



SPIAC-CGT

# clap

numéro 39 . 3€  
avril 2015

## éditorial

### Sur fond de loi Macron, de réduction des salaires, de négociations à la baisse des salaires.

Avec des contentieux qui se multiplient, comme une forme d'impuissance à la lutte syndicale ou d'évitement de celle-ci, contentieux venant tantôt des employeurs (*dans le cinéma*), ou encore et ce qui plus invraisemblable des organisations de salariés (*audiovisuel*), le **SPIAC** et l'ensemble de ses Adhérent(e)s ne baissent pas les bras.

A peine annulée par l'Arrêt du Conseil d'Etat, la Convention collective de la production cinématographique est à nouveau étendue...

Dans la production audiovisuelle nous lançons une enquête avant de renégocier un texte rendu caduc par ceux qui se considèrent incontournables dans tous les secteurs au nom d'une représentativité, certes pas contestable, mais qu'il convient de pondérer, par le nombre d'électeurs... l'unité syndicale est combat mais force est de constater que d'aucuns s'emploient à la rompre.

### → **Tout ça pour dire quoi ?**

Que nous devons nous tenir prêts : prêts dans le cinéma parce que nous n'avancerons pas sans la mobilisation de tous pour obtenir une renégociation de la liste des fonctions où certaines filières et les niveaux de rémunération qui les accompagnent doivent être revus : décoration, costumes, bruiteurs, mixeurs, post-production. Mobilisés, mobilisables dans la production audiovisuelle où l'offensive des producteurs ne devrait pas tarder même si, il faut le reconnaître, ils n'ont pas déclenché les hostilités.

**L'Etat des lieux de la production des films d'animation est sans appel et une renégociation de la Convention collective doit s'ouvrir très rapidement.**

De multiples chantiers sont ouverts parmi ceux déjà cités et on pourrait rajouter le dossier assurance-chômage du spectacle (*les droits rechargeables sont profondément injustes*), le secteur de la prestation technique, la question des labos où les sociétés historiques du secteur multiplient le recours à l'intermittence au détriment de l'emploi permanent.

***Informers, débattre, confronter, échanger, débusquer les postures,  
c'est ensemble que nous avancerons et nous savons  
que nous pouvons y parvenir.***





**DANS L'ANIMATION, ILS OSENT TOUT, OU PRESQUE, C'EST LE CONSTAT PARTAGÉ DES SALARIÉ(E)S DU SECTEUR QUE NOUS AVONS RENCONTRÉS.**

## **UN DÉFI POUR LES SALARIÉ(E)S, BRISER LE SILENCE.**

La Convention collective de production de films d'animation ne doit pas s'entendre comme réservé au cinéma d'animation, ce texte conventionnel regroupe des réalités très différentes : programmes pour la télévision, publicité, long métrage, effets spéciaux etc.

En dépit de la signature d'une Convention collective dans la production de films d'animation signée le 6 juillet 2004 et étendue le 18 juillet 2005, la norme conventionnelle, pas d'avantage que le Code du travail ne sont respectés dans ce secteur.

Bien des raisons expliquent cette déréglementation, mais il faut pourtant en finir avec des pratiques à la marge qui pénalisent très lourdement les salariés, les employeurs, il en existe, qui respectent les règles sociales et enfin les comptes sociaux notamment l'URSSAF.

**Des questions sont apparues de manière récurrente au cours de cette soirée :**

- sous-déclaration ou absence de déclaration des heures supplémentaires, non-rémunération de ces heures, ça paraît aller de soi...
- contrats de travail écrit remis de manière aléatoire,
- absence de remboursement des titres de transport obligatoire (disposition du Code du travail),
- jours fériés non-payés on s'arrange pour interrompre le contrat avant le jour férié quitte à le renouveler le jour d'après...
- maintien dans des fonctions d'assistant ou de débutant sur des durées anormalement longues, multiplication des stagiaires...
- travail à la tâche pour les storyboards notamment avec des demandes des employeurs qui explosent très largement la durée légale du travail,
- discriminations salariales hommes/femmes,
- écarts de rémunérations Paris/Régions avec des niveaux de rémunération conventionnelle peu ou pas respectés en Régions.

**Si on peut être conscient des difficultés rencontrées par certaines entreprises du secteur, on ne peut se satisfaire de cette liste à la Prévert et nous souhaitons très vivement que les choses évoluent dans cette branche.**

La production de films d'animation étant un assez petit secteur d'activité, on ne peut se satisfaire que les droits élémentaires des salariés ne soient pas respectés, et notamment le droit à l'information syndicale qui nous paraît indispensable dans l'animation. En effet, les salarié(e)s y sont souvent très jeunes et peu ou pas formés a minima à la connaissance des problématiques sociales. Les écoles de formation doivent nous permettre d'intervenir, comme nous le faisons depuis très longtemps dans les métiers formant à la production cinématographique par exemple.

Si nous avons accompagné ce secteur dans des stratégies de relocalisation de l'emploi, des formes de rémunération bonifiées devraient être prévues par la Convention en fonction de la durée des contrats.

Le passage d'une qualification à une autre doit être amélioré de telle manière que les professionnel(le)s de l'animation ne restent pas sur des périodes anormalement longues à des postes intermédiaires. Et c'est d'autant plus justifié que ces professionnel(le)s ont des formations initiales très longues.

**Le maintien dans l'emploi des "seniors" doit être une priorité, il y va de la transmission des savoir-faire et de l'expérience et du maintien dans l'emploi de celles et ceux qui en sont privés de plus en plus rapidement.**

*Plus d'information sur notre site.*



# LA MYSTIFICATION, CA SUFFIT !!!

**Audiovisuel, les mystificateurs jouent avec le feu  
au détriment des professionnel(le)s du secteur.**

## Téléfilms

Après 14 années d'application d'Accords de salaires illégaux dans la production de téléfilms, où deux niveaux de salaires minima - en fonction du montant du devis - s'appliquaient pour les techniciens... C'est comme cela que s'exprime le SNTPCT pour parler d'une Convention collective qui a permis depuis plus de 14 ans de réguler un secteur qui était en état de "jungle" avant son application, où chaque salarié devait négocier individuellement son salaire à chaque film proposé. Le SNTPCT a attaqué juridiquement la Convention Collective auprès de la Cour d'Appel de Paris (*mandaté par qui, pourrait-on se demander*) et a obtenu un jugement qui remet en cause les niveaux de salaire négociés après une longue grève de techniciens et d'ouvriers.

Ce procès est d'autant plus étrange que le SNTPCT d'un côté dénonce les salaires en fonction des budgets pour la Convention Collective de l'Audiovisuel, alors même qu'il a été le premier à signer, dans la Convention Collective de la Production Cinématographique, des salaires dérogatoires qui justement sont dégressifs en fonction des budgets.

### Où est la cohérence de ce syndicat ?

Les producteurs n'ont plus le droit d'appliquer, pour les techniciens de la production de téléfilms, la grille de salaires inférieure correspondant aux techniciens dits "non-spécialisés", mais celle des salaires qui caractérisent les fonctions du téléfilm, qui sont les fonctions suivies du mot "spécialisé".

*Cette affirmation, mentionnée nulle part dans le jugement, laisse croire qu'il s'agit d'une victoire et que les employeurs ont maintenant l'obligation de payer le tarif supérieur.*

### C'est faux !

Nous sommes pour notre part très inquiets de la décision de la Cour d'appel de Paris, suite à cette attaque du SNTPCT. Aujourd'hui et contrairement à ce qui est dit, les producteurs peuvent appliquer indistinctement le niveau le plus bas ou le niveau le plus élevé de la double rémunération prévue par la Convention. **A leur place, vous feriez quoi ?**

### Alors pourquoi tout ce gâchis ?

Pour obtenir, comme on veut essayer de nous le faire croire, une renégociation de la Convention et une revalorisation des salaires de 14% ? Qui peut croire que l'heure est aux cadeaux de nos employeurs ? Détruire des salaires acquis, c'est jouer avec le feu.

De plus, les "pyromanes" du SNTPCT nous parlent de deux types de programmes, le flux et le téléfilm...

**Que font-ils du documentaire ?** Proposent-ils, comme on peut le lire ici ou là en ce moment, que les programmes documentaires échappent à toute règle conventionnelle ? Le smic et le Code du travail comme unique perspective ?

Nous n'accepterons pas le découpage arbitraire proposé par le SNTPCT, qui a toujours défendu l'idée d'avoir autant de Conventions que de types de programmes. Cette revendication divise les techniciens et ouvriers, et on n'a jamais obtenu d'acquis durables dans la division.

**La Convention Collective de la Production Audiovisuelle**, obtenue de haute lutte par l'ensemble des salariés de la production audiovisuelle, a longtemps été **le texte le mieux disant** dans notre secteur, bien avant l'extension de la Convention Collective de la Production Cinématographique. C'est un acquis de la lutte syndicale, et les salarié(e)s n'accepteront pas une remise en cause conventionnelle qui laisserait sur le bord de la route des pans entiers de la production et notamment l'ensemble des programmes qui répondent à la notion "d'œuvre audiovisuelle". C'est autour de cette exigence qu'il convient de nous rassembler sans plus tarder au-delà de postures syndicales qui ne vont pas nécessairement dans le sens des intérêts des professionnels du secteur.

*Paris, le 13 avril 2015, le Conseil national*

## 26 ANS ET ADHÉRENT DEPUIS BIENTÔT 1 AN À LA CGT.

ça promet.

Pourtant, ça commençait plutôt bien.

A 20 ans, je décroche un CDI dans une boîte bien implantée, avec son savoir-faire et son ambiance familiale. On rigole tous ensemble les midis, les soirs, avec les chefs, c'est pas toujours facile mais tout le monde est passionné, les heures ne se comptent pas, on n'est pas là pour ça, on a une réputation, que dis-je, un empire à construire, nous, monsieur ! Mais l'année de mes 20 ans sera surtout l'année 2009, celle qui verra naître la "Crise" dont l'unique remède auto-prescrit sera de faire le dos rond en espérant passer au travers.

### Raté.

2010, 2011, 2012, sa présence ne fait aucun doute : les budgets de France TV fondent, les clients s'équipent et internalisent pour nous solliciter le moins possible, les devis sont toujours trop élevés... Bref on est en plein dedans (la "Crise" hein).

On en profitera alors pour justifier une nouvelle (dés-)organisation du travail : les journées s'allongeront - le matin comme le soir - ; les pauses déjeuner se raccourciront voire disparaîtront si nécessaire, ou autrement dit chacun mangera quand il pensera que son planning le lui permet ; les demandes de congés payés donneront lieu à des engueulades carabinières qui se régleront par arguments d'autorité - enfant, ancienneté, poste - ; concrètement, les salaires stagneront voire même régresseront pour certains ; on exigera un niveau expert en Tetris et en langue de bois des personnes gérant le planning, à qui on aura au préalable "laissé le choix" de tenir compte ou non de la vie privée des techniciens, tout en ayant pour consigne de ne rien refuser aux clients. Ce faux choix imposé par les dirigeants, extrêmement vicieux, mettra bien sûr au supplice certaines personnes du planning qui se verront organiser l'inacceptable tout en sachant que personne chez les techniciens n'osera ou ne pourra se défendre.

La tension qui résultera de cette nouvelle (dés-)organisation du travail influera profondément sur nos caractères et dans nos vies, et malheureusement jusque dans nos foyers respectifs.

Et malgré les immenses efforts que beaucoup auront fait pour que la meute reste unie, l'issue restera inévitable : travailler (beaucoup) plus, pour gagner la même chose... Et ce qui devait arriver arriva. Nous sommes alors en 2013, année où les départs seront nombreux et de tout type : non-reconduction, démission, licenciement, de CDDU, de CDD et de CDI. Certaines personnes le feront volontairement, d'autres le subiront indéniablement, certaines auront le droit à un parachute (mais jamais doré), les autres seront simplement équipées de leur dignité pour faire face à ce qui sera unanimement une chute libre. Face à la déception, à l'effondrement moral, à la colère, au dégoût, aux larmes discrètes après deux, cinq, dix, douze ans de loyaux services, face à cet arrière goût nauséabond que chaque départ laissera, une certitude naîtra : il faut faire quelque chose si je veux pouvoir encore me regarder dans un miroir.

### Quoi ?

Se renseigner à l'inspection du travail : "on ne peut rien faire tant que l'on ne constate pas sur place", "vous n'avez pas votre mot à dire quant à la gestion de l'entreprise, même si vous la trouvez mauvaise, c'est le rôle du gestionnaire", "en cas de harcèlement, tout consigner jour après jour dans un carnet", etc... En clair ce que cherche à me faire comprendre gentiment l'inspecteur du travail c'est que nous devons rétablir nous-mêmes l'équilibre libre dans le rapport de force entre salariés et employeurs. Difficile de s'entendre dire

qu'il faudra affronter soi-même le dragon, mais il faut reconnaître que rien n'a été entrepris de l'intérieur pour l'instant.

Appliquons les conseils de l'inspection du travail : il paraît qu'on devra bientôt élire un délégué du personnel. Super ! Enfin l'occasion qu'un salarié parle au nom de plusieurs face à la direction. Je me documente plus en profondeur, fais la promotion du changement que ça pourrait apporter. Problème : personne ne veut avoir à négocier seul avec la direction, même "protégé" par la loi. Qu'à cela ne tienne, j'annonce me porter volontaire et, malgré mon jeune âge, c'est plutôt bien accueilli par les salariés. Un autre problème se pose : l'employeur repoussera l'élection pendant presque un an, malgré quelques interrogations orales faites à ce propos (évidemment pas par moi). En attendant, on laisse retomber le soufflé, l'entreprise ne se porte pas très bien.

Les mois passent, nous sommes alors en 2014. Le climat se durcit dans l'entreprise et l'idée d'un délégué du personnel disparaît de l'horizon, même si quelques grosses échauffourées relancent de temps à autre l'intérêt que pourrait avoir un représentant. La direction m'incitera d'ailleurs à une occasion à prendre la porte, comme elle le fera en parallèle avec d'autres salariés pour des raisons différentes mais toujours en tête à tête, là où j'ai eu le privilège d'être invectivé devant les collègues...

Ma vie en dehors du travail fera la différence et le syndicalisme finira par s'imposer à moi comme une évidence, mais pas dans ces conditions.

Entre-temps, j'ai commencé mon éducation politico-économique en écoutant les conférences de Bernard Friot et Frédéric Lordon, mon éducation populaire avec Franck Lepage et la SCOP « Le Pavé », mon éducation médiatique avec Arrêt sur Images et Médiapart, mon éducation syndicale avec Gérard Filoche et ses "Carnets d'un Inspecteur du travail", et enfin mon éducation sur le Travail en général avec entre autres le somptueux livre de Marie Pezé "Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés" qui m'a bouleversé et appris à quel point le travail peut endommager l'être humain tout genre confondu, à tous les niveaux de la hiérarchie et dans tous les métiers... Je ne les citerai pas tous, mais c'est cet espèce de mélange qui m'a amené à me syndiquer.

J'ai hésité pendant quelques temps entre FO et la CGT, et la négociation en 2014, où FO signe la nouvelle convention relative à l'indemnisation chômage qui allait mettre dans la mouise une bonne partie des gens que j'aime, m'a définitivement décidé.

### **Me voilà syndiqué au SPIAC-CGT.**

Quelques petits mois après, l'entreprise va toujours aussi mal, les licenciements économiques sont alors possibles et un appel à "volontaire" se fait. Ça trotte dans ma tête, pas si longtemps d'ailleurs, l'idée se fait évidence, cela m'emmène jusqu'à la fin d'année 2014, après je suis libre, enfin c'est ce que j'imagine.

L'élection d'un délégué du personnel sera finalement organisée dans les semaines qui suivent. Les langues se déliant, j'apprendrai au détour d'un coin de porte que c'était justement parce que je me présentais que la direction refusait d'organiser les élections. Tant pis, le dégoût et la déception ont déjà fait leur travail : si cette entreprise doit avoir un avenir, ce sera sans moi.

Libéré, je peux enfin aller à ma première réunion organisée par le syndicat, six mois après m'être syndiqué. J'y fais des rencontres et l'accueil et les conseils me conforteront dans mon choix. Boosté par cette rencontre, je décide de me rendre aux conseils nationaux mensuels où j'ai l'occasion de connaître d'autres syndiqués tous plus intéressants et engagés que ce que je n'aurais jamais osé imaginer.

**Je crois que j'ai trouvé l'école de la vie qui me correspond, j'y ai tout à apprendre mais ça tombe bien, je n'ai que 26 ans.**

# LA CONVENTION COLLECTIVE CINÉMA À NOUVEAU ÉTENDUE

## UN NOUVEAU RECOURS EN VUE

Date de publication : 10/04/2015 - 17:36

**Le nouvel arrêté d'extension de la Convention collective de la production cinématographique a été publié au Journal officiel aujourd'hui.**

**Un nouveau recours va être déposé devant le Conseil d'Etat par une organisation d'employeurs.**

Conformément à ce qui avait été annoncé par les pouvoirs publics, un nouvel arrêté d'extension de la Convention collective nationale de la production cinématographique et de ses avenants, en date du 31 mars 2015, a été publié ce jour au JO.

Mais d'ores et déjà, une organisation de producteurs a indiqué qu'elle allait déposer une nouvelle requête devant le Conseil d'Etat contre l'arrêté d'extension. Il s'agit de l'APFP, l'association des producteurs de films publicitaires, qui avait déjà obtenu gain de cause le 24 février dernier avec l'annulation de l'arrêté d'extension du 1er juillet 2013. Ces producteurs avaient alors demandé au gouvernement à ce que leur spécificité soit reconnue alors qu'ils ne produisent pas de longs métrages. Ça n'a donc pas été le cas.

*"Le ministère du travail a mis en œuvre une nouvelle procédure d'extension en moins de 6 semaines, sans prendre le temps de consulter de manière approfondie les partenaires sociaux et sans tenir compte de la décision du Conseil d'Etat. Ce délai est totalement contraire à la tenue d'un dialogue social optimal dont est garant le ministère du travail" souligne l'APFP dans un communiqué ce jour, l'association qui se dit "stupéfaite" de la "célérité avec laquelle le ministère du travail a pris cet arrêté et du contenu de celui-ci".*

"En outre, l'arrêté d'extension du 31 mars 2015, relatif aux mêmes textes qui ont été étendus par l'arrêté annulé par le Conseil d'Etat le 24 février dernier, ne comporte aucune réserve au regard du secteur de la production de films publicitaires. Pourtant la convention collective...et ses avenants, désormais obligatoirement applicables par les producteurs de films publicitaires, ne contiennent aucune disposition adaptée à leur secteur" plaide l'APFP.

Du côté des producteurs de cinéma, les trois syndicats d'indépendants - APC, SPI, UPF - n'avaient pas après l'annulation de l'arrêté du 1er juillet 2013, appelé leurs adhérents à cesser d'appliquer le texte, étant donné qu'ils avaient ratifié l'avenant d'octobre 2013. Toutefois, le SPI avait souhaité, rejoignant ainsi à la position de la SRF, que cette situation soit l'occasion de régler un certain nombre de dysfonctionnements et d'inégalités du texte.

*Extrait du «Film Français»*



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.*



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE  
Culture • Communication • Médias

# Nos métiers

## EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site [www.audiens.org](http://www.audiens.org)



## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arrco (tous salariés du privé), dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

## ASSURANCE DE PERSONNES

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès..., des garanties sur-mesure, collectives et individuelles adaptées aux spécificités des professions.

## ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (réunion sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, recherche de structures d'accueil médico-sociales, personnes endeuillées...).

**« LA RETRAITE, IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR FAIRE LE POINT SUR SA SITUATION. »**

Dès 45 ans, Audiens vous propose de rencontrer un conseiller pour un entretien information retraite, gratuitement. Il vous suffit de nous contacter pour prendre rendez-vous.

Tél : 0 800 885 604

e-mail :

[infoactifs@audiens.org](mailto:infoactifs@audiens.org)

[www.audiens.org](http://www.audiens.org)

Adresse : Audiens

74 rue Jean Bleuzen

92170 Vanves

NB : l'entretien peut s'effectuer dans nos locaux à Vanves ou par téléphone.

## SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissants de services : études, recouvrement de cotisations... Le développement de ces spécificités renforce notre dimension de groupe de service.

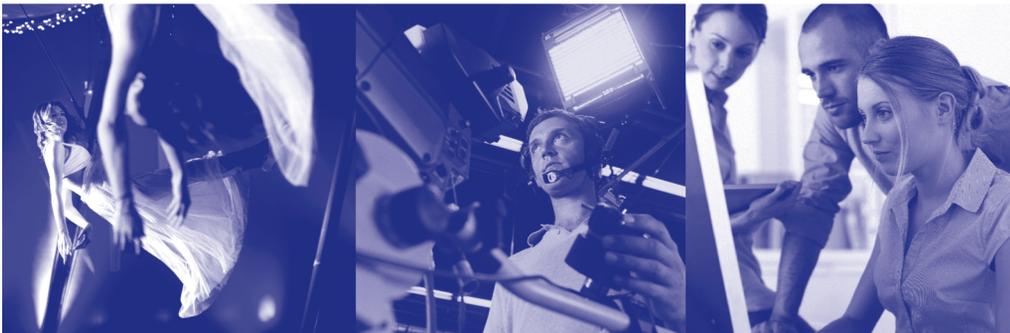
## MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTE

Le Centre de santé René-Laborie s'assure le concours d'une centaine de professionnels de santé : soins, bilans de santé professionnels, centre dentaire, centre optique, centre d'audition.

Il met également en oeuvre des dispositifs de prévention santé pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient.

## CONGÉS PAYÉS

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens.



La protection sociale professionnelle **est une création continue**