



SPIAC-CGT

# clap

numéro 44 - 3€  
décembre 2016

## éditorial

**2016 vers 2017**, une année syndicale dense, trop dense pour des résultats qui ne sont pas à la hauteur de l'investissement nécessaire.

Ce que les organisations syndicales font, le Gouvernement le défait. Moins de **douze ans après** l'annonce du Ministre du travail de l'époque de doter l'ensemble du champ du spectacle de Conventions collectives, il nous est demandé de renégocier les listes des fonctions des conventions dans le cinéma, la production audiovisuelle, le film d'animation. Là où le travail serait le plus nécessaire, dans le champ de la prestation technique, les employeurs refusent d'amorcer le travail.

La loi Travail passée **en force** par le Gouvernement vient fragiliser l'édifice conventionnel en bousculant la hiérarchie des normes. Ce qui pourrait à terme remettre en cause les avancées conventionnelles que sont les majorations et l'organisation de la durée du travail.

Dans la production cinématographique les attentes des professionnel(le)s sont grandes de voir moderniser et adapter les listes des fonctions en **revalorisant** certaines fonctions en ajoutant de **nouveaux métiers** ou en les transformant. La discrimination par exemple entre tournage et postproduction sur le terrain des indemnités repas et des titres de transport n'est plus acceptable.

Nous aurons **en 2017** à nouveau à travailler ensemble et peut-être à retisser le lien de la parole et de l'échange qui nous permet, ensemble, de **construire et reconstruire** de nouvelles revendications.





## LES TEMPS MODERNES DE L'ANIMATION

### LA BRANCHE FLORISSANTE DE L'INDUSTRIE DU SPECTACLE



*En quelques décennies nous sommes passés de l'artisanat industriel et confidentiel de la série 2D, aux cadences infernales et industrielles du long métrage 3D, avides d'artistes aux formations de plus en plus pointues et coûteuses.*

*Le terrain de la négociation de la convention collective du secteur est devenu un champ miné, et nous sommes résolument déterminés à en faire un champ sécurisé pour toute la profession, pour les salariés comme pour les studios.*

#### ➔ EXPLICATIONS

Depuis que l'on a semé les graines du crédit d'impôt national et surtout international, pour lesquels toute la profession et les institutions ont œuvré auprès de la représentation nationale, les champs de la série animée et du long métrage sont désormais **très fertiles avec un rendement inespéré**, surtout pour les productions américaines.

En quelques années on est passé d'un quasi champ désertique à de grandes oasis avides en productions qui font des petits un peu partout sur le territoire. On cherche des gens, on cherche partout, on cherche désespérément et le grand mercato des artistes-techniciens est ouvert, la chasse est sans merci.

Outre Paris et son agglomération, des Pôles d'animation font leur apparition (*Lyon, la Drôme*) ou retrouvent une seconde jeunesse (*Angoulême et dans le nord près de Lille, Roubaix*).

L'animation est de manière générale faite de production longue, voire très longue, car il faut en moyenne 15 et 25 mois pour achever la fabrication d'un film ou d'une série.

De plus ce secteur a besoin d'un nombre considérable d'artistes-techniciens et de **main d'œuvre hautement qualifiée**.

Nous avons une réputation mondiale dans la formation de nos talents, qui cache une réalité de plus en plus problématique. Les studios ont besoin de plus en plus de monde, avec une urgence immédiate car c'est en ce moment que ça chasse dans tous les coins les perles rares (*le top du plus recherché est l'animateur 3D et le directeur technique (TDs)*), mais nous assistons à un curieux phénomène qui consiste à voir **les tarifs des écoles** devenir de plus en plus monstrueux en même temps que le temps de formation augmente (*jadis 2 ans, et maintenant entre 3 et 5 ans*). Quelle logique dans tout ça, à part nourrir les PME que sont devenues les écoles de l'animation et de l'image en général en France.

Seules quelques-unes affichent des coûts de formation raisonnables (*moins de 1000 euros à l'année*) car il y a une volonté publique derrière. Mais nous avons dorénavant une génération d'étudiants et de jeunes professionnels qui sortent de ces écoles avec une facture entre 30 000 et 50 000 euros et pour une partie d'entre eux il s'agit d'une dette exorbitante. La facture annuelle va de 6500 euros en moyenne et peut s'élever à 9000 euros dans certaines écoles.

C'est dans ce contexte qu'est arrivée au printemps 2016 une phase de grogne légitime chez nos jeunes artistes-techniciens au vu des premiers résultats de la négociation sur la convention collective de l'animation.

**Dans les années 2000**, les discussions pour aboutir à un texte ont accouché d'une première mouture qui cadrait un minimum le secteur (*auparavant c'était le chaos ou presque*), mais au niveau salarial, ce qui fut signé par tous (*syndicats de salariés aussi*) était au ras des pâquerettes, c'est le moins que l'on puisse dire. Et nous traînons cela comme un boulet.

**Une des explications est que l'on est parti des pratiques de la série en dessin animé 2D, dont la production était largement délocalisée en Asie depuis l'accord avec le CNC des années 90, et que l'on commençait à espérer voir revenir en France tout ce travail.**

Des salaires plutôt bas (*comparés aux autres techniciens qualifiés du secteur cinéma ou audiovisuel par exemple*) ont ainsi été adoptés dans cette Convention. Le précepte du "mieux vaut un salaire bas et du travail en France que rien du tout" prévalait avant toute autre considération.

Tout le secteur nécessitait également une refonte de ses filières et des fonctions, car nous sommes dans un domaine qui a beaucoup évolué dans ses pratiques mais surtout au niveau technologique depuis une quinzaine d'années, et rien n'avait été changé depuis sauf un mini toilettage en 2007. Des métiers sont apparus, essentiellement dans l'animation 3D et les différents postes de fabrication Ils sont entièrement numériques. et sont devenus de plus en plus pointus. Pendant que d'autres **disparaissaient** petit à petit, la technologie étant passée par là. Ainsi nous avons abouti à 7 filières au lieu de 13 auparavant.

**Il était donc urgent de se remettre autour de la table et de réaménager cette convention pour qu'elle reflète les pratiques dans les studios, c'est que nous faisons depuis de nombreux mois, voir l'encart "Etat de la négociation dans le film d'animation".**



# PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

## LE DIFFICILE EXERCICE DE LA NÉGOCIATION...

### QUELQUES ACQUIS ET PRINCIPES SUR LA TABLE :

- 1 **Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée**  
Certaines personnes travaillent souvent dans le même studio en enchaînant les productions, qui peuvent avoir des creux de plusieurs mois entre 2, ainsi afin d'éviter une mise à l'écart non justifiée, est prévue une indemnisation de **20%** du salaire mensuel si la personne a en gros **3 ans** d'ancienneté. C'est calqué sur la prime de licenciement des CDI. Comme il n'y avait rien de révu avant, nous prenons cela comme une avancée.
- 2 **Sur les heures travaillées**  
Les heures non déclarées et donc pas payées font légion dans le secteur, nous avons obtenu que dans la présentation de la grille des salaires, tout comme dans le cinéma, apparaissent le salaire à la journée de 7h, de la semaine de 35h et de la semaine de 39h. Ainsi **les semaines de 39h devront être payées 39h et non plus 35.**
- 3 **L'augmentation des salaires** pour les catégories "non cadre" par catégorie **V et VI +4%**, catégorie **IV +2,5%**, et pour la catégorie **IIIB +1,5%**.  
Pour les catégories "cadre" la **IIIA +1,5%** et les catégories **I et II + 0,6%**.

**Le morceau de choix** de nos discussions porte sur l'entrée dans la profession des jeunes diplômés.

**Si certains sont le niveau requis pour rentrer en production au même titre que les autres, ce n'est pas le cas de tout le monde. Pour ceux-ci il est proposé une période au niveau junior, où la maîtrise et l'expertise sont en cours d'acquisition.**

### POUR CELA VOICI OÙ NOUS EN SOMMES ET OÙ LE SPFA A POSÉ SES JALONS SUR L'ÉCHIQUIER

- Cette période se fera sur un maximum de 20 mois de travail, continu ou pas, chez un ou plusieurs employeurs. Au bout de cette période la personne quittera le niveau junior, et si le niveau acquis est obtenu avant, à sa demande elle pourra basculer sur l'échelon confirmé.
- La condition pour employer un junior est conditionnée à un contrat au minimum de 4 mois. Pour un contrat plus court, le salaire du confirmé sera appliqué. (sauf court-métrages et séries web)
- Pas d'embauche de junior sans confirmés et niveau d'encadrement suffisant
- Les contrats d'alternance seront pris en compte dans les 20 mois

### **A ce propos, il nous paraît impératif de développer l'alternance avec notamment les gros studios.**

Nous avons obtenu également que lorsque qu'un salarié passe au **niveau confirmé**, en aucun cas il ne peut être embauché comme junior où que ce soit.

La notion de junior est également définie sur le fait que l'on n'assiste personne, mais qu'on effectue bien une tâche en tant que débutant en cours d'apprentissage du niveau requis. L'**abus** de déclassements des postes faisait et fait toujours légion dans certains studios. Il est à noter que les brebis galeuses de l'animation ne tiennent absolument pas à la signature d'un accord avec ce qui a été acté pour l'instant.

*Nous serons extrêmement vigilants à ce que certains, par exemple, n'embauchent pas des animateurs 3D comme assistants ou intervallistes dévolus uniquement à l'animation 2D traditionnelle.*

La **négociation est toujours en cours** sur les assistants et/ou juniors et nous revendiquons toujours de réserver le junior à la 3D et l'assistant à la 2D, **avec la possibilité de distinguer l'animation 2D traditionnelle de la 2D numérique, dont le mode serait plus proche des pratiques de la 3D. Nous discutons encore à ce sujet.**

Sur les salaires, l'état des lieux pour l'instant est que le niveau junior est au minimum de 95e jour, dans l'ancienne convention nous avons beaucoup de 80e/jour pour les assistants.

La grille est toujours en cours d'homogénéisation, de manière générale les propositions d'augmentations sont pour certains postes substantielles (*notamment la filière volume, et l'assistant réalisateur*).

***Nous avons à cœur de négocier, nous avons conscience que cela ne sera jamais suffisant, car comme écrit au début, nous partons de salaires négociés au rabais dès le départ. Nous essayons d'obtenir ce qui est le mieux pour la profession et de monter les marches une par une.***

## **NOUS AVONS LE SENTIMENT QUE NOUS POUVONS ENCORE OBTENIR DES AMÉNAGEMENTS PLUS JUSTES.**

Un certain nombre de personnes en poste dans les studios, syndiqués ou non chez nous, nous ont fait clairement savoir qu'elles étaient plutôt favorables à un aboutissement rapide, étant donné les avancées obtenues. Nous ferons bien sûr une **consultation** des salariés concernés au moment où nous estimerons que le texte est suffisamment satisfaisant pour tout le monde.

***Une éventuelle signature n'arrêtera en rien les choses que nous continuerons à porter.***

Nous avons à cœur de discuter du problème des story-boarders, il faudra tout mettre sur la table, et nous serons satisfaits que lorsque la possibilité de faire du **travail dissimulé** ou payé au forfait sera impossible, des gens qui travaillent 2 mois pour être payés au final 1 mois (*les dépassements en semaine et non en jours sont courants, nous le savons pertinemment*) relèvent d'une pratique absolument scandaleuse.

Il nous tient à cœur également d'entamer des discussions au sujet du maintien en postes des salariés les plus anciens, car dans ce secteur où les gens sont très jeunes (*environ 70% ont moins de 35 ans et sont des hommes*) les expérimentés sont un peu trop systématiquement mis sur la touche, même cela varie beaucoup selon les secteurs. Cette **discrimination** touche beaucoup les femmes en production 2D et décor 2D par exemple.

D'autre part les situations de gens ayant 20 ans de métier et payés au minimum de la convention nous font également sauter au plafond.

***Une réflexion collective sur tous ces sujets doit impérativement commencer cette année.***

Le sujet des coûts dans les écoles sera également une de nos premières préoccupations, si on continue comme cela on va dans le mur.

## **VFX ET CERTIFICATION SOCIALE**

Enfin doivent également se tenir des discussions au sujet des VFX sur le film tourné et la pub. Nous demandons ainsi à ce que ce soit une filière spécifique car les conditions n'ont rien à voir avec les durées longues de l'animation. On peut faire de l'animation 3D par exemple sur une séquence de films et ne pas être sur un film d'animation. Toutes ces notions sont encore très floues dans le secteur, mais nous tenons aussi à en faire une **priorité pour 2017**.

Les VFX sur les films ou la pub, sont généralement faits par des studios au code NAF 5912Z (*il n'y a aucun code NAF dédié à l'animation, d'où l'enchevêtrement dans la compréhension de toutes ces subtilités*) et nous avons encore une bataille à mener au quotidien pour défendre les salariés pris dans la tourmente de la certification sociale, un projet discriminatoire bâti par la CFDT. Tous les syndicats ont signé, sauf la CGT.

Actuellement les VFX sont dans la convention animation. Il y a des VFX en animation 2D et 3D, les VFX étant souvent connus sous une appellation fourre-tout héritée d'anciennes pratiques : le compositing. **La contradiction est telle que les studios qui font de l'animation avec le code NAF de la prestation sont exemptés de la certification sociale, les signataires de cette "saloperie" ont bien précisé que le dispositif excluait l'animation.** C'est du grand n'importe quoi, il est grand temps de songer à défricher ce terrain de mauvaises herbes en tout genre et d'enfin entamer les discussions entre la FICAM et le SPFA. En pleine réforme de l'agrément au CNC, il est également impératif que toute la filière des VFX existe avec des points dans ce barème, essentiels pour le financement d'un film. La relocalisation passe aussi par là.

Le problème des heures sup travaillées non payées quasi systématiquement, reste le **souci majeur** et le sujet tabou dans le milieu professionnel.

Pour finir nous déclarons également que nous sommes disposés à avoir des **positions communes** avec les autres syndicats du secteur, mais que nous sommes impuissants quand ceux-ci refusent tout simplement et sans autre forme de procès, la moindre négociation.

**Personne n'a à y gagner, ni les effets spéciaux et certainement pas les salariés.**

***Nous comptons sur la mobilisation et la responsabilité de chacun.***

**VOUS POUVEZ COMPTER SUR NOUS !**



# UN POINT *SUR UNE RÉFORME QUI FAIT DÉBAT...*

## L'AGRÉMENT DU LONG MÉTRAGE

Le **16 novembre 2016**, s'est tenu au CNC la première réunion plénière dite de synthèse portant sur la réforme de l'Agrément. Son but était d'exposer telles quelles les positions des organisations (*syndicats ou associations*) concernant les propositions du rapport d'Alain Sussfeld. Cette réunion marquait le terme de la phase de consultation démarrée mi-août. L'objectif affiché du CNC est de pouvoir présenter **début**

**2017** des pistes de réforme sur la base de cette concertation avec dans l'idéal une mise en application au **1er juillet 2017** ou, si la notification de la commission européenne venait à tarder, au **1er janvier 2018**.

**18 organisations** ont été consultées, représentant les producteurs, les salariés, les auteurs, les distributeurs et les industries techniques.

Pour cette présentation, les positions des organisations ont été classées en **trois parties**, chacune regroupant les propositions d'Alain Sussfeld qui font l'objet :

- 1 **de consensus**
- 2 **de fortes oppositions** collectives (*dissensus*)
- 3 **d'un débat** et pour lesquelles le CNC doit faire un travail de réflexion supplémentaire et de rédaction.

Il apparaît ainsi que, sur les **23 propositions** du rapport, dont certaines regroupent en fait plusieurs sous-propositions, une quinzaine d'entre elles sont plutôt consensuelles, six sont l'objet d'une large opposition, et les avis sont partagés sur une quinzaine de propositions.

### ◆ LES PROPOSITIONS QUI FONT CONSENSUS

**On retrouve dans cette catégorie les propositions suivantes :**

- ◆ **fusionner** les deux barèmes européens pour n'en constituer qu'un
- ◆ **diviser** le barème en 5 blocs de 20 points (*pour la fiction*)
- ◆ **le maintien** des 100 points du barème
- ◆ **le maintien** des 20 points de la langue française
- ◆ **élargissement** de la notion de d'EOF (*expression originale française*) aux films d'initiative française dans lesquels le français est en majorité relative
- ◆ **création** d'un ensemble "Société de production et auteurs" de 20 points pour la fiction et de 32 points pour le documentaire
- ◆ **réunion** des ensembles "Rôles principaux" et "Rôles secondaires" selon une grille progressive sur 20 points
- ◆ dans le cas du **documentaire**, possibilité de déposer des dossiers après le début des prises de vue
- ◆ **réduction** de 5 à 2 points du poste "interprète" du commentaire
- ◆ dans le cas de l'**animation**, application de l'approche par la dépense pour déterminer le nombre de points dès lors que la masse salariale ou les dépenses de prestation entrent en jeu.
- ◆ **affecter** le fonds de soutien aux dépenses dites non éligibles au Crédit d'impôt afin de rendre plus cohérent le Crédit d'impôt et le fonds de soutien
- ◆ **majoration** de 5% du soutien financier à la production généré pour les films ayant obtenu 100 vrais points au barème
- ◆ **délivrance** d'un agrément de distribution pour les films dits "sauvages" qui n'ont pas réuni les conditions nécessaires à l'obtention de l'agrément de production
- ◆ **acceptation** des lettres SOFICA (*à condition qu'elles soient détaillées*) pour le passage à l'agrément, aussi bien pour la délivrance de l'agrément des investissements que pour l'agrément de production
- ◆ **augmentation** légère du nombre de membres de la commission d'agrément

### □ LES POINTS DE DISSENSUS

**Ce sont les points pour lesquels les organisations sont globalement défavorables.**

- **attribution** de points "Comédiens" pour le barème européen, à condition que l'acteur parle dans le film la langue de sa nationalité ou de sa résidence européenne
- **pas de point** généré au barème du soutien financier pour les postes non pourvus
- dans le cas de la **fiction**, attribution de 6 points à l'auteur-réalisateur et de 4 points aux autres auteurs ; dans le cas du documentaire, attribution de 15 points au réalisateur et 5 points aux auteurs
- pour la composition de **musique** originale, attribution de 2 points dans le cas de la fiction et de 4 points dans le cas du documentaire
- **l'obtention** de 85 points au barème permettrait de générer 100 % du soutien automatique à la production
- **création** d'un agrément de distribution visant à ouvrir le soutien automatique distributeur aux films européens (*sous conditions*) et mobilisation du soutien ainsi généré exclusivement sur des films EOF, sous forme d'investissement en MG





## ▲ LES PROPOSITIONS FAISANT DÉBAT

### Points où les avis sont très partagés et pour lesquels de nombreuses contre-propositions sont avancées.

- ▲ concernant le **barème européen**, attribution de 3 points pour le lieu de tournage en Europe et 3 points pour la langue de tournage européenne : barème de 24 points (*et non plus 18*) avec un minimum requis de 18 points
- ▲ proposition d'un **système** de seuils "bonus/malus". Les avis des organisations ont pu porter sur les seuils "bonus" et "malus" indépendamment l'un de l'autre
- ▲ pour la **fiction** comme pour le **documentaire**, attribution de 8 points à la société de production (*elle a 10 points dans l'actuel barème*)
- ▲ pour l'**obtention** des points "Auteurs", la nationalité ou résidence européenne est requise
- ▲ pour le **personnel** des films, création de 2 blocs : "Techniciens cadres collaborateurs de création" et "Techniciens cadres et non cadres" avec prise en compte pour ce dernier bloc des dépenses de personnel pour l'attribution des points. Ces 2 blocs obtiendraient respectivement 9 et 11 points dans le cas de la fiction, 12 et 12 points dans le cas du documentaire
- ▲ **composition** de l'ensemble "Techniciens cadres collaborateurs de création" : le directeur de production, le directeur de la photographie, le chef opérateur du son, le créateur de costume/chef costumier, le chef décorateur/ensemblier décorateur et le chef monteur qui auraient 1,5 points chacun.
- ▲ **création** d'un ensemble "Lieu de tournage" valorisé à 5 points non sécables (*contre 3 aujourd'hui*)
- ▲ **prise en compte** de toutes les dépenses en France pour l'attribution de points à l'ensemble "Moyens techniques, traitement du son et des images", aussi bien pour la fiction que pour le documentaire.
- ▲ **création** d'un seuil à 20 points pour les cinématographies fragiles et à 25 points pour toutes les autres en-deçà duquel il n'y aurait pas de génération de soutien automatique à la production
- ▲ les **propositions** n°18, 19, 21 et 22 du rapport Sussfeld qui portent sur des mesures de simplification, qui visent à ne pas rendre systématique le passage en commission d'agrément des dossiers de demande d'agrément de production ou qui permettent la présentation par le CNC d'études macroéconomiques en commission d'agrément.

Si cette manière de procéder permet d'évaluer le chemin à parcourir pour arriver à un certain niveau d'acceptabilité de la réforme, elle ne permet pas de dégager aisément une vision claire de ce que sera la réforme.

A partir du travail présenté ici, une nouvelle phase de dialogue a déjà commencé à travers des réunions bilatérales ou la constitution de groupes de travail. L'objectif est de définir les principales orientations de la réforme, avec le souci de trouver une certaine cohérence. Des nouvelles propositions devront être faites dès janvier.

**Cette discussion est à suivre de très près car elle aura à n'en pas douter une incidence sur les relocalisations des tournages dans notre pays.**



# CERTIFICATION SOCIALE

## DE VRAIES QUESTIONS, DE TRÈS MAUVAISES RÉPONSES

La certification sociale est une histoire qui a commencé en 2009 quand la CFDT, jamais à cours d'une très bonne idée, proposait d'obliger les employeurs de la Convention "entreprises techniques au service de la création et de l'événement" à respecter les normes sociales. La solution trouvée : imposer aux entreprises une certification sociale, autrement dit un label, leur permettant de recourir à salariés intermittents. Qu'en serait-il pour les entreprises ne détenant pas ce "label" ? Pour elles, pas grand-chose, mais pour les salarié(e)s, les heures effectuées pour le compte de telles sociétés ne seraient pas validées comme des heures "spectacle". Autant dire que le principe reste le même toujours... pénaliser les salariés quand il faudrait rappeler aux employeurs leurs obligations. En 2016, le dispositif est appliqué par Pôle Emploi et de très nombreux salariés découvrent qu'ils ont fait des heures pour un employeur qu'ils pensaient être du spectacle mais que ces heures n'entraient pas dans le seuil des 507 heures qui permet une ouverture des droits.

Notre intervention en Commission paritaire a permis la mise en place d'un moratoire, le temps que les entreprises se mettent en conformité. D'autre part, nous sommes intervenus à de multiples reprises nous ou notre Fédération, auprès de Pôle Emploi, pour exiger que les salariés concernés ne soient pas pénalisés et nous avons pu ainsi résoudre la plupart des demandes.

Reste que le principe de la certification sociale pose souci, et ce d'autant, que de très nombreuses entreprises titulaires de la certification sociale sont très largement défaillantes sur le terrain du respect de la législation sociale. Sur le terrain des principes, soit l'on reconnaît que tel ou tel secteur d'activité peut recourir à des salariés intermittents, soit il ne le peut pas parce que son activité relève de l'emploi permanent. La fausse "norme sociale" façon CDFT, teintée de cogestion patronale se retourne une nouvelle fois contre les salariés.





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'améliorer 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

# Artistes et techniciennes du spectacle **indemnité journalière maternité et aide sociale**

## EN SAVOIR PLUS

Contactez nos conseillers  
au **0 173 173 465**  
Retrouvez-nous sur notre  
site Internet



**Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, une nouvelle indemnité journalière maternité pour les artistes et techniciennes du spectacle, complétée par une aide sociale.**

## DES MESURES DE JUSTICE SOCIALE SALUÉES PAR LA PROFESSION

C'était un des points émergents de la Conférence pour l'emploi dans le spectacle d'octobre 2015 : les artistes et techniciennes du spectacle rencontrent des difficultés à mobiliser leurs droits sociaux en cas de maternité, ce qui entraîne des risques de fragilisation financière et de rupture dans leur carrière.

L'accord signé par les Partenaires sociaux le 16 juin 2016, qui fait évoluer le régime interbranches de prévoyance, constitue un réel progrès social. Il instaure en effet **une nouvelle indemnité journalière maternité**, améliorant le régime Incapacité temporaire totale de travail en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015.

Le régime « Arrêt de travail » prend en charge au titre de la garantie maternité 15,50 € d'indemnité journalière brute durant le congé légal de maternité et ce pendant 8 semaines, pour les femmes ne percevant aucune indemnité par ailleurs.

Ces mesures peuvent être complétées par une **aide sociale de 900 €** versée sous conditions de ressources par le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle qui les accompagne également pour leur reprise d'activité à l'issue de leur congé maternité.



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