

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique Présentation générale

Le texte de la convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique signée par l'AFPF, l'APC, le SPI et l'UPF le 22 janvier 2013 définit une couverture conventionnelle pour tous les salariés du champ de la production cinématographique : équipes techniques notamment le réalisateur, équipes artistiques (acteurs de complément, cascadeurs) et salariés permanents, et toutes les entreprises.

Cette convention collective a vocation à concerner ainsi un total d'environ 70 000 emplois composés à 57% d'artistes, 37% de techniciens et 7% de salariés permanents.

I. Dispositions générales

Ce texte établit des modalités originales de dialogue social.

Les dispositions conventionnelles ont été élaborées spécifiquement selon les réalités propres aux longs métrages de fiction. Le texte prévoit l'élaboration de dispositions spécifiques pour les courts métrages, les documentaires et les films publicitaires, ainsi que les films documentaires.

II. Salariés de l'équipe technique

Les derniers textes conventionnels relatifs aux techniciens et aux ouvriers dataient respectivement de 1950 et 1960 et n'étaient pas étendus. Ces textes ne sont actuellement plus en vigueur.

La convention collective signée le 22 janvier 2013 prévoit les dispositions suivantes pour les salariés de l'équipe technique :

- Rémunération minimale

La rémunération minimum conventionnelle repose sur la définition d'un socle salarial commun à tous les salariés des équipes techniques par type de fonction. Ce socle est complété, selon le type de films, d'une part fixe et/ou d'une participation aux recettes du film.

Le dispositif de participation aux recettes du film est ouvert aux films de moins de 4 millions d'euros de budget. Les producteurs de ces films seront autorisés à avoir recours à ce dispositif par le CNC, en accord avec les salariés des équipes techniques, sur autorisation de la commission d'agrément des films telle qu'elle est prévue par le Code du cinéma et de l'image animée et à condition que le film réponde à plusieurs critères contrôlés par le CNC : équilibre entre les coûts techniques et artistiques ; salaires bruts des équipes techniques représentant au moins 18 % du coût total du film.

La participation aux recettes du film venant compléter le socle salarial fixe prévu par la convention collective, consiste en la distribution systématique aux salariés des équipes techniques de 10 % de l'ensemble des recettes d'exploitation du film, et ce dès le

premier euro et de façon opposable à tous les coproducteurs et partenaires financiers du film. La gestion de cette distribution s'effectue sous le contrôle d'Audiens, le groupe de retraite complémentaire et de prévoyance du secteur.

Pour la première fois, une rémunération minimale est fixée pour le métier de réalisateur.

Les rémunérations minimales (socle commun, part complémentaire fixe et/ou part complémentaire en participation) représentent une hausse substantielle par rapport aux pratiques salariales actuelles, de façon compatible avec la préservation de l'emploi et de la diversité du secteur cinématographique.

- Métiers

La redéfinition des fonctions des membres de l'équipe technique concerne 102 fonctions, avec une définition des postes pour chaque filière.

De même, le texte propose une classification des emplois des membres de l'équipe technique par niveau de qualification.

- Conditions de travail

La définition des modalités relatives aux conditions de travail inclut un système de déclaration des heures tenant compte du travail de chacun, dont les heures effectives de tournage, les déplacements et les temps de préparation et de rangement avant et après les prises de vues.

Les salariés dits « autonomes » peuvent être soumis à une convention de forfait en jours, selon des dispositions prévues par le Code du travail. Par ailleurs, il est prévu un système dit « heures d'équivalence » pour certaines fonctions en période de tournage. La convention collective encadre précisément ce dispositif selon le type de fonctions concernées, le nombre d'heures de travail du salarié.

III. Salariés de l'équipe artistique

Les anciens accords collectifs relatifs aux artistes interprètes et aux acteurs de complément datent respectivement de 1967 et 1968. Ces textes n'avaient pas été étendus.

- Rémunération minimale

Les rémunérations minimales conventionnelles définies dans la convention collective du 22 janvier 2013 prévoient des cachets minima à la hausse, par jour et par semaine pour l'ensemble des artistes-interprètes et des acteurs de complément des films de long métrage.

Pour la première fois dans le secteur cinématographique, le texte prévoit également des dispositions relatives aux cascadeurs, aux danseurs et aux autres artistes non acteurs, ainsi qu'aux artistes-interprètes des films de court métrage.

Ces rémunérations représentent une hausse substantielle des cachets par rapport aux pratiques actuelles.

Une prime dite de « courte durée » est prévue dans le cas où les artistes sont engagés à la journée.

- Conditions de travail

Les conditions de travail prévues par la convention collective sont considérablement modernisées par rapport aux anciens textes conventionnels.

En particulier, les modalités relatives à la durée du travail précisent les temps de repos rendus obligatoires par journée et par semaine.

IV. Salariés permanents

La convention collective représente une avancée sans précédent, puisque c'est la première fois que les salariés permanents d'entreprises de production bénéficient d'une couverture conventionnelle.

- Rémunération minimale

Les niveaux de salaires minima à l'embauche sont déterminés en fonction du niveau de qualification. Leur mise en place sera néanmoins progressive pour permettre aux entreprises qui jusque là ne pratiquaient pas ces niveaux de salaires, d'intégrer les nouvelles obligations salariales.

Le texte prévoit la mise en place obligatoire d'une prime de fin d'année, ainsi que d'une prime à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les indemnités de licenciement et de fin de carrière sont également encadrées.

- Métiers

Le dispositif de convention collective relatif aux salariés permanents prévoit une classification des métiers concernés selon le niveau de qualification, ainsi qu'une définition précise de la notion d'ancienneté dans l'entreprise.