

### CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

« *L'animation française est une industrie dynamique **aux savoir-faire créatif et industriel reconnus dans le monde entier.*** »

« *Il\* viendrait couronner **les efforts et la créativité de toute une profession** et nous aiderait à faire reconnaître **le talent des artistes, auteurs et techniciens.*** »

(\*) Un César attribué aux films d'animation

#### De qui proviennent ces louanges qui pleuvent sur nos têtes ?

Elles viennent de nos employeurs, les producteurs de films d'animation, qui s'exprimaient ainsi par la voix de leur organisation, le SPFA, pour réclamer la création d'un César du film d'animation. La reconnaissance de ce savoir-faire et ce talent qu'ils vantent avec tant de ferveur va-t-elle jusqu'à inciter les producteurs à nous rémunérer correctement ?

## 60 % DES SALARIÉS DE L'ANIMATION ONT UN SALAIRE INFÉRIEUR AU SMIC !

Ces chiffres sont ceux établis par **Audiens\*** :

« (...) Les techniciens intermittents sont :

- **40%** à être au-dessus d'un SMIC annuel - soit 1 500 personnes ces dernières années.
- **30%** à percevoir moins de 3 SMIC mensuels sur l'année, de leur activité dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels.

*(Ces 1 000 personnes sont soit des occasionnels du secteur, soit des personnes qui débutent dans la branche. Cette proportion a tendance à se réduire sur la période d'observation : 34 % en 2004 et 27 % en 2012.)*

- **Les 30%** restant perçoivent entre 3 et 12 SMIC mensuels – situation qui peut aussi bien refléter des difficultés à se faire une place dans le secteur, qu'un cumul avec une activité dans un autre domaine (le cinéma « classique » par exemple). »

\* *Rapport sur l'emploi dans la Production de Film d'Animation en 2012*

**Ce qui veut dire qu'en moyenne 60% des techniciens intermittents dans le secteur de la production de films d'animation ne gagnent même pas le SMIC, et gagneraient mieux leur vie s'ils avaient un CDI dans n'importe quel autre secteur, même à un poste non qualifié !**

Voilà la vérité derrière les belles paroles de nos employeurs : **Ces artistes, auteurs et techniciens** dont ils veulent, disent-ils, « faire reconnaître le talent », ils les considèrent en réalité comme des tâcherons et les rémunèrent comme tel.

# LE NIVEAU DES SALAIRES MINIMA GARANTIS DES TECHNICIENS A SUBI UNE BAISSSE DE 15 % DEPUIS DIX ANS

(Pour les cadres) au regard de l'évolution de l'indice INSEE de la consommation.

Si les non-cadres, à l'exception de quelques rares fonctions, n'ont connu qu'une baisse de 10 % environ, c'est parce que depuis dix ans le SNTPCT s'est battu pour que les plus bas salaires de la grille soient réévalués de façon plus conséquente.

Aujourd'hui le SNTPCT continue de demander de procéder au rattrapage du niveau des salaires minima garantis, tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE, afin que leur montant retrouve celui auquel il se trouvait lors de la signature de la Convention en 2004.

Après avoir proposé dans un premier temps un niveau de revalorisation inférieur pour certaines fonctions à l'augmentation du coût de la vie, ce qui aurait encore accentué la dégradation du niveau de cette grille, et face au refus de toutes les Organisations syndicales de salariés, le SPFA a repoussé toutes les propositions desdites Organisations syndicales et, après seulement deux réunions, a déposé à la signature les revalorisations des minima salariaux suivantes :

- **Non cadres** (Contrats à Durée Indéterminée et Contrats à Durée Déterminée d'Usage) : + 1%
- **Cadres** (Contrats à Durée Indéterminée et Contrats à Durée Déterminée d'Usage) : + 0,5%

Face au dictat et refus obstiné des producteurs de négocier vraiment, il nous faut décider des positions que nous allons devoir prendre afin de contraindre le SPFA de revenir à la table des négociations et à discuter vraiment sur nos propositions sans se contenter d'écouter et ne rien entendre.

## Cessons de les laisser nous traiter comme les soutiers de l'animation !

Les autres points dont nous avons demandé l'inscription à l'ordre du jour, notamment :

- **L'abrogation** de l'article sur le travail du dimanche\* ;
- **Le retour du repos hebdomadaire de 48h.** initialement inscrit dans la Convention collective signée en 2004 ;
- **L'abrogation ou la modification** de l'article sur le forfait heures supplémentaires\* ;
- **L'instauration des 11 jours fériés** prévus dans le Code du travail au lieu des 5 jours seulement prévus dans la Convention ;
- **Un défraiement pour le télétravail** comme pour le travail à domicile conformément à la jurisprudence\* ;
- **La modification** des dispositions de la convention collective concernant les contrats à durée déterminée d'usage, dont la rédaction est contraire aux dispositions du code du travail et contraire à la jurisprudence\* ;
- **La rémunération des tests** ;
- **L'encadrement** de l'emploi de stagiaires ;
- **Une priorité de réembauche** pour les techniciens ayant déjà travaillé pour l'entreprise ;
- **L'abandon des Contrats à Durée Déterminée conclus à répétition** pour un même objet, moyen d'esclavagisme contemporain qui rend corvéable à merci n'importe laquelle et n'importe lequel d'entre nous, et exigence de revenir aux contrats liés à l'objet comme cela était le cas il n'y a pas si longtemps, ce qui n'avait alors – contrairement à certains arguments critiques – jamais mis en péril l'exponentielle augmentation des productions en France. La disparition de ces contrats n'a

jamais eu d'autre but que d'effectuer des bénéfices toujours plus grands réclamés par les productions en disposant d'une main d'œuvre malléable, en jouant sur le fait qu'elle ignore trop souvent ses droits de salarié, et nulle autre raison.

- Etc. (Voir plateforme revendicative ci-après)

## **À toutes ces demandes le SPFA a opposé un refus méprisant d'en discuter !**

**Pour ce qui est de nos revendications sur la situation des story-boarders**, le SPFA, après avoir balayé d'un revers de main notre demande de mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion ce point, a accepté face à notre fermeté d'ouvrir une négociation spécifique lorsque nous aurons formalisé nos propositions.

*(\*) Ces dispositions ont été ratifiées l'année dernière dans le cadre de l'avenant n°7 par les seules organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC et CGC-CFE qui, réunis, représentent à peine 20% de la profession (Arrêté ministériel fixant la représentativité syndicale dans le secteur de la production de films d'animation). Depuis, la loi sur la représentativité syndicale a posé le principe de nouvelles règles de validité des accords collectifs, dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords : tout accord collectif qu'il soit d'entreprise, de branche ou interprofessionnel, doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30 % des suffrages lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.*

*Ce qui a pour conséquence que, désormais, le SPFA ne pourra plus obtenir la ratification d'accords par des organisations minoritaires comme cela a été le cas jusqu'à présent, et que le SNTPCT, qui est le syndicat le plus représentatif dans le secteur de la production de films d'animation avec près de 39% pourra, seul, s'opposer à tout accord signé avec les autres organisations si celui-ci ne correspond pas à l'intérêt des salariés. En dehors du SNTPCT, seule la CGT dépasse les 30% de représentativité, ce qui lui permettrait également de signer seule un accord, mais ne nous empêcherait pas de le contester le cas échéant.*

**Face à ces réalités et les conditions d'emplois et de salaires de plus en plus âpres que nous rencontrons tous, techniciennes et techniciens de la production du film d'animation, il devient incontournable de montrer à nos interlocuteurs qui nous sommes et combien nous sommes, massivement :**

- **pour les obliger à nous entendre et faire valoir nos droits légitimes,**
- **faire respecter les dispositions que la convention impose et que nombre de productions ne respectent même pas,**
- **et faire évoluer normalement les dispositions de cette convention que nous considérons inacceptables quand elles ne sont pas, en supplément, irrespectueuses du code général du travail.**

**Pour se convaincre de cette obligation**, il suffit de rappeler les propos du délégué du SPFA qui ne rougit pas en affirmant tout de go que la responsabilité de "policer" les productions contrevenantes à notre convention relève du rôle des syndicats de salariés et aucunement du sien !

**Prenons le donc au mot et manifestons notre présence** en participant activement aux sondages, pétitions et actions que le SNTPCT entreprend et entreprendra. Venez aussi nombreux aux consultations et informations que notre syndicat, votre syndicat vous propose. Il relève désormais de notre survie et de l'avenir même du "savoir-faire créatif" et culturel de nos métiers et du film d'animation.

Paris, le 5 mars 2014

## **Ci-après, copie de la lettre que le SNTPCT a adressée au SPFA**

Paris, le 17 février 2014

M. Le Président,  
Syndicat des Producteurs de Films  
d'Animation

Monsieur le Président,

Les réunions de la Commission paritaire de la Production de films d'animation concernant notamment la revalorisation des salaires se sont ouvertes le 3 février 2014.

Dans le cadre de ces négociations, nous souhaitons vous faire part de nos demandes concernant cette revalorisation d'une part, et d'autre part celles relatives notamment à l'engagement des techniciens sous contrat à durée déterminée dit d'usage, et plus généralement à la durée et aux conditions de travail.

### Concernant la revalorisation des salaires,

Le rapport statistique réalisé par AUDIENS pour l'année 2013 que vous nous avez remis en vue de la réunion du 3 février fait apparaître que le niveau des salaires des techniciens engagés sous contrat à durée déterminée d'usage est particulièrement bas, puisque seuls 40 % d'entre eux ont une rémunération au moins équivalente au SMIC en moyenne dans une année, le rapport indiquant qu'il s'agit de la catégorie des « plus grosses tranches de revenus ».

Nous constatons par ailleurs que le niveau des salaires minima garantis des techniciens cadres fixés dans la Convention collective a subi une baisse de 15 % depuis 2004 au regard de l'évolution de l'indice INSEE de la consommation. Pour les non-cadres, à l'exception de quelques rares fonctions, la baisse est de 10 % environ.

Aussi nous vous demandons dans un premier temps, afin de procéder au rattrapage du niveau des salaires fixés dans la Convention, d'augmenter de 15 % l'ensemble de la grille des salaires minima garantis.

### Concernant les conditions d'engagement

#### Contrats :

Dans le texte de la Convention, modifié notamment par l'Avenant n°6, la disposition relative à l'engagement des techniciens sous contrat à durée déterminée d'objet est actuellement rédigée ainsi :

*« Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18. 3.*

*Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à encadrer ce recours au CDD d'usage de la manière suivante.*

*Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de " production " et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.*

*Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.*

*Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées.*

*Pendant la période de conception qui est le plus souvent discontinuée, ce nombre de contrats n'est pas limité. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de " conception " de l'œuvre.*

*Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec un certain nombre de salariés qui interviennent de manière ponctuelle sur la production. Les partenaires sociaux conviennent de limiter cette possibilité aux fonctions suivantes : story-boarder, animateur feuille d'exposition, monteur, bruiteur.*

*Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18. 3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.*

*Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents. »*

Ces formulations étant contraires aux dispositions du code du travail et contraires à la jurisprudence qui énonce de façon constante que le recours à des contrats successifs doit être justifié par des raisons objectives qui entendent l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi,

le SNTPCCT demande que le texte de la Convention stipule que le contrat à durée déterminée d'usage doit correspondre en tout état de cause à l'objet pour lequel il est conclu, que ce soit un film cinématographique, un film de télévision unitaire ou bien la réalisation de plusieurs épisodes d'une série.

Que, s'il est possible d'envisager un contrat visant les études préparatoires de films en phase de pré-production seules, celui-ci ne puisse concerner que certaines fonctions, ce contrat précisant les périodes de discontinuité.

Que le recours à plusieurs contrats doit être justifié par un motif objectif tenant à l'interruption de la réalisation du film ou de la série d'épisodes pour un motif technique ou logistique.

#### Concernant les « tests » d'aptitude demandés à certains techniciens

Face à l'usage qui s'est généralisé des tests systématiques, même pour les techniciens expérimentés qui ont déjà travaillé pour l'entreprise de production qui procède à un réengagement, nous souhaitons rappeler que tout travail demandé à un salarié doit être rémunéré, à défaut de quoi, il est assimilé à du travail dissimulé.

En conséquence, nous demandons que soit précisé dans le texte de la Convention que les tests demandés aux techniciens postulants ou pressentis pour un poste en vue de vérifier leurs aptitudes font partie de la période d'essai et sont rémunérés en tant que tels.

### Concernant les stagiaires conventionnés :

Constatant un recours abusif et fréquent aux stagiaires conventionnés pour effectuer un travail en lieu et place des salariés, nous demandons qu'il soit institué dans la Convention des règles limitant le nombre de stagiaires conventionnés, limitant la durée des stages, et subordonnant la présence de stagiaires aux conditions qu'un certain nombre de postes soient pourvus.

### Concernant les conditions et la durée du travail

#### Travail du dimanche :

Nous demandons que soit abrogé purement et simplement l'article 8.3 de l'Avenant n°6 du 13 décembre 2014 relatif à l'autorisation du travail le dimanche au motif que la production de films d'animation relèverait du spectacle.

En effet, cet article contrevient aux dispositions du Code du travail concernant le travail du dimanche, la production de films d'animation n'entrant pas dans la catégorie des activités pour lequel le travail du dimanche pourrait être autorisé.

Au contraire, l'activité de production de films d'animation est une activité qui requiert une équipe technique numériquement importante, comportant des métiers divers et nécessitant des compétences particulières et un processus d'organisation complexe.

De ce fait la production d'un film d'animation, même lorsqu'il s'agit d'un court métrage, se planifie sur le long terme, au minimum sur plusieurs semaines, voire dans la plupart des cas sur plusieurs mois et ne nécessite de ce fait en aucun cas le recours au travail du dimanche.

#### Repos hebdomadaire :

Pour les mêmes raisons que celles évoquées ci-dessus, nous demandons l'abrogation des dispositions autorisant le travail du 6<sup>ème</sup> jour instituées dans l'Avenant n°6 du 13 décembre 2012 et que soit rétabli le repos hebdomadaire de 48 heures, disposition figurant initialement dans le texte de la Convention.

#### Forfait d'heures supplémentaires :

Nous demandons que soit revue cette disposition qui ne peut concerner notamment en l'état les techniciens engagés sous contrat à durée déterminé d'usage.

#### Jours fériés :

Nous demandons que le texte de la Convention soit mis en conformité avec les dispositions du code du travail qui fixe 11 jours fériés, et non 5 comme il est indiqué dans le texte actuellement en vigueur.

Nous avons par ailleurs été avisé que la disposition de la convention collective qui prévoit la rémunération des jours fériés chômés n'est pas appliquée systématiquement par les Entreprises de production.

### Concernant la fonction de Story-boarder

Le travail des story-boarders a beaucoup évolué ces dernières années, notamment avec l'introduction des outils informatiques, ce qui paradoxalement a entraîné une dégradation de leurs conditions de travail.

En conséquence le SNTPCT souhaite que soient redéfinis le titre de fonction, et les conditions dans lesquelles cette fonction doit s'exercer, afin que l'apport des nouvelles technologies se traduise par un progrès dans le respect du travail du storyboarder.

Notamment, le SNTPCT demande :

- Que figure dans le texte de la convention une définition de la durée minimum nécessaire pour la réalisation d'un story-board en fonction notamment du nombre de vignettes ou « posings », de la durée du film utile correspondante.
- Le travail du story-boarder s'effectuant selon des horaires individualisés la plupart du temps, nous demandons, comme le prévoit le code du travail, l'institution dans le texte de la Convention d'un contrôle de la durée du travail sous forme d'un décompte hebdomadaire visé par l'employeur.

Il doit en résulter une clarification quant à la durée du travail des story-boarders : le salaire dû au story-boarder n'est pas un forfait et il doit être mis fin sans délai au système actuel qui aboutit à une pratique généralisée de travail dissimulé !

Cette revendication ayant de multiples implications, nous demandons que ce point soit mis dès maintenant à l'ordre du jour des prochaines réunions de la Commission paritaire. Notre Syndicat soumettra des propositions concrètes et écrites à ce propos, aptes à répondre à tous les cas de figure qui peuvent se présenter.

### Télétravail :

Nous demandons que le texte de la Convention prévoie en sus de la rémunération du salarié en télétravail :

- un défraiement pour l'utilisation de son espace personnel, conformément à la jurisprudence,
- la prise en charge du matériel par l'entreprise de production.

Par ailleurs nous souhaitons que soient discutées les conditions du réengagement des techniciens aux fins de mettre un terme au « turn-over ».

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le Président...

Pour la Présidence...