

Montage cinéma et télévision :

le petit

guide des

salaires

et des

droits

LES / MONTEURS = ASSOCIÉS

Beaucoup de monteurs ne savent pas à quoi ils ont réellement droit. Ils ne connaissent pas (ou mal) les textes auxquels se référer ou n'arrivent pas à les comprendre. Leurs salaires, leurs conditions de travail, on les leur propose ou impose de manière individualisée, alors qu'il existe toujours un cadre légal. Malheureusement, la loi n'est pas toujours respectée.

Les Monteurs associés publient ce petit guide qui donne l'essentiel sur les salaires et droits afférents, et fournit des outils pour en savoir plus. Il s'adresse à tous les monteurs intermittents donc embauchés en CDD (plus précisément CDDU : Contrat à Durée Déterminée dit d'Usage¹).

Les informations contenues dans ce guide sont valables en 2011, nous invitons le lecteur à les actualiser en consultant les liens mis en annexe de ce document.

POUR QUI TRAVAILLONS-NOUS ?

Notre condition de salariés intermittents est caractérisée non seulement par le CDDU mais aussi par la multiplicité de nos employeurs. Ces derniers relèvent de plusieurs secteurs d'activité et donc de différentes conventions collectives, dans lesquelles se trouvent – entre autres dispositions – les grilles salariales et les dénominations de fonctions.

Les principales conventions collectives concernant le montage sont :

- **la convention de la production audiovisuelle ;**
- **la convention de la production cinématographique ;**
- **la convention de la prestation technique.**

Nous ne traitons pas ici de l'accord collectif national de la télédiffusion (pour les chaînes publiques) ni des accords particuliers des chaînes privées qui s'appliquent quand on travaille directement pour un diffuseur.

¹ Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.
Nouveau code du travail - Article L1242-2

/ CONVENTIONS ET SALAIRES : SECTEUR AUDIOVISUEL

Très important à savoir : cette convention a force de loi.

La convention collective de la production audiovisuelle (CCAV) étant étendue, son application est obligatoire pour tous les producteurs du secteur, qu'ils en soient signataires ou non.

QU'EST-CE QUE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE ?

« La production audiovisuelle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre (soit la production selon le terme consacré) d'émissions ayant pour destination principale leur diffusion sur les antennes des services de communication audiovisuelle de télévision. »

(Préambule de la convention collective de la production audiovisuelle)

Mais le champ d'application est plus large que la seule diffusion télévisée :

« (...) La présente convention couvre aussi la production de programmes destinés à une exploitation économique diversifiée (édition vidéo, programmes pédagogiques, diffusion sur Internet ou les mobiles, etc.) (...) »

« On ne peut pas faire plus. Ce film a été très difficile à monter financièrement, on vous demande un effort. »

_ un producteur

« Moi, quand on me fait une proposition intenable, je réponds en retournant la réponse en question, du genre : « Alors, vous, vous pensez que c'est possible de monter ce film en 5 semaines, alors que 55 heures de rushes ont été tournées ? »

_ une monteuse

LES SALAIRES

Les salaires de la grille sont des minima, révisés chaque année (en juillet). Pour le dire autrement, tout salaire inférieur à ce minimum est illégal.

Dans la grille ci-dessous, les salaires à la journée s'entendent pour des journées isolées (jusqu'à 4 journées consécutives dans une semaine). Au delà de 5 jours consécutifs, c'est le tarif 39 heures qui doit être appliqué. S'il y a des journées supplémentaires, leur tarif sera obtenu en divisant par 5 le tarif semaine.

Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)

Salaires minima de la convention audiovisuelle 2010 *	Salaire hebdomadaire **	Salaire journalier ***
Chef monteur spécialisé [1]	1 305,22 €	290,00 €
Chef monteur	1 144,71 €	254,00 €
Assistant monteur spécialisé [1]	898,66 €	197,70 €
Assistant monteur	711,20 €	158,00 €
Assistant monteur adjoint	445,23 €	99,00 €
Monteur [2]	937,33 €	208,00 €

* Ces salaires sont bruts, avant déduction des cotisations sociales (part salarié environ 22 %).

** Salaire minimal hebdomadaire 39 heures (35 h + 4 h supplémentaires).

*** Salaire minimal à la journée sur une période inférieure à 5 jours, le résultat ainsi obtenu est calculé en prenant une semaine de 39 heures divisée par 4,5 conformément au texte conventionnel.

NB : ces barèmes n'ont pas été réévalués depuis juillet 2009. La négociation annuelle de juillet 2011 n'a pas encore abouti à l'heure où nous mettons sous presse, mais les propositions des syndicats d'employeur sont très minimales (environ 0,8 %). Nous vous invitons à prendre connaissance des tarifs mis à jour sur les sites des syndicats (cf. annexe).

NOTE EXPLICATIVE SUR LA GRILLE DES SALAIRES

1. Que signifie « spécialisé » ?

L'ajout de la mention « spécialisé » aux fonctions de chef monteur ou d'assistant monteur dépend du financement du film sur lequel on travaille. Quand le budget du film dépasse un certain seuil – en clair, il s'agit de la fiction « lourde » (téléfilms unitaires ou séries) – il est obligatoire de recourir à cette fonction.

Les Monteurs associés sont opposés à cette différenciation et s'efforcent d'obtenir que le documentaire soit inclus dans la catégorie « spécialisé », le travail et la responsabilité des monteurs étant au moins aussi importants dans ce domaine que dans celui de la fiction.

En attendant, rien n'empêche une production d'embaucher un chef monteur « spécialisé » pour un documentaire. De nombreux chefs monteurs alternent fictions et documentaires et exigent d'être rémunérés sur cette base, quel que soit le type de film.

Enfin, rappelons que ces salaires sont des minima, même si certains employeurs ont tendance à les considérer comme des tarifs maximum.

2. À quoi correspond le poste « Monteur » ?

Cette fonction ne concerne que la télévision « de flux » (par exemple l'assemblage de sujets pour une émission de plateau) pour l'exécution de tâches simples, sans autonomie ou responsabilité. Il est expressément interdit de recourir à un « monteur » pour les *oeuvres audiovisuelles*, c'est-à-dire pour les programmes qui bénéficient d'un soutien du CNC.

QUE SONT LES SALAIRES MENSUELS ?

Nous n'avons pas reproduit la grille des salaires mensuels qui ne concerne que de rares cas particuliers pour les CDDU.

Le montant mensuel est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire par 3,8.

Les salaires mensuels ne peuvent être appliqués que pour une période de travail d'au moins trois mois consécutifs, ce qui suppose un contrat de travail dûment signé au maximum 48 heures après l'embauche² et courant sans interruption sur la période. Les conditions d'application sont complexes et exigent de la part de l'employeur une bonne connaissance des textes : CCAV articles VI.6.3 à VI.6.3.6.

² « L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'embauche. » CCAV V.2.2
En l'absence de contrat de travail, l'embauche est présumée être en CDI.

PEUT-ON ÊTRE PAYÉ AU FORFAIT ?

Tout dépend de ce que l'on entend par « forfait ».

S'il s'agit de proposer une rémunération forfaitaire, quelle que soit la durée réelle du travail, c'est totalement interdit.

En revanche, la convention collective prévoit la possibilité de recourir au forfait d'heures supplémentaires. Cela concerne davantage le tournage que le montage. Néanmoins, il est utile d'en connaître les conditions :

« Lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.(...) Dans le cas de contrats à durée déterminée, il n'est applicable qu'aux contrats d'une durée supérieure à 2 mois.

Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail, ou dans un avenant au contrat, une clause en ce sens, qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait. » CCAV VI.6.2.1

« Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié.(...) Le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Dans la convention doit figurer un nombre maximum d'heures supplémentaires mensuelles ou hebdomadaires. Tout dépassement entraîne le paiement majoré des heures supplémentaires. Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire. » CCAV VI.6.2.2

Enfin, lorsque le contrat est d'une durée égale ou supérieure à trois mois, l'employeur peut recourir à « l'annualisation », moins rémunérée mais dont les conditions d'application sont à la fois strictes et complexes. Ainsi, elle se pratique rarement dans le secteur. Avant d'accepter d'être payé sur cette base, il est fortement recommandé de consulter le texte de la convention au chapitre VI.6.3.

ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Alors que sur les plateaux de tournage les heures supplémentaires sont régulièrement payées, il en va rarement de même au montage. Les monteurs doivent souvent effectuer des journées très longues pour pouvoir tenir dans des plannings compressés, mais ils ne se font pas rémunérer en conséquence. Pourtant, tout est prévu dans la convention collective.

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. » CCAV VI.8.1

Pour un contrat égal ou supérieur à la semaine

« La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

- **10 % au titre de chacune des 4 (quatre) premières heures supplémentaires** [il s'agit des heures de la 35^{ème} à la 39^{ème}, qui sont presque toujours comprises dans la feuille de paye ainsi que dans la grille de salaire publiée] ;
- **25 % à compter de la 5^{ème} heure supplémentaire et jusqu'à la 9^{ème}** [autrement dit, de la 1^{ère} à la 5^{ème} heure après 39 heures] ;
- **50 % à compter de la 9^{ème} heure supplémentaire** [à partir de la 6^{ème} heure après 39 heures]. » CCAV VI.8.3

Pour un contrat d'une durée inférieure à cinq jours

« La rémunération des heures de travail effectuées pour un même jour au-delà de huit heures est majorée dans les conditions suivantes :

- **25 % de la 9^{ème} à la 11^{ème} heure ;**
- **50 % la 12^{ème} heure.** » CCAV VI.8.4

1.Exemple :

- vous êtes assistant monteur « spécialisé » et vous avez travaillé 45 heures cette semaine, vous toucherez :

$898,66 [39 \text{ h}] + 5 \times 28,80 [5 \text{ h à } + 25 \text{ \%}] + 34,56 [1 \text{ h à } + 50 \text{ \%}] = 1\,077,22 \text{ €}$
soit près de 180 euros en plus !

- vous êtes chef monteur et vous avez travaillé une journée de 13h, vous toucherez :

$254 [8 \text{ h}] + 3 \times 39,68 [3 \text{ h à } + 25 \text{ \%}] + 2 \times 47,62 [2 \text{ h à } + 50 \text{ \%}] = 468,31 \text{ €}$
soit près de 215 euros en plus (autrement dit : + 85 %) !

Afin de se rendre compte du nombre d'heures de travail effectué, nous vous proposons en annexe un relevé des heures effectuées, également téléchargeable sur notre site.

« Je n'ai accepté de faire le « pompier » du montage qu'à la condition que toute heure supplémentaire me soit payée. Ce qui a été accepté. Mais quand j'y repense, ce n'était pas vraiment une négociation « à la hausse » car les heures supplémentaires doivent nous être payées de toute façon... c'est dans la convention collective, non ? »

_ une monteuse

« Et moi, je travaille bien 12 heures par jour ! »

_ une productrice

« Le souci autour des heures supp' c'est que, sur le plateau, elles sont fixées, décidées, constatées, encadrées. Quant à nous, elles ne peuvent reposer que sur une relation de confiance, puisque c'est nous qui fixons le temps que nous mettons à accomplir nos tâches... C'est forcément plus délicat, même si je ne pense pas qu'il puisse y avoir d'abus ; dans le cas précité, j'ai systématiquement sous-estimé mes heures supp' »

_ un assistant monteur

« Pour relever mes heures de travail, je crée un chutier « HEURES » avec une colonne : creation-date, et chaque matin en arrivant, chaque soir en partant, je crée une séquence, ce qui permet de « voir » mes horaires : pour m'en rendre compte par moi-même et pour les montrer à la production au besoin. »

_ un monteur

TRAVAIL LE DIMANCHE

« *La production audiovisuelle est une activité dans laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Les heures travaillées le dimanche seront majorées à hauteur de 50 %.* Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire. » CCAV VI.9

2.Exemple :

vous êtes monteur (émission de « flux ») et ce dimanche, vous avez travaillé 10 heures, vous toucherez :

208 [salaire de base] + 50 % [dimanche] = 312 + 2 × 48,75 [2 h supp. à + 25 % sur la base majorée] = 409,50 € (**soit presque 2 fois plus !**).

TRAVAIL DE NUIT

Beaucoup d'assistants se retrouvent à devoir travailler en horaires décalés quand il n'y a pas de double poste. Si la loi était correctement appliquée, les producteurs comprendraient que le coût du matériel est inférieur à celui du personnel.

« *Compte-tenu des spécificités de la production audiovisuelle (...) sera reconnue comme travail de nuit toute activité entre 24h et 7h du matin.* »

« *Dans le cas de la production de fiction et de documentaire, la période de travail de nuit est cependant fixée à :*

- 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;
- 22 heures à 7 heures le reste de l'année.

Les heures de travail de nuit seront alors majorées à hauteur de 25 %.

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heures supplémentaires. » CCAV VI.10

3.Exemple :

vous êtes assistant monteur « spécialisé » sur un téléfilm. Vous venez travailler le soir vers 19 heures et vous finissez vers 3 heures le lendemain matin. Nous sommes en janvier. Chaque semaine, vous devez toucher :

898,66 [salaire de base] + 5 [jours] × 7 [heures décalées à + 25%] = 1083 € (**soit près de 200 € de plus !**).

LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés peuvent être chômés/payés ou travaillés/majorés à plusieurs conditions :

« Lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, tombe entre deux jours travaillés, et que le contrat de travail a une durée supérieure à deux semaines révolues, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié).

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé. Dans ce cas, le salarié est rémunéré dans les conditions suivantes :

- le 1^{er} mai : rémunération à 300 % ;

- les 1^{er} janvier, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre : rémunération à 200 % ;

- les lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension : rémunération à 150 %.

Ces majorations se cumulent avec celles afférentes aux heures supplémentaires ; elles sont calculées sur la base du tarif horaire. » CCAV VII.2.2 et VII.2.3

LES DÉPLACEMENTS

Les monteurs, comme tous les salariés, ont droit à des indemnités de transport :

« L'indemnité de trajet est limitée à 50 % de l'abonnement en transport en commun (...) ou à 50 % de leur titre de transport (ticket de métro, billet de train...) lorsque la durée du contrat ne couvre pas de période d'abonnement.

Lorsque le lieu de travail n'est pas desservi normalement par les transports en commun, le salarié perçoit des indemnités kilométriques. » CCAV X.3.4

LES REPAS

Beaucoup d'employeurs considèrent qu'ils ne doivent pas d'indemnités repas aux monteurs et pourtant :

« Sous réserve du maintien d'usages plus favorables en vigueur, les salariés qui ne sont pas en déplacement bénéficient de titres restaurant ou d'un avantage équivalent. »

CCAV X.4

Les titres restaurant sont payés moitié par l'employeur, moitié par l'employé. Les montants sont variables, de l'ordre de 8 euros en moyenne par titre.

Ceci est un minimum, des monteurs arrivent à obtenir une somme supérieure en se référant au prix d'un repas pendant le tournage.

« Je pense qu'il ne faut surtout pas demander Si les indemnités (repas, transports,...) sont incluses mais COMMENT ça se passe, à quelles hauteurs sont-elles fixées, etc. Quand il y a un refus poli, j'insiste en parlant des taxis, des fournitures, des heures supp'... »

_ une monteuse

« Sur aucun film, même le plus petit court-métrage ou une prod. associative, on ne me refuse les défraiements-repas. »

_ un monteur

« Quand il y a refus pour les transports et les repas (ce qui est scandaleux quand on paye les gens des clopinettes !), 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 sens que je montre ma détermination et cela peut aider. »

_ une assistante monteuse

/ CONVENTIONS ET SALAIRES : SECTEUR CINÉMA

La convention collective de la production cinématographique, qui n'a jamais été étendue, est toujours en cours de négociation.

La convention initiale a été signée en 1950, la négociation pour l'actualiser en vue de son extension a commencé en 2005. Le gouvernement de l'époque voulait couvrir tout le secteur du spectacle vivant et enregistré par des conventions collectives, à la suite de la réforme de 2003 qui a bouleversé le régime d'assurance chômage.

A l'heure actuelle plusieurs syndicats de producteurs (APC, UPF, API) ont reconduit un accord de salaire.

Salaires hebdomadaires minima de la convention cinéma 2011 *

Chef monteur	1 429,72 €
Monteur adjoint	974,23 €

* Grille 39 heures (35 h + 4 h × 25 %) techniciens de la production cinématographique (1er juillet 2011)

Pour le secteur cinéma, nous ne donnons pas d'autres informations (heures supplémentaires, jours fériés, repas etc.) car la convention n'est pas étendue et ne fait donc pas force de loi. Cette interprétation est controversée puisqu'un accord d'étape sur les salaires a été signé par certains syndicats de producteurs puis étendu par le ministère du Travail en 2007 et reconduit depuis jusqu'au 31 décembre 2010. Nous rappelons qu'en l'absence de convention collective étendue, la seule obligation des employeurs est d'appliquer le code du travail. Ils peuvent en toute légalité ne payer qu'au SMIC (néanmoins, ces producteurs font souvent référence aux salaires conventionnels en les nommant salaires « syndicaux »). Dans de nombreux cas, les minima conventionnels sont alors transformés en maximum déductible : tarif syndical moins X %. À l'inverse, on peut aussi prétendre au tarif syndical plus X %).

« Si tu veux être payé au tarif, il faut que tu montes en moins de temps. »

_ une productrice

« Ça se fait comme ça depuis toujours... »

_ un producteur

« Je n'ai jamais eu à regretter d'avoir refusé un montage trop mal payé. En plus, je ne voulais pas apparaître comme un technicien « low cost » sachant 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... »

_ un monteur

« Nous, on ne prend rien sur le film. »

_ un producteur

« Quand je sens que la négociation se bloque, je préfère me concentrer sur le niveau de salaire plutôt que sur le temps de montage. Je me dis que c'est toujours ça de pris. Que je pourrais peut-être obtenir une rallonge si le film n'est pas terminé, une rallonge sur le temps, jamais sur le salaire, alors... »

_ une monteuse

/ CONVENTIONS ET SALAIRES : SECTEUR PRESTATION

Les salaires de ce secteur sont beaucoup plus bas que ceux de la convention de la production audiovisuelle. Il faut être particulièrement attentif à leur champ d'application qu'il faut bien distinguer de celui de la production.

Les entreprises dépendant de cette convention « *exercent principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu* », c'est-à-dire qu'elles ne sont pas les producteurs d'un programme (par exemple un laboratoire de films) et n'en détiennent donc pas les droits d'exploitation.

Les producteurs peuvent être tentés de sous-traiter à un prestataire un certain nombre de postes techniques afin de payer des salaires inférieurs. Les chefs monteurs sont relativement protégés puisque l'attribution des fonds de soutien du CNC est liée à l'engagement d'un certain nombre de techniciens (dont les chefs monteurs) directement par le producteur. Il n'en va pas de même pour les assistants, ce qui explique pourquoi certaines productions ont recours aux prestataires pour le travail d'assistantat. Néanmoins, « l'économie » ainsi réalisée est le plus souvent illusoire, car le prestataire facture ses salariés avec une marge qui les rend au final plus coûteux qu'en embauche directe. Malheureusement les prestations sont négociées sous forme de « package » et ne font pas apparaître dans le détail chaque poste.

Salaires minima de la convention prestation 2010 *	Taux horaire	Salaire journalier **
Monteur truquiste AV	30,81 €	246,45 €
Chef monteur flux	27,51 €	220,05 €
Monteur flux	19,79 €	158,33 €
Assistant monteur AV	13,19 €	105,53 €

* Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement

** Base 8 heures

Définitions de fonctions :

Monteur truquiste AV : réalise des effets spéciaux et truquages complexes sur tous programmes.

Chef monteur flux : en collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.

Monteur flux : assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.

Assistant monteur AV : vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.

Dans cette convention, non seulement les salaires sont largement inférieurs à ceux du secteur production, mais toutes les conditions afférentes sont beaucoup moins avantageuses. Cependant, des dispositions existent et il faut veiller à leur bonne application.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectives accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. (...)

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont assorties des majorations suivantes :

- 25 % de la 36^{ème} jusqu'à la 43^{ème} heure ;
- 50 % à compter de la 44^{ème} heure. »

[Article 5.7.1]

« Pour les contrats sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours sur une même semaine civile, les dépassements horaires sont payés sous la forme d'un complément journalier de salaire, assorti des majorations suivantes :

- 10 % les 9^{ème} et 10^{ème} heures ;
- 25 % les 11^{ème} et 12^{ème} heures. »

[Article 3.1]

Le régime des heures supplémentaires est beaucoup moins avantageux que dans la convention de l'audiovisuel (25 % les 9, 10, et 11^{èmes} heures ; 50 % la 12^{ème}).

MAJORATIONS POUR SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

« (...) Quelle que soit la nature du contrat de travail, chaque heure décomptée dans une même journée de travail au delà de la 12^{ème} heure donne lieu à paiement ou récupération majorés de 75 %.

Ces majorations spécifiques, en relais des majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage et non cumulative avec les majorations pour heures supplémentaires des salariés permanents se cumulent avec les majorations pour travail du dimanche (article 4.1 du présent accord), pour travail du jour férié (article 5.1 du présent accord) et pour travail de nuit (article 5.11.1 de la Convention). »

[Article 3.2]

MAJORATION POUR TRAVAIL DU DIMANCHE

« Le salaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 25 %. »

[Titre 4]

Autrement dit, un dimanche en prestation vaut deux fois moins qu'en production !

INDEMNISATION DES JOURS FÉRIÉS

« Les salariés employés sous CDD d'usage travaillant un jour férié bénéficient d'une majoration de 25 %. Les salariés travaillant le 1^{er} mai, quel que soit leur nature de contrat, bénéficient d'une majoration de 100 %. » [Titre 5]

Pour mémoire, le 1^{er} mai est rémunéré à 300 % dans le secteur Production Audiovisuelle.

Exemple :

un salarié intermittent réalise la séquence de travail suivante :

- Mardi : 8 heures (9 h - 12 h et 13 h - 18 h) ;
- Mercredi : 8 heures (9 h - 12 h et 13 h - 18 h) ;
- Jeudi : 15 heures (8 h - 12 h et 14 h - 1 h du matin).

Durée totale hebdomadaire :

- 31 heures.

Calcul :

- 4 heures à indemniser au titre des dépassements horaires du jeudi (de la 8^{ème} à la 12^{ème} heure) respectivement à 10 et 25 %, soit :
 - 2 heures à 10 % ;
 - 2 heures à 25 %.
- 3 heures à indemniser au titre des majorations pour situations exceptionnelles du jeudi (au delà de la 12^{ème} heure) à 75 %.
- 1 heure à traiter en heure de nuit majorée de 25 % (nuit du jeudi après 24 heures).

« Dans ces métiers, vous êtes trop bien payés. »

_ une productrice

**« Je me dis souvent, comme pour me donner du courage, que ça vaut
toujours le coup de discuter, au moins pour entendre les arguments
de la production... »**

_ une monteuse

AUTO-ENTREPRENEUR : ATTENTION DANGER !

Nous vous conseillons d'être très vigilants à propos du statut d'auto-entrepreneur. L'apparente simplicité de la procédure, la publicité faite autour de la possibilité de cumuler indemnités chômage et auto-entreprise masquent une réalité beaucoup plus complexe, voire très coûteuse. Ainsi, beaucoup de ceux qui ont fait ce choix se sont, de fait, retrouvés dans des situations difficiles.

Par exemple, vous êtes juridiquement responsables, sur vos biens propres, en cas de difficulté financière ou d'échec commercial lié à votre activité professionnelle. Si les cotisations sociales sont ici réduites, la protection l'est aussi (pas de congés spectacles ni d'indemnités Assedic générées par cette activité, sécurité sociale et retraite au rabais...).

Certains employeurs peuvent vous inciter à opter pour ce statut, mais sachez qu'il est interdit, en tant qu'auto-entrepreneur, d'occuper un poste pour lequel il y a « présomption de salariat » (ce qui est le cas pour un travail de monteur sur un film ou un programme).

RELEVER SES HEURES

***Au montage, on ne compte pas ses heures...
Et si on commençait à le faire ?***

Il suffit d'arpenter les lieux de montage le soir pour voir qu'on y passe souvent beaucoup d'heures. Et quand elles sont supplémentaires, il est très rare qu'elles soient payées, même si elles le devraient.

Pour prendre conscience de la réalité de notre charge de travail, et pour que nos employeurs, les producteurs, puissent aussi s'en rendre compte, nous vous proposons de remplir chaque jour la grille ci-jointe.

Vous pourrez utiliser ces feuilles en les montrant aux productions (et pourquoi pas obtenir le paiement de vos éventuelles heures supplémentaires).

Vous pourrez également vous en servir de référence pour négocier une durée de montage lorsqu'on vous propose un travail.

Un petit exemple : si vous faites des journées de 9h30 (ce qui n'est pas rare) sachez que chaque semaine, vous avez travaillé gratuitement une journée.

Faire payer ses heures supplémentaires, c'est une bonne chose. Mais ce qui est encore mieux, pour votre santé – si vous ne voulez pas faire mentir les statistiques de l'allongement de l'espérance de vie – et pour la bonne tenue de vos montages, c'est de ne pas prolonger indéfiniment les journées.

Tous les programmes ne se font pas dans l'urgence, même si on cherche souvent à nous le faire croire. Quant aux nuits fiévreuses de création artistique, si cela vous correspond, c'est alors votre choix. Mais on ne peut pas vous l'imposer.

Il faut savoir prendre du temps, de la distance, et faire le plein d'énergie.

C'est quelquefois pendant ces moments de repos que viennent les meilleures idées.

RELEVÉ DES HEURES À TITRE INDICATIF

Nom du projet: _____ Poste de : _____

Semaine du __ / __ / __ -

JOUR	DATE	HEURE D'ARRIVÉE	HEURE DE DÉPART	TOTAL HEURES	NOTES
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					
			TOTAL		

UN EXEMPLE DE RAPPORT DE FORCE DANS LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE : LE COLLECTIF TÉLÉ

Le Collectif Télé est né d'un mouvement spontané de contestation.

En novembre 2007, la société de production Réservoir Production décidait, du jour au lendemain, de déqualifier ses salariés intermittents de Chef OPV, Chef OPS et Chef Monteurs à OPV, OPS et Monteurs, les faisant ainsi passer d'un statut de cadre à non cadre pour les OPS et Monteurs, et d'un statut de cadre II à cadre IIIA pour les OPV.

Le tout agrémenté d'une suppression partielle du paiement des heures supplémentaires, pourtant effectuées.

L'intérêt était évidemment simple : se mettre en accord avec la convention collective de l'audiovisuel qui venait d'être étendue, et surtout avec la grille des salaires qui allait avec. Pour Réservoir Prod, il fallait donc augmenter les salaires pour être en accord avec la loi... ou déqualifier ! Or déqualifier est malheureusement possible (bien qu'illégal) car les définitions de postes sont restées dans le flou lors des négociations de cette convention à la demande expresse... des syndicats de producteurs ! Justement pour pouvoir le faire.

De fait, 50 techniciens, salariés réguliers de cette société, démarrent un mouvement de grève. Ils se servent alors de tous les moyens possibles : discussions avec les autres intermittents embauchés régulièrement par Réservoir, envois de SMS et de mails, pour les inciter à ne pas aller y travailler. Plus de 400 autres techniciens ont alors manifesté leur soutien, par souci de solidarité, voyant bien que se jouait là quelque chose de crucial pour l'avenir de tous.

Très vite, la direction se retrouve étranglée et doit céder pour ne pas mettre en péril ses productions, en particulier ses émissions quotidiennes. En une semaine donc, l'ensemble de ces énergies réunies et la persuasion de leur avocate avaient conduit à un premier succès. Ensuite, il n'aura fallu que des échanges de courriers pour faire entendre leurs revendications à la société Elephant et Cie. Qui, dorénavant, applique sans réserve la convention collective.

Aujourd'hui, dans leurs salles de montage, on trouve des fiches de présence (pour noter les heures de travail) qui permettent aux monteurs d'être rémunérés au réel (toutes les heures travaillées sont payées, toutes les majorations idem).

En 2010 le Collectif s'est constitué en association (qui compte plus de 200 adhérents) et dispose d'un fichier de plus de 1200 salariés.

Le Collectif s'est aussi doté d'un site. Où sont dispensées informations et explications autour de la défense des droits et conditions de travail des intermittents de l'audiovisuel : (<http://collectif.tele.perso.sfr.fr/news.php>).

ANNEXE

Les Monteurs associés : www.monteursassocies.com

Un espace d'échanges pour tous les monteurs – chefs ou assistants – du cinéma et de la télévision, quel que soit leur domaine d'activité.

Depuis 2001, à travers ses rencontres, ses débats, ses publications, notre association agit pour le devenir de notre métier et pour assurer la place du montage dans le processus de création des œuvres et des programmes.

SYNDICATS DE SALARIÉS :

SNTR-CGT (Syndicat national des techniciens et réalisateurs de la production cinématographique et de la télévision film vidéo) : www.sntr-cgt.org

SNTPT (Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision) : www.sntpt.fr

Il faut cependant préciser que ce syndicat est hostile à la convention collective de l'audiovisuel qu'il a attaquée deux fois en justice.

SYNDICATS D'EMPLOYEURS :

- Cinéma

APC (Association des producteurs de cinéma) : www.producteurscinema.fr

Rubrique « barèmes de salaires ».

*À noter que l'onglet « accords sociaux » donne accès à tout une série de textes, dont la **convention collective du cinéma** (accord initial de 1950 avec les avenants).*

UPF (Union des producteurs de films) : www.upfilms.fr

Rubrique « informations professionnelles ».

SPI (Syndicat des producteurs indépendants) : www.lespi.org

Le SPI a la particularité de regrouper des producteurs aussi bien dans le secteur du cinéma que dans celui de l'audiovisuel.

- Production audiovisuelle

USPA (Union syndicale de la production audiovisuelle) : www.uspa.fr

On peut y télécharger les salaires ainsi que le texte de la convention collective de la production audiovisuelle.

- Prestation

FICAM (Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia) : www.ficam.fr

ADMINISTRATION

Les textes conventionnels : www.legifrance.gouv.fr

Il y a un lien pour les conventions collectives, avec une recherche par activité ou numéro IDCC. Par exemple, pour la convention de la production audiovisuelle : IDCC 2642.

Les arrêtés d'extension : le site du journal officiel : www.journal-officiel.gouv.fr

Consulter le BOCC (Bulletin officiel des conventions collectives).



c/o La fémis • 6 rue Francœur • 75018 Paris
www.monteursassocies.com