

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

Ci-après la lettre que notre Syndicat a adressée au Syndicat des Producteurs de Films d'Animation afin de lui exposer – dans le cadre des négociations qui se sont ouvertes concernant la revalorisation des salaires minima garantis – les demandes revendicatives des techniciens de la Production de films d'animation membres du SNTPCT concernant le niveau des salaires minima d'une part, et les autres demandes concernant les contrats et les conditions de travail :

Paris, le 11 février 2015

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

Monsieur le Président,

Comme nous vous en avons fait part lors de la réunion de la Commission paritaire du 9 février 2015, veuillez trouver ci-après les demandes de notre Organisation concernant d'une part le réajustement du niveau des salaires minima afin de rattraper la hausse du coût de la vie depuis 2004 et les demandes concernant les conditions d'engagement et les conditions de travail :

### Revalorisation des salaires :

Déjà l'année dernière, en se basant sur les chiffres publiés par AUDIENS, le SNTPCT avait alerté le SPFA sur l'évolution du niveau des revenus des salariés du secteur de la production de films d'animation, notamment en ce qui concerne les techniciens intermittents, c'est-à-dire la majorité des techniciens travaillant dans ce secteur. Ces chiffres faisaient ressortir entre autre que :

- **60% des techniciens de la production de films d'animation engagés sous Contrat à Durée Déterminée, soit 2 400 personnes, gagnent moins que le SMIC en moyenne sur l'année !**

Le SNTPCT faisait valoir qu'en raison de revalorisations insuffisantes au fil des années, les salaires minima garantis avait baissé depuis 2004, au regard de l'évolution de l'indice des prix mesuré par l'INSEE, dans des proportions qui atteignent :

- **pour les fonctions cadres (le chef story-boarder, le story-boarder, le chef animateur, le directeur de lay-out, le chef décorateur, le directeur compositing, le directeur de production, etc...) : - 15 %.**
- **Pour les fonctions non cadres, la diminution est moins forte mais tout aussi significative et atteint - 10 %.**

- ***Quelques rares fonctions non cadres ont connu une revalorisation particulière et la baisse est proportionnellement moins forte de quelques points.***

Ce rapprochement entre le niveau des salaires effectifs avec la grille des salaires minima garantis montre à l'évidence qu'il existe une corrélation entre les deux : même si le niveau des minima salariaux est inférieur à ceux qui sont effectivement pratiqués par les studios, ces salaires minima ont une incidence directe sur le niveau des salaires effectif dans la profession !

**C'est pourquoi le SNTPCT demande qu'il soit procédé à une réévaluation significative des salaires minima garantis, soit 15 %, simplement pour rattraper l'augmentation du coût de la vie depuis 10 ans et revenir dans un premier temps au niveau des salaires tels qu'ils avaient été ratifiés en 2004.**

Nous ne refuserions pas, par contre, que cette revalorisation soit appliquée en plusieurs fois, en se mettant d'accord dès maintenant sur un calendrier de rattrapage. Par exemple une augmentation de 5% par an pendant 3 années, et une dernière augmentation pour ajuster le rattrapage à l'augmentation que le coût de la vie aura connu pendant ce laps de temps.

## **Durée du travail**

### **Abrogation de l'autorisation du travail du dimanche, contraire aux dispositions du code du travail**

Le 13 décembre 2012 a été conclu et signé entre le SPFA et la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC un avenant n°6 qui prévoit notamment :

#### *8.3. Travail du dimanche*

*La production de film d'animation fait partie des activités du spectacle pour lesquelles le code du travail autorise le travail du dimanche.*

*Les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 25 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.*

*Le travail du dimanche peut entraîner la réalisation d'un 6ème jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de 6 jours par an. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée. »*

L'argument avancé est abusif : les techniciens de la production de films d'animation ne sont pas des techniciens du cirque, du théâtre ou de l'opéra et ne se produisent devant un public, ni ne captent pour la télévision des spectacles ou des retransmissions qui se déroulent le dimanche.

La production de films d'animation n'entre 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, voir dans la plupart des cas sur plusieurs mois.

Cet article contrevient aux dispositions du Code du travail concernant le travail du dimanche, comme l'a encore rappelé récemment une décision du Conseil d'Etat qui a suspendu un décret d'application pris par le Gouvernement concernant l'ouverture le dimanche des magasins de bricolage :

*« Le Conseil d'État a suspendu mercredi 12 février le décret autorisant temporairement les magasins de bricolage à ouvrir le dimanche, a-t-il annoncé dans un communiqué.*

*Le Conseil d'État a estimé qu'il "existait un doute sérieux sur la légalité" du décret du 30 décembre autorisant temporairement les établissements de commerce de détail du bricolage à déroger à la règle du repos dominical. A la demande des syndicats, il a décidé de "suspendre l'exécution du décret".*

**"Une atteinte grave aux intérêts" des travailleurs**

(...)

*Elle a également estimé que l'ouverture des établissements le dimanche "est de nature à porter une atteinte grave et immédiate aux intérêts défendus par les organisations syndicales", alors "que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit constitutionnel au repos reconnu aux salariés et que ce droit s'exerce en principe le dimanche". »*

(Paru dans le Huffington post le 10 février 2014)

**En conséquence nous demandons l'abrogation pure et simple de l'article 8.3 de l'Avenant n°6.**

**Repos hebdomadaire :**

Dans ce même avenant il a été institué une régression quant à la durée du repos hebdomadaire :

*8.1. Heures supplémentaires*

*Il est possible que les heures supplémentaires se réalisent sur un 6ième jour de travail dans la semaine.*

*Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 15 semaines de 6 jours par année civile. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée et ne peut conduire à la réalisation de plus de 6 jours de suite de travail.*

**Le SNTPCT demande l'abrogation de cette disposition et le rétablissement du repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, disposition initialement prévu dans la convention que nous avons ratifiée en 2004.**

**Forfait heures supplémentaires :**

L'article 8.2. Convention d'heures supplémentaires indique :

*Lorsque l'horaire de travail du salarié est susceptible de comporter régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires, il peut être convenu par écrit, au préalable, entre l'employeur et le salarié, une convention d'heures supplémentaires (CHS). Celle-ci inclut dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ou mensuelles*

Cette disposition ne peut concerner que les salariés mensualisés, engagés sous contrat à durée indéterminée, et nécessite un encadrement que la convention ne prévoit pas. Nous demandons l'abrogation de cet article et à tout le moins sa modification.

## Jours fériés

Le SNTPCT demande que soient fixés dans la Convention collective les jours fériés tels qu'ils sont définis dans le Code du travail et que soient ajoutés les jours fériés suivants :

- Lundi de Pâques,
- 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 15 août,
- 11 novembre.

**Nous n'acceptons pas**, alors que le Code du Travail prévoit 11 jours fériés, que la Convention collective, **qui est sensé proposer des dispositions plus favorables que le droit commun ou adapter ce droit minimum aux conditions spécifiques d'emploi dans le secteur d'activité relevant de son champs d'application**, puisse ramener ce chiffre à cinq, les autres jours fériés n'étant chômés et payés que dans les conditions d'ancienneté prévues par le Code du Travail, que peu de salariés dans la production de films d'animation sont en mesure d'atteindre justement en raison des conditions d'emploi spécifiques à ce secteur.

***Nous avons également signalé l'année dernière que cette disposition de la Convention collective ne serait pas systématiquement appliquée, et que certains employeurs ne rémunèreraient pas les jours fériés qui sont pourtant prévus dans la Convention collective lorsqu'ils sont chômés.***

## Story-board

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 avait souhaité, déjà l'année dernière que soient redéfinies certaines définitions de fonction, et les conditions dans lesquelles ces fonctions doivent s'exercer, afin que l'apport des nouvelles technologies se traduise par un progrès dans le respect du travail du story-boarder.

Le SNTPCT propose notamment les modifications suivantes dans la Convention collective :

### **PROPOSITONS DE MODIFICATION DES DEFINITIONS DE FONCTION**

- **Chef story-boarder**    *Chef story-boardeuse*

#### **Classification:**

Catégorie II :                    *Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente*

- *Responsabilité :            Fort*
- *Autonomie :                Moyen*
- *Encadrement :              Moyen*

#### **Définition de fonction :**

**Dirige une équipe de story-boarders et veille à la cohérence de la mise en scène du ou des story-boards et de leur unité graphique sous la direction du réalisateur.**

- **Story-boarder** *Story-boardeuse*

**Classification:**

Catégorie III A : *Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente*

- *Responsabilité : Moyen*
- *Autonomie : Moyen*
- *Encadrement : Moyen*

**Définition de fonction :**

**Assure l'adaptation graphique, et le développement du découpage d'un script ou d'un scénario (ou plus généralement d'une histoire) sous la direction du réalisateur.**

- **Assistant story-boarder\*** *Assistante story-boardeuse\**

**Classification:**

Catégorie V : *Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente*

- *Responsabilité : Moyen*
- *Autonomie : Moyen*
- *Encadrement : Moyen*

**Définition de fonction :**

**Exécute la mise au net du story-board et/ou les corrections et/ou ajouts de poses ou de vignettes sur un story-board sous la direction du réalisateur, de l'assistant-réalisateur ou du chef story-boarder.**

(\*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En complément de ces définitions précisées et complétées, nous pensons qu'il est indispensable de préciser ce que doit être un story-board, et de mieux définir :

- ce qui relève de la fonction de story-boarder,
- et ce qui constitue un travail différent ou supplémentaire, sauf à reconsidérer complètement les fonctions qui concourent à la réalisation du story-board.

**Ce qui ne relève pas de la fonction story-boarder :**

- **Il n'est pas prévu que le story-boarder soit chargé d'un pré-lay-out : (séparation / classification des niveaux sur Toon Boom et déplacement des personnages.**

S'il en est chargé, un délai supplémentaire sera prévu au même salaire.

Cette étape de pré-layout ne dispense pas la production de mettre en place une équipe lay-out par ailleurs, ou de rémunérer cette équipe lay-out en respectant la hiérarchie et les salaires minima garantis.

- **Il n'est pas prévu qu'il reporte ou crée des actions notes, qui devront être reportés par le réalisateur, le chef story-boarder ou un assistant-réalisateur sous la responsabilité du réalisateur.**

S'il en est chargé en lieu et place du réalisateur, du chef-story-boarder ou d'un assistant-réalisateur, le délai devra en tenir compte, et des jours supplémentaires seront prévus par la production au même salaire.

- **Il n'est pas prévu qu'il fournisse un animatic, qui sera fait par un animateur\*.**

S'il en est chargé en lieu et place d'un animateur, des jours supplémentaires seront prévus par la production au même salaire.

- **Il n'est pas prévu qu'il apporte des modifications ou compléments au scénario (voir définition du story-board), sauf s'il bénéficie par ailleurs d'un contrat d'auteur, rémunéré en droits d'auteur, le temps nécessaire au story-board étant incompressible et obligatoirement payé en salaire.**

Au cas où la production n'emploierait pas d'assistant-story-boarder et qu'elle demande au story-boarder de nettoyer lui-même le story-board, des jours supplémentaires seront prévus au planning, et rémunérés au même salaire que le salaire du story-boarder.

[\*] La fonction « Animateur » n'existe pas pour l'instant dans la Convention collective, il conviendra peut-être de la prévoir, de la nommer et de la définir.

#### **NOTRE PROPOSITION :**

**Opérateur numérique (ou Monteur-animatic) en charge du transfert des éléments constitutifs d'un « story-board achevé » sur un logiciel spécialisé pour y préparer la continuité chronométrée des plans, scènes et séquences d'un ou des film(s) ou épisode (s). Il travaille sous la direction du réalisateur qui, seul, à qualité de décréter l'acceptation de son travail préparatoire.**

#### **Définition de ce que doit être un story-board :**

**Le story-board est un objet de travail. Il n'est ni un lay-out, ni un support de promotion pour le film ou la série !**

**Proposition :** Le story-board est le découpage cinématographique du scénario. Ce découpage est représenté sous forme d'une ou plusieurs vignettes successives pour chaque plan. Il contient toutes les indications techniques et de mise en scène nécessaires au reste de l'équipe pour que toutes les phases de fabrication, de l'animatic au compositing, puissent être menées à bien.

Ces indications sont portées soit par le réalisateur dont c'est la responsabilité, soit par une tierce personne (assistant-réalisateur, chef story-boarder ou story-boarder) sous la responsabilité du réalisateur.

#### **Contrat :**

Le contrat de story-boarder devra prévoir un délai suffisant pour effectuer le travail dans de bonnes conditions, en se basant sur un nombre de vignettes, et non plus de plans, acceptées par les deux parties, à définir selon le style et le niveau de rendu demandé. En se basant sur ces normes, le contrat initial indiquera donc une **durée prévisionnelle**.

A l'issue de celle-ci, si le travail n'est pas terminé, soit parce que le nombre de vignettes s'est révélé plus élevé que prévu, soit pour toute autre raison, demandes du réalisateur ou de la production ou nécessité impliquée par la complexité d'un ou des scénario(s) particulier(s), un avenant au contrat, aux mêmes conditions que le contrat initial, sera conclu pour le nombre de jours nécessaires pour amener le story-board à l'état d'achèvement attendu.

### **Durée du travail :**

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 :

Ce décompte auto-déclaratif des heures passées sera fourni par le story-boarder à la production, qui aura 24 heures pour le contester. Passé ce délai, le décompte sera réputé valide. En cas de contestation, la production devra apporter la preuve que le décompte est erroné.

Toute heure au-delà de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine sera majorée aux taux en vigueur pour les heures supplémentaires.

Si les story-boarders travaillent dans les locaux de l'entreprise et sont soumis aux horaires collectifs applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, le décompte auto-déclaratif ne sera pas nécessaire, mais pourra être remplacé par le dispositif mis en place dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

**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 !**

### **Télétravail :**

Le SNTPT demande que soient prévus en sus de la rémunération :

- Un défraiement pour utilisation de son espace personnel, conformément à la jurisprudence ;
- La Prise en charge du matériel, quand celui-ci appartient au salarié. Et la procuration (prêt) systématique par la production du ou des logiciel(s) nécessaire(s).

### **Conditions d'embauche**

#### **Contrats :**

Nonobstant le fait qu'il convient d'examiner les dispositions conventionnelles permettant de favoriser le recours au Contrat à Durée Indéterminée dès lors que l'activité de l'entreprise est continue et pérenne, concernant la disposition suivante, le texte de la Convention, modifié notamment par l'Avenant n°6, est actuellement rédigé 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. »*

Cette rédaction est contraire aux dispositions du code du travail et contraire à la jurisprudence qui rappelle 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 SNTPCT demande que le texte de la Convention stipule, conformément au code du travail, 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 la conception ou la préparation de films en pré-production seules, celui-ci ne puisse concerner que certaines fonctions, ce contrat précisant les périodes de discontinuité.

Que le recours à plusieurs contrats soit 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.

### **Les « tests »**

Face à l'usage qui s'est généralisé des tests systématiques, même pour les techniciens expérimentés ayant déjà travaillé pour la production, le SNTPCT rappelle que **tout travail demandé à un salarié doit être rémunéré**, faute de quoi l'employeur se rend coupable de travail dissimulé.

En conséquence, le SNTPCT demande 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 comme tels.

### **Stagiaires :**

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 les règles suivantes :

- Limitation à une personne par équipe



- Période de stage limitée à 3 semaines
- et à la condition que les postes de titulaire et d'assistant soient pourvus.
- Limitation du nombre de stage par production.
- Interdiction de prorogation d'un stage pour un suivant, qui plus est au même poste, sinon pas moins de trois mois plus tard (par exemple).

**Priorité de réembauche :**

Un turn-over important est constaté dans le secteur de la production de films d'animation (Chiffres AUDIENS). Ce turn-over n'est pas seulement du au désir de mobilité des salariés, mais le plus souvent provoqué par les conditions de travail, et institué par les productions elles-mêmes, qui cherchent à chaque nouvelle production à abaisser les coûts salariaux.

Parce que nous sommes opposé à cette politique de l'emploi qui nuit non seulement aux conditions d'emploi, mais aussi à la qualité des films et séries, le SNTPCT demande que soit ajouté à la convention l'article suivant :

**Priorité de réembauche**

Est instituée une priorité de réembauche dans la même fonction à l'issue du contrat de travail au technicien ayant déjà été employé par l'entreprise (Selon des modalités à discuter) avant de pouvoir recourir à un technicien n'ayant jamais été employé par celle-ci.

Concernant l'ensemble de ces demandes, nous vous demandons l'ouverture d'une négociation en continuité de la réunion prévue le 16 février 2015.

Dans cette attente, nous vous remercions de votre attention, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Présidence...