

Compte rendu de la réunion mensuelle du 5 mai 2010 SALAIRES DE RIEN ? / Épisode 2

Avant de commencer le débat, une jeune enseignante, Bérénice Bonhomme (Université de Paris 3), est venue présenter son projet de manuel sur les techniques du cinéma. Pour la partie de ce livre consacrée au montage, elle cherche à rencontrer des monteurs (et mixeurs) afin d'affiner sa connaissance de notre métier et recueillir des témoignages « concrets ». Plusieurs personnes dans l'assemblée ont répondu favorablement à sa demande.

Malgré le peu d'affluence, le débat sur les salaires a été vivant, intéressant et instructif ! Pour commencer, Benoît nous a lu quelques témoignages de négociation et des dialogues assez édifiants récoltés en préparant la réunion. Il a tout d'abord évoqué une négociation pour un documentaire de 52 mn où le salaire proposé est de 200 €/jour.

La production fait alors des propositions :

- si vous voulez être au tarif, montez en moins de temps (7 semaines au lieu de 8)...
- le film fait partie d'une collection, donc on paie moins cher que sur un unitaire...

Pourtant d'autres films sont faits dans la même société au minimum conventionnel, la production rétorque que c'est normal que ces films soient payés au tarif parce qu'ils sont en anglais... Ou encore que les autres films de la collection seront en partie montés par les réalisateurs eux-mêmes, donc que c'est normal que le montage de 8 semaines soit payé moins cher...

Le salarié demande à voir leur convention syndicale : la production lui envoie en lui disant qu'il sera payé au mois, donc le tarif au mois est moins cher...

Note : d'après la convention collective, « lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à trois mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3,8. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC ».

Benoît a poursuivi en évoquant une autre expérience :

Une monteuse est contactée par 2 jeunes réalisateurs. La rencontre se passe très bien. La réflexion sur le film (un documentaire long) va assez loin.

Les conditions de travail proposées pour ce premier film, qui vise une sortie en salle, sont plus que minimales : 4 semaines de montage. Les deux semaines nécessaires pour le dérushage ne sont ainsi ni déclarées, ni rémunérées. Cette monteuse dit qu'elle compte parler au producteur à propos des deux semaines de dérushage et ne veut pas les encombrer avec cette discussion, prenant elle-même le poids de cette négociation.

Une semaine plus tard, les jeunes réalisateurs l'appellent pour lui dire qu'ils ont choisi de travailler avec une autre monteuse qui leur proposait, elle, une disponibilité sans limite et n'allait rien demander de plus au producteur. C'était la seule raison pour laquelle ils ont décidé de travailler avec cette dernière.

Puis Benoît a proposé un tour de parole sur la question :

« Comment aborder le sujet du salaire ? Est-ce qu'on annonce son tarif d'emblée, ou est-ce qu'on attend la fin de la discussion pour en parler ? » Il a aussi évoqué la gêne, partagée par nombre d'entre nous, même par les plus expérimentés, de parler d'argent.

Ce qui a permis au débat de démarrer.

Certains ont donné leur avis, d'autres raconté des expériences plus ou moins heureuses, proposé des stratégies...

Difficile de tout relater, je vais donc tenter une synthèse illustrée de « répliques choc » entendues au cours de la soirée.

Mais tout d'abord, il faut rappeler la différence entre le **secteur de l'audiovisuel** régi par la Convention Collective de la Production Audiovisuelle qui détermine entre autres une grille de salaires minima (il est donc illégal de nous proposer un montant inférieur) et le **secteur du cinéma** où malheureusement il n'y a pas de convention collective signée et étendue. On fait référence à l'ancienne convention dans les discussions salariales mais les producteurs n'ont aucune obligation légale, sauf de nous payer au Smic !

Pour plus d'informations, on peut se référer à la rubrique « le Métier » de notre site :

www.monteursassocies.com

Dans le **secteur de l'audiovisuel**, bien qu'il s'avère souvent difficile d'obtenir un « bon » salaire, compte tenu des temps de montage ou de la difficulté du projet, les producteurs n'ont pas le droit de nous payer en dessous des tarifs. Il faut le leur rappeler au besoin, et il y a des moyens d'action : avant les Prud'hommes, on peut saisir le CNC où il existe des procédures de contrôle, car le versement du fonds de soutien à la production est conditionné au respect de la convention collective.

« Si vous voulez être payé au tarif, il faut monter moins longtemps... »

Bien sûr les productions peuvent alors jouer sur les temps de travail impartis. Il semble par ailleurs qu'il y ait une grosse pression des diffuseurs sur les producteurs, à qui ils reprochent « *de trop payer les techniciens* » (!), afin de faire baisser les coûts des programmes. Les producteurs se servent aussi d'un autre argument pour essayer de faire baisser nos salaires : la différence entre le salaire du réalisateur et du monteur (oubliant, la plupart du temps, de comptabiliser les droits d'auteur...).

« Moi, je ne prends rien sur le film »

Ou encore : **« Tu veux qu'on compare nos salaires ? »**

Plusieurs personnes dénoncent les marges de 40 à 50 % que feraient certaines productions sur un certain type de programmes, et ce sur le dos des techniciens : pas d'ingénieur du son, temps de montage impossibles (ex : sujet de 10' à monter en 3 jours avec 20 h de rushes), soi-disant tout petit budget mais qui n'intègre pas les subventions du CNC, salaires « forfaitaires » (ex : collection de docs pour Arte, 43', 3 semaines de montage forfaitaires... et quand le monteur renâcle on lui répond : « *Tous les autres y arrivent* », alors qu'en fait tout le monde dépasse, mais comme c'est payé au forfait...).

Alors que faire, que dire quand on nous propose des temps de montage trop courts ?

« 5 semaines, ça va ? demande la prod

— Moi ça me va, le film je sais pas... »

« Je ne m'engage pas à ce que le film soit fini dans ces délais. »

Il est possible de retourner la proposition sous forme de question : « *Alors d'après vous, ce film peut être monté en 5 semaines ?* » (ce qui peut plonger l'interlocuteur dans l'embarras et permettre une faille dans la négociation).

On n'est pas responsable si c'est pas bien au bout de 5 semaines. On peut s'arrêter de travailler si on arrête de nous payer, tant pis si le film n'est pas fini...

Il faut aussi éviter de tomber dans le chantage affectif plus ou moins conscient du réalisateur, et compenser par des heures sup. gratuites...

« J'essaie d'apprendre à faire mon métier moins bien pour ne pas y passer trop d'heures »

Certains décident de ne plus prendre sur leur vie privée (gracieusement) pour aller au bout des projets. Le forfait est illégal. On peut comptabiliser ses heures sup.

À cet égard, Patrice crée un bin « HEURES » dans l'avid avec une colonne *creation date*, et chaque matin en arrivant, chaque soir en partant il y crée une séquence, ce qui permet de « voir » ses horaires : pour s'en rendre compte soi-même et pour les montrer à la production au besoin.

Rappelons que grâce à l'action du Collectif Télé, dans certaines boîtes de prod et prestataires, on trouve devant sa machine une feuille de présence, à remplir tous les jours... les heures sup. sont comptabilisées et payées.

Benoît raconte une anecdote où un chargé de production, faute de financements suffisants, lui a proposé (comme si il venait de faire une trouvaille) de « **déconnecter le salaire du temps de travail** » (rires fournis dans la salle)...

Revenons en à la question initiale de Benoît : « **A quel moment on parle d'argent ?** »

Axelle nous a invité à réfléchir sur la formulation : « *Combien vous allez me payer ?* » ou « *Combien c'est payé ?* » On n'est pas dans la même position pour négocier suivant ce qu'on dit.

Lise pense qu'il ne faut pas commencer par le salaire, parce que sinon on ne parle que de ça. Il faut d'abord parler du projet (et on sent vite s'il est bien financé), de l'organisation du travail, d'autant plus que, normalement, « *le tarif ne se discute pas* » et qu'il faut partir de ce principe.

Sauf que... dans le **secteur du cinéma**, ça peut réserver des surprises : on a rencontré le réalisateur, on a discuté du film, on s'est déjà investi affectivement, et...pan ! : « **Vous savez, tout le monde est à moins 30 % !** »

Julie parle de la culpabilité qu'on ressent devant ce genre de phrase. Que dire ?

D'abord savoir qu'en général ce n'est pas vrai. Dire que c'est inéquitable puisque ça pénalise davantage les plus petits salaires. Répondre : « *Ok moins 30%, mais du tarif du Chef Op* »... ou demander à être payé au même tarif que l'Ingénieur du son (il n'a pas plus de responsabilité que le monteur, la différence de tarif est abusive). Ou éclater de rire !

Benoît évoque, par ailleurs, le cas d'une monteuse qui a accepté un salaire trop peu élevé et que la production a tenu pour acquis pour les projets suivants...

« **A ton âge, tu te rends compte de la chance que tu as de travailler avec ce réalisateur** »...

Si on nous appelle, c'est pour nos compétences. Il faut les faire valoir, ne pas les brader : « **Moi à ce tarif là, je dis que je préfère faire des baby-sittings, je ne veux pas de ces responsabilités pour un tel salaire. Mon travail vaut mieux que ça.** »

Au passage, quelques anecdotes toujours réjouissantes sur des prestataires qui « font les sorties » et envoient la mauvaise version au bruitage.... Quelques rappels également de tout le travail de préparation qu'on peut être amené à faire, qui n'est pas payé, sans parler du « service après vente ».

« **On vous demande de faire un effort** »

C'est le moment de parler des indemnités repas, de la carte orange.

Julie déclare sans sourciller :

« *Il y a un truc si vous me l'accordez pas, je fais pas le film. Sur aucun film, même le plus petit court-métrage, prod associative, on ne me refuse les défraiements repas.* » et ça marche semble t-il. Une assistante, par mail, affirme obtenir le défraiement de sa carte-orange.

Benoît, à ce propos, lit un témoignage : « *Surtout ne pas demander si les indemnités (repas, transports,...) sont incluses mais COMMENT ça se passe, à quelle hauteur elles sont fixées, etc. Quand il y a un refus poli, j'insiste en parlant des taxis, des fournitures, des heures sup.* »

En ajoutant : « *je vois qu'en général, on essaye de diluer la décision : il faut que la chargée de post-prod en discute avec le producteur, elle ne peut pas me donner une réponse pour l'instant, ce n'est pas elle qui décide. Si j'insiste pour parler à la personne qui décide, je montre ma détermination, et cela peut aider.* »

Benoît évoque une négociation durant laquelle on lui a proposé d'être défrayé comme le tournage. Dit autrement, qu'on lui alloue le même nombre de jours de repas défrayés (35) alors qu'il va en travailler plus du double... Il rétorque qu'une journée travaillée est une journée durant laquelle on mange... On lui répond que durant le repérage, les techniciens compréhensifs (sic) ont accepté de ne pas être défrayé pour les repas. Il a finalement obtenu les défraiements pour lui et l'équipe en arguant que chacun faisait ce qu'il veut mais qu'il ne voyait pas pourquoi, lui, il devait suivre...

« **On attend des réponses de financement** »

Quand les choses sont claires, les conditions énoncées cartes sur table, on peut aussi choisir de s'engager sur un film fauché, en connaissance de cause...

On peut demander une lettre, un avenant au contrat qui mette noir sur blanc une rallonge de salaire si, et quand, arrivent ces financements. Garder des traces des discussions par mail.

Il a été demandé si l'association pouvait proposer un modèle de cet avenant, certains employeurs ne sachant pas comment s'y prendre, comment l'écrire...

Mais faut-il jouer une partition différente selon que la prod se démène pour trouver les sous ou qu'elle marge confortablement ? Comment sait-on si la prod est « honnête » ?

« **Moi je m'en fous que la prod marge si je suis payée normalement.** »

Au bout du compte ce qui ressort de ces échanges, c'est qu'on se laisse sans arrêt renvoyer à des positions individuelles, au lieu de parler avec les autres monteurs, les copains, à l'Association. Dans l'exemple de la collection de documentaires « au forfait », pourquoi les monteurs concernés ne vont-ils pas tous ensemble réclamer des journées supplémentaires, puisqu'aucun n'arrive à tenir les délais ?

Dans beaucoup de cas, on se croit plus faible qu'on ne l'est en réalité.

Pourquoi ne pas profiter des réunions techniques qu'on organise avant le tournage pour mettre les pieds dans le plat et parler salaires devant tout le monde ?

On peut aussi appeler les techniciens du tournage pour savoir comment ils sont payés. On doit en tous cas négocier globalement, en même temps, pour toute l'équipe montage, ne pas laisser un(e) assistant(e) seul(e) face à la production.

Peut-on envisager un texte émanant de LMA, sur papier à en-tête, qui rappelle ce que sont des conditions de travail et des salaires décents, et qu'on pourrait donner aux prods ? Ou encore, pour insister sur les heures sup., une feuille de présence que l'on propose à la production (où seraient notés le nom du salarié, sa fonction et les heures réellement effectuées chaque jour). Et un modèle d'avenant au contrat comme évoqué ci-dessus. À discuter.

Parlons du « positif » (pourquoi pas sur le site), des projets bien payés, bien financés, qui se sont bien passés, pour que tous voient que c'est possible, que ça existe, et en redemandent.

Enfin une intervention que j'ai gardée pour la fin : « **Je n'ai jamais eu à regretter d'avoir refusé un montage trop mal payé.** »

Il faut savoir refuser un « plan foireux », un salaire misérable, signe d'un film mal produit, où tous les problèmes finiront en bout de chaîne par retomber sur le montage, c'est à dire NOUS.

Sans parler du fait qu'on apparaît comme des techniciens « low cost » et qu'il est rare qu'une production accepte ensuite de nous payer au tarif, ou nous propose des projets mieux financés, plus gros, parfois plus ambitieux...

À suivre, donc...

Mathilde