SPIAC-CGT

clap

numéro 37 · 3€
novembre 2014

éditorial

Incertitudes sur le cinéma, même si aujourd'hui, on n'entend plus ou moins que la Convention collective "m'a tué", des diffuseurs qui ne veulent plus payer les programmes en faisant pression sur les producteurs pour que ces derniers revoient à la baisse les coûts de production des programmes... et bien entendu que les producteurs de l'audiovisuel tentent, avec le soutien des mêmes *(la CFDT)*, de réduire drastiquement les salaires, le paysage n'est guère engageant.

Si le débat sur les annexes 8 et 10 *(assurance-chômage)* du spectacle devrait permettre que nous soyons enfin entendus sur la question il n'y a pas grand-chose à attendre de l'issue de la concertation, au mieux, la prise en compte du différé sera maintenue jusqu'à la renégociation d'un nouvel Accord des partenaires sociaux.

On mesure combien cet arrière-plan pèse sur l'ensemble des professionnels du cinéma, de l'audiovisuel, de la prestation, de l'animation que nous représentons. On le perçoit à travers les appels d'un très grand nombre de salarié(e)s qui vivent au quotidien le travail dissimulé *(heures supplémentaires non-déclarées et non payées ça va de soi)*, des conditions de travail dégradées, mais fait remarquable, un certain nombre d'informations nous parviennent qui viennent briser "la loi du silence" dont nous sommes tous victimes.

Plus que jamais, mais nous ne le dirons jamais assez, la solution n'est pas, elle ne l'a jamais été d'ailleurs, dans le règlement des particularismes mais bien plutôt dans des luttes rassemblées pour obtenir soit le maintien, parce que c'est là que nous en sommes, soit de nouvelles conquêtes dans les secteurs où les conventions collectives sont a minima.

Les convergences sont difficiles à conduire dans le contexte actuel et nous le savons, des problèmes peuvent se faire jour y compris au plus haut niveau de nos organisations. Comme en témoigne la succession des "affaires" qui agitent la confédération et qui donnent une bien piètre image de nos organisations.

Pour autant, c'est à les résoudre avec beaucoup de vérité que nous devons tous ensemble nous employer et ça ne peut ni ne doit conduire à l'économie de luttes nouvelles, ou au repli sur soi.

SPIAC cgt Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma

DÉBATS

Anne G. : "Le statut d'intermittent-e est un statut qui t'échappe, c'est un système pervers"

TEMOIGNAGE

Je me définis comme cinéaste, sans très bien savoir si c'est un art ou (et) un métier ? Réalisatrice de films documentaires, je suis d'abord une "filmeuse", c'est mon mode d'expression, ma façon de regarder le monde, d'entrer en contact avec les autres. J'approche de la soixantaine et cela fait plus de trente ans que je vis tant bien que mal avec ce statut d'intermittente du spectacle, et que je galère, joyeusement. Jamais je ne l'ai pensé comme un statut privilégié, quoi qu'on en dise, mais aujourd'hui plus que jamais, je le trouve invivable et pervers.

Je suis venue à Paris au début des années 80 pour faire du cinéma. J'étais alors jeune infirmière psychiatrique dans le Doubs et je pensais à l'audiovisuel comme un outil pour mon métier mais je n'ai pas obtenu la disponibilité que je demandais pour me former, alors j'ai choisi de démissionner pour tenter le cinéma.

Après quelques errances, j'ai eu la chance d'entrer au CERIS, une école technique de l'image et du son. La vidéo, qui débutait, était au programme alors que l'école nationale de cinéma Louis-Lumière ne reconnaissait encore que le film sur pellicule. Le CERIS a été une porte ouverte à celles et ceux pour qui le monde du cinéma était inaccessible, beaucoup de personnes venant de province mais aussi des femmes. Nous étions nombreuses cette année-là. Nous fûmes en quelque sorte des pionnières.

Je me suis orientée vers l'image, la prise de vue, et diplôme en poche j'ai commencé à travailler comme assistante caméra, en fiction, surtout en 16 mm, ou cadreuse en vidéo, principalement pour la télévision. France 3 développait ses antennes régionales et, faute de technicien-n-e-s sur place, faisait appel à des intermittent-e-s parisien-ne-s, ouvrant ses postes aux femmes sans trop de discrimination.

CAMERAMANE

Je me disais caméramane, avec un e pour féminiser le mot, et le "mane/passion" de mélomane...

Je n'ai pas choisi d'être intermittente du spectacle, c'était le **statut inhérent à ma profession** et c'était avant tout nos employeur-e-s qui en décidaient. Il fallait alors travailler 507 heures par an pour avoir droit à une année d'allocations chomâge, qui fonctionnait en fait comme un salaire d'appoint. Bien sûr il y avait des abus, ou des arrangements, souvent d'un commun accord entre salarié-e et employeur-e, mais pour ma part, je n'ai jamais trouvé ce système très confortable, ni très juste ou même social. Ce sont celles et ceux qui gagnent le plus qui touchent les allocations et ceux qui n'arrivent pas à faire leurs heures (ou à les faire déclarer !) n'ont droit à rien !

Sur les plateaux de tournage, l'équipe image : chef opérateur, cadreur, électros, machinos... est en général très masculine et très hiérarchisée. En tant que femme, j'ai été plutôt bien acceptée comme assistante caméra, (un poste dont seuls les initié-e-s reconnaissent la lourde responsabilité – en anglais par exemple, on parle de "focus puller" pour celle ou celui qui est en charge de la netteté des plans bien plus que d'assister le cadreur). C'était plus difficile de passer cheffe et d'avoir à mon tour un "assistant" à mes côtés, sans doute aussi à cause du manque de modèles et de confiance en moi.

Pendant une bonne dizaine d'années, j'ai beaucoup travaillé, enchaînant les tournages qui me faisaient voyager, dormant plus souvent à l'hôtel que chez moi, passant bien plus de temps dans ma sphère professionnelle que privée.

INTERMITTENT-E

Intermittent-e du spectacle, **on ne refuse pas une proposition de boulot**, sinon on est remplacé-e et on sort du réseau. Impossible d'organiser sa vie, de s'engager dans une activité régulière... On ne tombe jamais malade non plus... On vit au présent, ne pouvant faire de projection dans le futur.

Comme beaucoup de mes collègues femmes, je n'ai pas eu d'enfants. Comment élever des enfants lorsqu'il faut être disponible avant tout pour le boulot et que l'on t'appelle parfois à la dernière minute ?...

Passée la quarantaine, j'ai eu envie d'évoluer. Quand j'ai décidé que je ne serais plus assistante caméra, il y a eu un

cap difficile où je me suis retrouvée sans travail... Puis j'ai fait une formation professionnelle d'écriture de scénarios, une période de ma vie riche et passionnante. J'ai surtout découvert le cinéma documentaire, j'y ai trouvé ma voie. Les films documentaires sont des "fenêtres sur le monde", des passerelles pour aller vers l'autre, vers l'inconnu... J'ai aimé travailler comme cheffe opératrice sur les films des autres,... et je suis passée à la réalisation de mes propres films. Là, je me suis retrouvée dans une situation complètement paradoxale, travaillant de plus en plus et gagnant de moins en moins bien ma vie...

On peut donc dire que j'ai choisi de rester intermittente ?

De quoi vivent les documentaristes ? C'est une des questions sur lesquelles nous réfléchissons à l'ADDOC, l'association des cinéastes documentaristes dont je fais partie. Les réponses ne sont guère réjouissantes. En tous cas, c'est très difficile de gagner sa vie en faisant des films, et sans le pôle emploi , la plupart des films d'auteur-e-s ne verraient pas le jour ! Mais c'est un cercle vicieux, c'est aussi de plus en plus difficile de rester dans le régime de l'intermittence du spectacle et donc d'avoir des allocations chômage.

En 2003, la réforme du régime d'assurance chômage a commencé à laminer les annexes 8 et 10 de l'audiovisuel et du spectacle vivant. il faut maintenant avoir travaillé 507 heures sur seulement 10 mois – ou 10 mois et demi, pour avoir droit à 8 mois de chômage et on n'a plus de date anniversaire.

Qui peut encore s'en sortir dans un tel imbroglio ?

A cette époque, on était une trentaine d'intermittent-e-s sur le planning cadreurs de France Télévisions qui a été sommée de nous "défidéliser" ! Dix de mes collègues sont allé-e-s aux prud'hommes et ont finalement été tou-te-s intégré-e-s en CDI. Je n'ai pas fait cette démarche avec elles-eux car je m'étais lancée dans la réalisation d'un film documentaire dans une petite commune de Corrèze.

On peut donc dire que j'ai choisi de rester intermittente ?

Non, je dirais plutôt que j'ai choisi d'aller au bout de mes projets, au risque de l'intermittence de plus en plus précaire... avec une perspective de retraite de plus en plus éloignée... **Avec un sentiment de régression et d'injustice sociale.**

JOURNALIÈRE

Et quand France Télévisions m'appelle parfois pour remplacer un absent au pied levé, j'ai l'impression d'être devenue une "journalière" comme à l'époque où les travailleuses et travailleurs louaient leur force de travail, chaque matin. Pourtant, je continue à m'adapter et à évoluer avec mon temps. J'ai élargi ma pratique au multimédia et au champ du web.

J'enseigne à l'occasion et j'anime des ateliers documentaires, partageant mon expérience professionnelle avec des étudiants, des adultes, des enfants...

Je réalise des films de plus en plus diversifiés, inscrits dans une démarche artistique et citoyenne. Je ne suis pas isolée, je partage avec d'autres mes questions et mes idées au sein de collectifs ou d'associations. J'aime ma vie de cinéaste !

Le MEDEF voudrait **supprimer notre statut**, nous faire basculer dans le régime général, soi-disant pour faire des économies ?... Mais nos employeur-e-s seront autant touchés que nous le jour où nous aurons disparu ! Hollande avait promis de le préserver mais comme dans tous les domaines, sa politique socialiste libérale va à l'encontre de ses promesses.

Pour ma part, je pense que ce statut va être démantelé, il est voué à disparaître. Et je n'ai pas envie de le défendre encore, même si je suis toujours syndiquée à la CGT avec qui je me suis mobilisée depuis toujours.

Je pense qu'il faut une vraie réforme de fond qui remette à plat tout notre système social. Je rejoins les économistes utopistes qui prônent le droit à chacun-e d'avoir un revenu d'existence. **Je suis plutôt optimiste !** J'imagine un monde où toutes et tous auront accès à l'art, à la culture et à la création.

Anne G.

Article initialement paru sur le magazine en ligne 50/50 : http://www.50-50magazine.fr

Les représentants du SPIAC dans l'entreprise :

TESF

Les NAO *(Négociation annuel obligatoire)* **qui viennent de se terminer au sein de TESF doivent porter sur un certain nombre de points.**

Les thèmes de la négociation à aborder tous les ans sont :

A L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

B Salaires et durée du travail

1. Les salaires effectifs
2. La durée et l'organisation du travail

C Evolution de l'emploi

D Régime de prévoyance maladie

E Intéressement, participation et épargne salariale

F Travailleurs handicapés...

Certains de ces thèmes ont déjà été abordés lors de diverses négociations *(accord temps de travail, contrat de génération...)* ou vont l'être très prochainement *(l'égalité professionnelle)* ce qui ne doit pas nous empêcher de les améliorer dans l'intérêt de tous.

Du point de vue de la direction, les NAO se résument à trois réunions.

1. Propositions de la direction.
2. Propositions des représentants des salariés.
3. Accord ou désaccord sur les différentes propositions

Pour cette année comme pour les deux dernières années les propositions de la direction se résument à une enveloppe d'augmentation individuelle et au mérite *(cette année 1,15 % de la masse salariale, environ 33 000 euros)* répartie comme suit :

- **0,95%** d'augmentation individuelle au mérite à répartir sur les différents pôles et à la discrétion des directeurs de pôle
- **0,20%** pour les ajustements et l'égalité professionnelle.

Cette année TESF a touché de la part de l'Etat, rien qu'avec le crédit d'impôts compétitivité emplois (notre argent), environ 56 000 euros... nous seront vigilant quant à son utilisation.

En ce qui nous concerne nous avons fait plusieurs propositions :

1. Mise en place d'avantages en fonction de l'ancienneté *(ex : prime d'ancienneté, jours de congés payés supplémentaires...)* avec des modalité à définir.
2. Un 13ème mois, progressif sur 4 ans et réparti sur 2 mois dans l'année *(en juin et novembre)*.
3. Etudier la mise en place du Télétravail.
4. Augmenter la part patronal dans le pourcentage des tickets restaurants *(actuellement 50/50)*.
5. Donner la possibilité aux cadres autonomes de se faire payer le dimanche travaillé *(actuellement uniquement récup)* aux même taux prévu dans l'accord temps de travail pour les autres salariés.
6. Aménager le temps de travail pour les femmes enceintes *(dispositions à négocier)*
7. Sur les salaires.
   - Une augmentation générale de 1,5% pour les non cadres avec un talon de 45 Euros/mensuel

• • •

- Une augmentation générale de 1% pour les cadres
- Une enveloppe distincte pour les augmentations promotionnelles, les ajustements et l'égalité professionnelle.
- Un dispositif de compensation, comprenant une augmentation de 1% supplémentaire versé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation de salaires sur les exercices 2012/2013.

LE RÉSULTAT DE CES NAO 2014

- La direction s'en tiens à sa proposition initiale. Et consent à nous faire l'aumône sur 2 points :
- Ouverture de discussions portant sur l'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes.
- Dispositif de compensation pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation de salaires sur les exercices 2012/2013.

Il nous apparait donc que la politique salariale de Technicolor que l'on observe à TESF, et sans doute ailleurs dans le groupe *(voir ce qu'il se passe à Rennes et à Issy cette année et déjà l'année dernière)*, est une tendance à l'individualisme et au clientélisme. **Nous revendiquons de véritables augmentations de salaire** et non des primes, encore moins des primes déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices et partiellement exonérées de cotisations sociales, comme la prime d'intéressement – surtout dans le contexte actuel de déficits des caisses d'Assurance Maladie, de Retraites et de Chômage, déficits dus en grande partie aux multiples exonérations de charge concédées aux entreprises.

L'augmentation collective est la meilleure garantie d'une motivation entretenue, efficace, récompensant le travail et les efforts de tous, elle doit au minimum garantir le maintien du pouvoir d'achat, mais pas seulement. C'est aussi une bonne méthode de prévention aux frustrations qui alimentent un climat social dégradé. Enfin l'efficacité d'une équipe toute entière permet d'obtenir de bons résultats ainsi que le respect dû à chacun et la reconnaissance des efforts fournis, ce qui n'empêche pas toutes formes de reconnaissance plus individuelle comme une augmentation par exemple.

Pour toutes ces raisons nous ne signerons pas d'accord pour ces NAO, la direction assumera seul son projet et l'échec de ces négociations ainsi que nous le pensons son impact sur le climat et la cohésion sociale au sein de TESF (et ailleurs dans le groupe).

Vos organisations syndicales.

Ps : "Il existe bel et bien une guerre des classes mais c'est ma classe, la classe des riches qui fait la guerre et c'est nous qui gagnons".
Déclaration de Warren Buffet. Milliardaire américain…

PRODUCTION AUDIOVISUELLE

LES PRODUCTEURS EN VEULENT TOUJOURS PLUS

La convention collective de la production audiovisuelle d'application obligatoire depuis 2007 ne survivra pas sans la vigilance de l'ensemble des professionnels du secteur. De nombreuses informations nous parviennent sur des manquements graves aux règles que se sont fixées et qu'ont accepté les partenaires sociaux : la plus grosse entrave étant, le travail dissimulé ou la non-déclaration des heures supplémentaires. Ce que l'on tente de chasser par la porte de la production cinématographique revient par la fenêtre de la production audiovisuelle.

Mais comme si cela ne suffisait pas, mandat est aujourd'hui clairement donné aux représentants de la Confédération des Producteurs de l'Audiovisuel : USPA, SPECT et SPFA, de remettre en cause certains des acquis de la convention. L'audiovisuel non plus n'échappe pas à l'offensive idéologique libérale de baisse des rémunérations.

Ainsi par un projet d'avenant, et avec l'accord de la CDFT le collège employeur prévoit rien moins que la réduction de 30 % des rémunérations, c'est inacceptable, restons vigilants.

Entreprises Techniques au Service de la Création et l'événement.
Améliorer significativement l'ensemble de ce texte.

C'est dans la "douleur" que se déroule la renégociation d'une très grande part de la Convention collective des entreprises techniques dite convention prestation. Quelques avancées sont enregistrées, en matière des très bas salaires, mais elles sont insuffisantes et pour cause nous partons de très bas.

Plus bas encore si on considère qu'un certain nombre des dispositions contenues restent très largement favorables aux entreprises et donc pénalisantes pour les salarié(e)s de ces secteurs qui recouvrent le spectacle enregistré, le spectacle vivant et l'événementiel. Le décompte des heures supplémentaires par exemple est confus notamment pour les salariés intermittents et aboutit très souvent à une sous-déclaration des heures. Le remboursement d'une partie des frais de restauration et des frais de transport et la notion de défraiement restent très inférieurs aux dispositions prévues dans d'autres champs conventionnels dans le cinéma et l'audiovisuel par exemple.

S'il est vrai que le champ de la prestation technique couvre des entreprises de nature très différentes ; dans le champ du spectacle enregistré cela va des loueurs de matériels en passant par les laboratoires ou encore des très grosses entreprises de prestation du type A.M.P. ou EUROMEDIA ; cette multiplicité des entreprises ne doit pas nécessairement aboutir à niveler par le bas l'ensemble des garanties conventionnelles. D'ailleurs, cette considération avait prévalu lors de la signature de cet Accord que la CGT avait refusé de signer. Comme nous l'évoquions, partir de très bas en matière conventionnelle rend plus difficile, et durablement, d'obtenir des garanties satisfaisantes.

Au-delà de nos organisations qui tentent ce qu'elles peuvent, les salarié(e)s de la prestation doivent suivre avec attention l'avancée de cette négocation ensemble nous ne doutons pas que nous pourrions améliorer :

- les heures supplémentaires,
- le système des défraiements,
- les salaires et notamment les plus bas, trop de postes sont en catégorie II, ce qui correspond à des salaires nets inférieurs à 1549 € bruts, les salarié(e)s intermittent(te)s ne sont pas mieux loti(e)s qui voient leur niveau de rémunération débuter à 11,06 €.

A suivre...

clap

Rédaction : SPIAC-CGT
14/16, rue des Lilas · 75019 Paris
Tél : 01 42 00 48 49
Fax : 01 42 40 90 20
Email : orga@spiac-cgt.org
adhesion@spiac-cgt.org
Web : www.spiac-cgt.org

Depuis de nombreuses années, et grâce au soutien de chacun d'entre nous, notre organisation syndicale est engagée dans la défense de nos métiers et de nos conditions de travail.

Notre organisation syndicale est composée de techniciennes et techniciens qui assurent bénévolement son existence.

Accroître le nombre de nos adhérents nous permet d'assurer une meilleure représentativité des salariés, d'accroître le rapport de force que nous nous devons d'entretenir avec les chambres patronales, l'Etat et les Collectivités, particulièrement en ces temps (difficiles) de négociation de nos nouvelles conventions collectives, en ces temps de réductions budgétaires drastiques tout azimut, avec abandon de la notion même de politique culturelle.

En outre, le montant de nos cotisations offre les moyens d'une information plus large et permet de faire face aux dépenses liées à notre activité syndicale.

Adhérer ou soutenir le SPIAC-CGT, y compris financièrement, c'est apporter une pierre à la défense et à la promotion de nos métiers.

N'hésitez pas à nous envoyer (par mail) votre e-mail, adhérents ou sympathisants.

SPIAC-CGT • Bulletin d'adhésion

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Ville et code postal .....

Téléphone .....

e-mail .....

Age .....

Profession .....

Je souhaite adhérer au SPIAC-CGT

Date .....

Signature .....

Cotisation annuelle : 1% des revenus imposables, y compris indemnités ASSEDIC et Congés Spectacle.
(pour les impôts, 66% de votre cotisation ou de vos dons peuvent être déduits de votre impôt à payer dans la limite de 1% de vos revenus nets déclarés).

Signalez-nous si vous êtes : cadre, non-cadre, étudiant, retraité, au RMI (entourez la bonne réponse), en effet la part reversée à la Fédération du Spectacle et à la Confédération Générale du Travail dépend de votre statut actuel.
Le prélèvement automatique bimestriel ou trimestriel rend moins sensible le versement de la cotisation.
Il assure à la trésorerie du SPIAC une régularité appréciable, il est rapidement modifiable sur simple mail ou appel de votre part. (adhesion.spiac@gmail.com).
Si vous avez des problèmes financiers, contactez-nous pour adapter votre cotisation à votre situation.

☐ J'opte pour le prélèvement automatique :

(le formulaire de prélèvement est à signer en haut et en bas, sans oublier de joindre un RIB et d'indiquer la périodicité (2 - 3 - 6 ou 12 mois) des prélèvements, le montant du prélèvement ainsi que le montant mensuel de votre cotisation).

☐ J'envoie un chèque libellé au SPIAC-CGT.

J'indique le montant mensuel de ma cotisation : . . . . . .

☐ Je fais un don au SPIAC-CGT de : . . . . . .

☐ Je désire acquérir une de vos publications :

Le Guide 2008 des droits des salariés intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (FNSAC) :

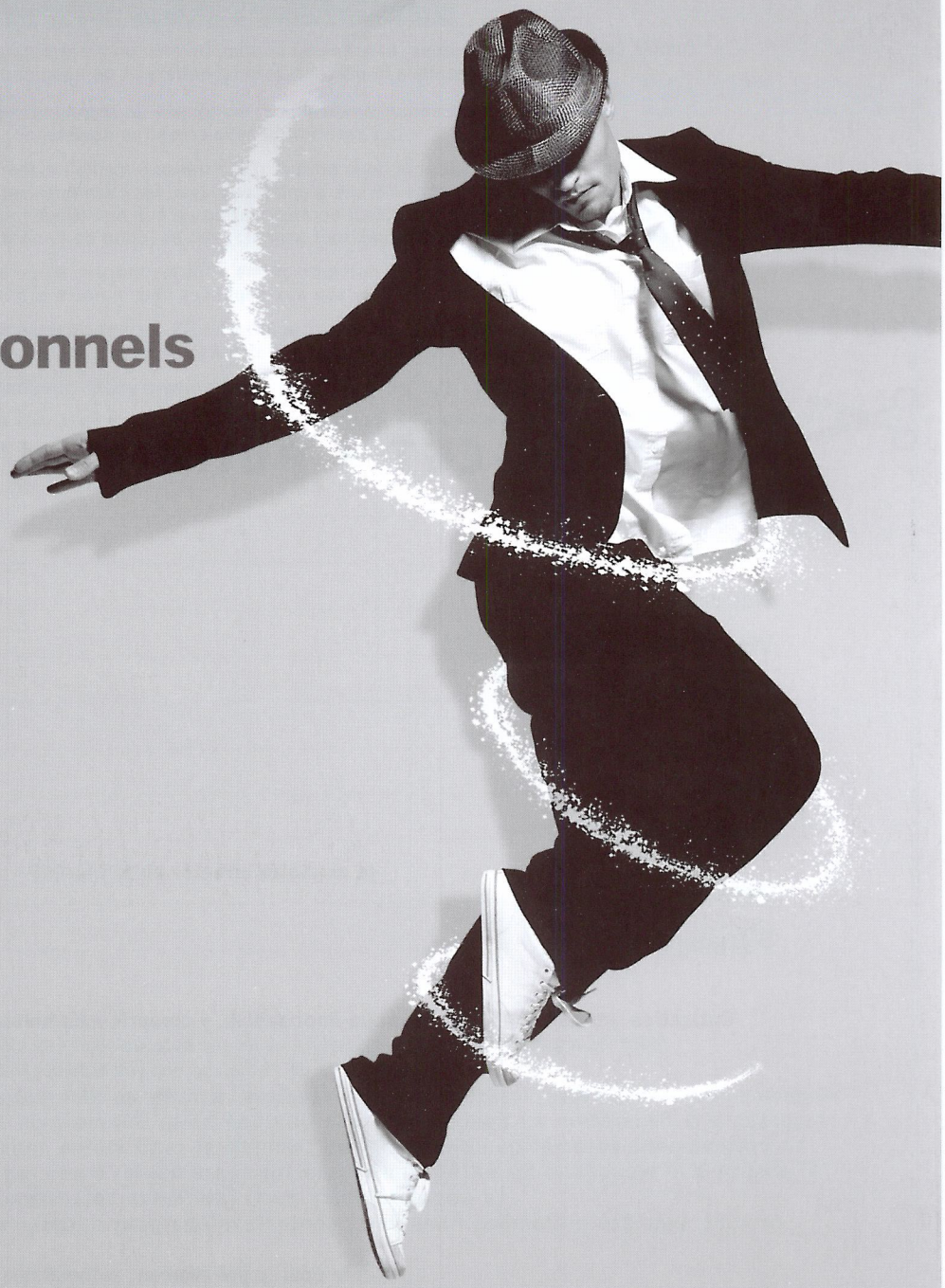
15€ + 5€ de frais d'envoi

Renvoyez ce bulletin au Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma -CGT 14/16 rue des Lilas 75019 PARIS.
Vous recevrez votre carnet d'adhérent ainsi que les timbres correspondant à votre règlement dès encaissement de votre chèque ou de votre prélèvement automatique.
Pour toute question e-mail : adhesion.spiac@gmail.com ou tel 01 42 00 48 49.

Vous suivre à votre rythme

La protection sociale professionnelle est une création continue

Audiens
et les professionnels du spectacle



- RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
- ASSURANCE DE PERSONNES
- ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE
- MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ
- SERVICES

AUDIENS

LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE

Culture • Communication • Médias

www.audiens.org