

**Compte-rendu de la table-ronde des associations de techniciens
autour de l'application de la Convention Collective Etendue des métiers du Cinéma.**

La table ronde des techniciens a été organisée le 4 décembre 2013 au CNC, en présence de Mesdames Maylis Roques, Secrétaire Générale, et Valérie Lépine-Karnik, Directrice adjointe du cinéma. Cette réunion avait pour objectif d'aborder la réorganisation du travail rendue nécessaire par la mise en application de la nouvelle Convention Collective Etendue des Métiers du Cinéma.

Cette Convention a été rédigée selon deux principes directeurs : établir des règles communes à tous nos métiers, et mettre en place un décompte précis de la totalité du temps de travail individuel.

Monsieur Jean-Henri Pyronnet, de la Direction Générale du Travail, nous a rappelé que l'interprétation de la Convention relève en premier lieu de ses signataires, à savoir les partenaires sociaux. La Direction Générale du Travail ne tient qu'à s'assurer du cadre légal des dispositions adoptées.

Avant toute chose, rappelons les principales nouveautés de cette Convention :

Domaine d'application :

Les projets concernés par la Convention Collective Etendue des Métiers du Cinéma sont les films de plus d'un million d'euros de financement extérieur, hors imprévus. Une dérogation peut être sollicitée pour tous les films de moins de trois millions d'euros de financement extérieur, hors imprévus, afin de s'y soustraire. Ce seuil a été défini pour les cinq années à venir, et correspond à 20% de la production cinématographique nationale actuelle.

Les personnes concernées par la Convention sont toutes les personnes engagées sur les projets en question pour une ou plusieurs périodes d'au moins 5 jours consécutifs, sans distinction entre ouvriers et techniciens. Les personnes travaillant moins de 5 jours sont engagées en extra.

Temps individuel de travail :

La nouvelle convention du cinéma a posé comme principe la prise en compte de l'ensemble des heures de travail. Une fois publié le décret d'application de la Convention sur les heures d'équivalence, lequel mettra en application la directive européenne de 2003 s'y rapportant (2003/88/CE), une semaine de travail devra comprendre 48 heures de travail au maximum, mais en moyenne sur quatre mois glissants (Seuil européen, défini par une moyenne de 48 heures sur les quatre derniers mois). Cette durée moyenne prend en compte les heures d'équivalence attachées à chaque poste.

Deux semaines de travail sont séparées par un temps de repos de 48 heures minimum à Paris (58 heures si la dernière journée de la semaine s'est terminée au-delà de minuit). La durée du repos hebdomadaire est réduite à 24 heures minimum en province.

Une journée de travail dure 13 heures maximum : transport aller, préparation, tournage, repas, pauses, rangement et transport retour compris. La durée maximale de travail effectif par jour est fixée à 12 heures, mais doit faire l'objet d'une demande de dérogation au-delà de 10 heures (hormis les cas autorisés et cités à l'article 24 du Titre II de la convention).

Deux journées de travail sont séparées par un temps de repos de 9 heures minimum. Dans les cas où ce temps de repos est inférieur à 11 heures, des heures de repos compensatoires équivalentes doivent être respectées le lendemain. Dans l'impossibilité d'une telle compensation, les heures de repos manquantes doivent être indemnisées au titre d'heures anticipées, c'est-à-dire que les premières heures du second jour se voient appliquer une majoration de 100% du salaire de base.

Rémunération du temps de transport :

Lors des jours de tournage hors de la ville de résidence de l'équipe, le temps de transport fait l'objet d'un calcul individuel et d'une rémunération au salaire horaire de chacun. Un plafond est cependant fixé à hauteur du salaire horaire du machiniste de prise de vues.

Heures supplémentaires et majorations circonstanciées :

Les 36 à 43èmes heures de la semaine sont majorées de 25%, et les 44 à 48èmes heures sont majorées de 50%. A partir de la 49ème heure, toute heure supplémentaire est majorée de 75%.

Chaque jour, les heures de travail au-delà de la dixième heure de tournage (à compter de l'heure du PAT) sont majorées de 100%.

Les heures anticipées sont majorées de 100%.

Les huit premières heures de travail effectuées pendant la période nocturne sont majorées de 50%. A compter de la neuvième heure de nuit, les heures de travail sont majorées de 100%.

Plafonnement des majorations de salaires :

Les différentes majorations applicables à une heure de travail donnée sont cumulables, néanmoins, le cumul de ces majorations est plafonné à 100% du salaire de base de chacun. Ce plafonnement n'est pas applicable pour le cumul des majorations légales, à savoir celles dues pour les heures supplémentaires accomplies le 1^{er} mai. (Cette disposition sera applicable après l'arrêté d'extension de l'avenant à la convention, signé le 8 octobre 2013.

Ces dispositions conventionnelles peuvent être ignorées par un employeur et ses employés si tous sont d'accord pour les réfuter au nom du principe de faveur (les conditions de leur accord particulier doivent être reconnues par eux comme plus favorables aux employés que les dispositions de la Convention). Néanmoins, l'existence de cette Convention étendue permet de doter nos métiers d'un texte de référence et de dispositions adaptées au cadre législatif contemporain.

La mise en place de cette Convention implique toutefois de profonds bouleversements de nos habitudes de travail et notre table-ronde a été l'occasion pour chaque corps de métiers de s'exprimer sur les changements prévisibles que cela allait impliquer :

Les directeurs de production (ADP) :

La nouvelle Convention va permettre un assouplissement des plans de travail traditionnels. Il y aura toujours un PAT indiqué sur la feuille de service, qui signera le début du temps de tournage, mais la fin de journée sera libre de varier tant que l'on respectera les 13 heures d'amplitude maximale de la journée de travail.

Le principe de la moyenne de 48h de travail effectif (heures d'équivalence incluses) sur une période de 4 mois, pour un employé concerné, permet de capitaliser les heures des semaines de travail inférieures à 48, pour ensuite pouvoir utiliser ces heures et permettre de dépasser certaines semaines la durée de 48h. Des postes ayant travaillé par exemple quatre semaines à la préparation du tournage, sur 39 heures hebdomadaires, disposeront en effet d'un capital de 36 heures à répartir au cours des semaines suivantes, et qui permettront de dépasser les 48 heures hebdomadaires puisque ce chiffre doit correspondre à une moyenne sur quatre mois. Dans le cadre de l'utilisation du régime d'équivalence, il faut respecter le temps de repos quotidien (dérogation possible), le plafond européen de 48h sur 4 mois, ainsi que les durées maximales de travail prévues par la législation nationale (48h sur semaine isolée, 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives ; dérogations également possibles).

Le système de capitalisation des heures non travaillées en dessous de 48h ne sera intéressant que pour les postes ayant plusieurs semaines de préparation avant le début du tournage (Mise en scène, régie, production, décoration, etc.), mais est très peu intéressant pour des postes comme la caméra, habillage, maquillage, coiffure, machinistes et électriciens).

NOTE 1 : La présence **des heures d'équivalence** dans le cinéma est le résultat d'une négociation entre les partenaires sociaux. Convenant, compte tenu de la nature du travail des prises de vues sur un plateau, que certains postes du tournage ne pouvaient travailler en continu durant la semaine, les dits partenaires sociaux sont tombés d'accord pour imputer à des postes définis un temps d'inaction, non rétribué, appelé temps d'équivalence. Les heures d'équivalence attachées à un poste donné sont donc de nature conventionnelle. Elles sont un décompte administratif, et ne sont pas identifiables durant le travail hebdomadaire. Elles font cependant partie de la durée pendant laquelle l'employé est à la disposition de l'employeur et sont un moyen de dépasser la durée maximale du temps de travail. Les heures d'équivalence ne concernent pas les personnes engagées en extra.

Et (Cf. plus bas –administrateurs), les heures d'équivalence n'entrent pas dans le nombre des heures prises en compte par Pôle-Emploi (heures travaillées portées sur l'AEM et examen de situation). Le système des heures d'équivalence est la partie de la convention qui soulève le plus d'incompréhensions et de réactions affectives ; tantôt vues comme une déconsidération du travail, voire une méconnaissance du métier, l'on peut les considérer comme le pendant d'une négociation qui a abouti à la prise en compte de l'ensemble des heures de travail de la semaine, rompant avec la

tradition bien ancrée du temps de travail non rémunéré, lequel était considéré comme inhérent à la fonction, et qui, d'un point de vue légal, constituait du travail dissimulé.

NOTE 2 : Il convient également de prendre en compte pour le calcul du temps de travail le « seuil national », qui encadre la durée maximale du temps de travail par une moyenne de 44 h sur 12 semaines, avec un maximum de 48h sur une semaine isolée, en tenant compte des heures d'équivalence. Ce qui signifie que la durée maximale du temps de travail pour un poste qui comporte 3 heures d'équivalence se trouve être, en seuil national de 51 h (48 + 3).

Dans la logique du décompte hebdomadaire du temps de travail, il est possible de moduler les journées de travail, avoir ainsi une journée de tournage courte, pour des impératifs de décors ou d'intempéries, et avoir la possibilité de prolonger les autres journées de la semaine, sans excéder les seuils fixant la durée maximale du temps de travail et l'amplitude maximale de la journée (13h).

L'application de la nouvelle Convention va amener une réorganisation des équipes, afin que personne n'excède sa durée maximale de travail. Il faut s'attendre à ce que les chefs machinistes et électriciens, par exemple, voient leurs horaires se rapprocher de ceux du chef opérateur, et qu'ils aient à déléguer la supervision des installations/ démontages à leurs assistants, entre lesquels seront établis des roulements. De même, le producteur aura un rôle important à jouer dans la mise en place de ce système. Il faudra parfois faire admettre que ce ne soit pas la même personne qui maquille le matin et qui démaquille le soir.

D'une manière générale, les chefs de service seront amenés à déléguer à leurs assistants et adjoints certaines de leurs tâches, pour mieux répartir leur charge de travail. Cette nouvelle Convention nous incite à mieux préparer les films, plus longtemps à l'avance, et va également tirer la qualification de l'équipe vers le haut : finis les chefs de postes bardés d'armées de stagiaires, les assistants auront souvent plus de responsabilités à assumer et devront être des professionnels expérimentés.

Les assistants réalisateurs (AFAR) :

Il y a désormais deux compteurs à avoir en tête : un plan de travail hebdomadaire sur 48 heures plus les heures d'équivalence ; puis une amplitude maximale quotidienne de 13 heures. Cette organisation va nécessiter des temps de préparation plus longs, et des prises de décisions plus anticipées de la part des réalisateurs. Chaque corps de métier devra commencer à organiser son temps de travail dès l'établissement du premier plan de travail.

La prise en compte des temps de transport va désormais représenter une vraie ligne budgétaire pour les décors extérieurs à Paris (on pense aux films d'époque, entre autres). Cela affectera le temps de travail dont disposera l'équipe pour travailler sur le décor afin de respecter l'amplitude maximale des 13 heures par jour. Cela pourra avoir une incidence sur le choix des décors éloignés des portes de Paris ou de la ville résidente en province.

D'un point de vue pratique, il pourra être bon de prévoir une réunion d'explication du plan de travail à l'ensemble des chefs de postes vers la fin de la préparation du tournage, ainsi que d'ajouter une case « temps de transport » dans la grille du plan de travail. Enfin, la feuille de service devra inclure le détail des heures de rendez-vous de chaque poste.

De manière générale, cette nouvelle Convention va demander à tout un chacun d'être plus technique, en particulier pour ce qui est de son organisation personnelle, celle de son équipe et de son anticipation.

Les administrateurs (indépendants) :

La Convention étendue est inapplicable dans l'économie traditionnelle de l'administration, et va nécessiter la création d'au moins un poste supplémentaire pour prendre en compte toutes les données individuelles dans le décompte du temps de travail.

Les films qui se tournent en ce moment-même sous la nouvelle Convention ont mis en place un système de feuilles d'heures personnelles, tantôt à la semaine, tantôt à la journée. Nous avons besoin que ces feuilles d'heures soient journalières, de manière à ce que l'on n'attende plus le lundi que celle du vendredi précédent. Si l'on ne peut pas avancer au jour le jour, les salaires seront forcément payés avec du retard. Or si l'on ne verse les salaires que le mercredi, cela retarde aussi la situation comptable, et ainsi de suite. Il faudra de toute façon que les administrateurs aient un interlocuteur en la personne d'un référent dans chaque équipe. Une autre solution sera peut-être d'envisager un système de pointage électronique.

Petite précision : une fois le décret adopté courant décembre, les heures d'équivalence apparaîtront sur le bulletin de salaire, à titre d'information, mais n'interviendront pas dans le décompte des heures d'intermittence.

Les chargés de figuration (ACFDA) :

En ce qui concerne les artistes, seul est étendu l'accord spécifique de 1990 sur les droits d'exploitation, qui ne concerne que les acteurs et qui fait référence au cachet minimum du comédien. Ce cachet minimum est donc étendu, mais ce n'est pour le moment le cas ni des conditions de travail, ni des majorations de salaires. Pour les figurants, il reste la Convention de 1967, mais elle n'est pas étendue et seule l'APC l'a signée. Elle est donc appliquée au bon vouloir des productions.

Depuis l'annonce de l'extension de la Convention Collective des techniciens, les discussions ont repris pour celle du Titre III, qui concerne les artistes, mais uniquement avec l'API. Un accord a néanmoins été trouvé et une Convention a été signée au mois de juillet entre l'API et les syndicats de salariés (sauf CFDT).

L'application de ce Titre III dépend désormais d'un décret à paraître suite à la sous-commission d'extension du 11 décembre, c'est-à-dire en même temps que l'annexe 3. L'API et certaines productions UPF appliquent cependant déjà le Titre III.

Dans le cas des films relevant de l'annexe 3, à savoir les films sous-financés, le cachet des comédiens sera plafonné à 2000 euros, c'est-à-dire cinq fois le cachet de base. Cela constitue une harmonisation des efforts demandés aux équipes de ces films plus difficiles, où les techniciens sont eux aussi moins payés. Pour les uns comme pour les autres, le surplus passera en intéressement.

Trois points à noter, enfin, pour la question spécifique des figurants : tout d'abord, le tarif spécifique « plus de cent figurants » disparaît au profit d'une demi-heure de « temps d'émargement », non rémunérée, dès cinquante personnes. Ensuite, le temps de travail est inscrit dans la Convention Collective, et correspond à huit heures de travail pour le cachet de figurant, à compter de l'heure de convocation. C'est la fin du cachet de douze heures, qui mettait virtuellement les figurants à un salaire horaire inférieur au SMIC en raison de l'amalgame entre ces douze heures et un temps de travail. Dorénavant, il faudra cependant bien prévoir les convocations des figurants, car au-delà de huit heures, les heures de travail seront majorées (de 25% pour les 9^{ème} et 10^{ème} heures de travail, et de 50% pour les 11^{ème} et 12^{ème} heures de travail). Enfin, toute annulation de la journée de travail d'un figurant la veille après 17 heures doit dorénavant entraîner soit la proposition d'une nouvelle date, soit le paiement d'un dédit correspondant au montant du cachet. C'est une donnée de plus dont les réalisateurs devront être conscients.

Les machinistes et électriciens (indépendants) :

Cette Convention signe la fin des caprices des réalisateurs, néanmoins, elle est d'apparence assez rigide ; or c'est ce qui avait mené à l'abandon de la Convention précédente, remplacée petit à petit par un fonctionnement de gré à gré.

Le doublement des équipes est une bonne chose pour les anciens ouvriers, en revanche l'heure d'équivalence ressemble beaucoup à une heure non payée, et il va falloir faire un effort de sensibilisation au sens nouveau de ce décompte du temps de travail auprès des équipes, d'autant plus qu'avec le plafonnement des majorations, les heures les plus dures à faire en termes de motivation (dépassement de nuit, en fin de semaine) ne semblent plus valorisées.

Les métiers de la main-d'œuvre ont toujours été bien organisés dans le décompte de leur temps de travail, puisqu'ils pratiquaient déjà les fiches d'heures sous leur ancienne Convention. Ce n'était pas le cas des techniciens, et les heures d'équivalence sont aujourd'hui le résultat de la volonté de se doter d'une même Convention pour tous. Les nouveaux tarifs compensent d'ailleurs ce changement, par de petites augmentations des anciens salaires des ouvriers. L'ensemble a été calculé pour que la nouvelle rémunération, pour 48 heures de travail, corresponde à l'ancienne.

Finalement, il est bon d'avoir établi cette Convention réellement collective, d'autant qu'elle a des chances d'allonger les temps de tournage et de créer de l'emploi, mais il subsiste des points de revendication pour les salariés et, sans remettre en cause l'existence de ce texte, il faudra être prêts à le faire évoluer de nouveau. A ce titre, il est fait mention du travail du groupe de réflexion de Pascale Ferran, à l'initiative du CNC, qui a rédigé un rapport – certes non conventionnel – mais visant à proposer des solutions aux problèmes de sous-financement du cinéma de création en France.

Les créateurs de costumes et costumiers (AFCCA) :

L'effectif de l'équipe costumes peut évoluer beaucoup au cours d'un projet, et il va être difficile pour le chef de poste de se consacrer autant que nécessaire au remplissage des fiches d'heures de son équipe lors des périodes les plus tendues.

Cette nouvelle tâche ne fait que souligner un problème de dénomination des postes de notre branche, que nous rencontrons depuis longtemps : en effet, le poste de créateur de costumes n'est convoqué que lors de la préparation et des gros décors, le reste du tournage étant confié à un chef costumier. Ce dernier ne devrait donc être qu'un assistant, ou alors le titre de créateur de costumes devrait être remplacé par celui de chef costumier, équivalent au chef décorateur ou au chef opérateur. Tous les acteurs ne sont pas choisis au début du film, et de fait nous livrons des décors tous les jours. Rares sont les films où nous pouvons livrer tous les costumes avant le premier jour de tournage et, qui plus est, nous n'avons pas vocation à rester jusqu'à la fin de ces tournages s'il n'y a plus à intervenir et que nous ne sommes plus utiles.

Au contraire, il semblerait, avec cette nouvelle Convention et les conséquences qui en découlent en termes de gestion d'équipes par les chefs de postes, qu'il y ait désormais besoin d'un chef de l'équipe costumes, au quotidien et jusqu'au bout du projet, à moins que cela ne soit l'objet d'un nouveau poste au sein de notre équipe.

Les chefs opérateurs (AFC) :

L'AFC se félicite que la Convention Collective étendue sorte enfin le cinéma de la zone de non-droit dans laquelle il avait sombré. Elle régule les métiers et met les réalisateurs face à leurs responsabilités. Elle incite également les producteurs à s'investir davantage dans la construction de leurs projets avec les réalisateurs.

Quant à la question du cumul des postes de chef opérateur et de cadreur, il faut savoir qu'un bon nombre d'opérateurs seraient heureux de renoncer à ce cumul. Mais un opérateur qui cumule les deux postes le fait le plus souvent à la moitié seulement du salaire du cadreur. Donc embaucher deux personnes peut revenir plus cher et c'est une des raisons qui ont mené à la pérennisation de ce système. De plus, la demande de cumuler les deux postes peut également venir directement du réalisateur, qui est rassuré par la présence d'un interlocuteur unique pour tout ce qui est de l'image de son film, et il faut bien voir qu'à l'heure actuelle, nous ne formons plus de cadreurs, et qu'il est devenu difficile d'en trouver.

Les régisseurs (AFR) :

La mise en application de la Convention va nécessiter l'officialisation d'un poste de second adjoint qualifié à la régie, sur les projets à grosses équipes en particulier.

L'organisation flexible du temps de travail individuel permet de prévoir des pauses dans le temps de travail (pour ceux qui travaillent en début et en fin de journée), de façon à dégager des heures du décompte hebdomadaire, mais ces pauses restent prises en compte dans le maximum des 13 heures par jour, ce qui va nécessiter plus de roulement au sein des équipes et donc une augmentation des effectifs de la régie. Toutefois, il est peu réaliste de se dire que notre équipe va doubler d'effectif.

Dès lors, face à la nécessité d'anticiper l'organisation du temps de travail de toute l'équipe régie, il faudra admettre que celle-ci puisse être moins réactive face aux imprévus : il ne s'agira pas de mettre de la mauvaise volonté dans notre travail, mais il faudra bien comprendre l'ordre des priorités qui sera le nôtre face à ces nouvelles situations et contraintes, pour tolérer, par exemple, l'absence de café plusieurs heures avant le PAT un jour où l'équipe décoration aura été obligée d'avancer l'heure de son rendez-vous en raison d'un imprévu... Peut-être faudra-t-il aussi parfois payer des taxis aux comédiens afin d'alléger les effectifs de chauffeurs...

Les métiers de la décoration ADC et MAD :

L'amplitude maximum de 13H de travail effectif par jour implique lors des tournages en décors naturels d'une journée (avec montage le matin et démontage dans la suite du tournage) un démontage le lendemain donc une location supplémentaire d'une journée pour le décor.

Le chef décorateur et l'ensemblier sont les seuls postes autonomes en préparation et donc « pour une durée de travail calculée en jours, en excluant ainsi l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires » (cf. art. 31 du Titre II). Cela implique pour le régie d'extérieur et 1° l'assistant de se contraindre à un maximum de 48 heures de durée hebdomadaire moyenne du travail sur 4 mois. Conséquence risque d'être un second assistant et une préparation plus longue pour la régie d'extérieur.

Le principe de la comptabilisation et de la rémunération des heures de transport risque de limiter le choix des décors à l'extérieur de Paris, à fortiori si ceux ci sont placés sur une semaine ou plus de tournage. La conséquence en est que les décors en studios risquent de devenir plus rentables, en comparaison. Cela, alors même que l'on s'apprête à fermer les plateaux de BRY/Marne !

Par ailleurs, les dépassements d'horaires nécessaires pendant la préparation des décors ne permettent pas de capitaliser des heures d'une semaine sur l'autre dans le cas de la décoration. Dès lors, il faudra soit louer les décors plus longtemps, soit embaucher plus de personnes pour permettre un roulement au sein de l'équipe, mais dans tous les cas il y a un risque d'augmentation sensible du devis global.

De manière générale, il semble que l'ensemble des remarques formulées par les associations présentes aillent également dans ce sens et nous craignons une augmentation du coût global des films.

Les preneurs de son, monteurs son et mixeurs (AFSI) :

Etant donnée la taille des équipes son de tournage, l'application de la Convention étendue sera sans incidence à ce niveau.

En revanche, la postproduction est appelée à adopter elle aussi « une durée de travail calculée en jours, en excluant ainsi l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires » (cf. art. 31 du Titre II). Par ailleurs, l'augmentation des coûts de tournage, notamment en raison de la rémunération des temps de transport, va favoriser la tendance actuelle aux délocalisations des lieux de tournage.

Réunion du 4 décembre 2013.

La postproduction son est d'autant plus touchée par ce phénomène que les postes de monteurs son et de mixeurs ne représentent pas de points pour le crédit d'impôt et sont donc parmi les premiers à être délocalisés.

A la suite de ce tour de table, la réunion se termine avec l'évocation des perspectives : une réunion est prévue courant janvier pour aborder la mise en place de la Convention étendue avec des producteurs. Elle sera suivie d'une réunion avec des réalisateurs. Nous souhaitons que la présence du Ministère du Travail et du CNC soit reconduite à ces occasions.