

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE



**LES DISPOSITIONS APPLICABLES**  
pour les ouvriers et techniciens de la production audiovisuelle

décembre 2018

5 €

Plaquette réalisée sur le texte de la convention collective du 13 décembre 2006,  
étendue au 24 juillet 2007, et les salaires minima réévalués au 1er août 2017  
(toujours d'actualité au 1er juillet 2018)



## CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Les dispositions à retenir pour les ouvriers, techniciens et réalisateurs de la production audiovisuelle. Une plaquette à venir sera publiée pour les salarié(e)s permanent(e)s de la production.

Plaquette basée sur le texte de la convention collective de 2007, et ses 8 avenants (le dernier datant du 21 juin 2017 et des salaires minima à jour pour 2018).

### 1999 / 2019

Si la Convention collective de la production audiovisuelle n'a pas encore vingt ans, il y aura bientôt vingt ans que les Technicien/nes de la production audiovisuelle se mobilisaient pour obtenir, dans le téléfilm, la mise en place de rémunérations minimales.

Après une grève de plusieurs semaines, les producteurs, à travers leur organisation l'USPA, acceptaient de se mettre autour de la table.

Après les salaires, venait le tour de l'organisation et de la durée du travail, huit années supplémentaires seront nécessaires pour aboutir à la signature d'un texte conventionnel "achevé" dans la production audiovisuelle.

Aujourd'hui, à la relecture régulière de ce texte conventionnel, bien des éléments sont à revoir. D'abord, cette révision de la Convention collective est rendue nécessaire par l'application des Lois El Khomri et des Ordonnances Macron. Ensuite, le nombre d'avenants signés rend aujourd'hui difficile la compréhension de certaines dispositions. Enfin, il n'existe plus de critères permettant d'appliquer de manière distincte le niveau des salaires spécialisés/non-spécialisés. Même si à ce jour les producteurs continuent de respecter, au moins pour l'essentiel, les anciens critères.

Certains dispositifs doivent être repensés à l'aune de nouvelles dispositions ou encore parce que leur rédaction permet une interprétation défavorable aux salariés.

Les programmes évoluent, leur mise en production et leur diffusion également, certains métiers apparaissent, le quasi gel des salaires depuis de très nombreux mois maintenant fragilise le texte conventionnel. Vos retours, vos observations sur le terrain, nous aiderons à la conquête de droits nouveaux.

*Le Conseil national du SPIAC-cgt.*

*Pour retrouver le texte complet, les salaires à jour et se référer aux articles cités, rendez vous sur notre site [www.spiac-cgt.org](http://www.spiac-cgt.org) à la rubrique "Salaires/Conventions Collectives".*

## CONTACTER LE SPIAC

**[dg@spiac-cgt.org](mailto:dg@spiac-cgt.org) / [dga@spiac-cgt.org](mailto:dga@spiac-cgt.org)**

Adresse générale du syndicat, pour les problématiques syndicales, les conflits avec un employeur, les questions diverses...

**[treso@spiac-cgt.org](mailto:treso@spiac-cgt.org)**

Pour tous les problèmes de trésorerie, cotisations, changement d'adresse, etc.

Le site du syndicat regorge d'informations importantes, une recherche dans la rubrique du même nom permet souvent de tomber sur l'information recherchée :

**[www.spiac-cgt.org](http://www.spiac-cgt.org)**

## ADRESSE POSTALE

SPIAC-CGT, 14/16, rue des Lilas, 75019 PARIS



**Téléphone :** 01.42.00.48.49

# L A CONVENTION COLLECTIVE

## OÙ TROUVER LES INFORMATIONS DANS LE TEXTE ?

### Titre I

**Champ de la Convention collective de la Production audiovisuelle** : définit à qui et quand s'applique la Convention collective.

### Titre II

**Liberté civique et égalité** : précisions concernant les obligations des employeurs concernant l'égalité et la non-discrimination des salariés ou futurs salariés.

### Titre III

**Droit syndical et représentation des salariés** : définit les différentes dispositions pour permettre la représentation syndicale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

### Titre IV

**Fonctions, salaires et ancienneté** : détaille la liste des fonctions de la production audiovisuelle et leur classification.

### Titre V

**Contrats de travail** : définit les modalités de recours aux différents types de contrats dans la production audiovisuelle : CDI, CDD d'usage et CDD de droit commun.

### Titre VI

**Durée du travail** : définit les règles de durée de travail, temps de repos, heures supplémentaires, de nuit, majorations afférentes etc.

### Titre VII

**Congés** : définit les règles concernant les congés payés, les jours fériés et les congés exceptionnels.

### Titre VIII

**Maladie** : définit l'indemnisation complémentaire par l'entreprise en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail, ainsi que l'obligation de suivi des salariés par la médecine du travail.

### Titre IX

**Prévoyance** : prévoit le recours aux différents dispositifs de la prévoyance en cas d'incapacité temporaire, d'invalidité ou de décès.

### Titre X

**Transports et Défraiements** : détaille les moyens et indemnités de transports, de repas et d'hébergement.

## Titre XI

**Formation** : précise les différents dispositifs de formation continue et les textes qui les régissent.

## Titre XII

**Hygiène et Sécurité** : explique le fonctionnement du Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHST) et ses missions.

## Titre XIII

**Durée, Révision, Commission de suivi et d'interprétation** : explique les modalités de modification de la Convention collective ainsi que le fonctionnement de la commission de suivi qui veille à l'application de la convention.

# ANNEXES

## Annexe 1

Réalisateurs : précise les règles d'emploi des réalisateurs

## Annexe 2

Salaires relatifs aux emplois du titre 4 : grilles de salaire des emplois définis dans la convention.

## Annexe 3

Financement du paritarisme.

## Annexe 4

Stagiaires : précise les règles pour l'emploi de stagiaires.

## Annexe 5

Dépenses prises en compte pour la caractérisation de la fiction lourde : précise la définition de la fiction lourde qui déclenche les salaires "spécialisés".

À

## QUI S'APPLIQUE

# LA CONVENTION COLLECTIVE ?

### (Titre I)

**La Convention collective de la production audiovisuelle, ses avenants et annexes, sont applicables :**

aux entreprises ayant pour activité principale la production audiovisuelle et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français et ce quels que soient les lieux d'exécution du contrat de travail. À titre indicatif, les entreprises concernées relèvent respectivement du code NAF 5911A et 5911B. (sauf cas où l'entreprise produit principalement des films d'animation, auquel cas s'applique la convention collective de l'animation).

*Excepté les artistes interprètes (sauf musiciens) dont les conditions d'emploi et de rémunération sont fixées par la Convention collective des Artistes Interprètes engagés pour les émissions de télévision.*

**Quelle convention s'applique lorsque le producteur à un code NAF de producteur de programmes pour la télévision et qu'il produit un film pour le cinéma ?**

**La convention applicable est la Convention collective de la production cinématographique.**

Au même titre, un producteur de cinéma qui produit une œuvre audiovisuelle doit appliquer la convention collective de la production audiovisuelle.

Cette règle vaut pour l'animation, la prestation technique... au nom du principe de réciprocité (Titre I).

## LES FONCTIONS

**Voici ci-dessous la liste des fonctions et leur définition telle qu'écrite dans la Convention collective.**

Il est important de noter que certaines fonctions ont un recours limité selon le type de programme, la constitution du reste de l'équipe etc. Ces recours limités sont décrits dans les notes de bas de page, et repris également dans le tableau de grilles de salaires.

**Nous avons noté ici en rouge** les fonctions qui peuvent se voir appliquer du temps de "disponibilité". (*Disposition décrite plus loin dans cette plaquette*).

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
<b>A. Contenu du programme et collaboration artistique</b>	Directeur de jeux	I	Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection/directeur de programmation	II	Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique (1)	II	Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmeur artistique d'émission	IIIB	Assure le choix et la programmation des invités d'une émission
	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)	II	Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série

	<b>Responsable d'enquête/de recherche</b>	<b>II</b>	Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	<b>Documentaliste</b>	<b>II</b>	Assure la documentation nécessaire à un programme
	<b>Conseiller artistique d'émission (2)</b>	<b>IIIA</b>	Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
	<b>Chargé d'enquête/de recherche</b>	<b>IIIA</b>	Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	<b>Animatricien</b>	<b>IIIA</b>	Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	<b>Illustrateur sonore</b>	<b>IIIA</b>	Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	<b>Responsable de questions</b>	<b>IIIA</b>	Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
	<b>Enquêteur/rechercheur</b>	<b>IIIB</b>	Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	<b>Préparateur de questions</b>	<b>IV</b>	Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel
	<b>Collaborateur artistique</b>	<b>IV</b>	Contribue à l'élaboration du contenu du programme
<b>B. Costumes-décor</b>	<b>Créateur de costumes</b>	<b>II</b>	Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	<b>Chef costumier</b>	IIIB	A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	<b>Styliste</b>	IIIB	Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	<b>Costumier</b>	IV	Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	<b>Habilleur</b>	V	Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	<b>Chef décorateur</b>	II	Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	<b>Décorateur (3)</b>	II	Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
	<b>Chef constructeur</b>	IIIA	Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	<b>Ensemblier décorateur</b>	IIIA	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	<b>1er assistant décorateur</b>	IIIA	Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	<b>Dessinateur en décor</b>	IIIB	Réalise les plans du décor et participe à sa conception

	<b>2e assistant décorateur</b>	<b>IIIB</b>	Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	<b>Régisseur d'extérieurs</b>	<b>IIIB</b>	Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
	<b>Accessoiriste</b>	<b>IIIB</b>	Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	<b>Chef d'équipe de décor</b>	<b>IV</b>	Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	<b>Constructeur de décor</b>	<b>IV</b>	Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	<b>Menuisier-traceur toupilleur de décor</b>	<b>V</b>	Exécute la menuiserie d'éléments du décor
	<b>Staffeur de décor</b>	<b>V</b>	Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	<b>Peintre en lettres/en faux bois de décor</b>	<b>V</b>	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	<b>Maçon de décor</b>	<b>V</b>	Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
	<b>Peintre de décor</b>	<b>V</b>	Exécute des travaux de peinture sur un décor
	<b>Métallier/serrurier/mécanicien de décor</b>	<b>V</b>	Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	<b>Tapissier de décor</b>	<b>V</b>	Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Électricien déco/ machiniste déco	V	Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor
	Rippeur	V	Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme
	Assistant décorateur adjoint (4)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de décoration, en relais des assistants décorateurs
<b>C. Image</b>	Ingénieur de la vision	II	Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur (5)	IIIB	Assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreur lumière	IIIB	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo (6)	V	Assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)	V	Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
	Opérateur synthétiseur (8)	V	Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes

	<b>Directeur photo</b>	<b>I</b>	Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image
	<b>Chef OPV (9)</b>	<b>II</b>	Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	<b>Superviseur d'effets spéciaux</b>	<b>IIIA</b>	Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
	<b>Opérateur spécial (Steadycamer)</b>	<b>IIIA</b>	Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	<b>Cadreur/OPV (10)</b>	<b>IIIA</b>	Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	<b>1er assistant OPV/ pointeur</b>	<b>IIIA</b>	Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	<b>Photographe de plateau</b>	<b>IIIB</b>	Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
	<b>Assistant lumière</b>	<b>IV</b>	Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	<b>Opérateur de transfert et de traitement numérique</b>	<b>V</b>	Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gérer les envois de rushes au laboratoire avec la régie
	<b>2e assistant OPV</b>	<b>V</b>	Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Assistant OPV adjoint (11)	VI	Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)
<b>D. Plateaux et tournage</b>	Chef électricien	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
	Chef machiniste	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker/rigger (12)	IV	Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
	Électricien/éclairagiste	V	Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	IIIA	Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches

	<b>Coiffeur</b>	V	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
	<b>Maquilleur</b>	V	Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
<b>E. Postproduction</b>	<b>Chef monteur</b>	IIIA	Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
	<b>Assistant monteur</b>	IV	Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	<b>Assistant monteur adjoint (13)</b>	VI	Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
	<b>Directeur de postproduction</b>	II	Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
	<b>Mixeur</b>	II	Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
	<b>Chargé de postproduction</b>	IIIA	Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	<b>Superviseur d'effets spéciaux</b>	IIIA	Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
	<b>Infographiste</b>	IIIA	Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Truquiste	IIIA	Assure des trucages sonores et/ou visuels
	Étalonneur	IIIB	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
	Assistant de postproduction	IV	Réalise le suivi des tâches de postproduction
<b>F. Production</b>	Producteur exécutif	HN	Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	Gère les animaux sur une production
	Chargé de production (14)	II	Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	IIIA	Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	IIIA	Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur/responsable des repérages	IIIB	Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages

	<b>Coordinateur d'émission</b>	<b>IIIB</b>	Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
	<b>Responsable des enfants</b>	<b>IIIB</b>	Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	<b>Comptable de production</b>	<b>IV</b>	Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	<b>Assistant de production</b>	<b>IV</b>	Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
	<b>Régisseur adjoint</b>	<b>IV</b>	Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
	<b>Régisseur de plateau/chef de plateau</b>	<b>IV</b>	Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	<b>Secrétaire de production</b>	<b>V</b>	Gère des tâches administratives pour la production
	<b>Aide de plateau</b>	<b>VI</b>	Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	<b>Chauffeur</b>	<b>VI</b>	Assure la conduite et le convoyage de véhicule
	<b>Assistant de production adjoint (15)</b>	<b>VI</b>	Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
	<b>Assistant régisseur adjoint (16)</b>	<b>VI</b>	Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
	<b>Assistant d'émission (17)</b>	<b>VI</b>	Assiste et participe aux activités courantes de production
	<b>Régulateur de stationnement</b>	<b>VI</b>	Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
<b>G. Réalisation</b>	<b>Réalisateur</b>	HN	Voir annexe I
	<b>Conseiller technique à la réalisation</b>	II	Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	<b>1er assistant réalisateur</b>	II	Établit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	<b>Scripte</b>	IIIA	Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	<b>Assistant réalisateur (18)</b>	IIIB	Assiste le réalisateur dans des missions techniques
	<b>Répétiteur</b>	IIIB	Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
	<b>Storyboarder</b>	IIIB	Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	<b>2e assistant réalisateur</b>	IV	Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	<b>Assistant(e) réalisateur adjoint (19)</b>	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
	<b>Assistant(e) scripte adjoint (20)</b>	VI	Assiste le scripte dans ses tâches
<b>H. Son</b>	<b>Chef OPS/ingénieur du son</b>	IIIA	Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	<b>Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21)</b>	IIIA	Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	<b>Bruiteur</b>	IIIA	Assure l'habillage sonore du programme

	<b>Perchiste/1er assistant son</b>	<b>IIIA</b>	Installe les micros et assure la captation du son
	<b>Technicien instruments (backliner)</b>	<b>IIIB</b>	Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
	<b>OPS (22)</b>	<b>IIIB</b>	Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	<b>Assistant son</b>	<b>IV</b>	Exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
	<b>Assistant son adjoint (23)</b>	<b>VI</b>	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support
<b>I. Web</b>	<b>Concepteur de programme web</b>	<b>I</b>	Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenu pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	<b>Coordinateur de production web</b>	<b>II</b>	Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
	<b>Designer web</b>	<b>IIIA</b>	Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	<b>Opérateur web/ opérateur multicam web</b>	<b>IIIA</b>	Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	<b>Technicien vidéo web</b>	<b>V</b>	Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	Définit et assure la diffusion de programme web
	Éditeur artistique web	IV	Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	V	Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
	Technicien de développement web	IIIB	Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique

(1) Émissions musicales.

(2) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenu de l'émission.

Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.

(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.

(4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(5) Hors œuvres audiovisuelles.

(6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.

(10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.

(11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

(13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(14) Exclut la responsabilité globale de la production.

(15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.

(18) Exclu pour la fiction.

(19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(21) Exclut la responsabilité globale du son.

(22) Équipe restreinte seulement, hors fiction.

(23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

# LES SALAIRES

## DES SALAIRES D'APPLICATION OBLIGATOIRE

### L'application de la grille des salaires minima garantis est obligatoire.

La Convention collective étant étendue, les dispositions concernant les salaires, la durée du travail, les majorations etc. deviennent obligatoirement applicables pour tous les salariés travaillant sur la production de programme pour la télévision, la production web et toute forme de diffusion autre que la salle de cinéma.

### DES SALAIRES DIFFÉRENCIÉS

(Titre IV Article IV.2)

La Convention collective prévoit différents niveaux de rémunérations :

- ☛ Salaires 39h hebdomadaires, les plus courants, salaire horaire et 4h majorées de 25 %
- ☛ Salaires 35h hebdomadaires
- ☛ Salaires CDI
- ☛ Salaires mensuels pour les salariés sous contrats en CDDU (intermittent) dont la durée de travail est supérieure à trois mois. "Lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à trois mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3,8. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC." (Art IV.2)

### LE RECOURS AU SALAIRE "SPÉCIALISÉ" ET "NON SPÉCIALISÉ"

Il existe pour certaines fonctions deux niveaux de salaire, un niveau "spécialisé" et un niveau "non spécialisé".

Le niveau spécialisé s'applique pour la "fiction lourde" caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 euros par minute, ou 345 000 euros pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction. (Nota: la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 décembre 2014, a annulé cette disposition) (voir note 24 de la grille de salaire). En cas de doute sur le niveau de la dépense, vous pouvez **contacter** notre organisation.

### RÉÉVALUATION DES SALAIRES

(Titre IV. Article 4)

Les salaires minima sont renégociés chaque année pour une revalorisation, qui n'est pas obligatoire, au 1er juillet de chaque année. Vous pouvez retrouver sur le site du syndicat ([www.spiac-cgt.org](http://www.spiac-cgt.org)) les grilles de salaire à jour.

Ces dernières années, sous prétexte de crise et malgré l'augmentation du coût de la vie, les producteurs ont quasiment systématiquement proposé 0% de revalorisation des salaires. Ce n'est qu'en créant un rapport de force par la mobilisation que nous pourrions **obtenir** une revalorisation suivant a minima l'augmentation du cout de la vie.

### PAIEMENT DES SALAIRES

Si l'article L3242-1 du Code du travail semble **exclure** les salariés intermittents de l'Accord de mensualisation des salaires, on peut considérer que s'applique l'article L3242-3 du Code du travail, à savoir un paiement devant intervenir a minima deux fois par mois.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE  
**Culture • Communication • Médias**



## Professionnels de l'audiovisuel et du cinéma

Nous protégeons vos talents

Véritable groupe de services, nous vous accompagnons et créons des solutions innovantes adaptées à vos spécificités et aux évolutions de vos métiers à l'ère du numérique. Nos expertises répondent à une exigence : être le partenaire au quotidien de tous les acteurs au service de la culture, de la communication et des médias.

La protection sociale professionnelle est une création continue

- Retraite complémentaire Agirc - Arrco
- Assurance de personnes
- Assurance de biens
- Accompagnement solidaire et social
- Médical et prévention santé
- Congés spectacles
- Services aux professions

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



# DURÉE DU TRAVAIL

## Titre VI

### → La durée quotidienne du travail (article VI.3.1)

Maximum 12 heures par jour de travail effectif.

L'article 3121-18 du Code du Travail porte la durée de travail effectif au maximum à 10 heures par jour. Toutefois, eu égard aux particularités des activités liées à la production audiovisuelle, cette période, notamment lors des tournages ou enregistrements, peut être portée à 12 heures.

### → Journée continue, repas et pause (article VI.1.4)

Les temps de repas et de pause ne sont pas du temps de travail effectif. Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif.

Le travail en "journée continue" est un usage sur les tournages de fiction, venant de l'organisation de la "journée continue" dans la production cinématographique. Il consiste en une journée de 7h30 de travail consécutif payée pour 8h. Il est donc à noter que cet usage, bien que couramment pratiqué, ne respecte pas la règle des 6 heures maximum sans pause.

### → La durée hebdomadaire (article VI.3.2)

- La durée hebdomadaire du travail est la durée légale en vigueur, soit actuellement 35h.
- La durée hebdomadaire maximale est de 48h00
- La durée hebdomadaire maximale ne doit pas dépasser 46h en moyenne sur 12 semaines consécutives, et ce même en cas de demande de dérogation (voir ci-après)
- L'employeur peut demander une dérogation à la Direction Départementale du Travail compétente pour porter la durée maximale à 54h, voire 60h pour un tournage organisé sur 6j par semaine.

#### Il doit alors remplir les conditions suivantes :

La demande de dérogation concerne "un tournage de fiction télévisuelle ou, de manière exceptionnelle, certains documentaires ou émissions tournés dans des conditions similaires"

#### I. les salariés doivent avoir un contrat inférieur à 20 semaines et occuper les postes suivants :

accessoiriste • aide de plateau • chef de plateau • électricien/éclairagiste • machiniste • chef électricien/chef éclairagiste • chef machiniste • maquilleur • chef maquilleur • coiffeur • chef coiffeur • perruquier • habillage • scripte • régisseur adjoint • deuxième assistant réalisateur • assistant son.

**Cette dérogation ne doit pas dépasser 3 semaines consécutives.**

### → Temps de repos obligatoire quotidien et hebdomadaire (article VI.3.2.2)

Voir les dispositions qui précèdent à l'entrée : "durée quotidienne du travail"

**Repos minimal** de 11h consécutives entre la fin de journée et le début de la suivante, pouvant être réduite à 9h seulement 2 fois par semaine. Ces heures de réduction du temps de repos sont alors majorées de 50% ou feront l'objet d'un repos compensateur majoré de 50%.

Il est limité aux salariés occupant les fonctions de niveau II à VI dans les filières A, B, C, D, F, G, H, I et, pour la filière O, les fonctions de : directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre. Ces fonctions sont de couleur rouge dans la présentation de la liste des fonctions.

Autant que possible, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Dans la mesure où les nécessités de la production ne permettraient pas ce repos dominical, et sauf dérogation de l'Inspection du Travail, l'employeur veille à accorder le bénéfice du repos hebdomadaire au salarié ainsi qu'à ne pas travailler plus de 6 jours consécutifs.

## FORFAITS

### ➔ Convention de forfait d'heures supplémentaires (article VI.6.2)

Lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant, dans la rémunération mensuelle, un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.

**Ce dispositif n'est applicable qu'aux contrats d'une durée supérieure à 2 mois**, il nécessite l'accord du salarié et doit figurer au contrat ou à un avenant.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié.

La convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, si les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées par la convention collective.

Le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Dans la convention doit figurer un nombre maximum d'heures supplémentaires mensuelles ou hebdomadaires.

**Tout dépassement entraîne le paiement majoré des heures supplémentaires.**

Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

Le temps de travail peut être réparti sur certains jours ou sur tous les jours de la semaine, dans la limite de 6 jours par semaine.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit à repos compensateur, conformément aux dispositions légales, au titre des heures supplémentaires effectuées.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel convenu.

Le paiement des heures supplémentaires convenues dans le forfait, y compris leur majoration, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

### ➔ Les majorations de salaires

Les majorations correspondant aux différents dispositifs décrits ci-dessous sont calculées en fonction du salaire horaire de base.

**Salaire horaire de base = salaire 39h / 40.**

### ➔ Engagement à la journée, et pour les contrats d'une durée inférieure à 5 jours (article IV.2.1) :

Lorsque le contrat de travail (CDD/CDDU) a une durée inférieure ou égale à 4 jours, le salaire minimum journalier applicable est celui de la colonne "salaire minimal journalier 7h" ou "salaire minimal journalier 8h" selon les cas. Ce salaire est calculé en divisant par 4,5 le salaire minimum hebdomadaire correspondant.

### ➔ Heures supplémentaires pour les contrats d'une durée inférieure à 5 jours (article VI.8.4) :

Au-delà de 8h de travail, les heures supplémentaires à la journée pour les contrats courts sont majorées comme suit :

- \* de la 9<sup>ème</sup> à la 11<sup>ème</sup> heure : les heures sont majorées de **25 %** du salaire horaire de base
- \* à partir de la 12<sup>ème</sup> heure : les heures sont majorées de **50 %** du salaire horaire de base.

(N.B : une journée ne peut pas dépasser 12h de travail effectif.)

## Heures anticipées

(cf. temps de repos obligatoire)

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Eu égard aux spécificités de l'activité de production audiovisuelle, cette durée peut être ramenée à 9 heures consécutives, dans la limite de 2 fois par semaine pour un même salarié.

**Cette dérogation entraîne une majoration de 50%.**

**Exemple d'heures anticipées :** Si le travail se finit un jour à 21h, il ne doit pas reprendre le lendemain matin avant 8h. Les salariés qui commenceraient à travailler à 6h du matin se verraient appliquer une majoration de 50% sur les 2 premières heures de travail de la journée.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux fonctions des niveaux II à IV des filières A, B, C, D, F, G, H et I (en rouge dans la grille des fonctions) ainsi qu'au directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre.

## Heures supplémentaires (article VI.8)

Le décompte des heures supplémentaires se fait à la semaine, à l'exception des contrats dont la durée est inférieure à 5 jours où le décompte se fait à la journée, "par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle du travail effectif, arrondi à la demi-heure supérieure".

Les éventuelles heures d'absences indemnisées ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre d'heures supplémentaires.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

**10 %** au titre de chacune des 4 premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup>) ;

**25 %** à compter de la 5<sup>e</sup> heure supplémentaire et jusqu'à la 9<sup>e</sup> (de la 40<sup>e</sup> à la 44<sup>e</sup>) ;

**50 %** à compter de la 9<sup>e</sup> heure supplémentaire (à partir de la 45<sup>e</sup>) ;

**100 %** à compter de la 13<sup>e</sup> heure supplémentaire, pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2<sup>e</sup> assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

**Toutefois, compte tenu de la précarité qui pèse sur les salariés en CDDU, les 4 premières heures (de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup>) sont majorées de 25%.**

## Travail du dimanche (article VI.9)

Le travail du dimanche est autorisé.

Ces heures sont majorées de 50%. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec les majorations des heures supplémentaires.

## Travail de nuit (article VI.10)

**En production de film documentaire et de fiction**, est considéré comme travail de nuit, les heures effectuées Entre 20h et 6h du 21 décembre au 20 mars (hiver)

Et de 22h à 7h le reste de l'année

**Pour les autres types de productions audiovisuelles**, est considéré comme travail de nuit, les heures effectuées entre 0h et 7h.

Les heures de nuit sont majorées de **25 %**.

Par dérogation elles sont majorées de **50%** pour les fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2<sup>e</sup> assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor,

peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

**Ces majorations se cumulent, le cas échéant, avec les majorations des heures supplémentaires.**

## Jours fériés (article VII.2.2)

### Les jours fériés sont :

- ▶ 1er janvier, lundi de pâques, 1er mai, 8 mai, l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.
- ▶ La journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage dans les DOM-TOM.
- ▶ Jours fériés chômés :

Pour les CDI et CDD de droit commun, les jours fériés chômés sont rémunérés dans la mensualité des salariés.

Pour les CCDU, **sous contrat d'une durée supérieure à 2 semaines**, lorsque le jour férié n'est ni un samedi, ni un dimanche, et tombe entre 2 jours travaillés, ce jour est rémunéré (sans majoration) et décompté pour 7h sur le bulletin de paie.

### Jours fériés travaillés :

- ▶ 1er mai : rémunération à 300% du salaire de base.
- ▶ 1er janvier, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage dans les DOM-TOM : rémunération à 200% du salaire de base
- ▶ Lundi de pâques, 8 mai, jeudi de l'ascension : rémunération à 150 % du salaire de base.

**Ces majorations se cumulent avec les majorations pour heures supplémentaires.**

### Journée de solidarité :

Le lundi de pentecôte constitue la journée de solidarité pour la branche audiovisuelle. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration.

## Temps de disponibilité indemnisé (article VI.3.3), ou temps d'équivalence

Cette disposition conventionnelle est relativement marginale.

Elle ne concerne que les salariés du niveau II au niveau VI des filières :

**A Contenu des programmes et collaboration artistique - B Costume décor - C Image**

**D Plateau tournage - F Production - G Réalisation - H Son - I Web**

*(Voir les fonctions en rouge dans la liste des fonctions)*

### L'application du temps de disponibilité indemnisé n'est possible que dans les circonstances et sous les conditions ci-après.

- a) Il est réservé aux périodes de répétitions et de tournage des émissions de variétés, divertissement et talk-show, enregistrées dans la continuité. Il peut être appliqué, de manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux, lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.
- d) L'amplitude de la journée de travail ne dépasse pas 15 heures.
- e) Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à deux fois par semaine, pour un même salarié.
- f) Le plan de travail de la journée est affiché avant le début de chaque journée concernée.

**Dans ce cadre, le régime du temps de disponibilité indemnisé est le suivant :**

- Contrats d'une durée inférieure ou égale à une semaine :

TEMPS DE TRAVAIL effectif	TEMPS DE DISPONIBILITÉ indemnisé	RÉMUNÉRATION	TEMPS TOTAL rémunéré
1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		125 %	9
10		125 %	10
10,5	0,5	125 %	11
11	1	150 %	12
11,5	1,5	175 %	13
12	2,33	175 %	14,33

**Le cas échéant**, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI.9 (travail le dimanche), VI.10 (travail de nuit) et VII.2.3 (jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

- Contrats d'une durée supérieure à une semaine :

<b>TEMPS DE TRAVAIL effectif</b>	<b>TEMPS DE DISPONIBILITÉ indemnisé</b>	<b>RÉMUNÉRATION au titre du présent article</b>	<b>TEMPS TOTAL rémunéré</b>
1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		100 %	9
10		100 %	10
10,5	0,5	100 %	11
11	1	100 %	12
11,5	1,5	100 %	13
12	2,33	150 %	14,33

Pour les contrats d'une durée supérieure à 1 semaine, les heures supplémentaires (temps de disponibilité inclus) sont décomptées sur la semaine de travail et, majorées dans ce cadre.

Le temps de disponibilité indemnisé sera mentionné en tant que tel sur les bulletins de salaire.

# RESTAURATION

## DÉPLACEMENTS DÉFRAIEMENT

### DÉFINITION :

**trajet, transport, voyage et temps de travail effectif** (article VI.1) :

#### Le temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art.L1212-4 du code du travail)

#### Trajet (VI.1.1)

**Le trajet est entendu comme tout déplacement quotidien du salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.**

**En région parisienne**, ce trajet est réputé normal dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche.

**En province**, cette même distance se mesure par rapport à la périphérie urbaine.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Au-delà, tout déplacement est considéré comme du transport.

#### Transport (VI.1.2)

Le transport doit être entendu comme tout déplacement au cours d'une journée de travail.

Ainsi, tout déplacement au cours de la journée de travail est du transport et doit être considéré comme du temps de travail effectif.

#### Voyage (VI.1.3) :

Le temps de voyage est une période au cours de laquelle aucun travail n'est effectué et que le salarié ne retourne pas à son domicile en fin de journée. Dans l'hypothèse où le temps de voyage se déroule pendant les heures de travail, il est rémunéré comme du temps de travail effectif. En dehors des heures de travail habituel, le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif et n'est pas indemnisé comme tel. Il n'en reste pas moins que le voyage ouvre droit à indemnisation.

Lorsque le voyage se déroule durant l'horaire habituel de travail, mais qu'il est supérieur à 7 heures, la différence fait l'objet d'indemnités de transport :

- ▷ jusqu'à 4 heures supplémentaires : 1/10 de 2195,37€ (salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction "habilleur", engagé sous CDDU)
- ▷ entre 4 heures et 8 heures supplémentaires : 2/10 de 2195,37€
- ▷ au-delà de 8 heures supplémentaires : 4/10 de 2195,37€

Lorsque le voyage se déroule en dehors du temps du travail habituel, ce barème s'applique, à la différence près qu'il ne s'ajoute pas aux heures de travail effectif. Ce barème se comptabilise seul en dehors des horaires habituels de travail.

A noter que si le voyage se fait en transport en commun, c'est les horaires des billets qui font foi, auxquels est ajoutée 1h. La règle des dixièmes, pendant ou hors des horaires habituels de travail s'applique.

#### Peut-on travailler le jour du voyage ?

De la rédaction de l'article VI.1.3, il découle que le jour du voyage ne peut être suivi d'une période de travail.

## Moyens utilisés pour les transports et les voyages (article X.2) :

Les transports et les voyages sont à la charge de l'employeur. Dans l'hypothèse de l'utilisation d'un transport en commun, l'employeur délivre un titre de transport. Le cas échéant, l'employeur rembourse le salarié sur présentation d'un justificatif.

Si le salarié utilise son propre véhicule lors d'un voyage ou d'un déplacement, ses frais de transport seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur avait retenu.

### Transports et voyages ferroviaires

- ⊗ De jour : en 1<sup>ère</sup> ou en 2<sup>ème</sup> classe. Les billets seront réservés en 1<sup>ère</sup> classe lorsqu'il s'agit d'un transport (*c'est-à-dire lorsque des heures de travail sont effectuées le même jour*) d'une durée supérieure à 4 heures.
- ⊗ De nuit : en couchette de 1<sup>ère</sup> ou de 2<sup>ème</sup> classe
- ⊗ Transports et voyages routiers :  
Ils s'effectuent dans des véhicules uniquement destinés au transport des voyageurs.  
La durée des voyages ne devra pas dépasser 12 heures, y compris l'heure des repas.
- ⊗ Transports et voyages maritimes :  
Ils s'effectuent en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> classe.
- ⊗ Transports et voyages aériens :  
Ils s'effectuent en classe économique.
- ⊗ Transports et voyages individuels :

*Si un technicien utilise son propre véhicule, ses frais de transport seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur avait retenu, le cas échéant. L'utilisation d'une voiture personnelle implique que le salarié ait souscrit une police d'assurance couvrant les risques professionnels.*

## Indemnisation des déplacements (Article X.2) :

### Indemnisation du déplacement pour se rendre en tournage (Article X.3) :

- en transport en commun : indemnité à hauteur de 50 % du prix hebdomadaire ou mensuel
- avec le véhicule personnel : indemnisation égale à la moitié du tarif établi dans le barème fiscal (7 CV pour les voitures ; 3,4 ou 5 CV pour les motos). Indemnisation à partir du 1<sup>er</sup> kilomètre. En dehors des heures d'ouverture des transports en commun, l'employeur rembourse les frais de taxi sur facture.
- en région, les modalités d'indemnisation sont similaires, le kilométrage étant déterminé, selon les cas, à partir de l'établissement local de l'employeur, du lieu d'hébergement de l'employé ou de la gare principale de la ville

- Indemnisation du déplacement pendant la post-production (article X.3.4) :

L'indemnité de transport est limitée à 50% de l'abonnement ou du titre de transport.

Si le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, le salarié perçoit des indemnités kilométriques équivalentes à celles précédemment évoquées.

### Prime d'habillement et déshabillage

6€ brut par jour dans le cas de port d'une tenue de travail spécifique imposée. Le temps d'habillement/déshabillage n'est pas du temps de travail effectif.

## Indemnité de repas et hébergement (Article X.4) :

- ▷ Pour les salariés en déplacement, l'employeur organise et prend en charge directement les frais d'hébergement et de repas. Si ce n'est pas le cas, le salarié se verra rembourser sur facture les frais qu'il a **réellement** engagés, ou sans facture par une allocation forfaitaire dans les termes prévus par l'URSSAF.
- ▷ Les salariés qui ne sont pas en déplacement bénéficient de titres restaurant ou d'un avantage équivalent.

## LA CONVENTION COLLECTIVE C'EST AUSSI...

### • Le contrat de travail :

- ☒ Les contrats de travail sont rédigés et signés en deux exemplaires.
- ☒ L'un d'eux doit être remis au salarié au plus tard 48h. après le jour de sa prise d'effet.

### • Les congés payés et congés pour événements familiaux (article VII.3)

Les salariés relevant des titres II et III (techniciens, artistes interprètes et acteurs de complément) bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacles.

Congés pour événements familiaux :

En cas d'événements familiaux, les salariés bénéficient de jours de congés sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération :

- Mariage ou PACS : 4 jours.
- Mariage d'un enfant : 2 jours.
- Naissance ou adoption : 3 jours.
- Décès du conjoint, enfant, du concubin déclaré, du partenaire lié par Pacte civil de Solidarité : 2 jours.
- Décès d'un parent ou allié en ligne directe : 1 jour.

D'autres dispositions existent pour les salariés sous condition d'ancienneté continue de plus de 12 mois (voir article VII. 3. 2)

Ces jours sont rémunérés et assimilés à du travail effectif.

### • L'arrêt maladie (article VIII)

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à un an et inférieure à deux ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint un an en cumulant la durée des contrats des deux années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :



90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,

66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

**Et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.**

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à deux ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint deux ans en cumulant la durée des contrats des quatre années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

**Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :**



90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,

66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

**Et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.**

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'un an requise pour bénéficier du maintien de salaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

### • Les Accidents du travail (article IX)

**Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle.**

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à deux ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint un an en cumulant la durée des contrats des trois années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :



90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,

66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

**Et ce, sans délai de carence.**

**Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à deux ans** ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint deux ans en cumulant la durée des contrats des quatre années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale. Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de **percevoir** :



90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,

72 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants. Et ce, sans délai de carence.

**Les durées** d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus d'une ancienneté initiale d'un an, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés ETP, et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en œuvre le dispositif de **subrogation** des indemnités journalières de sécurité sociale

**Les durées** d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du **premier** arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visé au titre IX ci-après.

**Les prestations** de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une **sanction** de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

**Les garanties** mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est **calculée** sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et primes non-conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

**Les périodes** pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de **maladie** professionnelle ou d'**accident** du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

#### • **Les délégués de plateau** (article III.4)

Pour les tournages dont la durée est égale ou supérieure à deux semaines consécutives, lorsque aucun représentant du personnel n'est présent sur le tournage, il peut être procédé, dès lors que 5 salariés de l'entreprise au moins, parmi ceux qui travaillent sur le plateau, en font la demande, à l'**élection** de délégué(s) de plateau.

Le recours à cette procédure est facultatif.

Il est élu un délégué à partir de 15 salariés techniques et administratifs de l'entreprise travaillant sur le tournage, 2 à partir de 40.

Vous pouvez également vous rapprocher du Délégué de branche de votre organisation syndicale.

Au SPIAC, le Délégué de branche désigné est Laurent BLOIS.

**Cas particulier des réalisateurs, la discussion autour d'un salaire du réalisateur est toujours en cours.** (voir annexe I : Réalisateurs accord d'étape)

#### **Stagiaires**

Le recours aux stagiaires est encadré dans la Convention collective, les dispositions les concernant figurent à l'Annexe IV de la Convention.

## GRILLE DES SALAIRES DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE AU AU 1ER JANVIER 2018

2/EMPLOIS DE CATEGORIE B		Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)						CDI
	Niv.	Salaire minimal hebdomadaire 35 h en euros	Salaire minimal hebdomadaire 39 h en euros	Salaire minimal journalier 7 h en euros	Salaire minimal journalier 8 h en euros	Salaire minimal mensuel 35 h en euros	Salaire minimal mensuel 39 h en euros	Mensuels bruts (35h) en euros
1 <sup>er</sup> assistant décorateur [24]	IIIA	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 260,02
1 <sup>er</sup> assistant décorateur spécialisé	IIIA	1 077,20	1 231,09	239,38	273,57	4 093,36	4 678,12	2 260,02
1 <sup>er</sup> assistant OPV [24] / peinteur [24]	IIIA	869,09	993,24	193,13	220,72	3 302,52	3 774,30	2 367,63
1 <sup>er</sup> assistant OPV spécialisé / peinteur spécialisé	IIIA	1 028,05	1 174,92	228,46	261,09	3 906,60	4 464,67	2 367,63
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur [24]	II	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 582,87
1 <sup>er</sup> assistant réalisateur spécialisé	II	1 109,63	1 268,15	246,58	281,81	4 216,60	4 818,95	2 582,87
2 <sup>ème</sup> assistant décorateur [24]	IIIB	753,06	860,64	167,35	191,25	2 861,64	3 270,44	1 883,34
2 <sup>ème</sup> assistant décorateur spécialisé	IIIB	999,15	1 141,89	222,03	253,75	3 796,78	4 339,17	1 883,34
2 <sup>ème</sup> assistant OPV [24]	V	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 614,29
2 <sup>ème</sup> assistant OPV spécialisé	IV	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 614,29
2 <sup>ème</sup> assistant réalisateur [24]	IV	722,44	825,64	160,54	183,48	2 745,25	3 137,42	1 775,73
2 <sup>ème</sup> assistant réalisateur spécialisé	IV	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 775,73
Accessoiriste [24]	IIIB	727,71	831,67	161,71	184,82	2 765,30	3 160,33	1 829,54
Accessoiriste spécialisé	IIIB	970,64	1 109,30	215,70	246,51	3 688,42	4 215,33	1 829,54
Administrateur de production [24]	IIIA	787,52	900,02	175,00	200,00	2 992,56	3 420,06	2 313,82
Administrateur de production spécialisé	IIIA	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 313,82
Aide de plateau	VI	433,03	494,90	96,23	109,98	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Animatronicien	IIIA	708,03	809,18	157,34	179,82	2 690,51	3 074,86	2 260,02
Assistant d'émission	VI	369,68	422,49	82,15	93,89	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant de post-production	IV	561,88	642,15	124,86	142,70	2 135,16	2 440,18	1 614,29
Assistant de production [24]	IV	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 775,73
Assistant de production spécialisé	VI	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 775,73
Assistant de production adjoint [16]	IV	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant décorateur adjoint [26]	VI	405,35	463,26	90,08	102,95	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant lumière [24]	IV	686,53	784,61	152,56	174,39	2 608,82	2 981,50	1 802,64
Assistant lumière spécialisé	IV	892,47	1 019,97	198,33	226,66	3 391,40	3 875,88	1 802,64
Assistant monteur adjoint [12]	IV	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant monteur [24]	VI	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 721,92
Assistant monteur spécialisé	IV	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 721,92
Assistant OPV adjoint [11]	V	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant réalisateur [18]	IIIB	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	1 990,96
Assistant régisseur adjoint [17]	VI	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant son	IV	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 721,92
Assistant son adjoint [23]	VI	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant technique Web	VI	387,10	442,40	86,02	98,31	1 676,13	1 915,57	1 558,97
Assistant réalisateur adjoint [19]	VI	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Assistant(e) scripte adjointe [20]	VI	401,36	458,69	89,19	101,93	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Blocker / Rigger [27]	IV	784,30	896,34	174,29	199,19	2 980,34	3 406,09	1 598,31
Bruiteur	IIIA	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 260,02
Cadreur/OPV [9] [24]	IIIA	1 019,69	1 165,36	226,60	258,97	3 874,81	4 428,34	2 367,63
Cadreur /OPV [9] spécialisé	IIIA	1 317,76	1 506,01	292,83	334,67	5 007,48	5 722,81	2 367,63

## GRILLE DES SALAIRES DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE AU AU 1ER JANVIER 2018

2/EMPLOIS DE CATEGORIE B		Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)					CDI	
	Niv.	Salaire minimal hebdomadaire 35 h en euros	Salaire minimal hebdomadaire 39 h en euros	Salaire minimal journalier 7 h en euros	Salaire minimal journalier 8 h en euros	Salaire minimal mensuel 35 h en euros	Salaire minimal mensuel 39 h en euros	Mensuels bruts (35h) en euros
Chargé d'enquête/de recherche	IIIA	720,77	823,74	160,17	183,05	2 738,92	3 130,19	2 260,02
Chargé de post-production	IIIA	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 367,63
Chargé de production [14]	II	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 582,87
Chargé de sélection	IIIA	738,36	843,84	164,08	187,52	2 805,75	3 206,57	2 313,29
Chauffeur	VI	433,03	494,90	96,23	109,98	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Chauffeur de salle	IIIB	801,65	916,17	178,14	203,59	3 046,27	3 481,44	1 937,15
Chef constructeur	IIIA	1 139,96	1 302,81	253,32	289,51	4 331,85	4 950,67	2 367,63
Chef costumier [24]	IIIB	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	1 937,15
Chef costumier spécialisé	II	989,36	1 130,70	219,86	251,27	3 759,56	4 296,63	1 937,15
Chef d'équipe de décor	IV	1 009,72	1 153,97	224,38	256,44	3 836,95	4 385,07	2 260,02
Chef décorateur [24]	II	1 553,06	1 774,92	345,12	394,43	5 901,62	6 744,69	2 690,50
Chef décorateur spécialisé	II	2 070,75	2 366,57	460,17	525,91	7 868,86	8 992,95	2 690,50
Chef électricien	IIIB	888,25	1 015,14	197,39	225,59	3 375,35	3 857,53	2 044,77
Chef machiniste	IIIB	888,25	1 015,14	197,39	225,59	3 375,35	3 857,53	2 044,77
Chef maquilleur [24]	IIIA	793,79	907,19	176,40	201,60	3 016,40	3 447,31	2 152,40
Chef maquilleur spécialisé	IIIA	996,68	1 139,07	221,49	253,13	3 787,39	4 328,44	2 152,40
Chef monteur [24]	IIIA	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 367,63
Chef monteur spécialisé	IIIA	1 165,05	1 331,49	258,90	295,89	4 427,21	5 059,65	2 367,63
Chef OPS [24]/Ingénieur du son [24]	IIIA	1 131,59	1 293,25	251,47	287,39	4 300,06	4 914,34	2 367,63
Chef OPS/Ingénieur du son spécialisé	IIIA	1 457,89	1 666,16	323,98	370,26	5 539,99	6 331,40	2 367,63
Chef OPV [8]	II	1 179,69	1 348,22	262,15	299,60	4 482,83	5 123,22	2 690,50
Coiffeur [24]	V	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 538,96
Coiffeur spécialisé	V	804,82	919,80	178,85	204,40	3 058,33	3 495,22	1 538,96
Coiffeur perruquier [24]	IV	801,65	916,17	178,14	203,59	3 049,27	3 481,44	1 775,73
Coiffeur perruquier spécialisé	IV	999,15	1 141,89	222,03	253,75	3 796,78	4 339,17	1 775,73
Collaborateur artistique [2]	IV	479,52	548,02	106,56	121,78	1 948,01	2 226,29	1 614,29
Collaborateur de sélection	IV	577,73	660,26	128,38	146,73	2 195,37	2 508,99	1 829,54
Comptable de production [24]	IV	673,84	770,10	149,74	171,13	2 560,59	2 926,38	1 937,15
Comptable de production spécialisé	IV	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 937,15
Concepteur de programme Web	I	705,24	806,00	156,72	179,11	3 053,73	3 489,96	2 651,32
Conducteur de groupe	IV	791,08	904,09	175,80	200,91	3 006,10	3 435,53	1 775,13
Conformateur	IIIB	866,07	989,79	192,46	219,95	3 291,06	3 761,20	1 937,15
Conseiller artistique d'émission	IIIA	724,84	828,39	161,08	184,09	2 754,39	3 147,87	2 313,29
Conseiller technique à la réalisation	II	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 690,50
Constructeur de décor [24]	IV	836,58	956,10	185,91	212,47	3 179,02	3 633,16	2 215,70
Coordinateur d'écriture (ex script éditeur) [1]	II	787,52	900,02	175,00	200,00	2 992,56	3 420,06	2 690,50
Coordinateur d'émission [28]	IIIB	669,62	765,28	148,80	170,06	2 544,54	2 908,04	1 917,97
Coordinateur de diffusion Web	IIIB	466,63	533,29	103,70	118,51	2 020,51	2 309,15	1 749,87
Coordinateur de production Web	II	530,27	606,02	117,84	134,67	2 296,06	2 624,06	1 961,97
Costumier [24]	IV	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 614,29
Costumier spécialisé	IV	804,82	919,80	178,85	204,40	3 058,33	3 495,22	1 614,29

## GRILLE DES SALAIRES DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE AU AU 1ER JANVIER 2018

2/EMPLOIS DE CATEGORIE B		Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)					CDI	
	Niv.	Salaire minimal hebdomadaire 35 h en euros	Salaire minimal hebdomadaire 39 h en euros	Salaire minimal journalier 7 h en euros	Salaire minimal journalier 8 h en euros	Salaire minimal mensuel 35 h en euros	Salaire minimal mensuel 39 h en euros	Mensuels bruts (35h) en euros
Créateur de costume [24]	II	1 531,11	1 749,84	340,25	388,85	5 818,20	6 649,35	2 690,50
Créateur de costume spécialisé	II	2 042,52	2 334,30	453,89	518,73	7 761,56	8 870,33	2 690,50
Décorateur [3] [24]	II	960,07	1 097,22	213,35	243,83	3 648,27	4 169,44	2 582,87
Décorateur [3] spécialisé	II	1 279,05	1 461,78	284,23	324,84	4 860,40	5 554,73	2 582,87
Designer Web	IIIA	487,85	557,54	108,41	123,90	2 112,38	2 414,14	1 802,90
Dessinateur en décor [24]	IIIB	753,06	860,34	167,35	191,25	2 861,64	3 270,44	1 883,34
Dessinateur en décor spécialisé	IIIB	999,15	1 141,89	222,03	253,75	3 796,78	4 339,17	1 883,34
Dir. de collection/Dir. de programmation	II	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 636,69
Directeur artistique	II	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 636,69
Directeur de jeux	I	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 636,69
Directeur de la distribution [24]	IIIA	787,52	900,02	175,00	200,00	2 992,56	3 420,06	2 260,02
Directeur de la distribution spécialisé	IIIA	794,84	908,39	176,63	201,86	3 020,40	3 451,87	2 260,02
Directeur de post-production	II	1 179,69	1 348,22	262,15	299,60	4 482,83	5 123,22	2 582,87
Directeur de production [24]	I	1 429,65	1 633,89	317,70	363,09	5 432,69	6 208,77	2 959,54
Directeur de production spécialisé	I	2 070,75	2 336,57	460,17	525,91	7 868,86	8 992,95	2 959,54
Directeur de sélection	I	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 582,87
Directeur des dialogues [15]	IIIB	669,62	765,28	148,80	170,06	2 544,54	2 908,04	1 829,54
Directeur photo [24]	I	1 644,05	1 878,92	365,35	417,54	6 247,41	7 139,87	2 944,82
Directeur photo spécialisé	I	2 097,94	2 397,64	466,21	532,81	7 972,17	9 111,02	2 944,82
Documentaliste	II	753,00	860,57	167,33	191,24	2 861,38	3 270,14	2 582,87
Dresseur	II	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 636,69
Éditeur artistique Web	IV	450,72	515,11	100,16	114,47	1 951,63	2 230,43	1 696,84
Électricien / Éclairagiste	V	728,775	832,88	161,95	185,08	2 769,33	3 164,94	1 538,96
Électricien déco/Machiniste déco	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Enquêteur/Recherchiste	IIIB	689,696	788,22	153,27	175,16	2 620,84	2 995,24	1 937,15
Ensembleur - décorateur [24]	IIIA	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 260,02
Ensembleur - décorateur spécialisé	IIIA	1 077,20	1 231,09	239,38	273,57	4 093,36	4 678,12	2 260,02
Étalonneur	IIIB	866,07	989,79	192,46	219,95	3 291,06	3 761,20	1 937,15
Gestionnaire de diffusion internet (Traffic manager)	V	408,30	466,63	90,73	103,70	1 767,94	2 020,50	1 590,79
Habilleur [24]	V	577,73	660,26	128,38	146,73	2 195,37	2 508,99	1 506,67
Habilleur spécialisé	V	628,4	718,20	139,65	159,60	2 388,02	2 729,16	1 506,67
Illustrateur sonore	IIIA	708,03	809,18	157,34	179,82	2 690,51	3 074,86	2 152,40
Infographiste	IIIA	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 260,02
Ingénieur de la vision	II	1 179,69	1 348,22	262,15	299,60	4 482,83	5 123,22	2 690,50
Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	1 937,15
Machiniste	V	728,77	832,88	161,95	185,08	2 769,33	3 164,94	1 538,96
Maçon de décor	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Maquilleur et coiffure spéciaux	IIIB	962,19	1 099,65	213,82	244,37	3 656,32	4 178,64	1 937,15
Maquilleur [24]	V	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 538,96
Maquilleur spécialisé	V	804,82	919,80	178,85	204,40	3 058,33	3 495,22	1 538,96

## GRILLE DES SALAIRES DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE AU AU 1ER JANVIER 2018

2/EMPLOIS DE CATEGORIE B		Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)					CDI	
	Niv.	Salaire minimal hebdomadaire 35 h en euros	Salaire minimal hebdomadaire 39 h en euros	Salaire minimal journalier 7 h en euros	Salaire minimal journalier 8 h en euros	Salaire minimal mensuel 35 h en euros	Salaire minimal mensuel 39 h en euros	Mensuels bruts (35h) en euros
Menusier-traceur-toupilleur de décor	V	852,35	974,11	189,41	216,47	3 238,92	3 701,61	2 152,40
Métallier/serrurier/Mécanicien de décor	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Mixeur	II	1 258,14	1 437,88	279,59	319,53	4 780,94	5 463,91	2 582,87
Mixeur[21] pour les directs ou conditions du direct	III A	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 260,02
Monteur [4]	III B	844,95	965,66	187,77	214,59	3 210,81	3 669,49	2 044,77
Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	641,11	729,05	141,76	162,01	2 424,09	2 770,39	1 614,29
Opérateur magnéto ralenti/Opérateur magnéto [6]	V	609,42	696,48	135,43	154,77	2 315,79	2 646,61	1 506,67
Opérateur régie-vidéo [5]	V	609,42	696,48	135,43	154,77	2 315,79	2 646,61	1 506,67
Opérateur spécial (Steadicamer) [24]	III A	1 101,27	1 258,59	244,73	279,69	4 184,81	4 782,63	2 367,63
Opérateur spécial (Steadicamer) spécialisé	III A	1 317,76	1 506,01	292,83	334,67	5 007,48	5 722,81	2 367,63
Opérateur synthétiseur [7]	V	609,42	696,48	135,43	154,77	2 315,79	2 646,61	1 506,67
Opérateur Web/ Opérateur multicam Web	III A	509,05	581,77	113,12	129,28	2 204,20	2 519,08	1 908,95
OPS [22]	III B	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	1 937,15
Peintre de décor	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Peintre en lettres/en faux bois	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Perchiste [24] / 1er assistant son [24]	III A	791,70	904,80	175,93	201,07	3 008,46	3 438,22	2 152,40
Perchiste / 1er assistant son spécialisé	III A	960,07	1 097,22	213,35	243,83	3 648,27	4 169,44	2 152,40
Photographe de plateau [10] [24]	III B	727,71	831,67	161,71	184,82	2 765,30	3 160,33	1 990,96
Photographe de plateau [10] spécialisé	III B	970,64	1 109,30	215,70	246,51	3 688,42	4 215,33	1 990,96
Préparateur de questions	IV	577,73	660,26	128,38	146,73	2 195,37	2 508,99	1 917,97
Producteur artistique [13]	II	1 021,78	1 167,75	227,06	259,50	3 882,76	4 437,42	2 636,69
Producteur exécutif	HN	-	-	-	-	-	-	-
Programmateu artistique d'émission	III B	669,62	765,28	148,80	170,06	2 544,54	2 908,04	1 829,54
Prothésiste	III B	962,19	1 099,65	213,82	244,37	3 656,32	4 178,64	1 937,15
Pupitreu lumière	III B	836,58	956,10	185,91	212,47	3 179,02	3 633,16	2 215,70
Réalisateur	HN	-	-	-	-	-	-	-
Régisseur / Resp. des repérages [24]	III B	745,67	852,19	165,70	189,38	2 833,53	3 238,32	1 937,15
Régisseur / Resp. des repérages spécialisé	IV	992,81	1 134,64	220,62	252,14	3 772,67	4 311,61	1 937,15
Régisseur adjoint [24]	IV	614,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 775,73
Régisseur adjoint spécialisé	IV	810,10	925,83	180,02	205,74	3 078,37	3 518,13	1 775,73
Régisseur d'extérieurs [24]	III B	753,06	860,64	167,35	191,25	2 861,64	3 270,44	1 883,34
Régisseur d'extérieurs spécialisé	III B	999,15	1 141,89	222,03	253,75	3 796,78	4 339,17	1 883,34
Régisseur de plateau/Chef de plateau	IV	641,11	732,70	142,47	162,82	2 436,22	2 784,24	1 614,29
Régisseur général [24]	III A	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 367,63
Régisseur général spécialisé	III A	1 109,63	1 268,15	246,58	281,81	4 216,60	4 818,95	2 367,63
Régulateur de stationnement	VI	369,68	422,49	82,15	93,89	1 948,01	2 226,29	1 500,00
Répétiteur	III B	669,62	765,28	148,80	170,06	2 544,54	2 908,04	1 829,54
Responsable d'enquête / de recherche	II	753,00	860,57	167,33	191,24	2 861,38	3 270,14	2 582,87
Responsable de questions	III A	708,03	809,18	157,34	179,82	2 690,51	3 074,86	2 367,63
Responsable des enfants	III B	669,62	765,28	148,80	170,06	2 544,54	2 908,04	1 829,54
Rippeur	V	738,28	843,75	164,06	187,50	2 805,46	3 206,24	1 506,37

## GRILLE DES SALAIRES DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE AU 1ER JANVIER 2018

2/EMPLOIS DE CATEGORIE B		Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)					CDI	
		Salaire minimal hebdomadaire 35 h en euros	Salaire minimal hebdomadaire 39 h en euros	Salaire minimal journalier 7 h en euros	Salaire minimal journalier 8 en euros	Salaire minimal mensuel 35 h en euros	Salaire minimal mensuel 39 h en euros	Mensuels bruts (35h) en euros
Niv.								
Scripte [24]	IIIA	863,85	987,26	191,97	219,39	3 282,64	3 751,58	2 367,63
Scripte spécialisé	IIIA	978,89	1 118,73	217,53	248,61	3 719,79	4 251,17	2 367,63
Secrétaire de production [24]	V	561,88	642,15	124,86	142,70	2 135,16	2 440,18	1 538,96
Secrétaire de production spécialisé	V	723,49	826,84	160,77	183,74	2 749,25	3 141,99	1 538,96
Staffeur de décor	V	852,35	974,11	189,41	216,47	3 238,92	3 701,61	1 937,15
Storyboarder	IIIB	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	1 937,15
Styliste	IIIB	722,44	825,64	160,54	183,48	2 745,25	3 137,42	1 829,54
Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	943,34	1 078,10	209,63	239,58	3 584,69	4 096,78	2 260,02
Superviseur d'effets spéciaux spécialisé	IIIA	1 101,27	1 258,59	244,73	279,69	4 184,81	4 782,63	2 367,63
Tapissier de décor	V	825,94	943,93	183,54	209,76	3 138,58	3 586,94	1 937,15
Technicien de développement Web	IIIB	466,63	533,29	103,70	118,51	2 020,51	2 309,15	1 749,87
Technicien instruments (backliner)	IIIB	802,71	917,38	178,38	203,86	3 050,30	3 486,05	2 131,08
Technicien truquiste	IV	738,28	843,75	164,06	187,50	2 805,46	3 206,24	1 883,34
Technicien vidéo	IV	738,28	843,75	164,06	187,50	2 805,46	3 206,24	1 883,34
Technicien vidéo Web	V	408,30	466,63	90,73	103,70	1 767,94	2 020,50	1 590,79
Truquiste	IIIA	879,54	1 005,19	195,45	223,38	3 342,26	3 819,71	2 260,02

[1] Le coordinateur d'écriture (*script editor*) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une œuvre, le plus souvent une série

[2] Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié

[3] Ne s'applique pas à la création complète de décor

[4] Il n'est pas recouru à cet emploi pour les œuvres audiovisuelles

[5] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[6] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[7] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[8] Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vue.

[9] On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (*fiction et documentaire de création*)

[10] Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur

[11] On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2ème assistant OPV sont occupés.

[12] On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. En fiction lourde, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé

[13] Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique

[14] Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.

[15] Ancien "coach"

[16] Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés



[17] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.

[18] On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur

[19] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2ème assistant réalisateur sont occupés.

[20] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.

[21] Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.

[22] Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.

[23] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.

[24] Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 euros par minute, ou 345 000 euros pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction. *(Nota: la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 décembre 2014, a annulé cette disposition)*

[25] Chargé, sous l'autorité d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale

[26] On ne peut employer de salarié dans cette fonction que si au moins un emploi de niveau II ou IIIA dans la filière est occupé.

[27] Il s'agit de fonction exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

[28] Le coordinateur d'émission a pour rôle de faire le lien entre les différents services, de la production artistique et de la production administrative/ direction de production.



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE  
**Culture • Communication • Médias**



## Garantie Santé **Intermittents**

la complémentaire santé des artistes et techniciens  
du spectacle et de l'audiovisuel

- › Une **couverture immédiate**
- › La **prise en charge gratuite** des enfants
- › La **participation financière du Fonds collectif du spectacle**, une aide réservée aux intermittents
- › Des **services complémentaires** : e-santé, assistance, bien-être...
- › L'**application Audiens** pour consulter ses remboursements, transmettre ses devis, factures...

À PARTIR DE

**11,21€**  
/ mois\*

**bénéficiez d'une  
couverture santé  
de qualité**

\*Tarif isolé sous réserve d'éligibilité au  
Fonds collectif du spectacle pour la santé.  
Tarif normal 2018 : 33,31 €

**0 173 173 590**  
**www.audiens.org**

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

**clap**

Rédaction : SPIAC-CGT  
 14/16, rue des Lilas · 75019 Paris  
 Tél : 01 42 00 48 49  
 Email : treso@spiac-cgt.org  
 dg@spiac-cgt.org - dga@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 Pôle Emploi et Congés Spectacles.**  
*(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. (treso@spiac-cgt.org).

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 2017 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 notamment votre carnet d'adhérent dès encaissement de votre chèque ou de votre prélèvement automatique.  
 Pour toute question e-mail : treso@spiac-cgt.org ou tel 01 42 00 48 49.



