

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DE LA PRODUCTION
CINÉMATOGRAPHIQUE

LES DISPOSITIONS À RETENIR POUR LES OUVRIERS ET TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMA

*Plaquette basée sur le texte de la Convention Collective Nationale
du 19 janvier 2012, étendue au 10 avril 2015,
sur l'avenant du 25 octobre 2019 modifiant l'Annexe III,
et les salaires minima réévalués au 1er juillet 2019.*

Décembre 2020

5€

SPIAC
cgt

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

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

UNE "AVENTURE" QUI S'EST CONSTRUITE, QUI SE CONSTRUIT
ET SE CONSTRUIRA AVEC VOUS.

En **1950** est signée la Convention collective de la production cinématographique entre la Chambre Syndicale des Producteurs et Exportateurs de Films Français et la CGT (*seules organisations syndicales à l'époque dans le secteur de la production cinématographique et auprès des ouvriers du Film*).

Ce texte est resté durant des décennies la référence en matière de production cinématographique et au-delà puisqu'il a servi de base à de très nombreuses conventions collectives dont celle de la production audiovisuelle.

Dans le même temps, ce texte à forte valeur référentielle au-delà du cinéma est devenu au fil du temps inappliqué du fait de son absence d'extension. En effet, des signataires de 1950 à la situation que nous connaissons aujourd'hui, de **multiples mutations** s'étaient produites.

D'**une seule** organisation de producteurs dans les années 1950, **quatre organisations** existent aujourd'hui dont trois sont réellement représentatives : l'Union des Producteurs de Cinéma, le Syndicat des Producteurs Indépendants, l'Association des Producteurs Indépendants, et enfin l'Association Française des Producteurs de Films. Autant dire que lorsqu'un producteur créait sa société de production il tentait coûte que coûte de ne pas rejoindre la seule organisation qui était tenue d'appliquer des salaires à savoir l'A.P.C. (*ex Chambre Syndicale et désormais UPC*).

Côté salarié, le paysage s'est également profondément modifié, alors que les ouvriers et les techniciens se retrouvaient pour l'essentiel au sein d'une seule organisation - la CGT - avec un fort taux de syndicalisation... Après une scission brutale, le SNTPT-CGT devient un syndicat autonome et c'est l'éclatement entre ceux qui restent à la CGT et ceux qui rejoignent le SNTPT. Par conséquent, s'ensuit une **baisse brutale** du taux de syndicalisation...

A ces mutations "organisationnelles" correspondent évidemment des mutations profondes dans la cinématographie de notre pays : multiplication du nombre des films produits, abandon du studio pour le décor naturel, mutations technologiques et pour finir la mutation numérique avec la quasi-disparition de la pellicule que nous connaissons aujourd'hui.

Le texte de 1950 avait fait l'objet de **modifications substantielles en 1973** et suite à un conflit, un Accord national est conclu sur la durée et les conditions de travail notamment. Mais depuis et jusqu'en 2005, aucune modification n'intervient hormis une revalorisation régulière des niveaux de rémunération. Au fil du temps, si les ouvriers font plus facilement respecter les normes du texte, les techniciens acceptent de travailler à des niveaux de salaires amputés mais toujours en référence à la Convention historique.

Certes, cette situation **nous la dénonçons** régulièrement à la C.G.T., les organisations de producteurs restaient sourdes à nos demandes réitérées de négociation et les quelques tentatives de renégociation du texte restaient vaines et jusqu'en 2005.

Dès **2005**, à la demande pressante du Ministère du travail qui est confronté à la réforme du régime d'assurance-chômage de la CFDT et du MEDEF, se met en place la Commission Mixte Paritaire de la Convention collective de la production cinématographique et enfin, une négociation commence réellement.

Les obstacles à la négociation sont nombreux, comme on peut l'imaginer. Au premier chef, les organisations de producteurs ne se pressent pas de négocier un texte qui leur imposerait des niveaux de salaires et des conditions de travail quand très souvent les règles du Code du travail ne sont **pas respectées**. Du côté des organisations de salariés, il faut rompre - et dans nos rangs même - avec l'idée que l'on négociera presque à l'identique la Convention collective historique. L'attachement à la Convention de 1950 est très grand ; même si un trop petit nombre de producteurs l'appliquent.

Enfin **dernier écueil**, et pas des moindres, la **dérégulation sociale** dans le secteur a eu pour incidence d'instaurer un dumping social dans la production d'un cinéma à plusieurs vitesses et il convient de négocier une Convention qui aura vocation à s'appliquer à l'ensemble des films sans sacrifier de manière drastique à la référence historique utilisée dans l'ensemble de nos secteurs.

Il devenait donc urgent de réinstaurer des règles sociales partagées avant que la situation n'atteigne un point de non retour.

Le défi, **ce défi**, nous l'avons relevé tous ensemble au long de ces sept années de négociation. Avec la profession dans son ensemble, à travers les associations de techniciens notamment, nous avons noué un dialogue, certes parfois difficile, mais toujours empreint d'intelligence et de respect réciproque qui nous aura permis de faire avancer l'idée qu'**il n'était plus tolérable** que le secteur de la production cinématographique reste le seul secteur dépourvu d'une Convention d'application obligatoire. Enfin, nous avons su autour de ces problématiques renouer avec l'unité syndicale autour d'un axe commun : une convention collective dans la production cinématographique.

Si les obstacles à l'adoption d'une Convention collective ayant force de loi ont été nombreux - certains professant même "la mort du cinéma" - il apparaît désormais, après 8 ans d'existence, un relatif **consensus** autour de cette dernière. Fruit d'un compromis, d'aucuns ne s'y sont totalement reconnus, quand d'autres professions ont été desservies. Mais une Convention collective est un texte vivant, en perpétuelle évolution au gré des revendications et des rapports de force.

C'est ainsi qu'après une **mobilisation** de longue haleine, les techniciennes et techniciens de la post-production, à l'appui des organisations syndicales, sont parvenus à obtenir des organisations de producteurs des revalorisations non-négligeables de salaires ainsi que des redéfinitions de fonctions, ces professionnels s'estimant avoir été quelque peu lésés au moment de la négociation de la Convention collective.

Il demeure toujours nombre d'imperfections dans la Convention collective et c'est ensemble, professionnels et organisations syndicales, que nous pourrions, par le rapport de force, arracher les **améliorations** nécessaires.

Le compromis majeur à la signature de la Convention collective par les organisateurs de producteurs a été la mise en place d'une grille de salaires dérogatoires couramment appelée "Annexe III". Cette Annexe III, condition sine qua non à la signature des organisations patronales, avait une durée de validité de 5 ans à compter de son extension en avril 2015. Après 18 mois de **renégociation** courant 2018-2019, un nouvel Accord, approuvé assez largement au sein du SPIAC, a été conclu le 25 octobre 2019. Si l'existence d'une grille de salaires dérogatoires reste fondamentalement un problème, à l'instar des problèmes de financement de la production cinématographique française, la nouvelle version de l'Annexe III représente une avancée sensible comparativement à son aînée. Outre une participation plus active des équipes quant à la nécessité d'un recours à l'Annexe III pour la production du film, une exigence accrue de **transparence** dans la retombée de recettes, l'Annexe III modifiée majore par ailleurs le salaire minimum garanti de l'ensemble des postes.

Si la pertinence et la légitimité de la Convention collective ne semblent plus à démontrer, nous devons collectivement veiller à sa **juste application**, qui reste un combat de tous les jours, sinon de chaque instant.

Nous devons également collectivement travailler à son amélioration, professionnels et organisations syndicales, et corriger les défauts qui continuent de persister depuis l'extension de la Convention collective, que ce soit en termes de conditions de travail, de redéfinitions de postes et des salaires afférents, voire de créations de postes.

Revendications et rapports de force seront les ingrédients qui permettront de hisser la Convention collective au rang de ce qu'est en droit d'exiger la production cinématographique française et celles et ceux qui font le cinéma français.



ENFIN NOS MOBILISATIONS À VENIR ARRACHERONT DE NOUVELLES CONQUÊTES.

Bonne lecture, n'hésitez pas à nous faire part des incompréhensions que susciterait tel ou tel point de cette plaquette.

Les incompréhensions ne manqueront pas car les textes conventionnels sont par nature, techniques et complexes et peuvent être sujet à des **interprétations** divergentes, d'où l'intérêt de faire appel à la commission de suivi et d'interprétation autant que nécessaire.

Pour notre part, dans cette plaquette, nous avons essayé de rester **fidèles** au texte et à l'esprit de celui-ci, plutôt que de faire prévaloir notre lecture, convaincus que nous sommes de la nécessité de construire une vision collective de ce texte.

Echangez sur les plateaux, en préparation, en post-production, c'est ainsi que nous parviendrons à retrouver le chemin de pratiques sociales respectueuses dans le cinéma et au service de l'ensemble de la cinématographie de notre pays.

LE CONSEIL NATIONAL DU SPIAC-CGT.

**Pour retrouver le texte complet et se référer aux articles cités,
rendez vous sur notre site**

www.spiac-cgt.org à la rubrique "Salaires" puis "conventions collectives".

LA CONVENTION COLLECTIVE

Titre I : Dispositions générales : champ d'application, durée de l'accord, dénonciation, etc.

Titre II : Salariés de l'équipe technique

Titre III : Salariés artistes interprètes et acteurs de complément

Titre IV Salariés exerçant les fonctions attachées
à l'activité permanente des entreprises de production (*En cours de négociations*)

Cette plaquette reprend principalement les titres I et II, qui concernent nos domaines.

À QUI S'APPLIQUE LA CONVENTION COLLECTIVE ?

(Titre I Article 1)

La convention collective nationale de la production cinématographique, ses avenants et annexes, sont **applicables** :

- * **aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage⁽¹⁾, de films de court-métrage⁽²⁾ et de films publicitaires⁽³⁾ 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 5911C

– entreprises de production de films cinématographiques et 5911B – entreprises de production de films publicitaires.

- * **aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films de court-métrage et de films publicitaires**, produisant tout ou partie d'un film sur le territoire français, y compris les départements d'Outre-mer, et aux salariés qu'elles détachent ou qu'elles emploient sur ce territoire aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français.

- * **aux entreprises de production exécutive cinématographique française agissant pour le compte d'une entreprise de production étrangère** et dont l'activité est de mettre à disposition de l'entreprise de production étrangère un certain nombre de salariés contribuant au tournage du film et dont elles sont l'employeur.

LA CONVENTION S'APPLIQUE-T-ELLE INTÉGRALEMENT AUX COURTS MÉTRAGES ?

La convention s'applique intégralement aux films de court métrage à l'exception des niveaux de rémunération minima qui sont calculés sur la base du SMIC dans l'attente de la négociation d'une annexe de salaires spécifique à ces films.

Pour autant, les différentes majorations (*heures supplémentaires, heures anticipées, etc...*) s'appliquent.

RIEN N'INTERDIT DE RÉMUNÉRER LES SALARIÉ(E)S AU-DELÀ DES MINIMA Y COMPRIS DANS LE COURT MÉTRAGE.

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 Article 3).

1) Long métrage : œuvre faisant l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le CNC et dont la durée est supérieure ou égale à 1h.

2) Court métrage : œuvre faisant l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le CNC et dont la durée est inférieure à 1h.

3) Film publicitaire : œuvre audiovisuelle de courte durée dont l'objet est de faire la promotion d'un produit, d'un service, d'une marque ou d'une cause.

LES SALAIRES



DES SALAIRES D'APPLICATION OBLIGATOIRE

La convention collective étant étendue⁽⁴⁾, les dispositions concernant les salaires, la durée du travail, les majorations etc. deviennent obligatoirement applicables pour tous les ouvriers, techniciens et réalisateurs travaillant sur la production d'un film de long métrage ou d'un film publicitaire.

Concernant les salaires, l'**application** de la grille de salaires minima garantis est **obligatoire** sauf pour les films relevant de l'annexe 3 du Titre II⁽⁵⁾ (*annexe dérogatoire*) qui permet d'appliquer une grille dérogatoire sous certaines conditions (*voir ci-après*).

Concernant les courts métrages, dans l'attente de la négociation d'une annexe de salaire spécifique c'est le code du travail, soit le SMIC, qui devient le minimum applicable. Hormis cette disposition particulière sur les salaires du court métrage, l'ensemble des autres dispositions de la convention s'applique : majorations, conditions de travail etc.



RÉÉVALUATION DES SALAIRES

(Titre II Article 10)

Les salaires minima font l'objet d'une négociation semestrielle obligatoire au **1^{er} janvier** et au **1^{er} juillet** de chaque année. Vous pouvez retrouver sur le site du syndicat (www.spiac-cgt.org) les grilles de salaire à jour.



PAIEMENT DES SALAIRES

(Titre II Article 11)

Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile et doivent être payés à la semaine, dans les **2 premiers jours** de la semaine qui suivent la période travaillée.



SALAIRES 39H OU SALAIRES INCLUANT LA DURÉE D'ÉQUIVALENCE : QUELLE GRILLE DE SALAIRE UTILISER ?

Des grilles de salaires différentes sont applicables selon les cas :

(voir les grilles en fin de document).

- **La grille de salaires 39h** est la norme. Elle est valable pour tous les postes en période de préparation, de post-production et pour certains postes en période de tournage.
- **La grille de salaires incluant des durées d'équivalence** est valable **uniquement** pour les postes répertoriés dans la grille, pendant la période de tournage et **pour des contrats supérieurs à 4 jours de tournages consécutifs**.

A NOTER :

cette grille comprend des durées de tournage de 5 ou 6 jours avec les salaires correspondants.

Ces grilles sont à distinguer des grilles de l'annexe III⁽⁵⁾ (*voir chapitre sur la question*).



FORFAIT

(Titre II art 31)

Dans les périodes de préparation et de post production et pour certains postes seulement (*créateur de costumes, directeur de production, chef décorateur, directeur de la photographie et premier assistant à la distribution des rôles cinéma*) et plus généralement pour les postes disposant d'une autonomie dans l'organisation dans leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre un horaire collectif de travail, il peut être établi un contrat pour une durée de travail calculée en jours, excluant alors le calcul d'heures supplémentaires (*les heures supplémentaires étant incluses dans la rémunération*).

4) Convention collective étendue" : La convention collective est négociée entre les salariés (représentés par leurs syndicats) et les employeurs. À l'issue de ces négociations, seuls les employeurs signataires sont tenus de respecter la convention collective. Si le ministère du travail procède à l'extension de ladite convention, elle devient alors obligatoire pour tous les employeurs concernés, qu'ils soient signataires ou non.

5) L'annexe III du titre II est dite "annexe dérogatoire", elle permet selon certaines conditions de minorer les niveaux de rémunération et prévoit un intéressement aux recettes du film.

DURÉE DU TRAVAIL

(Titre I Chapitre 6 et Titre II Chapitre 6)



PRÉPARATION ET POST-PRODUCTION

Pour ces deux périodes, l'organisation du travail et les règles qui en découlent ne dérogent pas au droit commun.



TOURNAGE

Pour cette période et uniquement pour celle-ci, la Convention prévoit pour certaines catégories de techniciens des **durées de travail individualisées** qui intègrent la journée de tournage une durée de préparation, une durée de rangement et un temps dit d'inactivité (*principe des durées d'équivalence*).

Ces durées individualisées dérogent aux durées maximales de droit commun et peuvent atteindre :

- Une durée journalière de 12h00.
- Une durée de repos entre deux journées de travail de 11h00.
- Une durée hebdomadaire (*intégrant les durées d'équivalence*) de 60h00.



LA DURÉE HEBDOMADAIRE

(Titre II Articles 24 et 25)

- Le travail est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire de 39h par semaine, comprenant 35h + 4h supplémentaires majorées de 25%.
- La durée hebdomadaire maximale est de 48h00, sauf pour les techniciens qui ont des durées de travail individualisées et pour lesquels cette durée hebdomadaire maximale est de 60h00
- La durée hebdomadaire maximale moyenne est de 46h00 sur 12 semaines consécutives maximum.
- Pour les techniciens qui ont des durées de travail individualisées, cette moyenne est portée à 48h00 sur une période quelconque de 4 mois consécutifs, durée d'équivalence comprise.



DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

(Titre II Article 29)

Un décompte individuel du temps de travail sera établi dans le but de déterminer les heures de travail pour chaque salarié. Il sera attesté par le directeur de production (ou un responsable désigné) et remis au plus tard le 1er jour de la semaine suivante (ou le lendemain dans le cas d'un engagement à la journée).



RAPPEL

La jurisprudence est assez souple en matière de "charge de la preuve" pour le décompte de la durée du travail et un salarié peut assez facilement apporter la preuve du travail réellement accompli en cas de contestation.

A défaut d'un décompte des heures établi par la/le directeur/rice de production ou tout autre responsable désigné, il est très vivement conseillé aux salariés mettre en place eux-mêmes (ou la/le cheffe de poste pour son équipe) un décompte des heures de travail, puis de le faire attester chaque semaine par la production.

LE SYSTÈME D'ÉQUIVALENCE

(Titre II Article 30, avenant de révision du 8 octobre 2013 et décret d'extension des heures d'équivalence, grilles de salaire). Décret n° 2013-1165 du 17 décembre 2013 fixant un régime d'équivalence dans la branche de la production cinématographique.



LE PRINCIPE DE L'ÉQUIVALENCE

(Titre II Article 30)

Pour la période de tournage **uniquement**, et pour **une liste de fonctions déterminées** de l'équipe technique (qui comprend l'essentiel de l'équipe de plateau), le temps de travail hebdomadaire garanti se décompose et est présenté ainsi :

1 Une durée de travail effectif

Ce sont les heures correspondant à cette durée qui servent de base pour le calcul du salaire minimum garanti. Le nombre de ces heures varie en fonction du poste, il peut être de 42, 43 ou 46 heures. Le salaire calculé sur la base de ces heures inclut les majorations correspondant à leur rang.

Ex : 43H = 35H + 8H * 25%.

Ex : 46H = 35H + 8H * 25% + 3H * 50%.

Ce sont ces heures qui donnent lieu à cotisations sociales et qui par conséquent génèrent des droits sociaux (chômage, retraite, santé..).

Cette durée est préfixée pour chaque poste par la grille de salaire avec équivalence. Cette durée intègre les heures de préparation, de tournage et de rangement pour les postes concernés.

2 Un temps d'inactivité

Ce temps dit d'inactivité ne doit pas être confondu avec les temps de pause, et les salariés restent à leur poste à la disposition de l'employeur.

Les heures correspondant à ce temps ne sont **pas payées**.

Le nombre de ces heures est préfixé par la grille de salaire et varie en fonction du poste de 1H à 4H. C'est un temps théorique, en aucun cas il ne faut chercher à compter réellement le temps d'inactivité.

C'est l'addition de ces deux durées qui détermine le temps de travail hebdomadaire dans le système d'équivalence.

A titre d'exemple, dans la grille de 5 jours avec équivalence :

- Un 2ème assistant opérateur a un temps de travail de 46H dont 43H de travail effectif et 3H d'inactivité.
- Un machiniste de prise de vue a un temps de travail de 47H dont 46H de travail effectif et 1H d'inactivité.

Le temps de travail ainsi composé et individualisé en fonction du poste, donne lieu à des salaires minima garantis qui correspondent à un nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti pour une durée hebdomadaire de 5 ou 6 jours. Il en résulte que :

- **Les salaires minima garantis pour un nombre de jours donné (5 ou 6) doivent être payés aux techniciens même si toutes les heures n'ont pas été effectuées.**
- Les heures supplémentaires de tournage qui amènent à un dépassement du temps de travail sont rémunérées comme heures supplémentaires, leur taux de majoration se détermine en les additionnant au total des heures de travail effectif.

Exemple :

Un 2ème assistant opérateur, d'après la grille de salaire, doit travailler 46h (semaine de 5 jours) correspondant à 43h de travail effectif. S'il travaille 48h, il aura fait 2 heures supplémentaires. Ces 2h doivent être additionnées au temps de travail effectif, (donc 43h) et donc majorées comme une 44ème et 45ème heure (donc de 50%).



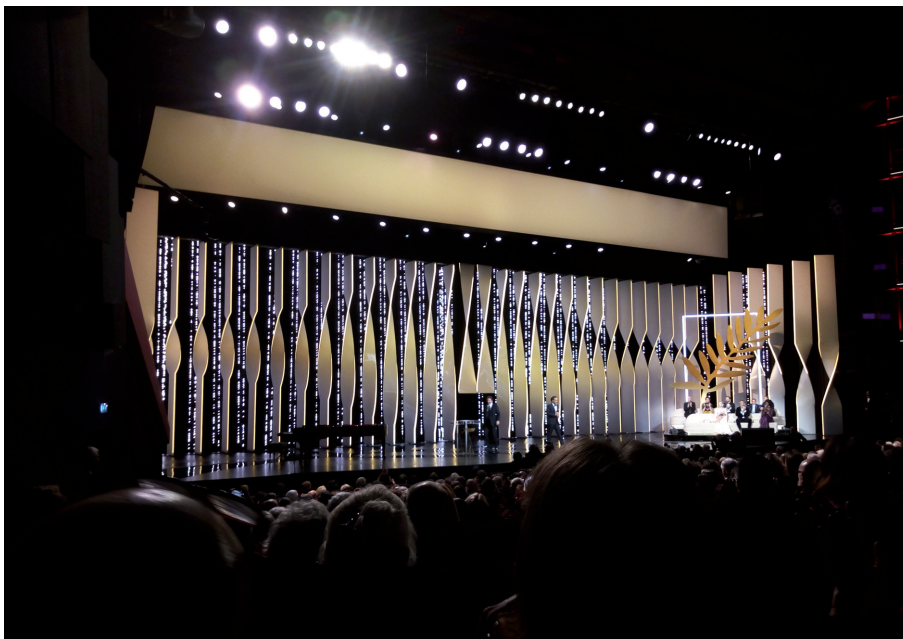
L'application de la grille de salaire incluant des durées d'équivalence n'exclut en aucun cas l'application de majorations spécifiques, comme par exemple en cas de travail de nuit, travail le dimanche, travail d'un jour férié... sous réserve des règles légales et conventionnelles sur le cumul des majorations.

L'application de la majoration pour travail de nuit s'applique sur le nombre d'heures réellement travaillées de nuit, et s'ajoute donc au salaire dû pour la semaine.

Le recours aux heures d'équivalence ne doit pas, dans un décompte heure pour heure (*c'est-à-dire que l'on compte bien toutes les heures y compris celles dites d'inactivité*) porter à **plus de 8h la durée du travail de nuit** sur une période de 24h, sauf dérogation accordée.

En cas de dérogation, les salariés bénéficient d'une durée de repos au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la 8ème heure de travail.

Les techniciens dont les postes ne sont pas dans la grille de salaire avec équivalence, sont rémunérés sur une **base de 39h** plus les heures supplémentaires effectuées.



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.

La Convention collective prévoit toutefois que le cumul des majorations ne peut dépasser une majoration de 100% du salaire horaire de base (*article 36, titre II*).

Notons toutefois que ce plafonnement ne peut pas s'appliquer aux majorations légales (*majorations pour heures supplémentaires, et pour travail le 1^{er} Mai*).



ENGAGEMENT À LA JOURNÉE

(Titre II Article 34)

Dans le cas d'une durée d'engagement **inférieure à 5 jours consécutifs** dans une semaine civile :

- Le salaire horaire de base est majoré de 25%.
- Les heures supplémentaires de la 8^{ème} à la 10^{ème} heure sont **majorées de 50%**.
- Les heures supplémentaires au-delà de la 10^{ème} heure sont **majorées de 100%**.
- La rémunération journalière est garantie pour un **minimum 7h**.

Pour les films publicitaires uniquement :

- Le salaire horaire de base est majoré de 50%.
- Les heures supplémentaires au delà de la 8^{ème} heure sont majorées **de 100%**.
- La rémunération journalière est garantie pour un **minimum de 8h**.



HEURES ANTICIPÉES

(Titre I Article 23 et Titre II Article 35)

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

Cette durée peut être ramenée à 9 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est en principe de 48h, sauf circonstances particulières qui peuvent le réduire à 24h consécutives... Cette faculté devra s'exercer dans le respect du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travailler plus de 6 jours consécutifs.

- Les heures amputant la durée du repos journalier des 11 heures dues sont **majorées de 100%**.
- Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire.

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 100% sur les 2 premières heures de travail de la journée.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(Titre II Article 37)

Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures dans la même semaine civile :

De la 40^e à la 43^e heure supplémentaire,

les heures sont majorées de 25 % du salaire horaire de base.

De la 44^e à la 48^e heure supplémentaire,

les heures sont majorées de 50 % du salaire horaire de base.

Au-delà de la 48^e heure supplémentaire,

les heures sont majorées de 75 % du salaire horaire de base.



MAJORATION DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉES AU-DELÀ DE LA 10ÈME HEURE DE TOURNAGE

(Titre II Article 38)

Les heures effectuées au-delà de la 10e heure de tournage dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire de 100 % du salaire horaire de base.



TRAVAIL LE 6ÈME JOUR CONSÉCUTIF DE LA SEMAINE

(Titre II Article 39)



EN RÉGION PARISIENNE

Le travail du 6ème jour donne lieu à :

- Une **majoration** spécifique de 100% qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire du travail.
- Une journée de **récupération** le lundi ou le vendredi suivant.
- Si la récupération ne peut avoir lieu, à la rémunération du samedi sera **ajoutée** une rémunération équivalente à 3,5 h de travail au salaire horaire de base.



HORS RÉGION PARISIENNE

Le nombre d'heures minimal de travail effectif **garanti** est de **47h**. Les heures supplémentaires au-delà de cette durée sont payées et majorées selon les règles conventionnelles.

Si le travail se termine au-delà de 24h, le dernier jour de la semaine civile de travail, un repos compensateur de 10h au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 24 h ou de 48h de repos hebdomadaire.

Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.



TRAVAIL DE NUIT

(Titre II Article 40)

Sont considérées comme travail de nuit, les heures effectuées :

- Entre 22h00 et 6h00 pour la période du **1er Avril** au **30 Septembre**.
- Entre 20h00 et 6h00 pour la période du **1er octobre** au **31 mars** (sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21h00 et 6h00).
- Le salaire horaire de base des 8 premières heures d'une même nuit est **majoré de 50%**.
- **Au-delà de 8h**, le salaire horaire de base des heures suivantes est majoré de 100%.
- Si le travail de nuit se poursuit un dimanche ou un jour férié, **la majoration** spécifique dimanche ou jour férié se rajoute à celle des heures de nuit sous réserve des règles légales et conventionnelles sur le cumul des majorations. Si le travail se termine au-delà de 24h le dernier jour de la semaine, un **repos compensateur** de 10h minimum (en plus des 24h ou 48h prévues) suivra la fin de travail.

TRAVAIL DU DIMANCHE

(Titre II Article 41)

Le travail de l'équipe technique le dimanche est autorisé, sauf en studio.

Les partenaires sociaux ont en effet convenu que si un événement indispensable au scénario (*actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.*) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande exceptionnelle.

Le salaire horaire de base des heures travaillées le dimanche est **majoré de 100%**.

- Le travail du dimanche donne lieu à une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi pour les tournages hors paris et région parisienne.
- Cette journée de repos ne peut être prise un jour férié.

Si la journée de repos compensatrice ne peut être prise, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7h00 au salaire horaire de base.



JOURS FÉRIÉS

(Titre II Article 42)

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.
- Le vendredi saint et le 26 décembre dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin au Haut Rhin.

Le travail du jour férié est autorisé de manière exceptionnelle pour des raisons d'ordre scénaristique, sauf en studio ou il reste interdit.

- Les jours fériés non travaillés sont rémunérés comme un jour normal pour une durée minimale de **7h00**.
- Si le jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est **majoré de 100%**, auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour 7h00, récupération qui doit s'effectuer au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.
- Si la récupération n'a pas lieu, à la rémunération majorée du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à **7h00** au salaire horaire de base.



ORGANISATION DU TRAVAIL

→ SEMAINE DE 5 JOURS OU SEMAINE DE 6 JOURS ?

(Titre II Articles 26 et 39)

Tournage en studio et en décors naturels en région parisienne :

- Le travail est organisé sur la base de **5 jours** hebdomadaires.
- **Exceptionnellement** le travail pourra se poursuivre un 6ème jour. Dans ce cas, la rémunération du 6ème jour est majorée de 100%, et donne lieu à une journée de repos compensateur le lundi ou le vendredi suivant. Si ce repos ne peut être pris, il doit être remplacé par une rémunération complémentaire correspondant à 3,5h ajoutée à la rémunération du 6ème jour (et donc également majoré de 100%).

Pour un tournage hors région parisienne (France et étranger) :

- Le travail peut être organisé sur la base de 6 jours de la semaine civile.
- Le nombre d'heures minimal de travail effectif garanti et rémunéré est de 47 heures.
- Les heures supplémentaires éventuelles seront rémunérées et majorées selon leur rang.
- Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.

→ AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

(Titre II Article 27)

Elle est au **maximum de 13h** en comprenant : le temps de transport depuis le lieu de rendez vous, le temps de préparation, l'arrêt repas et pauses, le temps de transport entre 2 décors et le retour au lieu de rendez-vous.

→ JOURNÉE CONTINUE

(Titre II Article 28)

Dans le cas où le tournage s'effectue de 12h à 20h sans pause repas, une pause obligatoire de 30min doit être faite au bout de 6h de travail maximum. Cette pause est rémunérée au salaire horaire de base mais n'est pas du temps de travail effectif.

→ REPOS HEBDOMADAIRE

(Titre I Article 23)

- Le repos hebdomadaire est en principe de 48h consécutives, sauf dans le cas de la semaine de 6 jours de travail où il peut être porté à 24h consécutives.
- **Il est interdit de travailler plus de 6 jours consécutifs.**
- Le repos hebdomadaire doit comprendre le dimanche sauf "circonstances exceptionnelles imposées par le scénario" qui ne pourraient être tournées que le dimanche". Dans ce cas le repos pourra être pris un autre jour de la semaine (voir paragraphe sur le travail du dimanche)



RESTAURATION, DÉPLACEMENTS, DÉFRAIEMENT



LES TEMPS DE TRANSPORT ET DE VOYAGE

(Titre I Article 22 et Titre II Article 26 et 32)

Le temps de transport ne constituant pas du travail effectif

- C'est le temps de trajet entre le domicile (ou lieu d'hébergement) et le lieu de travail.
- La durée de transport entre le lieu de rendez-vous ⁽¹⁰⁾ et le lieu de tournage n'est pas du travail effectif dans **la limite de 2 heures par jour**.

Le temps de déplacement constituant du travail effectif

C'est le temps de déplacement entre deux lieux de travail (par exemple entre 2 décors), ainsi que la durée de conduite des véhicules techniques.

Le temps de voyage

- C'est le temps d'acheminement du salarié (en déplacement) de son domicile habituel à son lieu d'hébergement (et retour). Ce n'est pas du temps de travail effectif mais il fait l'objet d'une indemnisation.



INDEMNITÉ DE TRANSPORT

(Titre II Article 32)

Pour un tournage dans Paris intra muros :

Les dispositions de droit commun s'appliquent (50% du prix du transport en commun).

Pour un tournage en région parisienne (hors Paris intra muros) :

- La durée de transport est déterminée du lieu de rendez vous (une des portes de Paris) au lieu de tournage.
- Ce temps de transport donne lieu au paiement de l'indemnité de transport et ne compte pas comme du temps de travail effectif dans la limite de 2h par jour aller-retour.
- Au-delà, les heures sont décomptées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Pour un tournage hors région parisienne :

- La durée de transport est déterminée du lieu de résidence (ou lieu de rendez vous fixé dans la commune de résidence) au lieu de tournage.
- Ce temps de transport donne lieu au paiement de l'indemnité de transport et ne compte pas comme du temps de travail effectif dans la limite de 2h par jour aller-retour.
- Au-delà, les heures sont décomptées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.



COMMENT EST CALCULÉE L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT ?

Indemnité de transport = salaire horaire de base du technicien plafonné au salaire horaire de base du machiniste (soit 22,90€ en juillet 2012) X temps de transport.



INDEMNITÉ DE VOYAGE

(Titre II Article 47)

Tous les frais de voyage sont à la charge de l'employeur (titres de transport, frais de passeport, de bagages etc.).



COMMENT EST CALCULÉE L'INDEMNITÉ DE VOYAGE ?

Indemnités de voyage = nombre d'heures de voyage (du domicile du technicien au lieu d'hébergement) X salaire horaire de base du technicien plafonné au salaire horaire de base du machiniste (soit 22,90€ en juillet 2012).

Les heures de voyage sont plafonnées à 7h.



PEUT-ON TRAVAILLER LE JOUR DU VOYAGE ?

Le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage sous réserve d'une période de **repos d'1h** entre l'arrivée et le travail et de ne pas dépasser l'amplitude journalière maximale autorisée (13h, y compris le voyage et le repos)



INDEMNITÉ DE REPAS ET CASSE-CROÛTE

(Titre II Article 46)

- Pendant la période de tournage et de construction de décor (pour les techniciens de la branche construction de décor), les frais de repas et casse-croûte sont à la charge du producteur, ainsi que la mise à disposition de boissons chaudes ou froides pour les tournages en extérieur.
- Si le repas n'est pas organisé par la production, l'indemnité de repas est de 16,96 €.
- Si le tournage commence avant 7h et qu'il n'y a pas de casse-croûte fourni, l'indemnité de casse-croûte est de 6,89€.



DÉFRAIEMENT DANS LE CAS D'UN TOURNAGE HORS RÉGION PARISIENNE

(Titre II Article 48)

- Un défraiement unique est accordé à tous les membres du personnel technique. Il est fixé en fonction du lieu et du **coût de la vie** de la région.
- Il prend effet du jour du départ du domicile au jour du retour au domicile du salarié.
- Il est **payé d'avance** et à la semaine.
- Il comprend le prix de l'hôtel, du petit-déjeuner, du repas pris en dehors du tournage si ces frais ne sont pas pris en charge par la production et majoré d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité repas.
- L'hébergement doit se faire en chambre individuelle avec douche et WC si l'infrastructure existe.



CAS PARTICULIER DES FILMS UTILISANT

LA GRILLE DE SALAIRE DÉROGATOIRE

L'ANNEXE 3 DU TITRE II

Afin de parvenir à un accord conventionnel global dans le cinéma, les organisations syndicales de salariés ont accepté un compromis sur une annexe spécifique permettant à certains films de déroger à la grille de salaires de la Convention collective sous certaines conditions.

Cette dérogation est **encadrée** de manière très stricte, dans une annexe de la Convention collective, l'annexe III du Titre II.

Initialement conclue pour une durée de 5 ans à compter de l'extension de la Convention collective (10 avril 2015), l'Annexe III a été **reconduite et modifiée** par un Avenant du 25 octobre 2019, pour une nouvelle période de 5 ans, sans clause de tacite reconduction.

Il est à nouveau prévu que les partenaires sociaux se réunissent au cours de la 4ème année pour examiner l'opportunité de proroger ou de modifier cette dérogation.



QUELS FILMS PEUVENT APPLIQUER LA GRILLE DE SALAIRES DÉROGATOIRES ?

Pour pouvoir appliquer la grille de salaires dérogatoires, les films doivent **remplir un certain nombre de critères ET poser une demande de dérogation** auprès d'une commission paritaire qui décide si le film aura droit à la dérogation.

Les films de court métrage et les films publicitaires ne peuvent pas être concernés par cette annexe.



LES CRITÈRES POUR POUVOIR FAIRE LA DEMANDE DE DÉROGATION

- Pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas **3,1 millions** d'euros de dépenses extérieures à la société de production hors imprévus.
- Pour les films documentaires, le budget est inférieur à **0,6 millions** d'euros de dépenses extérieures à la société de production hors imprévus.
- La masse salariale des personnels techniques doit être au moins égale à **18%** des dépenses françaises du budget prévisionnel du film.
- Pour les films de fiction, la masse salariale effective brute des personnels techniques (*hors rémunération salariale du réalisateur technicien*) représente au moins **80%** d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux (*incluant les BNC*), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus.



LA COMMISSION D'ATTRIBUTION DE LA DÉROGATION

- Cette commission est composée à part égale de représentant des syndicats de producteurs et de représentants des syndicats de salariés.
- Elle étudie la validité des critères pour pouvoir attribuer la dérogation.
- Ce dispositif doit concerner en moyenne annuelle **20 %** des films agréés.



QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES FILMS AYANT OBTENU LA DÉROGATION ?

- La dérogation porte **uniquement** sur les niveaux de salaire.
- Le reste des dispositions de la convention collective comme par exemple le décompte du temps de travail, les majorations, les indemnités de transport s'appliquent donc aux salariés travaillant sur ces films.



QUELS SALAIRES SUR LES FILMS AYANT OBTENU LA DÉROGATION ?

- **Le principe** : le montant du salaire est égal à 779,22 € majoré de **35%** de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.
- **Ex** : un coiffeur dont le salaire de référence est 1005,62€ pour 39 heures sera payé : 779,22 € + $(1005,62 € - 779,22 €) * 35\%$. Donc 858,46 €.
- Les salaires hebdomadaires inférieurs à 779,22 € ne sont pas concernés.
- L'annexe III comprend : une grille de salaire 39 heures pour la prépa, la post-production et le tournage pour certains postes, et une grille pour le tournage et pour certains postes avec application du système d'équivalence sur des durées de 5 ou 6 jours. Le principe de l'abattement restant le même quelque soit la grille et le poste.



QU'EST CE QUE L'INTÉRESSEMENT ?

- **Le principe** : La partie non payée du salaire de référence est placée en intéressement aux recettes d'exploitations du film qui donne droit à une participation aux recettes nettes producteur du film.
- 50% de toutes les "recettes nettes producteur" issues de l'exploitation du film, y compris celles du fond de soutien sont réservées au paiement de la participation des techniciens.
- Pour compenser le caractère aléatoire de son paiement, le montant de cet intéressement est multiplié par deux.

Exemple :

Notre coiffeur a dû mettre une partie de son salaire en participation ; **147,16 €** qui est la différence entre son salaire de référence et son salaire effectif de l'annexe III pour 39 heures.

Si le film vient à connaître un relatif succès en salles, son intéressement sera donc de 147,16 € * 2, soit 294,32 €.

LA CONVENTION COLLECTIVE C'EST AUSSI...



CONTRATS DE TRAVAIL

(Titre I chapitre IV, titre II chapitre V)

- Les contrats de travail sont rédigés et signés en deux exemplaires.
- **L'un d'eux doit être remis au salarié au plus tard 2 jours suivant la date d'embauche.**



CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

(Titre I Chapitre 5)

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

Congés pour évènements familiaux :

En cas d'évènements 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 : 1 jour.
- Naissance ou adoption : 3 jours.
- Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par Pacte civil de Solidarité : 2 jours.
- Décès d'un enfant : 2 jours.
- Décès du père, de la mère, des beaux parents, d'un frère, d'une sœur : 2 jours.



DÉLÉGUÉS DE PLATEAU

(Titre I art 8 et Titre II art 7)

- Les délégués de plateau sont les représentants directs des techniciens auprès du producteur.
- Durant les 3 premiers jours de tournage des films, seront organisées des élections de délégués de production titulaires et suppléants en un seul tour afin d'élire un délégué et un suppléant représentant les techniciens de tournage, ainsi qu'un délégué et un suppléant représentant les salariés de construction de décor dont le lieu de travail est distinct du tournage.
- Les candidats doivent **justifier** avoir travaillé sur au moins 3 films (*cinéma ou publicité*) et cumulé au moins 20 semaines de travail et être embauché pour la durée du tournage ou de la construction du décor.
- Si le contrat de travail d'un délégué de plateau prend fin avant la fin du tournage, de nouvelles élections devront être organisées.



LE COMITÉ CENTRAL D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CCHSCT CINÉMA).

Institué par un Accord collectif étendu le 17 décembre 2007, le CCHSCT a pour mission générale de contribuer à **la prévention et à la protection de la santé** et de la sécurité au travail, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires adoptées dans ce but.

Contact : www.cchscinema.org



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



INTERMITTENTS DU SPECTACLE VOTRE GARANTIE SANTÉ

507 h de travail
effectuées en 2019
= vos cotisations
réduites en 2020
ET 2021 !

PLUS D'INFOS

0 173 173 590

www.audiens.org

LA SEULE GARANTIE FINANCÉE PAR VOS EMPLOYEURS

- Accessible à partir de **11,40€ par mois***

DISPONIBLE MÊME EN DEHORS DE VOS PÉRIODES D'ACTIVITÉS

AVEC DES SERVICES SANTÉ ACCESSIBLES À DISTANCE

Consultation médicale en ligne et obtention d'un deuxième avis médical en ligne en cas de problème de santé sérieux

PRISE EN CHARGE DES PRESTATIONS BIEN-ÊTRE

non remboursées par la Sécurité sociale telles que l'ostéopathie

ET UNE SOLIDARITÉ EN CAS DE COUPS DURS

- Prestations d'assistance 24h/24, 7J/7 en cas d'accident et de tout type d'hospitalisation
- Aides financières en cas de reste à charge santé important

* Tarif sous réserve d'éligibilité au Fonds collectif du spectacle pour la santé. Tarif normal 1er avril 2020 : 34,98 €

Audiens, créé par les professionnels, est mobilisé en faveur des artistes et techniciens du spectacle.
Pour connaître toutes nos solutions de soutien, consultez le site audiens.org

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

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.



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 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 RSA (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 2020 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 : treso@spiac-cgt.org ou tel 01 42 00 48 49.*

Production cinématographique et de films publicitaires

Grille des salaires minima garantis base 39 heures (*salaires bruts*)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base + 4 heures majorées de 25 %.

	salaire 39h	salaire horaire de base		salaire 39h	salaire horaire de base
Branche réalisation			Branche administration		
auxiliaire de réalisation cinéma	484,47€	12,11€	assistant comptable de prod. cinéma	484,47€	12,11€
assistant scripte cinéma	484,47€	12,11€	secrétaire de production cinéma	903,21 €	22,58 €
assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47€	12,11€	administrateur adjoint comptable cinéma	1012,19€	25,30 €
2ème assistant réalisateur cinéma	1012,19€	25,30€	administrateur de production cinéma	1302,03€	32,55€
chargé de la figuration cinéma	1012,19€	25,30€	directeur de production cinéma	2639,05€	65,98€
répétiteur cinéma	1012,19€	25,30€	Branche montage / mixage		
responsable des enfants cinéma	1012,19€	25,30€	2 ^e assistant monteur cinéma	508,69€	12,72€
scripte cinéma	1249,08€	31,23€	1 ^{er} assistant monteur cinéma	1062,80€	26,57€
1 ^{er} assistant distribution rôles cinéma	1415,26€	35,38€	assistant bruiteur	1277,86€	31,95€
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1415,26€	35,38€	assistant mixeur cinéma	1277,86€	31,95€
conseiller technique à la réalisation cinéma	1679,62€	41,99€	coordinateur de post production cinéma	1486,02€	37,15€
technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	2674,99€	66,87€	chef monteur son cinéma	1589,41€	39,74€
réalisateur cinéma <i>(voir chapitre salaire réalisateur)</i>	2928,34€	73,21€	chef monteur cinéma	1763,60€	44,09€
réalisateur de films publicitaires <i>(voir chapitre salaire réalisateur)</i>	3636,39€	90,91€	bruiteur	2036,90€	50,92€
Branche régie			mixeur cinéma	2036,90€	50,92€
auxiliaire de régie cinéma	484,47€	12,11€			
régisseur adjoint cinéma	1012,19€	25,30€			
régisseur général cinéma	1415,26€	35,38€			

Production cinématographique et de films publicitaires

	salaire 39h	salaire horaire de base
Branche image		
technicien retour image cinéma	484,47€	12,11€
2 ^e assistant opérateur cinéma	1012,19€	25,30€
photographe de plateau cinéma	1211,59€	30,29€
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1302,03€	32,55€
technicien d'appareils télé-commandés (pdv) cinéma	1302,03€	32,55€
cadreur cinéma	1679,62€	41,99€
cadreur spécialisé cinéma	1859,16€	46,48€
directeur de la photographie cinéma	2674,99€	66,87€

Branche son		
assistant opérateur du son cinéma	1217,01€	30,43€
chef opérateur du son cinéma	1859,16€	46,48€

Branche costumes		
habilleur cinéma	857,00€	21,43€
costumier cinéma	1005,62€	25,14€
couturier cinéma	1005,62€	25,14€
teinturier patineur costumes cinéma	1005,62€	25,14€
chef d'atelier costumes cinéma	1249,08€	31,23€
chef costumier cinéma	1859,16€	46,48€
1 ^{er} assistant costume	1334,64€	33,37€
créateur de costumes cinéma	2604,06€	65,10€

Branche maquillage		
assistant maquilleur cinéma	1005,62€	25,14€
chef maquilleur cinéma	1259,32€	31,48€

	salaire 39h	salaire horaire de base
Branche décoration		
3 ^e assistant décorateur cinéma	484,47€	12,11€
tapissier de décor cinéma	857,00€	21,43€
accessoiriste de plateau cinéma	1211,59€	30,29€
accessoiriste de décor cinéma	1211,59€	30,29€
2 ^e assistant décorateur cinéma	1249,08€	31,23€
infographiste de décors cinéma	1249,08€	31,23€
illustrateur de décors cinéma	1249,08€	31,23€
chef tapissier cinéma	1249,08€	31,23€
régisseur d'extérieurs cinéma	1249,08€	31,23€
peintre d'art de décor cinéma	1249,08€	31,23€
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1371,80€	34,30€
ensemblier cinéma	1371,80€	34,30€
ensemblier décorateur cinéma	1859,16€	46,48€
chef décorateur cinéma	2639,05€	65,98€

Branche collaborateurs techniques spécialisés		
animatronicien cinéma	1211,59€	30,29€
assistant effets physiques cinéma	1217,01€	30,43€
superviseur d'effets physiques cinéma	1859,16€	46,48€

Branche coiffure		
coiffeur cinéma	1005,62€	25,14€
chef coiffeur cinéma	1249,08€	31,23€

Production cinématographique et de films publicitaires

	salaire 39h	salaire horaire de base		salaire 39h	salaire horaire de base
Branche machinistes de prise de vues			Branche construction de décors (suite)		
machiniste de prise de vues cinéma	951,76€	23,79€	maquettiste de décor cinéma	1160,73€	29,02€
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1011,49€	25,29€	sculpteur de décor cinéma	1190,06€	29,75€
chef machiniste de prise de vues cinéma	1151,70€	28,79€	sous-chef machiniste de décor cinéma	1061,80€	26,55€
Branche électriciens de prises de vues			sous-chef électricien de décor cinéma	1061,80€	26,55€
électricien de prise de vues cinéma	951,76€	23,79€	sous chef peintre de décor cinéma	1072,15€	26,80€
conducteur de groupe cinéma	1029,03€	25,73 €	sous chef menuisier de décor cinéma	1156,34€	28,91€
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1011,49€	25,29€	sous chef staffeur de décor cinéma	1156,34€	28,91€
chef électricien de prise de vues cinéma	1151,70€	28,79€	chef machiniste de construction cinéma	1204,55€	30,11€
Branche construction de décors			chef électricien de construction cinéma	1204,55€	30,11€
maçon de décor cinéma	983,41€	24,59€	chef peintre de décor cinéma	1214,91€	30,37€
machiniste de construction cinéma	986,40€	24,66€	chef menuisier de décor cinéma	1260,12€	31,50€
électricien de construction cinéma	986,40€	24,66€	chef staffeur de décor cinéma	1260,12€	31,50€
peintre de décor cinéma	1032,33€	25,81€	chef serrurier de décor cinéma	1260,12€	31,50€
menuisier de décor cinéma	1031,37€	25,78€	chef sculpteur de décor cinéma	1260,37€	31,51€
peintre en lettres de décor cinéma	1086,17€	27,15€	chef constructeur cinéma	1437,72€	39,94€
peintre faux bois et patine décor cinéma	1086,17€	27,15€			
serrurier de décor cinéma	1086,17€	27,15€			
menuisier-traceur de décor cinéma	1086,17€	27,15€			
staffeur de décor cinéma	1086,17€	27,15€			
menuisier toupilleur de décor cinéma	1160,73€	29,02€			

Grille des salaires minima incluant des durées d'équivalence (*salaires bruts*)

	hebdomadaire 5 jours			hebdomadaire 6 jours			rappel du salaire horaire de base en euros
	heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	
Branche réalisation							
assistant scripte cinéma	42	529,88€	45	51	699,45€	55	12,11€
auxiliaire de réalisation cinéma	43	545,02€	46	52	720,64€	56	12,11€
assistant au chargé de la figuration cinéma	43	545,02€	46	52	720,64€	56	12,11€
2ème assistant réalisateur cinéma	43	1138,71€	46	52	1505,64€	56	25,30€
chargé de la figuration cinéma	43	1138,71€	46	52	1505,64€	56	25,30€
scripte cinéma	42	1366,18€	45	51	1803,36€	55	31,23€
1er assistant réalisateur cinéma	43	1592,16€	46	52	2105,20€	56	35,38€
Branche régie							
auxiliaire de régie cinéma	43	545,02€	46	52	720,64€	56	12,11€
régisser adjoint cinéma	43	1138,71€	46	52	1505,64€	56	25,30€
régisser général cinéma	43	1592,16€	46	52	2105,20€	56	35,38€
Branche administration							
secrétaire de production cinéma	43	1016,11€	46	52	1343,52€	56	22,58€
administrateur de production cinéma	43	1464,79€	46	52	1936,77€	56	32,55€
directeur de production cinéma	42	2886,46€	46	51	3810,13€	56	65,98€

Grille des salaires minima incluant des durées d'équivalence (*salaires bruts*)

hebdomadaire 5 jours			hebdomadaire 6 jours			rappel du salaire horaire de base en euros
heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	

Branche image

technicien retour image cinéma	43	545,02€	46	52	720,64€	56	12,11€
2ème assistant opérateur cinéma	43	1138,71€	46	52	1505,64€	56	25,30€
1er assistant opérateur cinéma	43	1464,79€	46	52	1936,77€	56	32,55€
cadreur cinéma	42	1837,09€	45	51	2424,96€	55	41,99€
directeur de la photographie cinéma	42	2925,76€	46	51	3862,01€	56	66,87€

Branche son

assistant opérateur du son cinéma	42	1331,10€	45	51	1757,04€	55	30,43€
chef opérateur du son cinéma	42	2033,47€	45	51	2684,18€	55	46,48€

Branche costumes

habilleur cinéma	43	964,12€	46	52	1274,79€	56	21,43€
costumier cinéma	43	1131,33€	46	52	1495,86€	56	25,14€
chef costumier cinéma	43	2091,77€	46	52	2765,50€	56	46,48€
1er assistant costume cinéma	43	1501,47€	46	52	1985,28€	56	33,37€

Branche maquillage

assistant maquilleur cinéma	43	1131,33€	46	52	1495,86€	56	25,14€
chef maquilleur cinéma	43	1416,72€	46	52	1873,24€	56	31,48€

Branche coiffeur

coiffeur cinéma	43	1131,33€	46	52	1495,86€	56	25,14€
chef coiffeur cinéma	43	1405,20€	46	52	1858,00€	56	31,23€

Grille des salaires minima incluant des durées d'équivalence (*salaires bruts*)

hebdomadaire 5 jours			hebdomadaire 6 jours			rappel du salaire horaire de base en euros
heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	heures de travail effectif *	salaires en euros	heures de travail	

Branche décoration

3ème assistant décorateur cinéma	42	529,88€	45	51	699,45€	55	12,11€
accessoiriste de décor cinéma	42	1325,17€	45	51	1749,23€	55	30,29€
accessoiriste de plateau cinéma	43	1363,04€	46	52	1802,24€	56	30,29€
régisseur d'extérieur cinéma	42	1366,18€	45	51	1803,36€	55	31,23€
ensemblier cinéma	42	1500,41€	45	51	1980,54€	55	34,30€
ensemblier décorateur cinéma	42	2033,47€	45	51	2684,18€	55	46,48€
chef décorateur cinéma	42	2886,46€	46	51	3810,13€	56	65,98€

Branche machinistes de prise de vue

machiniste de prise de vues cinéma	46	1177,80€	47	56	1582,30€	57	23,79€
sous chef machin. prise de vues cinéma	46	1251,73€	47	56	1681,61€	57	25,29€
chef machiniste prise de vues cinéma	46	1425,23€	47	56	1914,71€	57	28,79€

Branche électriciens de prise de vue

électricien de prise de vues cinéma	46	1177,80€	47	56	1582,30€	57	23,79€
sous chef élect. de prise de vues cinéma	46	1251,73€	47	56	1681,61€	57	25,73€
conducteur de groupe cinéma	46	1273,43€	47	56	1710,77€	57	25,29€
chef électricien de prise de vues cinéma	46	1425,23€	47	56	1914,71€	57	28,79€



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Artistes et techniciens du spectacle, ayez le réflexe Audiens



© Eriwan Floch



SUR LE WEB

En cette période de crise sanitaire qui affecte durement les artistes et techniciens du spectacle, Audiens est à vos côtés. Retrouvez nos accompagnements sur **audiens.org**, profil Intermittents, rubrique Actualités.



Découvrez également Audiens le Média, le magazine web culture et protection sociale d'Audiens : **www.audienslemedia.org**

PRENDRE SOIN DE VOUS ET PRÉSERVER VOTRE SANTÉ

Pour le remboursement de vos frais médicaux, pensez à la complémentaire santé dédiée aux intermittents.

 **0 173 173 590**

Pour votre visite médicale, le suivi de votre santé au travail ou encore vous informer sur les risques professionnels liés à votre activité :

 **www.cmb-sante.fr**

Pour réaliser un bilan de santé spécifique aux professionnels du spectacle afin de prévenir les pathologies liées à vos métiers :

 **0 173 173 394**

PRÉVOYANCE

Pour vous renseigner sur votre couverture, y compris pendant vos périodes d'inactivité, en cas d'incapacité temporaire totale de travail (ITT), d'invalidité 3^e catégorie ou de décès :

 **0 173 173 921**

Artistes et techniciennes, découvrez votre accompagnement maternité spécifique.

 **0 173 173 485**

CONGÉS SPECTACLES

Pour connaître vos droits à une période de congé, vous immatriculer et effectuer votre demande de congé annuel :

 **0 173 173 434**
 ou conges-spectacles.audiens.org

PRÉPARER VOTRE RETRAITE POUR BIEN LA VIVRE

Pour vous informer, recevoir un relevé de situation dès 35 ans, reconstituer votre carrière, bénéficier d'un entretien information retraite personnalisé à partir de 45 ans...

 **0 173 173 755**

Pour faire de cette étape une expérience positive, réfléchir à votre projet de vie, participez à nos réunions d'information et d'échange.

 **0 173 173 726**

AIDE À LA GARDE D'ENFANTS

Une aide financière pour la garde de votre enfant, jusqu'à ses 4 ans, quel que soit le mode de garde.

 **0 173 173 343**

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

ANNEXE III DU TITRE II : GRILLE DES SALAIRES DÉROGATOIRES BASE 39H, BASE HEBDOMADAIRE 5 ET 6 JOURS INCLUANT LES HEURES D'ÉQUIVALENCE ET INTÉRESSEMENTS (SALAIRES BRUTS)

	base 39h			base hebdomadaire 5 jours avec heures d'équivalence			base hebdomadaire 6 jours avec heures d'équivalence				
	salaire horaire de base	salaires 39h	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement
Branche réalisation											
assistant scripte cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	42	45	529,88€	0,00€	51	55	699,45€	00,0€
auxiliaire de réalisation cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	43	46	545,03€	0,00€	52	56	720,65€	00,0€
assistant au chargé de la figuration cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	43	46	545,03€	0,00€	52	56	720,65€	00,0€
2ème assistant réalisateur cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	43	46	968,36€	340,70€	52	56	1280,38€	450,52€
chargé de la figuration cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	43	46	968,36€	340,70€	52	56	1280,38€	450,52€
scripte cinéma	25,59€	943,67€	610,82€	43	45	1032,14€	668,08€	51	55	1362,42€	881,86€
1er assistant réalisateur cinéma	25,05€	1001,83€	826,86€	43	46	1127,06€	930,20€	52	56	1490,22€	1229,96€
répétiteur cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
responsable des enfants cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	25,05€	1001,83€	826,86€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
conseiller technique à la réalisation cinéma	27,36€	1094,36€	1170,52€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
technicien réalisateur 2ème équipe cinéma	36,07€	1442,74€	2464,50€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							

réalisateur cinéma	38,29€	1531,41€	2793,86€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
Branche régie											
auxiliaire de régie cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	43	46	545,03€	0,00€	52	56	720,65€	00,0€
réalisateur adjoint cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	43	46	968,36€	340,70€	52	56	1280,38€	450,52€
réalisateur général cinéma	25,05€	1001,83€	826,86€	43	46	1127,06€	930,20€	52	56	1490,22€	1229,96€
Branche administration											
secrétaire de production cinéma	20,57€	822,62€	161,18€	43	46	925,45€	181,32€	52	56	1223,65€	239,74€
administrateur de production cinéma	24,06€	962,20€	679,66€	43	46	1082,48€	764,62€	52	56	1431,27€	1011,00€
directeur de production cinéma	35,75€	1430,16€	2417,78€	42	46	1564,24€	2664,44€	51	56	2064,79€	3490,68€
assistant comptable de prod. cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
administrateur adjoint comptable cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste							
Branche son											
assistant opérateur du son cinéma	23,31€	932,45€	569,12€	42	45	1019,87€	622,46€	51	55	1346,22€	821,64€
chef opérateur du son cinéma	28,93€	1157,20€	1403,92€	42	45	1265,69€	1535,56€	51	55	1670,71€	2026,94€
Branche image											
technicien retour image cinéma	12,11€	484,47€	0,00€	43	46	545,03€	0,00€	52	56	720,65€	00,0€
2 ^e assistant opérateur cinéma	21,52€	860,76€	302,86€	43	46	968,36€	340,70€	52	56	1280,38€	450,52€
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	24,06€	962,20€	679,66€	43	46	1082,48€	764,62€	52	56	1431,27€	1011,00€



	base 39h		base hebdomadaire 5 jours avec heures d'équivalence				base hebdomadaire 6 jours avec heures d'équivalence					
	saire horaire de base	salaires 39h	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement	
Branche image (suite)												
cadreur cinéma	27,36€	1094,36€	1170,52€	42	45	1196,96€	1280,26€	51	55	1579,98€	1689,96€	
directeur de la photographie cinéma	36,07€	1442,74€	2464,50€	42	46	1578,00€	2695,52€	51	56	2082,96€	3558,10€	
photographe de plateau cinéma	23,26€	930,55€	562,08€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
technicien d'appareils télé-commandés (pov) cinéma	24,06€	962,20€	679,66€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
cadreur spécialisé cinéma	28,99€	1157,20€	1403,92€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
Branche costumes												
habilleur cinéma	20,16€	806,44€	101,12€	43	46	907,25€	113,74€	52	56	1199,58€	150,42€	
costumier cinéma	21,46€	858,466€	294,32€	43	46	965,77€	331,12€	52	56	1276,96€	437,80€	
1er assistant costume	24,34€	973,62€	722,04€	43	46	1095,32€	812,30€	52	56	1448,26€	1074,04€	
chef costumier cinéma	28,99€	1157,20€	1403,92€	43	46	1301,85€	1579,84€	52	56	1721,34€	2088,32€	
couturier cinéma	21,46€	858,46€	294,32€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
teinturier patineur costumes cinéma	21,46€	858,46€	294,32€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
chef d'atelier costumes cinéma	23,59€	943,67€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
créateur de costumes cinéma	35,45€	1417,91€	2372,30€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								

Branche maquillage											
assistant maquilleur cinéma	21,46€	858,46€	294,32€	43	46	965,77€	331,12€	52	56	1276,96€	437,80€
chef maquilleur cinéma	23,68€	947,26€	624,12€	43	46	1065,67€	702,10€	52	56	1409,05€	928,38€

Branche coiffure											
coiffeur cinéma	21,46€	858,46€	294,32€	43	46	965,77€	331,12€	52	56	1276,96€	437,80€
chef coiffeur cinéma	23,59€	943,67€	610,82€	43	46	1061,63€	687,14€	52	56	1403,71€	908,58€

Branche machinistes de prise de vue											
machiniste de prise de vues cinéma	20,99€	839,61€	224,30€	46	47	1039,02€	277,56€	56	57	1395,85€	372,90€
sous-chef machin, prise de vues cinéma	21,51€	860,51€	301,96€	46	47	1064,88€	373,70€	56	57	1430,60€	502,02€
chef machiniste prise de vues cinéma	22,74€	909,59€	484,22€	46	47	1125,62€	599,22€	56	57	1512,19€	805,04€

Branche électriciens de prise de vue											
électricien de prise de vues cinéma	20,99€	839,61€	224,30€	46	47	1039,02€	277,56€	56	57	1395,85€	372,90€
sous chef élect. de prise de vues cinéma	21,51€	860,51€	301,96€	46	47	1064,88€	373,70€	56	57	1430,60€	502,02€
conducteur de groupe cinéma	21,67€	866,65€	324,76€	46	47	1072,48€	401,60€	56	57	1440,81€	539,92€
chef électricien de prise de vues cinéma	22,74€	909,59€	484,22€	46	47	1125,62€	599,22€	56	57	1512,19€	805,04€



	base 39h		base hebdomadaire 5 jours avec heures d'équivalence				base hebdomadaire 6 jours avec heures d'équivalence				
	salaires 39h	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement	Nb d'heures de travail "effectif"	Nb d'heures de travail dues	salaires	montant de l'intéressement	
Branche décoration											
3 ^{ème} assistant décorateur cinéma	12,11€	0,00€	42	45	529,89€	0,00€	51	55	699,45€	0,00€	
accessoriste de décor cinéma	23,26€	562,08€	42	45	1017,79€	614,76€	51	55	1343,48€	811,50€	
accessoriste de plateau cinéma	23,26€	562,08€	43	46	1046,87€	632,34€	52	56	1384,19€	811,50€	
réalisateur d'extérieurs cinéma	23,59€	610,82€	42	45	1032,14€	668,08€	51	55	1362,42€	881,88€	
ensemblier cinéma	24,67€	770,36€	42	45	1079,12€	842,58€	51	55	1424,43€	1112,22€	
ensemblier décorateur cinéma	28,99€	1043,92€	42	45	1265,69€	1535,56€	51	55	1670,71€	2026,94€	
chef décorateur cinéma	32,40€	2548,77€	42	46	1564,24€	2644,44€	51	56	1638,37€	4145,73€	
tapissier de décor cinéma	20,16€	101,12€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
2 ^{ème} assistant décorateur cinéma	23,59€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
infographiste de décors cinéma	23,59€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
illustrateur de décors cinéma	23,59€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
chef tapissier cinéma	23,59€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
peintre d'art de décor cinéma	23,59€	610,82€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	24,67€	770,36€	pas de système d'heures d'équivalence pour ce poste								

PAS DE SYSTÈME D'HEURES D'ÉQUIVALENCE POUR LES POSTES CI-DESSOUS

	base 39h		
	salaire horaire de base	salaires 39h	montant de l'intéressement
Branche montage / mixage			
2 ^e assistant monteur cinéma	12,72€	508,69€	0,00€
1 ^{er} assistant monteur cinéma	21,96€	878,47€	368,64€
assistant bruiteur	23,84€	953,74€	648,24€
assistant mixeur cinéma	23,84€	953,74€	648,24€
coordinateur de post production cinéma	25,67€	1026,60€	918,84€
chef monteur son cinéma	26,57€	1062,79€	1053,24€
chef monteur cinéma	28,09€	1123,75€	1279,70€
bruiteur	30,49€	1219,41€	1634,98€
mixeur cinéma	30,49€	1219,41€	1634,98€
Branche collaborateurs techniques spécialisés			
animatronicien cinéma	23,26€	930,55€	562,08€
assistant effets physiques cinéma	23,31€	932,45€	569,12€
superviseur d'effets physiques cinéma	28,93€	1157,20€	1403,92€
Branche construction de décors			
maçon de décor cinéma	21,27€	850,69€	265,44€
machiniste de construction cinéma	21,29€	851,73€	269,34€
électricien de construction cinéma	21,29€	851,73€	269,34€
peintre de décor cinéma	21,70€	867,81€	329,04€
menuisier de décor cinéma	21,69€	867,47€	327,80€
peintre en lettres de décor cinéma	22,17€	886,65€	399,04€

PAS DE SYSTÈME D'HEURES D'ÉQUIVALENCE POUR LES POSTES CI-DESSOUS *(suite)*

	base 39h		
	salaire horaire de base	salaires 39h	montant de l'intéressement
Branche construction de décors <i>(suite)</i>			
peintre faux bois et patine décor cinéma	22,17€	866,65€	399,04€
serrurier de décor cinéma	22,17€	866,65€	399,04€
menuisier-traceur de décor cinéma	22,17€	866,65€	399,04€
staffeur de décor cinéma	22,17€	866,65€	399,04€
menuisier toupilleur de décor cinéma	22,82€	912,75€	495,96€
maquettiste de décor cinéma	22,82€	912,75€	495,96€
sculpteur de décor cinéma	23,08€	923,01€	534,10€
sous-chef machiniste de décor cinéma	21,95€	878,12€	367,36€
sous-chef électricien de décor cinéma	21,95€	878,12€	367,36€
sous chef peintre de décor cinéma	22,04€	881,75€	380,80€
sous chef menuisier de décor cinéma	22,78€	911,21€	490,26€
sous chef staffeur de décor cinéma	22,78€	911,21€	490,26€
chef machiniste de construction cinéma	23,20€	928,09€	552,92€
chef électricien de construction cinéma	23,20€	928,09€	552,92€
chef peintre de décor cinéma	23,29€	931,71€	566,40€
chef menuisier de décor cinéma	23,69€	947,54€	625,16€
chef staffeur de décor cinéma	23,69€	947,54€	625,16€
chef serrurier de décor cinéma	23,69€	947,54€	625,16€
chef sculpteur de décor cinéma	23,69€	947,54€	625,16€
chef constructeur cinéma	25,24€	1009,70€	856,04€



