



CLM, Collectif Lumière et Mouvement, s'associe aux revendications de réévaluations des salaires dans la production audiovisuelle et le cinéma et constate les points suivants :

1 - Les salaires dans la production audiovisuelle n'ont pas augmenté depuis 2017 alors que l'inflation est estimée à 2,1% rien que pour cette année 2021.

Les signatures des conventions audiovisuel de 2007 et cinéma de 2013 ont particulièrement impacté les évolutions de salaire, en bridant leur augmentation et en les déconnectant de l'inflation. Jusqu'à -20% par rapport au coût de la vie dans l'audiovisuel depuis 2007 ([source afar](#)).

2 - Dans une optique de réduction des coûts, les temps de préparation en amont des tournages sont de plus en plus courts, annoncés très tardivement et de moins en moins pris en compte comme du travail effectif. L'approche "*dans l'urgence*", qui en découle, se fait au détriment de l'organisation et de la réflexion, avec pour conséquence une forte dégradation de la qualité des résultats.

3 - Les effectifs sont de plus en plus réduits, le poste de sous chef, bien qu'inscrit dans la convention AV de 2007, n'est pas pourvu en "uspa". En cinéma, bien que de plus en plus sollicité depuis l'avènement des leds, le poste de pupitreur, ses compétences et son salaire, n'existent pas dans la convention cinéma.

4 - L'effet induit des plafonnements des majorations des conventions de 2007 et 2013 est une augmentation significative des amplitudes horaires, devenue plus intéressante en regard des autres dépenses (cachets des stars, locations matériel, lieux...). L'objectif initial de ces majorations est dissuasif : leur surcoût est censé inciter les productions à ne pas y avoir recours afin de limiter le cumul des conditions exceptionnelles de [pénibilités du travail](#). Leur plafonnement a exactement l'effet inverse en permettant aux productions de les cumuler sans en payer le prix réel.

5 – Aucune valorisation d'ancienneté n'est prise en compte dans les rémunérations. Le minimum syndical technicien.ne débutant.e reste l'aboutissement de 30 ans de métier.

6 - Les disparités de salaires, selon les projets, constituent une rupture d'équité sans précédent. Certaines productions s'appuient sur l'argument "c'est pour le web" afin de réduire encore les salaires. Cet argument mise sur une image d'Épinal des débuts de l'internet alors que Netflix, Amazon, Disney et autres sont en train de bousculer tous les modèles économiques et culturels et engrangent des [milliards de dollars de bénéfices](#). Quels que soient les projets, les compétences sont les mêmes. Cette mise en concurrence entre les technicien.nes en fonction de leurs employeurs et des supports de diffusion des projets doit cesser.

7 - Notre sondage d'[avril 2021](#) confirme une augmentation sensible des productions d'unitaires et de séries pour les plateformes de streaming, dans des délais plus courts et avec des équipes plus réduites .

8 - Il est urgent de réévaluer les répartitions budgétaire afin que plus de 19% des budgets soient alloués aux salaires (étude CNC 2015 [page 19](#)). Moins de 10 % des budgets sont alloués aux postes techniques ([ficam 2018](#)). Un accès au budget réel du film, dès sa mise en production, permettrait une véritable transparence sur cette répartition.

9 - La production et la diffusion connaissent de profondes mutations à tous les niveaux, techniques (caméras numériques, leds, plateformes de streaming...), stratégique et financier, et survient la mise en place de quasi monopoles concentrant tous les maillons de la fabrication et de la distribution. De prime abord séduisante, l'arrivée de ces nouveaux géants peut s'accompagner ensuite d'une dégradation significative de la qualité des productions et des conditions salariales, à l'image de ce qu'ont vécu, avant nous, d'autres secteurs économiques tels l'artisanat, l'agriculture ou l'industrie textile, pour ne citer qu'eux.

La plus grande vigilance et la plus grande fermeté sur le respect des conventions, des conditions de travail et des grilles salariales doivent être de mise afin de ne pas ouvrir une nouvelle boîte de Pandore quant aux risques de perte de savoir-faire et de disparition de la diversité culturelle.

Il est grand temps de réévaluer et d'aligner, par le haut, les salaires dans les diverses "grilles" en cours.



CLM le 16 octobre 2021

contact@elemac.fr

FB

[www](#)