaître que les différends portaient sur :

- le périmètre et les seuils de l'annexe ;
- le numerus clausus (la clause des 20%) ;
- la constitution et le fonctionnement de la commission paritaire ;
- la question des salaires différés et les parts de participation (question de la transparence) ;
- la durée du régime dérogatoire.¹⁸

La première réunion, qui porterait sur ces questions relatives aux films à économie fragile, pourrait avoir lieu dès la semaine du 17 juin 2013.

En second lieu, mes discussions avec les diverses organisations de producteurs ont fait apparaître que la situation des films à économie fragile doit être replacée dans le contexte plus large de l'objectif fixé par les ministres chargés de la culture et du travail et tendant à « la couverture complète de l'ensemble du secteur de la production cinématographique par une convention collective ». Dans ce contexte, d'autres sujets ont été mentionnés (tels que la composition des équipes ou l'applicabilité de la convention collective aux courts métrages, aux films documentaires et aux films publicitaires) et qui font l'objet de désaccords. Ces sujets pourraient être examinés à la suite selon un calendrier à définir.

L'examen de ces questions devrait se faire en ayant en vue la nécessité de s'assurer que le dispositif retenu, tout en prenant en compte la diversité de situations constatées pour les différentes tranches et catégories de films, soit compatible avec le principe confirmé par la jurisprudence (notamment CE, 23 juillet 2010) « à travail égal, salaire égal ».

Enfin, au-delà des questions strictement liées au texte de la convention collective, ont été évoquées au cours de nos discussions une série de questions portant plus généralement sur l'environnement économique de la production cinématographique. L'accent a particulièrement été mis sur les risques de délocalisation¹⁹. Par ailleurs, la question du sous-financement des films a été soulevée à plusieurs reprises par divers interlocuteurs, notamment syndicaux. Certaines de ces questions sont abordées à l'instigation du

¹⁷ Le salaire du réalisateur s'opère via un rééquilibrage entre Minima garanti et salaire.

¹⁸ Un régime dérogatoire sans durée c'est un régime pérenne.

¹⁹ Il faut croire que les rencontres avec des producteurs hostiles à la convention collective ont été fréquentes ici c'est la menace des délocalisations qui est brandie.

Gouvernement dans le cadre des Assises du cinéma. Les travaux sur ces questions me paraissent devoir être conduits dans le cadre de la mission concomitamment aux discussions sur la convention collective, en examinant notamment les moyens d'un meilleur accompagnement des films les moins bien financés.

Le déroulement de ces travaux, eu égard à leur importance, devrait impliquer une prolongation de la présente mission, qui devra être en tout état de cause être de durée limitée et que je suis disposé à proposer au Gouvernement.

V. Je voudrais enfin rappeler les principes sur la base desquels ces discussions devraient se dérouler :

- la branche professionnelle de la production cinématographique a vocation à être couverte comme les autres branches par une convention collective applicable à tous, non seulement aux techniciens mais également aux artistes et aux personnels permanents. L'absence d'une telle convention collective complète est une situation anormale qui ne saurait se prolonger indéfiniment ;
- les organisations de salariés sont fondées à estimer que la production des films ne saurait s'organiser au prix d'une dégradation des conditions de rémunération et de travail des techniciens, dont l'emploi est par nature précaire, et que cette rémunération ne saurait être utilisée comme une variable d'ajustement pour le financement de la production ;
- dans le même temps, la sauvegarde de la diversité des films, qui, outre qu'elle est créatrice d'emplois, a contribué à la richesse et à l'originalité du cinéma français, est un objectif primordial. Il convient dès lors de veiller à ce que puisse être sauvegardée cette diversité, ce qui devrait notamment conduire à réexaminer le régime dérogatoire applicable aux films à économie fragile (« petits films » et « films du milieu²⁰ »), à la lumière de l'étude d'impact et des informations recueillies dans le cadre de la présente mission ;
- afin de préserver le niveau d'emploi tout autant que les savoirs faire et les compétences dans la branche professionnelle de la production cinématographique, il faudra aussi veiller à ne pas amplifier un mouvement de délocalisation dont les effets négatifs peuvent déjà être observés ;
- si la nature spécifique de la production cinématographique peut justifier la prise en compte d'une certaine souplesse dans l'organisation de cette production, il doit être clair

²⁰ Jusqu'où les films du milieu ? 6 Millions d'Euros ?

pour tous que tous les films, quelle que soit leur nature, devront être produits dans le respect du droit du travail et de toutes les règles sociales applicables, ce qui devrait permettre une sécurisation juridique des conditions de tournage ;

- la discussion sur la convention collective ne saurait être séparée de la réflexion, qui doit être concomitante, sur les mesures propres à améliorer les modalités de financement de la production cinématographique en général et des films de la diversité en particulier.

C'est à la meilleure conciliation possible entre ces orientations que devront contribuer les discussions à venir, à l'occasion desquelles doivent être normalement confrontées les revendications légitimes des représentants des salariés et les préoccupations exprimées par certains producteurs et réalisateurs. La réussite de cette entreprise répond à l'intérêt de toutes les parties : techniciens, artistes, personnels permanents et producteurs. L'objectif de la présente mission est bien, en définitive, d'assurer le plein respect du droit au bénéfice de tous les personnels et, dans le même temps, de conforter la pérennité de la conception française du cinéma, source d'activité, de créativité et de rayonnement culturel pour notre pays.