

clap

numéro 40 • 3€
octobre 2015

éditorial

Convention collective de la prestation technique (*Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement et de la création*), production de films d'animation, Convention collective de la production audiovisuelle, "consolidation" de l'emploi. Le choix de demander aux partenaires sociaux de revoir les listes de fonctions n'est pas le plus pertinent selon nous, les négociations sont multiples. Certaines s'enlisent ou peinent à avancer : les listes des fonctions dans le cinéma et certains niveaux de rémunérations doivent être revus, la renégociation de la Convention production audiovisuelle est périlleuse, dans la prestation technique, dans le film d'animation il y a encore beaucoup à faire.

Ces négociations se déroulent dans **un contexte particulièrement préoccupant**, le Code du travail ne serait plus la norme, trop difficile, trop protecteur, pour qui ? Les salaires de la production audiovisuelle n'ont pas été revalorisés et les propositions patronales insuffisantes ne nous ont pas permis de parvenir à un accord.

L'emploi est au centre des préoccupations des professionnels du cinéma, de l'audiovisuel, de la production à la post-production. Les crédits d'impôts belges, luxembourgeois, les aides canadiennes favorisent les délocalisations et sont révoltantes dans un système national où les aides à la production sont nombreuses. C'est à l'emploi que doivent aller les aides. De toutes ces questions, nous débattons, mais nous devons continuer, au-delà des "débats" il doit y avoir des batailles, elles ne se mèneront pas sans nous. Rappeler la loi, rappeler leurs engagements aux employeurs de nos secteurs est une priorité. Peut-on accepter par exemple que la Commission des films dérogatoires puissent décider d'accorder des dérogations de manière absolument unilatérale. La parole des organisations syndicales ne compte plus ou ne sera pas prise en compte aussi longtemps que les professionnel(le)s ne les accompagneront pas de leur **mobilisation**. Dans le même temps les salarié(e)s s'organisent et le SPIAC remporte très largement les élections professionnelles chez Technicolor grâce au travail de nos représentants. À quelques semaines de notre Congrès, visant à renouveler les instances de notre organisation et à définir de nouvelles orientations nous porterons à la discussion l'ensemble de ces questions.

*Même si ce n'est pas complètement dans nos attributions
nous vous invitons à manifester votre solidarité envers
les "régugiés" et non pas les "migrants"
à travers "l'Appel de Calais" que nous vous avons adressé.*

Le Conseil National.



L'EMPLOI PERMANENT DANS LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE NE DOIT PAS ÊTRE LE PARENT PAUVRE DU SECTEUR.

CLASSIFICATION	NIVEAU	QUALIFICATION		Salaires minima conventionnels Niveau de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima conventionnels Niveau avec complément (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée	(niveau I de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	HN	HN	HN	HN	HN
Cadre A	2	Qualifiée	(niveau II de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2494	5,0%	5,0%	5,0%	2868
Cadre B	3	-	(niveau III de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2001	5,0%	5,0%	5,0%	2301
Agent de maîtrise	4	Qualifiée Confirmée	(niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1740	5,0%	5,0%	5,0%	2001
Employé A	5	Qualifiée	(niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1479	5,0%	5,0%	-	1627
Employé B	6	-	(pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	1450	5,0%	-	-	1523



PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

Dans le secteur de l'Animation, la Convention collective est en débat, et nous souhaitons que l'ensemble des professionnel(le)s du film d'animation œuvre avec nous à cette négociation.

Nous avons eu une réunion début septembre, et d'autres sont programmées chaque début de mois **jusqu'en janvier.**

Les producteurs proposent une refonte complète de la Convention pour les fonctions.

Nous leur avons demandé un document de travail précisant ce qui était nouveau et ce qui avait disparu dans les listes de fonctions.

Ils instituent un tronc commun a toutes les filières, qu'ils ont réduites drastiquement, en simplifiant énormément.

Des fonctions sont apparues, d'autres ont disparu.

La nouveauté est aussi l'apparition d'une **hiérarchie** calquée sur le système anglo-saxon des gros films :

- ➔ **chef** (*lead*)
- ➔ **confirmé** (*senior*)
- ➔ **junior/débutant**

Telles que les grilles sont construites dans cette proposition une confusion est possible entre le "junior" et "l'assistant", ce que l'on ne peut accepter, les deux postes ne sont pas interchangeables.

Dans la construction proposée, il n'existe pas de niveau intermédiaire pour l'instant.

Nous souhaiterions que chacun d'entre vous regarde à la loupe ce qui le concerne dans cette proposition, afin d'avoir votre avis.

Examinez bien également, en quelle catégorie les fonctions sont classées, il y a des incohérences, vos retours seront les bienvenus.

Et surtout la catégorie détermine le niveau de salaire ne l'oubliez pas.

La filière des VFX est également en discussion avec la FICAM, pas en animation vu que l'on est sûr de la prestation.

Prestation désormais soumise à une certification sociale obligatoire, pour pouvoir engager des intermittents.

Cela ne concerne que la post production pour l'instant.

La question des effets spéciaux (VFX) est une véritable question en soi avec notamment son impact dans la production cinématographique. **Un débat est engagé** au sein de notre organisation sur la place et le secteur de rattachement de ces derniers. Convient-il de maintenir les VFX dans le secteur de l'animation ou au contraire les rattacher en totalité dans le secteur de la prestation ? Sur le terrain de la délocalisation ne serait-il pas judicieux de prévoir que les effets spéciaux fassent l'objet d'un traitement particulier dans l'attribution du barème des points du soutien du long métrage, de telle sorte que ces derniers ne soient plus pour totalité ou partie délocalisés. Compte tenu de la brièveté de certains contrats peut-on se satisfaire de niveaux de rémunérations très faibles ?

**C'EST DE L'ENSEMBLE DE CES QUESTIONS DONT NOUS DEVONS DÉBATTRE AVEC VOUS.
À CETTE FIN, NOUS ENVISAGEONS ÉGALEMENT DE FAIRE UNE AG
DU SECTEUR ANIMATION ET VFX AU SENS LARGE EN NOVEMBRE.
DANS L'INTERVALLE, VOS COMMENTAIRES ET RETOURS SONT LES BIENVENUS.**

PRESTATION TECHNIQUE POUR LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL DE NOMBREUX DÉFIS À RELEVER

ÉTAT DE LA NÉGOCIATION ET RÉFLEXIONS À POURSUIVRE

Les emplois qui seraient susceptibles d'une revalorisation :

- Technicien de maintenance devient agent de maintenance passe en niveau II
- Technicien de maintenance passe en niveau III
- Chargé d'exploitation audiovisuel et/ou numérique passage en niveau VI
- Opérateur imageur passage en niveau III
- Releveur de dialogue passage en niveau II
- Traducteur adaptateur passage en niveau IV
- Monteur flux passage en niveau IV

CRÉATION DE POSTES

- Chef de maintenance création de poste
- Infographiste supérieur audiovisuel, il s'agit d'une création de poste, niveau V
- Réalisation flux, cadre technique de réalisation (une opposition très existe sur la création de ce poste du côté de nos organisations CGT)
- Technicien de régie finale
- Administrateur nodal
- Chargé artistique
- Technicien image numérique
- Opérateur de sauvegarde de données (Data Wrangler)
- Superviseur des effets spéciaux

SUPPRESSION D'INTITULÉ DE POSTES

- Gestionnaire de fichiers numériques
- Opérateur magnétoscope
- Régisseurs décors
- Sculpteur décors
- Tapissier décors
- Peintre décors
- Chef peintre
- 2ème assistant décors
- Ensembliers
- Agent de duplication
- Opérateur de duplication
- Dactylographe de bande-opérateur de saisie
- Monteurs sous-titres
- Opérateur-graveur

L'ensemble des modifications des grilles de la Convention collective entreprises techniques au service de la création et de l'événement est consultable ici :

<https://www.dropbox.com/s/4fukcl8u9927zco/fili%C3%A8re%20av%20au%202092015.xlsx?dl=0>

L'Accord du 21 février 2008, un Accord taillé sur mesure pour les employeurs et qui consacre avec la précarité de l'emploi intermittent l'absence de garanties salariales.

L'Accord de 2008 comporte un certain nombre de clauses exorbitantes du droit du travail en matière de majoration des heures notamment, les majorations pour heures supplémentaires sont très en-deçà de la norme :

Pour les contrats sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours sur une même semaine civile, les dépassements horaires sont payés sous la forme d'un complément journalier de salaire, assorti des majorations suivantes :

- 10 % les 9e et 10e heures ;
- 25 % les 11e et 12e heures.

Le travail du dimanche est majoré de 25 %

À l'exception du **1er Mai**, les salariés sous CDI ou CDD de droit commun travaillant un jour férié bénéficient d'un repos payé décalé à prendre dans une période de 21 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.



CE QUI DOIT VÉRITABLEMENT AVANCER **DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRESTATION TECHNIQUE** *(ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT)* **POUR LA PARTIE AUDIOVISUELLE.**

POUR MÉMOIRE AUCUNE ORGANISATION CGT N'A SIGNÉ NI LA CONVENTION NI LES TEXTES RATTACHÉS :

- La **remise à plat** de l'Accord du 21 février 2008 afin de revenir à la "norme conventionnelle" en matière de majoration des heures supplémentaires notamment.
- L'ouverture d'une **réflexion** permettant dans le spectacle enregistré de déboucher sur la mise en place d'un Comité central d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail dans le secteur.
- Une réflexion sur l'**organisation du travail** dans le secteur notamment pour les contrats courts ou à la journée, en effet, de nombreux abus sont constatés qui permettent notamment une amplitude du travail très grande sur une seule journée pour des durées rémunérées de travail ne dépassant pas les huit heures.

NOS OBSERVATIONS **SUR LES POSTES DANS LE SECTEUR DES LABORATOIRES**

- Technicien image numérique (DIT) : collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numérique du tournage à la post-production. Peut assurer des opérations d'étalonnage sur le tournage. (supprimer "peut assurer la sécurisation des données sur le tournage") niveau 7, emploi permanent
- Opérateur scanner : assure le calibrage du signal et le transfert des films photochimiques sur supports vidéo où informatique. Niveau 4, n'est pas ouvert au CDDU.
- Etalonneur rush : assure l'étalonnage des rushs sur tout support pendant la durée du tournage en suivant les indications du chef opérateur. Assure la vérification et l'intégrité des rushes, (création de poste, niveau 4 pas de CCDU ;
- Etalonneur : assure l'étalonnage finale de l'image, sur tout support et selon les indications du client présent en séance. Niveau 6 pas de CDDU.

Les CPNE, c'est quoi ?

Les CPNE (*commission paritaire nationale pour l'emploi*) ont été créées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi. Ces commissions constituent, contrairement à d'autres institutions, de pures créations conventionnelles, c'est à dire sur décision conjointe entre les employeurs et salariés d'une branche. Leur rôle initial consistait en une intervention en matière de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

La CPNEF-AV (*commission paritaire nationale enseignement formation - audiovisuel*) a été créée en juillet 2004 par les partenaires sociaux en même temps que l'Observatoire des métiers et des qualifications, dont l'AFDAS assure la gestion, et qui réalise des études sur les formations et sur les métiers.

La commission et l'Observatoire sont financés par une collecte auprès des sociétés de production audiovisuelle et cinématographique, des sociétés de radiodiffusion et télédiffusion, et des industries techniques sous la forme d'un pourcentage calculé sur la masse salariale annuelle.

Quelles sont ses missions ?

Composée paritairement, employeurs/salariés, la CPNEF-AV a pour mission d'éclairer les professionnels et les entreprises sur la situation de l'emploi et des métiers dans la branche, sur les formations initiales et continues aux métiers de l'audiovisuel avec la perspective d'informer sur les évolutions des qualifications et des emplois. Dans ce but, elle finance des études visant à une meilleure connaissance de la branche.

Quels secteurs d'activité :

La CPNEF de l'Audiovisuel est un lieu d'échanges et de concertation pour les partenaires sociaux.

Elle est constituée en 5 sections :

- Production et diffusion Radio.
- Diffusion TV.
- Industries techniques.
- Production cinéma et audiovisuelle.
- Journalistes.

La CPNEF a également créé un Observatoire des métiers dont elle assure le pilotage : [www.cpnef-av .fr](http://www.cpnef-av.fr)

Exemples d'action :

- Nombreux web documents et fiches sur les métiers de l'audiovisuel et du cinéma sur le site cpnef.
- Étude sur un rapport "égalité homme/femme dans l'audiovisuel".
- Création de Certificats de Qualification Professionnelle : titres créés par les branches pour répondre à un besoin des entreprises et non couvert par les formations existantes.

Ce n'est pas un diplôme au sens commun car non élaboré sous tutelle de l'Éducation Nationale.

C'est un titre validant les compétences spécialisées dans un métier.

Depuis 2011 il existe un CQP d'animateur radio, un CQP machiniste/chef machiniste devrait s'ouvrir dès octobre 2015 et un CQP restaurateur numérique est en cours de création. La section production cinéma et audiovisuelle va engager une étude d'opportunité sur la création d'un CQP armurier de plateau.

- Étude sur l'insertion professionnelle des diplômés des écoles de cinéma et de l'audiovisuel : une étude concernant un cursus "son" a été validée et va être lancée.
- Avis sur des certifications de formations demandées par les établissements et validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, commission sous tutelle du ministère de la formation professionnelle. Ces certifications sont inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Depuis 2003, l'homologation des titres, qui fixait la valeur professionnelle d'un diplôme, a été remplacée par l'inscription au RNCP. Comme auparavant, il existe **cinq niveaux de certification**, qui s'étendent du niveau I (*comparable au CAP*) au niveau V (*comparable à celui d'un master*). Pour nous cela vise donc les diplômes et les titres des formations donnés par les établissements, **le plus souvent privés.**

[www.cpnef-av .fr](http://www.cpnef-av.fr)



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.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Accord collectif national interbranche des intermittents

**Une nouvelle
garantie Incapacité
Temporaire Totale
de Travail pour les
artistes et techni-
ciens du spectacle**

EN SAVOIR PLUS

Numéros utiles :
Santé (garantie
intermittents)
0 805 500 190
(gratuit)
Prévoyance
0 173 173 921

Retrouvez-nous sur le
site www.audiens.org



Suite aux engagements pris dans la Mission Concertation, les partenaires sociaux des métiers du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'édition phonographique, ont mis en place, depuis le 1^{er} juin 2015, une garantie Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT).

UNE MESURE SOLIDAIRE, EN PHASE AVEC LES ATTENTES DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Cette nouvelle garantie complète l'accord prévoyance et santé des artistes et techniciens du spectacle employés en contrat à durée déterminée, signé entre le Comité paritaire de suivi et Audiens Prévoyance. Un régime innovant, mis en place dès 2009 et précurseur des dispositifs de portabilité puisqu'il offre aux intermittents du spectacle une couverture collective et mutualisée, y compris pendant des périodes d'inactivité.

QU'EST-CE QUE L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL (ITT) ?

Le participant est considéré en état d'incapacité temporaire totale de travail lorsqu'il est dans l'impossibilité complète d'exercer toute activité professionnelle consécutivement à une maladie ou à un accident.

L'Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT) pour maladie ou accident qui ouvre droit aux prestations de la Sécurité Sociale donne lieu au versement d'une indemnité journalière (IJ) versée par Audiens Prévoyance, Institution sociale de référence des intermittents du spectacle.

Exemple hors seuil minimal 5€ (traitement de base ayant donné lieu à cotisations > 9 100€ limité à T1)

PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN	
Rémunération ayant donné lieu à cotisations	15 000 €
% prestation à l'issue franchise 90 jours	20 %
Total prestations annuelles estimées / assuré	3 000 €
Total prestation journalière estimée / assuré	8,22 € ⁽²⁾

(2) Avant prélèvements sociaux (CSG - CRDS)

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (IJ) ?

Cette IJ est versée à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu. Son montant est fixé à 20% du traitement de base (limité à la T1¹) ayant donné lieu à cotisations et ne peut pas être inférieur à 5 euros par jour.

(1) T1 : Tranche 1, partie du salaire brut limitée au plafond de la Sécurité Sociale (Plafond T1 valeur 2015 = 38 040€)

A RETENIR

- Jusqu'au 180^e jour d'arrêt de travail continu, le versement des indemnités journalières par Audiens Prévoyance est subordonné au versement des IJ par la Sécurité sociale.
- Du 181^e au 1 095^e jour d'arrêt de travail continu, Audiens Prévoyance poursuit le versement d'IJ, sous réserve de la réception des certificats médicaux attestant de la poursuite de l'ITT du participant, qu'il perçoive ou non des IJ de la Sécurité sociale.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE APPORTÉE AUX « MATERMITTENTES »

Attentifs aux valeurs de solidarité et d'égalité, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir le versement des IJ pour les femmes enceintes à compter du 61^e jour, jusqu'au début du congé légal de maternité.

Exemple avec seuil minimal 5€
(traitement de base > 1€ ≤ 9 100€)

PRESTATIONS PRÉVISIONNELLES / AN	
Rémunération ayant donné lieu à cotisations	5 000 €
% prestation à l'issue franchise 90 jours	20 %
Total prestations annuelles estimées / assuré	1 000 €
Total prestation journalière estimée / assuré	2,74 €
Minimum journalier	5 € ⁽²⁾
Amélioration garantie / jour	2,26 €

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