

Et soudain... le télétravail !

Synthèse • Février 2021

Introduction.....	p. 2
Témoignages.....	p. 3
1. S'installer.....	p. 3
2. Le temps du travail.....	p. 5
3. Comment monter à distance ?.....	p. 7
4. Les rapports avec l'équipe.....	p. 9
5. Et après... Premières conclusions.....	p.11
Annexe	
Solutions pour le montage à distance et outils collaboratifs..	p.13
Traduction synthétique du guide du télétravail de l'AMMAC....	p.14
Compte rendu de l'IFEFF 2020.....	p.20

INTRODUCTION

En mars 2020, nous avons été confrontés à une crise sanitaire et à un arrêt brutal du travail. Pour de nombreux monteurs, les films sur lesquels ils travaillaient ou devaient travailler ont été annulés ou repoussés. Pour d'autres, le travail a continué. Il a alors fallu trouver de nouveaux moyens de procéder.

Nous avons lancé, à la fin du premier confinement, un appel à témoignages auprès des assistants et des chefs monteurs pour mieux connaître leurs conditions de travail au cours de cette période et en savoir plus sur la façon dont ils avaient pu s'organiser. En novembre 2020, ces témoignages ont été complétés par une réunion en visioconférence, durant laquelle une assistante et trois monteuses ont raconté leur expérience et les difficultés qu'elles avaient pu rencontrer.

C'est à partir de ces dix-sept récits et la retranscription de cette réunion que nous avons organisé notre enquête.

Le montage d'un film n'est pas une activité solitaire et elle se pratique peu chez soi. Encore moins en télétravail. Un film est un travail d'équipe et ce jusqu'au bout de sa fabrication. Mais pendant la période de confinement, la seule possibilité pour continuer à monter a été le télétravail, c'est-à-dire que toute l'équipe de l'après-tournage (monteur, assistant, réalisateur, monteur son et production) s'est retrouvée, chacun chez soi, à distance. Les tournages ont eux été arrêtés ainsi que les bruitages et la plupart des mixages.

Les témoignages que nous avons reçus sont très divers et parlent de films qui n'étaient pas tous aux mêmes étapes de travail, ce qui influe énormément sur le ressenti, les difficultés, ou inversement les bénéfices rencontrés.

Nous avons choisi de les regrouper en quatre thèmes : l'installation de la salle de montage ; le temps du travail ; la méthode de travail ; les rapports entre les membres de l'équipe.

Enfin, cette période particulièrement anxiogène a été vécue par les uns et les autres de manière différente. Les témoignages reçus y font souvent allusion et les expériences de télétravail ne peuvent pas en être totalement dissociées.

Aujourd'hui, à l'heure où nous finalisons ce document, la crise sanitaire ne semble pas toucher à sa fin et avec elle les habitudes de travail mises en place au cours de l'année 2020. C'est pourquoi ces témoignages nous semblent particulièrement importants car, d'une situation exceptionnelle, nous pourrions passer à une situation habituelle. Une fois que le pli est pris, il est parfois difficile de revenir en arrière et de retrouver des pratiques antérieures. De nouveaux réflexes et de nouvelles habitudes s'inscrivent vite dans la réalité et apparaissent comme de nouvelles normes. À nous donc d'anticiper et de réfléchir aux multiples questions que pose le télétravail pour les monteurs, et ce grâce à l'éclairage de ceux qui en ont eu l'expérience.

En annexe, vous trouverez un glossaire technique présentant les différents outils et termes techniques évoqués, la traduction synthétisée d'un guide du télétravail publié par l'AMMAC (*Associació de Muntadores i Muntadors Audivisuals de Catalunya*) en collaboration avec leurs collègues de l'AMAE (*Asociación de Montadores Audiovisuales de España*) ainsi que le compte rendu du forum international de Cologne où cette question a été abordée.

TÉMOIGNAGES

1. S'installer

Pour monter, il faut a minima un ordinateur de puissance correcte, un écran, des enceintes. Comme souvent, sur les projets « fragiles » ou produits par des professionnels qui le sont peu, c'était au monteur de s'organiser : « J'ai loué moi-même Avid sur iMac. » Ne pas être équipé vouait à un possible arrêt des projets ou à une perte du travail et cela a engendré une angoisse supplémentaire.

« Je vois (via l'insta [Instagram, ndlr] d'un collègue qui a posté une photo de lui et de son ordi perso) que mon employeur a mis en place un système de manipulation à distance des ordinateurs du travail, pour les permanents donc ! Plus besoin de logiciels mais juste d'un ordi ! Top ! Il a fallu obtenir les autorisations pour mon ordinateur, faire des allers retours avec la technique pour comprendre certains bugs de la manipulation à distance. »

De nombreux monteurs ont utilisé leur propre matériel, que ce soit leur ordinateur portable ou leurs enceintes. D'autres ont complété par eux-mêmes une installation supportable pour être « opérationnels ».

« Je suis partie à la campagne avec un ordi portable appartenant à la prod et les disques + un bon écran et des enceintes m'appartenant. »

Pour les productions plus sérieuses, le matériel a été prêté et installé au domicile du monteur.

« Notre prestataire de postproduction avait envoyé dès le dimanche un mail à la directrice de postproduction pour proposer d'installer à notre domicile la station de montage si nous le souhaitions. »

« Pour la production belge, c'était très compliqué de trouver des solutions parce qu'ils n'étaient pas sur place. Du coup c'est nous, l'autre monteuse et moi, qui avons dû gérer l'affaire. La personne chez qui on travaillait a accepté de nous prêter les machines. On a fait nous-mêmes le déménagement, en bagnole. »

Il a souvent fallu se débrouiller seul pour déménager le matériel et dans de nombreux cas, cette tâche est revenue aux assistants qui ont dû trouver des solutions par leurs propres moyens pour s'en occuper.

« Je suis partie avec un clone du montage (tour + disques) et un clavier Avid... J'ai transporté tout cela chez moi avec mon vélo doté de sacoches. Mon iMac personnel et une licence Avid fournie par Mikros m'ont permis d'assurer les sorties et les échanges avec la monteuse. »

« Je suis allée récupérer le matériel de montage en taxi : iMac, enceintes, moniteur, disques durs, transcripts, stylos et savon désinfectant. »

« L'assistant a déménagé le banc de montage de Traffic jusqu'à chez moi et pour le coup, on s'est vraiment retrouvé en télétravail, [TeamViewer](#) devenant notre principal allié... »

Une fois le transport effectué, il faut s'installer et là, ça se complique selon la situation familiale et l'espace dont disposent les monteurs. On est bien loin de la salle de montage idéale !

« J'ai réfléchi à l'aménagement dans mon appartement. Vivant seule avec un salon de 15 m² (et avec la fibre !) ça ne posait pas de problème d'installer la station à la maison. Je n'avais toutefois pas la place nécessaire pour l'écran de retour et les enceintes. »

« Pratiquement parlant, un [seul] écran, on le sait, c'est pas "ouf", donc il a fallu trouver un autre écran et les bonnes connectiques ... pour finir par aller travailler chez la voisine car sa connexion Internet était meilleure ! Bref, tout un bazar pour enfin pouvoir travailler avec un semblant de confort. »

« Le gros problème a été... la chaise ! Ni le prestataire ni moi n'avons pensé à prendre la chaise de bureau de la salle de montage. Et au bout de deux mois sur une chaise de cuisine (et sans piscine), le dos commence à être en compote ! Du coup, ma première sortie a été pour l'ostéo. »

« Je n'avais qu'un écran, ça n'était pas très ergonomique. Je n'ai pas un grand espace chez moi, mon compagnon étant aussi en télétravail, on était tous les deux dans la même pièce. Et j'ai deux enfants qui étaient confinés. Un au collège et un au lycée. Il fallait qu'on trouve un moyen de s'organiser. Le salon est devenu notre bureau partagé, rythmé par les réunions Team, Zoom, les cours en visio. Nous avons essayé que chacun ait un espace de travail plus ou moins confortable mais on vivait avec des casques, ce n'était pas très agréable. »

« En installant la salle de montage chez moi, je savais que la situation allait être complexe. L'ordinateur de la prod prenait la place du mien sur le bureau, lequel se retrouvait remisé dans un coin. Cet ordinateur allait donc devenir mon outil de travail et le support de mes moments de détente (films, lectures...) et de gestion du quotidien (mails...). Les murs se sont peu à peu couverts de post-it et le bureau de transcriptions et de notes de montage, côtoyant listes de courses et post-it perso du genre "actualisation", "impôts". »

« Je me suis retrouvée avec la salle de montage au bout de mon lit, sous les combles. Je crevais de chaud, c'était assez infernal, je ne savais plus comment travailler. Et puis j'aime tellement être dehors, aller me balader, là c'était un peu l'enfer, de me retrouver complètement en prison. Il fallait absolument que j'aie fait un tour à un moment donné. »

« Accessoirement, recevoir le réalisateur chez soi implique une "gestion" de la salle de montage (confort, rangement, ménage) qui prend aussi du temps, j'ai pu le découvrir. »

Une fois installés plus ou moins confortablement, se pose la question d'Internet ! Car en télétravail, Internet est indispensable. Sinon, comment recevoir des rushes, des musiques et envoyer son travail pour qu'il soit vu ? Une fois encore, les monteurs ont dû faire face à de multiples situations, plus ou moins rocambolesques.

« Je vis dans un village assez isolé avec une connexion Internet très mauvaise. Impossible de partager des écrans, impossible d'avoir des plages de travail ensemble même à distance. »

« Il fallait que je récupère tout un tas de matériel qui venait du montage son et que je fasse des sorties pour le réalisateur. Mais sa connexion Internet était absolument pourrie, je ne pouvais lui envoyer que des fichiers très compressés pour qu'il ne mette pas deux jours et une nuit à les télécharger. »

« Nous n'avons pas accès à Internet sur la machine (par crainte des virus). Pour envoyer des séquences par WeTransfer, il faut donc passer par des assistants eux-mêmes en télétravail et souvent débordés. De plus les connexions à la campagne ne sont pas bonnes et on finit par faire des envois qui ne servent à rien pour enfin filmer son écran avec son téléphone ! Ça bouge en prise de vue et ça freeze à la réception... À moi de trouver une solution pour que tout ça soit plus fluide, à savoir dès le lendemain un iPad et un pupitre de musique à régler à la bonne hauteur pour filmer en direct sur WhatsApp... »

« Les réalisatrices n'avaient pas le logiciel de montage et ne pouvaient travailler qu'à partir des exports que je leur envoyais. Je passais énormément de temps à les faire. Soit des exports de séquences brutes que l'on devait dérusher chacune de notre côté pour ensuite se téléphoner et en parler de vive voix ; soit des exports de séquences que j'avais commencées à travailler mais ça prenait un temps de fou. La journée, c'était même pas la peine d'y penser, le réseau était pire que la nuit. La seule possibilité trouvée, ça a été de tendre un câble à travers la fenêtre avec le téléphone portable de mon compagnon qui arrivait à choper la 4G. Avec la 4G de son portable, j'envoyais alors des fichiers qui ne pesaient rien du tout parce qu'ils étaient assez compressés et ils mettaient toute la nuit à partir. Si je les envoyais à 23 heures, j'avais des chances qu'à 8 heures elles puissent commencer à travailler avec quelque chose. »

Le premier problème que pose le télétravail est donc celui du matériel et de l'installation dans un lieu adapté avec une connexion Internet correcte. Or on ne peut que constater que ce n'est presque jamais le

cas. Installer du matériel chez soi impose des contraintes et des obligations souvent assumées seulement par les monteurs et assistants monteurs. Nous rappelons que même si le matériel appartient au monteur, il est normal qu'un défraiement soit prévu par la production, y compris en ce qui concerne l'électricité et Internet (ce point est apparu dans quelques rares témoignages). Par ailleurs, du fait des difficultés de logement que beaucoup rencontrent, le matériel de travail vient souvent envahir un espace de vie inadapté pour cette activité.

2. Le temps du travail

Une fois installé, il faut s'y mettre ! Travailler à la maison et, qui plus est, dans des conditions particulières d'enfermement, change profondément le rapport au temps de travail, l'organisation des journées, la perception par chacun du rythme de travail.

Dans cette période inédite où l'on pouvait se trouver déboussolé, pour certains, travailler a permis de faire face, de se structurer :

« Au départ, j'ai assez apprécié cette manière de faire, je m'organisais tranquillement chez moi, la reprise du montage donnait un rythme, un sens à la journée. »

Parfois, cette nouvelle façon de travailler a été un atout pour le rythme personnel, une forme de liberté nouvelle.

« Du fait de travailler à la maison, avec la famille autour et une organisation familiale plus importante, j'ai décidé de ne travailler que quatre jours par semaine. Je dois dire que le fait de ne pas me sentir aussi contrainte par des horaires m'a plu. De moins sentir le doux esclavage que représente le fait de vendre depuis longtemps sa force de travail, sa présence, 8 heures par jour. Le fait de ne pas toujours vivre au rythme du réalisateur, de pouvoir prolonger la pause déjeuner dans le jardin parce qu'il fait beau ou de pouvoir au contraire travailler 1 heure après le dîner parce que je me sens concentrée était appréciable. »

Cependant, entre sentiment d'inefficacité ou de surmenage, nombreux sont ceux qui ont cherché leurs repères pour retrouver un semblant d'équilibre et ne pas se laisser déborder par la situation :

« Ce n'est pas facile de faire des journées de 8 heures dans ces conditions d'enfermement, mais j'ai (presque) arrêté de culpabiliser. »

« Nous avons essayé de garder le plus possible un rythme classique (pas de travail le soir et les week-ends). Il y a eu quelques coups de fils tardifs avec le réalisateur à cause du décalage horaire. Mais à chaque fois il demandait avant et sans pression et nous avons privilégié les mails autant que possible. »

« J'ai tenu à organiser la semaine d'une manière assez carrée parce que sinon je sentais que tout serait perméable. Le matin était dédié à la famille, je faisais les devoirs avec mon fils, et l'après-midi était dédié au montage. Ça, du lundi au vendredi. Le samedi/dimanche, je n'ouvrais quasiment pas ma machine, je ne montais pas. Et à 19 heures, j'avais envie d'arrêter. J'ai essayé de mettre ce rythme en place assez vite, en accord évidemment avec les réalisatrices avec qui je travaillais. La chose sur laquelle on s'est retrouvées coincées, c'est de trouver le bon moment pour pouvoir discuter du travail. Et très vite il a été décidé, un peu comme ça, que les rendez-vous qu'on allait se donner pour pouvoir parler tranquillement, sans enfants derrière qui courent et qui viennent t'interrompre, c'était 21 heures, le soir. Et ce truc, ça m'a achevée. J'étais aussi très préoccupée par tout ce qui se passait, j'avais une concentration assez réduite. Je ne travaillais pas du tout comme d'habitude. Et passé 21 heures, je n'avais qu'une envie c'était d'aller me mettre sous ma couette, je n'avais pas du tout envie de parler de travail. »

« J'ai souvent travaillé le week-end et je n'ai absolument pas, comme on dit, "compté mes heures". Du fait que les restaurants étaient fermés, le réalisateur apportait chaque matin des sandwiches et il n'y avait pas de vraies pauses déjeuner. Cette journée continue convenait très bien au réalisateur qui,

après 4/5 heures passées au montage, finissait par rentrer chez lui, vers 15 heures donc. Mais moi, ma journée n'était pas terminée... »

« Les journées étaient assez distendues parce qu'on passait beaucoup de temps avec l'autre monteuse au téléphone et puis j'avais la vie de famille, un fils sur les bras. J'avais l'impression de passer ma vie à travailler, que mes journées faisaient 15 heures. S'il y avait eu une pointeuse, on aurait pu voir que j'ai fait beaucoup d'heures, mais c'était compliqué de les compter parce que le temps était très étrange. »

« J'avais décidé au début de noter mes horaires mais j'ai très vite arrêté. Je faisais du 9 h 30-18 h 30 au début, puis après du 9 heures-14 heures sans manger, puis après du 9 heures-15 heures et j'oubliais de manger. Puis je finissais à 20 heures. Enfin voilà, ça s'est allongé au fur et à mesure jusqu'à ce que ne soit plus possible. Je me suis laissée complètement entraîner dans le travail parce que c'était aussi une échappatoire par rapport à ce qu'on vivait. Une chance aussi d'être en train de fabriquer un film, les personnages du film me donnaient de la force. J'étais prise dedans, j'avais envie que ça avance et donc je me suis un peu laissée avoir. »

« Il est beaucoup plus compliqué de terminer une journée de travail et de rentrer dans le moment de la détente quand on reste dans la même pièce, dans la même position et devant le même outil. »

Bloqué à la maison, avec son outil de travail sous la main, on devient rapidement disponible à l'envie, soumis à des sollicitations imprévisibles, sans anticipation et sans prise en compte du rythme de travail. La tentation est vite venue pour les employeurs de profiter de cette disponibilité en faisant des demandes abusives :

« La prod, ayant un enfant de 15 mois, m'a demandé si ça me dérangeait de travailler une fois que son enfant serait couché... Heureusement pour moi, par mesure de sécurité, l'accès aux ordis du travail était fermé à 20 heures. »

« Tu ne veux pas bosser la nuit quand ton copain bosse le jour ? »

« Avec deux enfants "plutôt en bas âge", elle ne peut s'y atteler que la nuit, à partir de 23 heures, pour se laisser emporter par le travail. »

« Le confinement m'a appris que les horaires, les weekends et les jours fériés n'ont, tout d'un coup, plus d'importance DU TOUT ! Et pourtant on ne les compte pas nos heures... »

L'isolement provoque une perte de visibilité sur le planning, entraînant un manque d'anticipation et d'organisation, une perte de temps et de contrôle sur son propre travail :

« À chaque fois qu'une nouvelle musique ou un VFX arrivait, je pouvais le monter le jour même au lieu de regrouper ce travail sur une ou deux journées dans la salle de montage. Bref, je n'ai pas arrêté d'allumer mon Avid pour une heure ou deux de boulot, et à l'arrivée ça m'a pris beaucoup plus de temps. »

« Normalement il y a un chef d'orchestre, qui est la directrice de postproduction, mais elle ne donnait pas toutes les informations à tout le monde. Donc je n'avais aucune idée du planning. Je ne voyais plus la globalité, je ne savais pas si on avait encore besoin de moi ou pas. J'étais "à la demande", c'est-à-dire qu'il fallait que dans l'heure je sorte un truc, que je récupère tel machin, après que je l'envoie à la monteuse. J'étais assujettie aux demandes de la production et il fallait que je sois disponible. On m'appelle, je fais, j'envoie, voilà. C'est désagréable. Et puis le lien entre tout le monde se perdait, même si on avait un réalisateur qui était quand même soucieux de notre bien-être et que je travaille depuis dix ans avec la monteuse. Mais si je n'avais pas eu ce vécu et cette collaboration-là avec la monteuse et le réalisateur, je pense que je l'aurai encore plus mal vécu. »

Au fil des semaines, ce nouveau rythme a des conséquences sur la dynamique et l'évolution du travail. Pour beaucoup, l'impression de ne pas avancer domine :

« Si, dans un premier temps, j'étais encore dans la dynamique, elle s'est un peu effilochée au fil des jours puis des semaines. »

« Malgré l'expérience des années de montage, dans cette configuration, j'avais souvent l'impression de ne pas en faire assez et j'en portais une certaine culpabilité. Je n'étais pas dans la bonne pulsation, qui a à voir avec l'énergie qu'on se renvoie dans une salle de montage. La séparation des corps fait qu'on n'a pas cette énergie-là. Je travaillais en pointillé. Il y avait des jours où je travaillais dans l'après-midi, je pouvais travailler 5 heures et puis d'autres après-midis je travaillais 2 heures parce que je n'avais pas la tête à ça et puis d'autres fois je travaillais 3 heures et puis d'autres fois à nouveau 7 heures. Ce n'était que des espèces d'à-coups pas vraiment réguliers et qui entachaient cette espèce de plongée qu'on peut avoir dans la matière, dans le film, qui fait qu'on s'alimente tout le temps du film, que le film nous alimente et puis qu'on rebondit. À la fin, j'ai fini cette période de confinement vraiment épuisée et on n'avait presque rien fait alors que j'avais l'impression d'avoir beaucoup travaillé. »

3. Comment monter à distance ?

Monter en télétravail c'est par définition se retrouver seul, chez soi, face à son ordinateur et travailler avec un réalisateur au loin. Dans cette position inhabituelle, quelles méthodes expérimenter pour monter et avancer dans les projets ?

Tout d'abord, le sentiment de liberté apporté par le travail en solitaire a pu sembler bénéfique pour certains, leur permettant d'approfondir et d'explorer certaines idées et propositions.

« Je dois dire que le fait d'avoir travaillé isolément, sans que ces moments fassent l'objet de discussions, a permis à chacune d'aller jusqu'au bout de sa logique. La confrontation des différentes versions a été par la suite tout à fait féconde. En cheminant ainsi, nous avons pu aller jusqu'au bout du montage, qui était déjà bien avancé lorsque le confinement est arrivé. »

Mais le montage, surtout dans sa phase de construction, ne peut se faire longtemps sans discussion. S'appeler, s'envoyer des fichiers... Chacun cherche sa méthode pour renouer un dialogue et retrouver des émotions partagées :

« Après quelques jours pour reprendre nos esprits, on s'est donc remis au travail à distance. Je connais le réal depuis dix ans, quand je monte il me laisse très souvent seule donc ça ne posait pas de problème. On a utilisé des outils en ligne comme [Frame.io](#) (pour les visionnages) et [Miro](#) (qui a remplacé notre grand tableau blanc) pour communiquer comme dans la salle. C'était de toute façon quelque chose qu'on voulait tester depuis longtemps, vu que le réal habite à Strasbourg et que pour chaque montage, l'un de nous doit partir de chez lui pour plusieurs semaines. Pour dérusher, comme il avait la copie exacte du projet, on se mettait tous les deux devant la machine et on lançait la lecture, je lui disais quand j'accélérais, etc. On a utilisé parfois [TeamViewer](#) pour se montrer des choses précises... »

« La réalisatrice avait un ordinateur avec Première et un disque dur miroir mais son ordinateur n'était pas très puissant donc elle ne pouvait pas ouvrir le logiciel de montage, on ne pouvait pas vraiment partager des séquences comme ça. Comme on était au stade du dérushage, elle a pu, à des moments, dérusher par exemple des séquences de paysage et m'envoyer un projet avec la séquence concernée, avec des marqueurs et les plans qu'elle aimait.

On a mis en place un document partagé sur Internet. Je lui ai proposé qu'elle écrive ses notes de dérushage dessus. Parfois c'était des remarques générales, parfois des remarques avec des timecode. Et moi je dérushais soit la même chose en même temps, soit d'autres choses mais alors je lisais ses notes après coup. Ça nous a quand même permis d'avoir une trace de nos échanges sans avoir à chercher tout le temps dans les mails. Sinon on a passé beaucoup de temps au téléphone. Ce n'était pas évident et en même temps c'était aussi très gai ces moments où on se parlait au téléphone de nos émotions. Mais ça a été très frustrant assez vite de ne pas pouvoir partager simultanément nos ressentis sur les rushes et nos idées de montage. »

« Avant de nous séparer nous travaillions à la sélection des longs entretiens mais nous avons besoin pour écrire le film que le travail sur la voix off et l'animation avance. Se retrouvant seule chez elle, la réalisatrice a commencé à tourner et monter des petites séquences et des bouts de voix off pendant

que, de mon côté, je continuais la sélection et le montage des entretiens. Nous nous sommes envoyées des chutiers de séquences par mail ou WeTransfer (et elle m'envoyait aussi les rushes des petites séquences d'animation qu'elle avait tournées et montées). On s'appelait par Facetime ou Skype pour discuter, se dire où on en était chacune, ce qu'on faisait et quand on allait envoyer quelque chose à l'autre. Au bout de quelques semaines j'ai senti que, pour regarder des parties un peu longues (par exemple des grandes parties de bout à bout), sa présence me manquait. On a décidé donc de visionner au même moment. On s'appelait avant pour se dire "T'es prête, on y va", et après pour discuter de ce qu'on venait de voir. On a essayé de retrouver un certain synchronisme. »

« Mon problème c'était de regarder les choses ensemble ou même éventuellement se dire : "Aujourd'hui à 9 heures, on regarde telle séquence et à la fin on s'appelle et on fait le point." On était dans des bout à bout, voire des premiers montages de séquences, donc je leur faisais une première sélection que j'envoyais la nuit. Elles la voyaient le lendemain et ensuite elles rédigeaient un mail où elles me mettaient chacune leurs remarques. Ensuite il fallait monter ce qu'elles proposaient et attendre à nouveau la nuit pour leur renvoyer leur version ! Pendant ce temps je préparais aussi une autre version que j'agrémentais de mes propres retours par rapport à elles. En temps normal, on visionne la séquence, puis on en parle et après on monte la proposition tout de suite que l'on regarde ensemble, et on rebondit. Là, cela me prenait trois jours ! Trois jours sur des choix qui étaient des choix potentiels. Ce temps était tellement long que finalement on avait tendance à dire : "On ne va pas aller plus loin, parce qu'en fait on ne va jamais s'en sortir." Donc on allait vraiment au minimum. Quand on commençait à ne pas forcément partager les mêmes avis sur les séquences, alors là, ce n'était même pas la peine.

Ce système fonctionne quand on est relativement d'accord et que ça rebondit, mais quand on est dans une zone un peu trouble, de grand questionnement et que physiquement on n'est pas dans la même salle, que les silences ne jouent pas, que la présence physique ne joue pas, qu'on n'est pas là à réfléchir, à mettre ensemble nos cerveaux en marche comme cela se passe dans une salle de montage (ce qui est presque l'essence même du montage) ça ne marchait plus du tout ! »

L'avancement du projet change beaucoup la donne. Pour chaque étape de travail, les problèmes varient. Ce qui ressort malgré tout, c'est la nécessité d'avoir eu une phase de travail en commun avant le télétravail. Et d'en avoir une aussi après, qui permet de se retrouver et de valider ensemble les choix et les décisions finales.

« Au moment de prendre les décisions finales, la discussion et confrontation d'idées en face à face a manqué cruellement. »

« Etant beaucoup toute seule, je faisais des choix et je me disais toujours que c'étaient des choix provisoires. Quand on s'est retrouvées, je lui ai montré des rushes qu'elle n'avait pas vus ou qu'elle avait peut-être oubliés. Ça a pris à nouveau beaucoup de temps de repasser sur des choix dont je n'étais pas complètement sûre. Je me disais qu'elle n'avait peut-être pas eu tout en main pour choisir. C'était aussi compliqué d'avoir ça en tête, de se dire qu'on avançait mais que ça n'était pas complètement des choix partagés. »

4. Les rapports avec l'équipe

Travailler en équipe, en étant chacun de son côté, pose beaucoup de problèmes et complique la collaboration et la communication. Malgré la bonne volonté de chacun, les malentendus et les incompréhensions provoquent conflits et tensions inutiles.

Les premiers à en subir les conséquences et à voir leur situation se dégrader sont les assistants monteurs. Leur position a été immédiatement fragilisée malgré leur surinvestissement indispensable pour assurer la continuité des projets :

« Ce n'est pas de chance car j'avais obtenu pour l'assistant une présence "confortable" sur le film et nous sommes hélas revenus à une configuration qu'on nous impose de plus en plus souvent (l'assistant travaillant de chez lui contre une petite rémunération pour le matériel...). »

« Il y a un stagiaire qui était arrivé peu de temps avant le confinement car nous avions besoin d'un coup de main pour ne pas perdre trop de temps à attendre le calage des sous-titres ou à les caler nous-mêmes. Nous avions prévu, si les choses se passaient bien, de le garder et de lui donner d'autres tâches formatrices et la production avait prévu une petite rémunération. La situation fait que nous n'avons pas pu le garder, ce qui a certainement été une grosse déception pour lui. »

« J'ai perdu le contact avec le réalisateur mais je suis en relation assez régulière avec la monteuse et la directrice de postproduction. Parfois des informations ne m'ont pas été transmises et je viens par exemple d'apprendre cet après-midi que je participerai à la projection de demain... Je suis complètement en aveugle sur le planning et je ne sais pas si ma présence sera nécessaire ou pas pour la suite. »

Quant à la relation monteur/réalisateur, avec le travail à distance, même si cela peut paraître séduisant au départ, elle s'en trouve vite altérée. Absence de communication directe, délais, procédures d'échanges longues et fastidieuses, la liberté acquise dans un premier temps finit par se payer :

« Nous nous appelions le soir à 21 heures pour en discuter. Vu l'heure, cela durait peu et les échanges étaient souvent frustrants. Juste du passage d'information. Toute la relation s'appauvissait. Je ressortais systématiquement assez mal de ces échanges. Fatiguées de nos journées respectives, nous n'échangions quasiment pas dessus, nous ne parlions pas non plus de ce que nous vivions... À chaque fois, j'éteignais mon écran et à chaque fois je me disais : "Je suis en train de les perdre, je suis en train de les perdre..." Pourtant, ce sont des filles que j'aime beaucoup, que je côtoie par ailleurs, ça faisait trois mois qu'on travaillait déjà ensemble et là, plus ça avançait et plus je les perdais. Nos échanges se limitaient à ce que je devais faire et dès que des divergences de point de vue apparaissaient, nous les remettions à plus tard... Certes le film était présent dans nos têtes mais avec une certaine lassitude. Je constatais que si je ne disposais pas de vraie plage de temps pour me plonger dans la matière, c'était très difficile et la relation humaine dans sa complexité me manquait terriblement... »

« Le plus terrible a été l'échange rendu très difficile avec le réalisateur. Lorsque nous sommes en montage, l'échange c'est ping-pong-ping-pong-ping-pong, un grand nombre de fois dans la journée. Lorsqu'on monte en confinement, c'est ping le jour un ; pong trois jours plus tard ; ping une semaine après ; pong deux jours plus tard, etc. Travailler sans réalisateur régulièrement présent au montage est une aberration. Réaliser un film n'est pas le travail du monteur et notre dialogue entretenu quotidiennement nous permet à chacun de travailler en confiance et de nous donner une distanciation nécessaire à l'amélioration du montage, donc du film. Le réalisateur a également souffert de cette situation et était très frustré de ne pas pouvoir mettre en œuvre ses idées plus directement, sans compter l'accès impossible pour lui aux rushes et aux sélections que nous avons faites. Il est reparti du coup dans les rushes natifs mais c'était long et fastidieux.

Ce n'est pas possible de travailler comme ça, on a absolument besoin d'un dialogue. C'est non seulement structurant pour le film, ça aide à le faire avancer mais aussi à trouver une dynamique, une énergie. Dans la salle, on rebondit sur les idées de l'un et de l'autre par un dialogue permanent. Là, ne pas regarder ensemble, ne pas sentir ce que ressent l'autre, avoir ses réactions avec trois jours de décalage, ce n'est pas du tout une solution pour travailler avec un réalisateur. »

« Il y a aussi un fort sentiment de solitude. Malgré la présence de la réalisatrice au téléphone ou par mail, elle n'est pas là physiquement. On ne peut plus se renifler le matin, sentir l'humeur de l'autre, l'état de son sommeil, ses préoccupations. Tout ce qui est autour du travail, les repas, les petites pauses, les remarques liées à un quotidien partagé, n'existe plus. Et pourtant, c'est en grande partie dans ces échanges informels qu'on se rencontre, que naissent la complicité, l'humour, un langage commun autour du film. Avec une telle distance, physique et temporelle, entre la proposition de montage et la réaction de l'autre, il est impossible de partager, en même temps, une émotion. On ne peut s'émouvoir ensemble qu'après coup. Les échanges peuvent être riches et réjouissants malgré tout, mais ils sont toujours à contretemps. »

Difficile également de communiquer avec les autres collaborateurs du film, en particulier les monteurs sons, mixeurs, musiciens. Une bonne part des échanges nécessaires à la continuité du travail et à la réflexion commune s'en trouvent perdus :

« Celles qui ont le plus pâti de la situation, je pense, sont les monteuses des directs et du son. Les conditions d'écoute et de travail n'étaient pas celles d'une salle de montage son. Elles ont dû aussi beaucoup travailler au casque. Une écoute du film avec le réalisateur et la monteuse n'a pu avoir lieu avant le confinement et cette étape importante pour s'entendre sur les partis pris et discuter du film d'un point de vue sonore a manqué au réalisateur et aux monteuses. Elles ont posé des ambiances et fait quelques bounces en vue des post-synchos et des bruitages. Difficile dans leurs conditions d'avancer plus, d'un point de vue artistique. »

« Nous avons commencé à travailler sur la musique du film. Sur le film précédent, le musicien avait très vite été associé au montage, il venait voir le film régulièrement à la salle, revenait apporter des musiques, on les écoutait ensemble, on en discutait, on proposait de nouveaux calages, on avait avancé comme ça, c'était très harmonieux. Là, c'était évidemment impossible, et même si des propositions intéressantes ont déjà été faites, il nous a vraiment manqué cette promiscuité à trois avec le film pour avancer aussi bien qu'on l'aurait voulu. »

« Bien entendu un mixeur peut travailler seul et souvent c'est une "solution" qu'il préfère, mais dans ce domaine l'absence d'échange en présentiel a conduit à des résultats décevants. »

Cette situation inédite a également modifié les rapports avec les employeurs, encourageant une forme de loi de la jungle où tout est permis :

« La directrice de postproduction, pratiquant la méthode du diviser pour mieux régner, "oubliait" régulièrement de mettre les uns ou les autres au courant des avancées du travail, et comme on n'était pas ensemble, il a fallu beaucoup de vigilance pour que l'information continue de circuler entre moi, l'assistante, le montage son... »

« Aucun contact avec la production sinon l'envoi des fiches de paie. À noter que mes indemnités-repas ont continué de m'être payées. »

« Je n'ai aucune information sur la reprise des productions sur lesquelles j'étais engagé verbalement (montage documentaire et assistanat long-métrage pour la période juin-août mais sans doute décalés), les producteurs n'ont pas encore de visibilité, j'imagine. »

« C'est devenu le flou total. Il faut aller à la pêche aux infos. "On ne sait pas, on te dira au fur et à mesure." Et au fur et à mesure du confinement on m'a annulé mes dates, sans trop de surprises et sans trop d'alternatives. Ma vie et mon temps ont plus d'importance que ramer pour des employeurs sans scrupules ! Les entreprises cherchent des solutions mais moi, en tant que monteuse intermittente, je suis où dans toute cette réflexion de "retour à la normale" ? Est-ce que je fais même partie ou non de cette réflexion ? »

5. Et après... Premières conclusions

Il y a eu de nombreuses études et enquêtes sur le télétravail. Elles ont souligné que pour un gain de transport et parfois une concentration gagnée, on constate une augmentation de la charge de travail, une dégradation des échanges entre les salariés, une anxiété plus importante, un isolement qui ne profite presque jamais au salarié et une pression plus importante de la part de l'employeur. Il semble que pour les monteuses, les effets soient les mêmes. Perte de temps exponentielle, malentendus et frustration sont fréquents. Pire, une fois l'équipe retrouvée et après tant d'efforts, il se peut que l'accueil ne soit pas à la hauteur du travail fourni.

« Voilà maintenant on se retrouve. On n'a pas encore terminé ce gros ours, la productrice est déçue mais on a quand même avancé. »

On pourrait conclure que cette expérience, dans le cadre très particulier du confinement, a pu permettre de limiter les dégâts pour des films en finition ou dans le cadre de collaborations déjà avancées.

« Du fait que nous sommes en partenariat avec Mikros, que la directrice de postproduction est présente, que la production se comporte honnêtement et que le réalisateur s'inquiète de notre bien-être, cette expérience de télétravail s'est plutôt bien passée dans l'ensemble. Nous n'avons pas été livrés à nous-mêmes. Si nous avions été en plein montage peut-être que les choses se seraient passées autrement et auraient été beaucoup plus compliquées, mais au stade où nous en étions, le télétravail a permis que nous ne prenions pas trop de retard et que nous soyons prêts pour enchaîner sur la suite. »

« Cette méthode nous a permis de finir et d'être prêts pour démarrer les bruitages et l'étalonnage... mais à éviter absolument pour une durée de montage plus longue ! »

« Là où le télétravail peut, un petit peu, fonctionner c'est quand les gens ont déjà travaillé ensemble, se connaissent. Quand on ne se connaît pas du tout, je n' imagine même pas comment ça peut être possible ! »

Mais cette manière de travailler ne doit en rien devenir la norme, pour le bien de l'équipe et du film.

« Après huit semaines, il est plus que temps que le film sorte de mon bureau (et moi avec). Rien ne me réjouit plus que de retrouver la réalisatrice pour un visionnage en chair et en os. »

« Je finis ce projet fin juin et j'enchaîne sur un autre montage de doc, que nous avons aussi décidé de faire à distance. Là aussi je connais bien le réal donc on se sent à l'aise. Mais aucun de nous ne saute de joie et il est hors de question que ça devienne une habitude. En ce qui me concerne, dès qu'il sera possible de retravailler "en vrai" même s'il y a risque de contamination (et donc avec précautions, masques, etc), je fonce et je retrouve ma règle habituelle : ne jamais travailler chez moi. »

« Pour conclure, je ne me plaindrai pas d'avoir eu du travail et avoir pu continuer de l'exercer, mais ce n'est pas une solution pour un film de se monter ainsi. Un film est un travail d'équipe, y compris pour le montage, malgré des apparences plus "solitaires". Et je ne suis pas le genre de monteuse qui attend du réalisateur qu'il me dise où couper. Nous avons besoin de nos réactions respectives et des discussions rapides et vivantes. J'espère sincèrement que nous n'aurons pas à revivre une pareille situation d'isolement qui casse la réactivité, la productivité, l'imagination et le dialogue. C'est de fabriquer ensemble son histoire et tous les effets narratifs qu'on remet en question quand on travaille confinés. Et cette remise en question n'a pas d'intérêt. Même nos producteurs l'ont compris. »

SOLUTIONS POUR LE MONTAGE À DISTANCE ET OUTILS COLLABORATIFS

La liste ci-après n'est pas exhaustive et est donnée à titre informatif.

Outils de streaming pour le montage à distance

[Evercast](#) : plateforme permettant le visionnage en streaming des logiciels de montage simultanément à une visioconférence, avec la possibilité d'annoter les images (nécessite une connexion supérieure à 10 Mbit/s).

Outils pour le montage à distance avec stockage en ligne des media

[Frame.io](#), [Mnemonic](#) : plateformes dédiées aux productions audiovisuelles permettant de stocker rushes, montages puis de les visionner et les annoter.

[DejaEdit](#) : partage de projets Avid et de media via un stockage local répliqué sur serveur.

Certains prestataires peuvent proposer des solutions de partage de media et de projets (nécessite pour l'équipe une connexion Internet de très haut débit et de faible latence).

Outils de collaboration

[Zoom](#) : plateforme de visioconférence qui permet le partage d'écran.

[Miro](#) : tableau blanc numérique collaboratif.

[Google Doc](#) : partage de documents (tableur/traitement de texte).

[TeamViewer](#), [AnyDesk](#) : logiciels permettant de contrôler à distance un ordinateur et dans certains cas entendre le son de la machine distante.

TRADUCTION SYNTHÉTIQUE DU GUIDE DU TÉLÉTRAVAIL DE L'AMMAC

L'AMMAC ([Associació de muntadores i muntados audiovisuals de Catalunya](#)) et l'AMAE ([Asociación de Montadores Audiovisuales de España](#)) ont publié récemment leur guide du télétravail. Nous en traduisons ici les principaux points, en omettant ce qui a trait de façon trop spécifique à la législation espagnole.

Ce document a été élaboré à travers des enquêtes et des entretiens analysés en commun entre les deux associations. Chaque association a décidé de présenter séparément le fruit de ce travail. En cours de rédaction, le 22 septembre 2020, un décret-loi Royal a été approuvé visant à réguler le travail à distance pour l'ensemble des salariés, comblant ainsi un vide législatif sur le sujet.

Destiné aux professionnels du montage, ce document a pour but de permettre de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail, en temps de pandémie ou non.

1. Le décret-loi Royal

Selon ce décret, le travail à distance est celui qui se déroule loin des lieux de travail habituels de l'entreprise, le télétravail en étant une subdivision, impliquant une prestation de services à l'aide des nouvelles technologies.

Il peut avoir des avantages : flexibilité du travail, conciliation avec la vie personnelle, réduction des déplacements et de l'usage des véhicules privés, baisse de l'impact environnemental, possibilité de travailler loin des grands centres urbains.

Mais il pose aussi des problèmes comme l'extension des horaires de travail, la disponibilité 24/7, la difficulté à se déconnecter, l'isolement de l'équipe, le stress lié à l'usage des nouvelles technologies (tech-nostress), le coût en matériel, la mauvaise protection des données, etc.

Voici ce que dit cette nouvelle loi, en quelques points :

Le télétravail est un mode de travail volontaire et réversible qui ne peut se faire que d'un commun accord entre l'employé et l'employeur.

Cet accord doit être mis par écrit et contenir les points suivants :

- inventaire des moyens et des équipements exigés par le travail à distance ;
- énumération des coûts à la charge de l'employé pour réaliser son travail à distance ;
- règles de disponibilité ;
- lieu où sera effectué le travail ;
- moyens de contrôle de l'activité par l'employeur ;
- procédure à suivre en cas de problèmes techniques ;
- instruction concernant la protection des données ;
- durée de l'accord.

En aucun cas, le refus du salarié, l'impossibilité de mettre en place le travail à distance, ou l'exercice de la clause de réversibilité, ne peut être un motif de licenciement.

Il revient à l'employeur de déterminer les moyens nécessaires au travail à distance et de les fournir ou les compenser financièrement. Il est responsable de l'entretien du matériel.

L'employé peut adapter ses horaires, en conformité avec les termes de l'accord établi avec son employeur et la négociation collective, en respectant le temps de disponibilité obligatoire et les normes de temps de travail et de repos.

Il établit le droit à un registre horaire des heures travaillées avec un début et une fin de journée de travail.

Droit à la déconnexion en dehors des heures de travail.

La personne qui travaille à distance a le même droit à l'exercice des droits collectifs que les employés en « présentiel ».

Droit à l'intimité et à la protection des données.

Le travail à distance ne doit pas entraîner de préjudice en terme de promotion, de formation, ni de discrimination, en particulier de genre.

2. Les moyens de production : la salle et la station de montage

La question du montage à la maison ou dans son propre studio n'est pas nouvelle et a déjà fait l'objet de beaucoup de questions parmi les adhérents : qui détient les outils de travail ? L'employeur, nous ? Si c'est nous, comment sommes-nous dédommagés ? Quels sont les engagements et les obligations à ce sujet ?

Il faut distinguer les cas des travailleurs autonomes, des petites entreprises de postproduction et des salariés.

Si vous êtes autonome ou une entreprise de postproduction, vous devez fournir le matériel et le facturer.

Si vous êtes salarié, selon le décret-loi, l'employeur est chargé de fournir les outils nécessaires au télétravail qui ne peuvent représenter un coût pour le salarié. En aucun cas, l'employeur ne peut obliger à mettre à disposition ses propres outils. Il ne peut s'agir que d'un accord mutuel et l'employeur doit les dédommager.

Il faut bien distinguer l'espace physique et la station de montage. Si on travaille dans un espace dédié (salle, entreprise, coworking, etc.), il est plus facile de déterminer le coût lié à son utilisation. Si on travaille à la maison, le calcul est beaucoup plus difficile mais on doit recevoir une compensation économique pour l'augmentation des coûts que cela entraîne.

Détail des outils et éléments nécessaires à la constitution de la station de montage :

- ordinateur dédié ;
- périphériques : disques durs, moniteurs, enceintes, tablette graphique, enregistreurs, etc. ;
- coût de disponibilité du matériel : il faut pouvoir continuer à travailler en cas de panne avec un remplacement et une réparation immédiats ;
- licence du logiciel de montage ;
- installation de logiciels permettant de communiquer efficacement et de partager le travail avec la production et le réalisateur, entre autres ;
- systèmes de sauvegarde, hébergement de données et d'archives ;
- éléments liés à l'ergonomie et à la santé au travail : chaise, repose-pied, table adaptée.

3. Horaires et planning

État des lieux

Le confinement et le télétravail ont fortement ralenti les processus de montage. On doit travailler en équipe mais à distance, on doit faire des exports et des envois pour que chacun puisse évaluer le travail, les retours ne sont pas directs et peuvent attendre des heures, ce qui se résout en un regard ou un geste nécessite de longs messages, de nombreuses réunions en visioconférence. Dans la plupart des cas, l'assistant disparaît et le monteur doit assumer sa fonction, les connexions à Internet sont parfois lentes... En conséquence beaucoup de monteurs ont fait beaucoup plus d'heures que d'habitude.

Cela s'ajoute à une situation préexistante où les plannings sont très serrés et la plupart du temps irréalistes. En conséquence, la charge de travail est devenue dans beaucoup de cas intenable.

D'un côté le télétravail implique une flexibilité des horaires si on le souhaite mais il peut laisser penser qu'on est disponible toute la journée.

De plus, durant le confinement, ces horaires ont été combinés avec l'éducation des enfants, la prise en charge de personnes dépendantes, ainsi que les problèmes émotionnels auquel chacun a dû faire face (stress, incertitude, peur...).

Selon le décret-loi, les personnes qui travaillent en partie ou entièrement à distance ne peuvent subir aucun préjudice notamment en matière de temps de travail et de rémunération, quelles que soient les difficultés techniques ou autres non imputables au salarié.

Les horaires et la disponibilité doivent être établis à l'avance dans un accord volontaire entre l'employeur et l'employé.

Ce que les associations proposent :

- plannings rallongés prenant en compte la plus grande lenteur du processus de montage en télétravail ;
- plannings effectués en présence des membres de l'équipe de postproduction (monteurs, coordinateurs...) permettant de s'assurer qu'il est réalisable dans ces conditions ;
- en aucun cas on ne doit dépasser le nombre d'heures hebdomadaires légales. Les repos entre les journées et semaines de travail doivent être respectés ;
- définir des mécanismes clairs et planifiés de réunion, visionnages et retours. Attendre des retours, à l'intérieur des horaires de travail contractuels, fait aussi partie du temps de travail ;
- en dehors des horaires convenus à l'avance avec l'employeur, nous ne sommes pas censés être disponibles ;
- il est fortement recommandé de disposer d'un organigramme très clair des équipes de travail dans lequel les responsabilités et les fonctions de chaque poste sont définies ;
- travailler par objectifs (réalistes et convenus entre tous), plus que par horaires, peut être un moyen intéressant d'établir des horaires plus flexibles avec des résultats satisfaisants pour tous ;
- les emplois d'assistants ne doivent pas disparaître en télétravail : ils sont essentiels. Il faut établir des *workflow* clairs et efficaces pour qu'ils puissent continuer à effectuer leurs tâches à distance. Dans tous les cas, si elles doivent incomber au monteur, cela doit être planifié et prévu comme un temps de travail supplémentaire.

4. Conciliation avec la vie familiale et personnelle

Avec le confinement, devoir travailler tout en s'occupant d'enfants et de personnes dépendantes a contraint à devoir jongler avec des horaires impossibles, insoutenables dans la durée.

Cela s'ajoute à une situation préexistante, où comme dans beaucoup d'autres professions, concilier famille, travail et temps libre est un exercice parfois impossible, reposant sur les épaules du salarié.

Le travail à distance, avec l'adaptation des horaires et la réduction, si nécessaire, des journées de travail peut faciliter l'aide aux enfants et aux personnes dépendantes mais on constate que cela perpétue le rôle de soins attribué aux femmes ce qui les pénalise dans leur évolution professionnelle.

Du fait du caractère intermittent de notre profession, certains droits reconnus dans nos conventions sont difficilement applicables. Qu'il s'agisse de contrats courts ou à long terme, nous constatons que les employeurs ne les appliquent pas.

Ce que nous proposons :

- que la loi soit appliquée ;
- renforcer la législation qui permet la conciliation entre vie de famille, temps de travail et temps libre, que les employeurs devraient s'efforcer de faciliter ;

- certains défendent la semaine de 4 jours (32 heures qui peuvent être réparties sur 4 jours ou plus). Nous pensons que ce serait la base d'une meilleure adaptation avec nos vies familiales. Dans la situation actuelle (la pandémie de Covid-19) cela se justifie d'autant plus ;
- le télétravail crée de la flexibilité mais implique aussi la nécessité d'établir des horaires clairs, flexibles et compatibles avec la vie de famille, comme par exemple éviter d'organiser des réunions aux heures stratégiques pour les enfants.

5. Santé au travail

Mesures de prévention des risques liés au Covid-19 :

- tenir les réunions par téléphone ou visioconférence ;
- se désinfecter fréquemment les mains ;
- travailler dans de grands espaces permettant d'assurer la distanciation physique ;
- si pas de distanciation physique possible, travailler avec un masque ;
- ajouter un moniteur supplémentaire afin que le réalisateur puisse garder une distance par rapport au monteur ;
- une bonne ventilation des espaces de travail est essentielle, aussi bien dans la salle de montage que dans les espaces partagés ;
- effectuer les visionnages dans de grandes salles pour maintenir la distanciation ou les faire à distance grâce à des systèmes de vidéoconférence ;
- manger séparément ;
- désinfecter tout le matériel avant et après chaque usage. Si vous devez partager du matériel, établir un protocole de nettoyage clair ;
- établir avec la production un protocole de désinfection pour le matériel qui vient du tournage. Le désinfecter avant de l'apporter dans la salle de montage et après chaque usage.

Santé au travail en télétravail

Quand on travaille à la maison, il faut respecter certaines exigences pour préserver sa santé :

- avoir un espace lumineux avec une bonne connexion à Internet ;
- établir des horaires clairs. Planifier la journée le matin, éviter les pratiques nocives comme les horaires étendus, la disponibilité permanente, les réunions imprévues, la saturation des appels vidéo et des messages ;
- ne pas multiplier les tâches (de travail et du foyer) quand on travaille ;
- socialiser en dehors des horaires de travail ;
- les écrans exposent à trois risques : fatigue visuelle, fatigue posturale et mentale. Y faire attention ;
- se dégourdir les jambes, s'étirer et changer de position régulièrement.

L'espace de travail :

- délimiter l'espace de travail ;
- travailler dans une pièce avec fenêtre pour faire entrer la lumière naturelle et ventiler ;
- la brillance et les reflets sur l'écran rendent la visualisation des images difficile et peuvent causer un stress visuel. Pour cette raison, dès que possible, combiner éclairage naturel et artificiel ;
- travailler avec les fenêtres sur le côté ;
- positionner l'ordinateur à la verticale des plafonniers et renforcer l'éclairage au-dessus du clavier ;
- réguler la lumière naturelle avec des rideaux et des stores ;
- diffuser la lumière artificielle ;
- avoir un niveau d'éclairage permettant aussi bien de travailler avec l'ordinateur que de lire du texte imprimé (minimum 500 lux) ;
- essayer d'avoir une bonne insonorisation.

L'écran, les écoutes :

- régler la luminosité des écrans de manière à ce qu'elle soit similaire à la lumière ambiante ;
- régler le contraste pour que les caractères se lisent clairement. Préférer un fond clair et des caractères sombres ;
- utiliser des polices de taille 12 pour travailler correctement ;
- éloigner les écrans des yeux (minimum 40 cm) ;

- le haut de l'écran doit se situer au niveau du regard ou légèrement en-dessous ;
- si vous utilisez un ordinateur portable, ajouter un moniteur externe ;
- utiliser de bonnes enceintes situées sur les côtés des écrans, si possible surélevées à 50 cm au-dessus de la table.

Le clavier :

- laisser un espace libre devant le clavier d'au moins 10 cm pour pouvoir poser les poignets sur la table ;
- utiliser un clavier indépendant de l'écran (avec un ordinateur portable, il est recommandé d'utiliser des périphériques tels que clavier USB, souris ou tablette graphique...);
- les repose-poignets peuvent être utilisés pour aider à aligner la main avec l'avant-bras.

Plan de travail :

- travailler sur des surfaces avec des réflexions mates pour éviter les reflets ;
- l'espace sous la table doit être libre pour permettre le mouvement des pieds.

Fauteuil :

- la hauteur et la profondeur du siège doivent être réglables ;
- le dossier doit être réglable en hauteur et en inclinaison ;
- il est préférable que la chaise soit rembourrée pour un meilleur soutien lombaire. A défaut, utiliser un oreiller ou un coussin ;
- il est préférable que la chaise soit équipée de roulettes.

Éviter les effets négatifs des postures statiques et de la fatigue visuelle :

- vérifier périodiquement sa posture, corriger sa position en détectant les zones en tension. Bouger ses pieds et ses jambes pendant que l'on travaille ;
- Se reposer pour relâcher la vue et diminuer la fatigue musculaire et mentale. Les pauses courtes et fréquentes sont plus efficaces (entre 5 et 8 minutes par heure) que les pauses longues et espacées ;
- Appliquer la règle des « 20-20-20 » : détourner les yeux de l'écran pendant 20 secondes toutes les 20 minutes de travail et faire la mise au point à 6 mètres (20 pieds).

Les moyens nécessaires à la bonne santé au travail ne sont pas de la seule responsabilité des employés. L'employeur en est également responsable et doit fournir les outils et le matériel adéquat, en tenant compte de la santé des salariés. Si c'est l'employeur qui fournit les outils de travail, des éléments comme la chaise, le bureau, le repose-pied doivent également être pris en compte.

En raison de leur situation particulière, il est difficile de surveiller la santé des télétravailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire d'y prêter particulièrement attention.

6. Annexe : guide pour calculer les coûts ventilés

Pour savoir combien coûte l'utilisation de notre matériel sur un projet, il est important de connaître la valeur des éléments qu'on possède. On peut ainsi établir un calcul des coûts, servant de référence pour les comptabiliser.

L'unité de référence est la journée. On peut compter 220 jours travaillés effectifs sur un an, en enlevant les week-end, jours fériés et vacances.

La machine

Pour calculer le coût de la machine, il faut diviser son prix d'achat par le nombre de jours de sa durée de vie utile. Dans notre secteur, un ordinateur est considéré comme rentabilisé pleinement pendant 3 ans, en fonction de ses caractéristiques de départ. Ainsi, en moyenne, il est pleinement opérationnel pendant, au maximum, 660 jours. Si on l'a acheté 3 000 €, le coût par jour est de 5 €.

Le calcul est le même pour les périphériques : coût d'achat divisé par les journées de vie utile.

Coût de disponibilité

Cela dépend de la façon dont on pense assurer la disponibilité du matériel. Si on contracte un service d'assistance technique spécifique, ou une assurance, une location, le calcul du coût est simple : directement celui du service contracté.

Si on choisit de racheter le même matériel le moment venu, on doit conserver le calcul du coût de chaque élément antérieur, multiplié par deux.

Licences de logiciels

En cas de souscription mensuelle ou annuelle, le calcul est simple : temps de souscription divisé par le nombre de jour.

S'il s'agit de licences perpétuelles, on utilise le même calcul pour le matériel : coût total divisé par la durée de vie utile. On peut la déduire en fonction des cycles de mise à jour et de la politique d'encaissement du fabriquant.

Services additionnels

Il s'agit des copies de sauvegarde, des services d'hébergement d'archives comme Dropbox, de services de visionnage comme Frame.io.

Ces services ont normalement un coût annuel. Ainsi, le coût à la journée est une simple division.

Fournitures

Il n'est pas facile de les déterminer car elles servent autant pour la maison que pour le travail. La consommation d'électricité augmente avec le travail à la maison. Par ailleurs, une meilleure connexion Internet peut être nécessaire avec notamment plus de bande passante.

Pour calculer le coût de l'électricité, on peut se baser sur le calcul légal établi pour les travailleurs autonomes : pourcentage de la superficie du lieu de travail par rapport à la maison. Par exemple une pièce de 10 m² dans une maison de 100 m² (10 %). Un tiers correspond au coût de l'énergie électrique. Ici, 30 % de 10 %. Si on a une facture de 100 €, le coût de l'électricité est donc de 3 € par mois.

De façon évidente, le coût de l'électricité quand on monte à la maison est bien supérieur à 3 € par mois. Durant le confinement, il a été calculé que l'augmentation de la consommation d'électricité se situait entre 15 et 25 € par mois en moyenne, même si tout n'est pas imputable au télétravail. Ainsi, si on doit ajouter le tiers de cette augmentation au calcul antérieur, en partant sur la fourchette la plus haute, on atteint 8 € supplémentaires, ce qui fait un coût total de 11 € par mois. Si on divise par 22 jours de travail mensuel, on obtient un coût électricité par jour de 0,50 €.

Pour Internet, on peut commencer par diviser la facture mensuelle par 30, pour connaître le prix journalier. Et ensuite par 3, pour connaître le coût d'une journée de travail. Pour une facture de 60 €/mois, divisé par 30 cela fait 2 € par jour, divisé à nouveau par 3, on obtient 0,66 €/jour de travail.

COMPTE RENDU DE L'IFEF 2020 (INTERNATIONAL FILM EDITORS FORUM)

Le Forum réunissait 60 monteuses et monteurs de 29 pays différents via Zoom. Les thématiques abordées concernaient les répercussions de la crise Covid. Les discussions avaient lieu par petits groupes de quatre monteurs, puis synthèses en commun.

Sur la question du télétravail, dans l'ensemble, les monteurs ont tous été confrontés à un basculement vers le télétravail, plus ou moins improvisé et subi. On retrouve les mêmes avis qu'ici sur les avantages et inconvénients.

Avantages : plus grande souplesse d'organisation, gain de temps de transport, proximité avec sa famille.

Inconvénients : isolement, collaboration compliquée avec le réalisateur et l'équipe, séparation d'avec l'assistant, absence de projections grand format et en commun, plus de temps nécessaire pour faire le même travail (prises de décisions ralenties, problèmes techniques, lenteurs des connexions Internet en particulier dans certains pays), problèmes d'espace (petits appartements, pas de pièce dédiée), d'isolation sonore, de concentration, difficultés à gérer les horaires et le temps de travail, disponibilité 24/7, santé psychologique et physique.

Quelques points intéressants

Certains apprécient le télétravail et se réjouissent de son développement, mais ce sont en majorité des monteurs déjà habitués à cette pratique et possédant un espace dédié et une station de montage chez eux, et/ou alors des monteurs de pays où le télétravail est déjà très répandu comme l'Australie et l'Afrique du Sud et quelques autres pour qui les déplacements sont chronophages (Angleterre, USA, Canada). Il y a aussi certains monteurs, travaillant pour des séries TV ou du flux, et pour qui le rapport avec le réalisateur est déjà quasi inexistant...

Pour la plupart des autres monteurs, habitant des pays moins développés (Brésil, Argentine, Venezuela) ou des pays où la pratique du télétravail n'est pas répandue, la bascule vers le télétravail a posé beaucoup plus de problèmes, évoqués plus haut, et notamment des problèmes d'inégalité entre monteurs qui ont les moyens ou non de s'équiper. Le problème du coût du télétravail et de sa prise en charge ou non par les productions a été souvent évoqué.

Une autre inquiétude est la peur que le télétravail paraisse une bonne opportunité aux producteurs et qu'ils en viennent à l'imposer. Une réflexion particulièrement intéressante : la peur que le manque de connaissance de notre travail, de notre métier, de ce qu'on fait, soit accrue par le télétravail et participe à sa dévalorisation.

Une autre inquiétude : la place de l'assistant, déjà en danger, son isolement, et la question de la transmission du métier. Comment un futur monteur peut-il apprendre son métier sans côtoyer d'autres monteurs et des réalisateurs ?

Il se dégage le désir de pouvoir avoir le choix de travailler en présentiel, mais dans de bonnes conditions sanitaires, ou en télétravail, mais dans de bonnes conditions techniques et financières. Avoir le choix et être consultés sur l'organisation du travail et le planning.