

**Compte-rendu de la table-ronde entre techniciens, producteurs et réalisateurs  
autour de l'application de la Convention Collective Etendue des métiers du Cinéma.**

La table ronde organisée le 11 février 2014 au CNC, en présence de Mesdames Maylis Roques et Agnès Toullieux, membres du CNC, et Lucie Saint-Genез, de la Direction Générale du Travail, avait pour objectif de recueillir le sentiment de quelques réalisateurs de films à propos de la Convention Collective Etendue des métiers du Cinéma, afin de mettre en perspective les constats que nous avons dressés entre techniciens tout d'abord, puis avec des producteurs, et de nous préparer au mieux à travailler ensemble dans le cadre de ce nouveau texte.

**I La levée des appréhensions**

*Objet de toutes les craintes, la Convention collective étendue des métiers du cinéma a eu pour délicate mission de tirer le cinéma de la zone de non-droit relatif dans laquelle il se trouvait, et d'homogénéiser les conditions de travail de tous les professionnels du secteur. Maintenant que ce texte existe, nous sommes en mesure d'en apprécier la portée.*

*La vocation première de nos réunions a donc été de nous rassembler afin de trouver les idées permettant d'exploiter au mieux la nouvelle Convention, au service de la diversité des films sur lesquels nous travaillons. Par cet effort, nous avons identifié des motifs de satisfaction et de confiance que nous voulions partager avec les réalisateurs. L'ensemble de ces points étant consignés dans les comptes-rendus précédents, nous ne rappellerons ici que les principaux d'entre eux.*

Un contact renoué

Le processus d'écriture de la nouvelle Convention a été long et douloureux, ce qui a, en de nombreuses occasions, déchiré la profession. C'est pourquoi les différentes associations de techniciens ressentent aujourd'hui le besoin de se réunir autour de ce texte pour en mesurer les conséquences ainsi que le potentiel, et relancer le dialogue nécessaire à la bonne fabrication des films. La Convention doit jouer ce rôle de vecteur dans le rétablissement de ce dialogue interprofessionnel.

La fin du gré à gré

L'existence d'un texte de référence unique pour toutes les personnes contribuant à la fabrication des films en France est une chose saine. Cela doit pouvoir, en principe, améliorer la cohésion du secteur sans nuire à la singularité artistique des différents projets.

L'annexe 3, qui concerne les films de moins de 3,6 millions d'euros, (3 millions de financement extérieurs) consent bien des abattements exceptionnels sur les salaires conventionnels, mais le niveau de rémunération de l'équipe doit être appliqué uniformément à l'ensemble des techniciens selon un pourcentage différentiel entre le minimum garanti et le salaire standard.

L'énergie épargnée par la limitation des négociations salariales va pouvoir être réinvestie au service des projets eux-mêmes.

*Note 1 : A cet égard, il est bon de rappeler l'intervention des assistants-réalisateurs, lors de la première table ronde, du 4 décembre dernier :*

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. Ce qui permettra d'organiser des journées de tournage de 8H comme précédemment mais de même de 6H, de 4H... Cette nouvelle convention amène dans ce sens plus de souplesse, elle permet de perdre moins de temps dans le changement de décor que nous aurait obligé d'organiser un tournage de 8H. 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.*

(\*) Pour être plus précis, la durée maximale du temps de travail se gère de la manière suivante :

**Durées de travail hebdomadaire et durée maximale:** Deux notions sont à prendre en compte, à chaque fois pour un individu donné et non pas pour le groupe que constitue une équipe de cinéma :

- **Un seuil national**, basé dans le texte de la convention sur une moyenne de 46h (actuellement de 44h) de travail, calculée sur 12 semaines de travail, avec un maximum de 48h (il est supposé qu'aura été promulgué le décret permettant de passer de la moyenne actuelle de 44h à la moyenne conventionnelle de 46h, à la suite d'un accord des partenaires sociaux qui, à cette date n'est pas programmé). Une dérogation est nécessaire pour aller au-delà de la durée maximale de 48h (voir plus bas). L'introduction des heures

d'équivalence (voir en II) permet, au niveau national, que ces heures ne soient pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale du temps de travail. Ainsi, un technicien dont la durée de travail garantie par la production est de 46h, payée 43, avec donc 3h d'équivalence, peut atteindre sa limite de temps de travail de 48h en faisant 5h de travail supplémentaire au-delà des 46h de travail garanti, soit en réalité 51h ( 48 plus 3); autrement considéré, la durée maximale du temps de travail est ici calculée en ajoutant le temps de travail supplémentaire au temps de travail effectivement payé, dans ce cas 43 heures. Cette donnée, qui est pour beaucoup nouvelle, n'est valable que dans le cadre de la loi française ; laquelle sert de référence aux services de l'inspection du travail qui reçoivent les demandes de dérogations aux horaires maxima du temps de travail.

- **Un seuil communautaire.** Le décret sur les heures d'équivalence, paru le 18 décembre, permet la mise en application de la Directive Européenne 93/104/CE, du 23 novembre 1993, modifiée le 1/08/2000, laquelle rapporte la limite européenne de la durée du travail à une moyenne de 48h sur une période de 4 mois. Il faut noter cependant que le calcul « communautaire » du temps de travail se fait ici en additionnant les heures supplémentaires à la durée de travail garantie par la production (incluant cette fois les heures d'équivalence), telle qu'elle stipulée dans l'annexe 2 du Titre II de la convention collective. Il s'en suit que pour un technicien dont les horaires hebdomadaires de travail varient durant la production d'un film, il est possible de capitaliser les heures en dessous de 48 (durant la préparation du film et les finitions) pour utiliser le crédit ainsi obtenu à certaines périodes du tournage, cela sans recourir, en principe, à une dérogation accordée par l'Inspection du Travail.
  
- **Note 1 :** Dans les deux cas, pour les périodes 12 semaines et 4 mois, les moyennes sont à considérer, pour un individu, SUR L'ENSEMBLE DES 12 SEMAINES OU 4 MOIS, qu'il y ait eu ou non emploi sur la totalité de la durée considérée. Les semaines non travaillées concourent donc à faire baisser la moyenne des heures de travail. Ce qui apparaît comme une bizarrerie est en fait à considérer sous l'angle de la mesure de santé publique : une personne qui ne travaille pas est sensée ne pas se fatiguer... Mais l'employeur qui engage un salarié pour une durée inférieure à 12 semaines ou 4 mois doit-il connaître les heures de travail effectuées avec un éventuel employeur le précédant ? C'est une question qui mériterait une consultation juridique, car en forçant le trait, quelle serait la responsabilité des employeurs successifs d'un travailleur subissant un accident du travail du à la fatigue, et intervenant dans une suite de contrats relativement courts mais très lourds en horaires de travail, tout en restant dans un cadre légal grâce à des dérogations.
  
- **Pour gérer la question des limites de la durée du travail, il faut respecter :**
  - **Le maximum à la durée hebdomadaire du travail à ne pas dépasser, incluant les heures d'équivalence : 60h (limite européenne).**
  - **La moyenne maximale du temps de travail hebdomadaire à ne pas dépasser sur 4 mois, incluant les heures d'équivalence : 48h (limite européenne).**
  - **La moyenne du temps de travail hebdomadaire à ne pas dépasser sur 12 semaines, n'incluant pas les heures d'équivalence : 44h (devenir 46h). Même si les moyennes de 44h et 48h semblent compliquer les choses, la différence**

**des durées prises en compte pour le calcul de ces moyennes (12 semaines, soit 2,77 mois, et 4 mois, soit 17,32 semaines), donne de la souplesse, surtout en se référant à la note 1, ci-dessus.**

- **Demander des dérogations à l'inspection du travail si l'on pense dépasser, hors heures d'équivalence, 48h de travail par semaine, pour un individu donné.**

### Une nouvelle flexibilité

Il a été souligné, lors des précédentes réunions, que la nouvelle Convention introduisait beaucoup de souplesse dans l'organisation du temps de travail tout au long de la fabrication des films. Ainsi, en se référant aux moyennes maximales hebdomadaires (48 heures au niveau européen), il est possible de capitaliser des heures au cours de la préparation pour qu'elles soient utilisées pendant le tournage ; de même que le plafonnement des majorations des heures supplémentaires, ou encore la possibilité de faire varier la durée des journées de tournage (qui peuvent désormais être indifféremment plus ou moins de huit heures – les heures supplémentaires s'appréciant à la semaine), tout cela constitue autant d'outils qui permettent aux plans de travail de s'adapter au mieux aux besoins de chaque projet.

## **II Les nouveaux objets d'inquiétude, les chantiers qui restent à mener**

*La Convention n'est plus à l'état de projet, si bien qu'il n'est plus question d'être pro- ou anti-convention. Ce texte n'est ni plus ni moins qu'un cadre juridique dans lequel nous devons désormais trouver une place à nos pratiques.*

*Pour autant, la bonne mise en application de ce texte ne peut s'envisager hors du contexte de financement réel des films à l'heure actuelle, et les nouvelles inquiétudes dont témoignent les réalisateurs ne font que confirmer la nécessité de chercher, chacun à son échelle, les solutions intelligentes pour faire profiter au mieux les films des possibilités qu'offre ce texte.*

### Quels films, quel cinéma ?

Il s'est dit lors de nos précédentes réunions, que les films ne seraient plus chers que s'ils ne respectaient pas l'ancienne convention (qui n'était pas étendue). Alors que cela avait contribué à nous rassurer jusqu'ici, les réalisateurs présents nous ont fait remarquer qu'un certain nombre de films étaient toutefois bel et bien concernés par cette hausse du budget effectif. Ces films ne pouvaient voir le jour jusqu'ici que grâce à un engagement exceptionnel de tous les membres de l'équipe – techniciens, réalisateurs, comédiens, mais aussi et avant tout des producteurs.

On trouve bien trace d'un tel engagement dans la nouvelle Convention mais il est restreint au fonctionnement de l'annexe 3. Les films qui sont financés à plus de 3,6 millions d'euros ne bénéficient d'aucune clause dérogatoire sur les salaires. Cela semble rendre nécessaire l'accès à de nouveaux guichets de financement, ou le renforcement de ceux qui existent déjà, afin que tout le monde soit payé au tarif, et qu'il reste les fonds nécessaires pour la location et la fabrication des décors, des costumes, la réalisation des effets spéciaux éventuels...

Il est néanmoins fait mention du fait que les budgets de ces films sont souvent grevés par les niveaux de rémunération des comédiens qui ne se voient pas encadrés par la nouvelle Convention, hors application de l'annexe 3 où les cachets journaliers sont plafonnés à 5 fois le cachet de base, soit aujourd'hui 2.000€. En ce sens, le texte n'apporte donc pas de solution ad hoc pour les films qui ne relèvent pas de son annexe réservée aux projets sous-financés, et il appartient aux producteurs de négocier sur les variables d'ajustement, dont font partie les cachets des vedettes, afin de veiller au bon équilibre de leurs budgets.

Les réalisateurs insistent également sur le fait qu'ils ne peuvent décemment pas s'engager dans l'écriture de projets qui leur paraissent irréalisables et voués à rester dans leurs cartons, si bien que toute mutation économique du secteur trouve des répercussions immédiates sur la nature des projets qu'ils entreprennent et qui verront le jour. La discussion a périodiquement dérivé vers la question du financement des films, du plafond de l'indépendance, de la définition des « films sérieux ». Ainsi si certains réalisateurs se sont inquiétés de ce que certains films, dits du milieu, dont la réalisation nécessitaient des efforts de tous (comédiens industries techniques ET techniciens), ne pourraient tout simplement pas se faire car l'une des composantes de ces efforts, les techniciens, était maintenant encadrée par la convention. A cela, d'autres voix ont répondu tantôt « qu'il y a toujours eu et qu'il y aura toujours des films qui ne pourront pas se faire (pour des raisons économiques,) tantôt « qu'il y a des films qu'il faut savoir ne pas produire ». Seule est à retenir la conclusion suivante, sous forme de souhait : si la Convention doit s'avérer plus chère pour certains films, il est à espérer qu'elle leur permettra, en retour, d'étayer suffisamment leurs budgets prévisionnels pour que les financements s'adaptent à la réduction des marges compressibles.

Note 2 : Il faut noter que si l'on compare le coût salarial d'un film sous la nouvelle convention avec celui d'un devis où les heures étaient payées « à l'ancienne », c'est-à-dire selon l'usage, inégal d'un poste à l'autre, mais basé en tournage pour les techniciens sur une préparation quotidienne forfaitaire, plus ou moins équitable, et la prise en compte des heures supplémentaires de tournage, on peut difficilement parler d'une inflation : Le coût des postes des techniciens, à l'exception de la régie, est à peu près identique. Les postes de la main d'œuvre, qui ont vu le plus régulièrement la prise en compte de toutes leurs heures de travail, voient en revanche une diminution de leur coût, allant parfois jusqu'à 10 à 15%. Cela en raison de l'application du dispositif des heures d'équivalence et du plafonnement des majorations à 100%.

Reste la certitude, énoncée dès la première rencontre avec les producteurs que, par comparaison avec un film qui ne payait aucune heure supplémentaire, la convention amène forcément un surcoût.

Où tourner les films ?

En parallèle de l'élaboration de la Convention, le gouvernement s'est engagé à rehausser le crédit d'impôt pour les films de moins de quatre millions d'euros. Cette modification cherche à dissuader la délocalisation des tournages qui est devenue une pratique courante du monde du cinéma. Dans le même temps, un autre problème survient, qui est celui de la fermeture de grands studios et de quelques loueurs importants. Dès lors, la question « où tourner les films ? » devient très prioritaire.

*Note 2 : Si l'on regarde les dispositifs de l'annexe3 du Titre II (mise en participation d'une partie des salaires des techniciens et comédiens) et l'augmentation de 20 à 30% du crédit d'impôt pour les films de moins de 4 M€ de budget, on note qu'au-delà de ce dernier montant de budget, il y a une vraie rupture dans les dispositifs d'aide.*

### Espaces de liberté, d'hésitation, de choix, d'improvisation, de prises de risques...

Dans un film, tout n'est pas écrit, et la création n'intervient pas seulement en amont du tournage, pendant l'écriture du scénario. Aussi la conclusion selon laquelle nous allons devoir anticiper davantage l'organisation de notre temps de travail inquiète certains metteurs en scène, qui y voient un recul de leur espace d'expérimentation sur le plateau. Il convient ici de souligner que la Convention ne s'oppose pas à ces méthodes de travail, mais qu'elle doit néanmoins pouvoir les encadrer, si bien qu'il faudra tenir compte de ce temps de recherche dans l'organisation prévisionnelle du temps de travail. Cela ne paraît pas insurmontable et le texte contient des outils permettant de le faire.

De plus, la totalité de l'effort d'anticipation rendu nécessaire par la Convention n'incombe pas aux seuls réalisateurs, et les directeurs de production sont eux aussi incités à optimiser leur calendrier d'embauches, notamment, au cours de la préparation, en fonction de l'avancement des repérages (ceux-ci devant probablement être amorcés et validés un peu plus tôt). L'embauche des renforts en extra pour quelques jours ou bien à la semaine devra aussi être méditée. De même les heures de convocation de chaque membre de l'équipe et de la figuration au jour-le-jour. Cela se pratique d'ailleurs déjà sur les tournages de téléfilms, particulièrement pour la figuration.

### Préparation, tournage, post-production

Parmi les inquiétudes qui ont été exprimées, l'une des plus importantes concerne le renforcement des cloisonnements entre les trois temps de fabrication des films. Le fait d'être au forfait en préparation et en post-production crée un contraste très fort avec le temps du tournage, si bien que malgré le cadre proposé par la Convention, certains ressentent encore comme un monde à deux vitesses.

*Note 3 : Il convient de préciser que la convention parle d'un forfait journalier, donc sans référence horaire à l'intérieur d'une même journée pour certains postes listés, ainsi que tous les postes qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Selon l'article. 31 du Titre II, de la convention, il est précisé que, par accord entre employeur et employé, le salarié peut être*

*engagé pour ces périodes pour une durée calculée en jours. Il ne s'agit donc pas d'un forfait hebdomadaire.*

En effet, si les principales nouveautés de la Convention concernent l'organisation du temps de travail pendant le tournage, afin de permettre la prise en compte de la totalité des heures de travail effectuées, il apparaît que la post-production est désormais le moment du film où l'écart entre les temps de travail déclarés et ceux effectués réellement est le plus grand. Il n'est certes pas nouveau que la post-production serve de variable d'ajustement pour les budgets de films dont les tournages ont connu des dépassements, mais la Convention ne remédie malheureusement pas à cet état de fait. Pour certains, il ne s'agit pas tant de déplorer ici une dégradation des conditions de travail (cette situation n'étant pas nouvelle) que de regretter une absence de revalorisation de ces postes qui disposent d'une toute petite force de négociation au regard des équipes de tournage : une embauche parfois très tardive (le projet étant déjà bien avancé) et des marges de dépassement limitées (on pense au montage son en particulier, coincé entre un montage image de moins en moins définitif, des conformations à répétition et des dates de réservation d'auditoriums non modifiables pour le mixage).

Si l'organisation du tournage a été au centre de la nouvelle Convention, celle de la post-production fait donc un peu figure d'oubliée, alors qu'elle a connu ces dernières années des modifications très importantes, au point que certaines méthodes de production semblent ne pas en avoir encore pris la mesure de manière satisfaisante. C'est une persistance latente du fonctionnement de gré à gré que de pouvoir mettre en concurrence les techniciens de post-production sur leur simple acceptation des conditions de travail qui leur sont proposées. La Convention pourrait donc avoir manqué ici une occasion d'œuvrer à la cohésion des pratiques professionnelles et à la prise en compte des heures de travail réelles, ce qui était pourtant ses vocations principales.

A ces remarques, il a néanmoins été répondu que la Convention pose un principe de fonctionnement et des outils qui permettent la prise en compte des heures travaillées en post-production. Dès lors, le problème n'est pas uniquement celui du texte mais bien aussi celui des pratiques et il appartient aussi aux producteurs de se responsabiliser et aux techniciens de postproduction de réussir à faire valoir leurs droits et de trouver les moyens de gagner en représentativité dans les organisations syndicales ou associatives pour aller dans ce sens. En outre l'établissement d'un planning de postproduction, fait d'une manière concertée entre les différents intervenants, et dans lequel l'étendue du travail de chacun est définie, peut permettre d'opérer le travail de finition d'une manière normale. Certains se sont par ailleurs demandé si c'est le rôle d'une convention collective de décrire et de prévoir dans le détail l'organisation du travail dans une industrie qui se qualifie elle-même d'industrie de prototypes.

#### **En conclusion,**

C'est un ton avant tout constructif qui a régné sur cette nouvelle table-ronde, chacun prenant au sérieux sa part de responsabilité dans l'appropriation de la nouvelle Convention. Mais alors que nous voulions partager l'optimisme qui s'était dégagé de nos premières réunions avec les réalisateurs, les incertitudes dont ils nous ont fait part témoignent du fait qu'il nous reste encore du travail à faire. Les premiers films qui se tournent dans le cadre de ce nouveau texte vont poser les jalons des futures pratiques du secteur. Aussi soyons attentifs à les mener avec sérieux et bonne volonté, quitte à consentir certaines adaptations par rapport à nos habitudes de travail. Dès lors, la Convention ne sera plus vue comme une nouvelle contrainte mais seulement comme une référence commune à tous les interlocuteurs du film, depuis la recherche de son financement jusqu'aux conditions d'embauche de ses salariés.