

Production audiovisuelle

Salaires, contrats courts, fonctions : bilan d'une triple impasse

Au terme d'une négociation annuelle sur les salaires expéditive, les syndicats de producteurs nous ont affirmé qu'ils n'étaient une nouvelle fois pas en mesure de nous proposer une revalorisation des salaires des technicien·nes en CDDU. Il faut remonter au 1er janvier 2023 pour observer la dernière revalorisation des salaires des technicien·nes en CDDU issue d'une négociation classique, toutes les revalorisations ultérieures étant une conséquence directe du mouvement de grève des "20%". Il faut ensuite remonter à 2017 pour observer une autre revalorisation des salaires (de 0.5%). Si nous comprenons que la situation économique du secteur n'est pas facile, nous refusons l'idée selon laquelle les technicien·nes devraient en payer le prix, et ce d'autant plus que la baisse des durées de tournage et la non rémunération de certaines heures supplémentaires impactent déjà très fortement le niveau de vie des technicien·nes.

La saisine en interprétation sur la possibilité de recourir à des contrats courts pour une durée inférieure à une journée complète a confirmé une différence d'interprétation majeure entre les syndicats patronaux et les syndicats de salarié·es. A la suite de cette première discussion, une négociation s'est tenue à l'occasion de laquelle les syndicats patronaux ont proposé en guise de solution d'inscrire dans la convention collective la possibilité de faire des contrats de 4 heures. Nous avons évidemment refusé cette proposition et maintenu notre interprétation selon laquelle le *salaire minimum journalier* ne peut pas être fractionné à l'heure. Depuis, les discussions sont arrêtées, et la faille d'interprétation reste ouverte. Si des employeurs tentent de s'y engouffrer, nous appelons les salarié·es à refuser collectivement cette pratique et à nous contacter afin d'y mettre un terme et d'engager des démarches contentieuses.

Depuis décembre 2025, les négociations sur les fonctions ont repris à notre initiative avec l'étude des fonctions de responsable enfants, coach enfants, coordinateur·ice d'intimité et coordinateur·ice d'éco-production. Aujourd'hui, l'avancée des négociations est difficile et les niveaux de salaires concédés par les syndicats patronaux ne sont pas à la hauteur de la reconnaissance attendue pour ces fonctions que toutes et tous s'accordent pourtant à considérer comme nécessaires. Par ailleurs, les syndicats patronaux entendent inscrire ces fonctions au sein des grilles de salaires découplées dont nous contestons la logique. Cela signifie que les fonctions auraient un salaire différencié selon la catégorie de programme, mais aussi que certaines fonctions n'apparaîtraient pas dans certaines grilles. Ainsi, le SPECT refuse que le poste de coordinateur·ice d'intimité soit dans la grille "Flux" alors que nous revendiquons que cette fonction puisse être utilisée par exemple sur des émissions de télé-réalité. On voit donc les différents problèmes que posent ces grilles qui profitent aux patrons y compris dans la négociation des fonctions.

Face à cette triple impasse, nous réaffirmons nos revendications :

- l'harmonisation par le haut progressive des grilles de salaire suivi de leur refonte dans une grille unique, mettant ainsi fin à la logique du découplage ;
- la revalorisation régulière des salaires pour rattraper la hausse de l'inflation ;
- la clarification des dispositions sur les contrats courts suivant une interprétation empêchant les contrats à l'heure ou à la demi-journée ;

- la poursuite des négociations sur l'actualisation des grilles de fonctions, avec un niveau de salaire unique et une présence dans les 3 grilles pour chaque nouvelle fonction en attendant la fin des négociations sur le retour à une grille unique ;
- la reconnaissance des compétences et du savoir-faire des responsables enfants, coach·es enfants, coordinateur·ices d'intimité et coordinateur·ices d'éco-production.

Les syndicats patronaux doivent maintenant prendre acte de l'opposition majoritaire du SPIAC-CGT et de la CFDT qui a conduit à ce que l'avenant finalisant le processus de découplage ne soit pas mis en place, ce mouvement ayant été confirmé par l'évolution de la représentativité qui a sanctionné lourdement les syndicats de salarié·es qui ont soutenu jusqu'au bout la logique du découplage.

Paris, le 21 juillet 2026,

Le Conseil national du SPIAC-CGT