

Anita Perez, monteuse, co-présidente des Monteurs Associés

Bonjour à tous, nous sommes heureux de vous accueillir, et merci d'avoir choisi de vous enfermer avec nous pour ce colloque par une si belle après-midi de soleil !

J'espère que notre travail sera fructueux et apportera quelques éclaircies dans le ciel nuageux du montage.

Nous allons tout d'abord remercier les intervenants qui ont bien voulu apporter leur concours à cette table ronde ainsi que les organismes et les personnes qui ont soutenu notre initiative :

A la Mairie de Paris : Monsieur Gaspard Gantzer, Directeur de cabinet de l'adjoint au Maire de Paris chargé de la Culture et Monsieur Michel Gomez, Délégué de la Mission Cinéma.

Au Forum des images : Madame Laurence Herzberg, Directrice générale ainsi que Mesdames Marianne Romeur, Responsable commerciale et Annick Besnard son assistante qui nous ont particulièrement aidés dans l'organisation de cette journée.

Enfin, au CNC : Madame Véronique Cayla, Directrice générale et Monsieur Alain Abécassis, Secrétaire général.

Abordons maintenant le thème de cette table ronde, la transmission des savoirs. Nous savons que cette question traverse tous les secteurs professionnels mais cette problématique a été l'un des axes fondateurs de notre association. Parce qu'hélas au montage cela fait plusieurs années que la transmission de notre métier est mise à mal.

En 2002 déjà, Monsieur David Kessler, à l'époque Directeur général du CNC, avait organisé une première table ronde sur ce thème. Il nous avait semblé que notre inquiétude avait été entendue et nous avons commencé à espérer. Mais il n'y a eu aucune embellie depuis et je dirais même que la situation s'est aggravée.

Même si elle est variable suivant les secteurs, cette situation ne nous est pas propre. Tous nos collègues du cinéma et de l'audiovisuel connaissent les mêmes problèmes de transmission de leur métier. Nous avons longuement débattu de cette question lors de nos réunions inter associations.

Mais pour nous monteurs, la situation est extrême. Nous avons envie d'inverser le cours des choses pour nous donner toutes les chances de réussir : il faut aujourd'hui trouver des pistes, des solutions. Le cahier de doléances est si rempli qu'il n'a plus de pages. Changeons un peu la donne, donnons-nous un tout petit peu d'espoir, prenons des initiatives

pour que la notion d'équipe au montage retrouve un véritable sens. Cette réunion va se dérouler en deux parties. Dans un premier temps Jean-Pierre Bloc, co-président des Monteurs Associés, va dresser un état des lieux. Nous demanderons aux intervenants d'y réagir avant d'entamer un dialogue avec la salle. Le second temps sera consacré à la recherche des pistes et des solutions pour que cette table ronde dépasse le seul cadre d'un état des lieux.

Je passe maintenant la parole à Jean-Pierre Bloc

Jean-Pierre Bloc, *monteur*

Notre intitulé «la transmission des savoirs en panne» peut sembler exagéré ou provoquant, mais nous voyons se dégrader la situation d'année en année, et aujourd'hui on a le sentiment qu'on est en train de sacrifier une future génération de monteurs.

Cette situation ne date pas d'aujourd'hui. C'est même une des raisons qui a conduit à créer Les Monteurs Associés. Nous sommes obligés de constater que tous nos efforts n'ont pas réussi à inverser le mouvement. Le fait d'avoir pu réunir cette table ronde est pour nous un espoir. Parce qu'une panne, ça a quand même un avantage, ça se répare. Nous sommes ici pour trouver les moyens de redémarrer. Avant la réparation, commençons par le diagnostic.

En 2002, comme l'a dit Anita Perez, le CNC avait organisé à notre demande une table ronde sur le même sujet qui déjà réunissait les principaux acteurs de notre champ professionnel. A l'époque, on pensait qu'on avait touché le fond. Après les premiers ravages sur le poste d'assistant - ou monteur adjoint selon la nouvelle dénomination - causés par l'arrivée de la vidéo dans les années 80, le début des années 2000 a vu se généraliser le montage sur informatique, on parlait alors de montage *assisté* par ordinateur.

Le discours tenu à l'époque par les producteurs était : *«il n'y a quasiment plus de travail de gestion des images et des sons une fois qu'ils ont été numérisés. C'est la machine qui va s'en occuper. C'est très dommage, mais les assistants sont donc devenus inutiles pendant le montage ou alors il faudrait deux postes de travail et ça coûte trop cher. Donc, on va garder les assistants pour le début du montage : la numérisation, et pour la fin : les sorties et le suivi de la post-production»*. En conséquence, les périodes de travail et les contrats des assistants

ont été réduits dans la durée et morcelés en deux périodes discontinues.

Pourtant cette table ronde en 2002 avait permis que tous les interlocuteurs s'accordent sur la réalité du problème de la formation des assistants qui se voyaient ainsi exclus de la phase de montage. Le CNC devait lancer une étude sur le coût salarial des différents postes et en particulier sur la part que représente le montage dans le budget selon les types de productions. Cette enquête n'a finalement pas été réalisée. Nous avons aussi formulé un certain nombre de propositions, comme par exemple, faire pression auprès des fournisseurs de matériel pour obtenir des systèmes de disques partagés à des prix plus raisonnables. L'évolution technologique nous a plus tard donné raison, et maintenant on trouve de plus en plus chez les prestataires la possibilité de travailler en réseau ou en disques partagés. C'est peut-être le seul point positif dans ce sombre tableau, même si ces systèmes sont encore insuffisamment proposés, car nous pouvons ainsi éviter de travailler en horaires décalés avec nos assistants, comme lorsque nous partageons une seule machine.

Mais malgré cette prise de conscience, la situation a continué de se dégrader depuis 2002. Nous avons à l'époque mené une enquête «l'Etat des lieux du montage» qui montrait que - bien que leurs attributions aient été considérablement rétrécies - les monteurs adjoints participaient encore dans une grande proportion aux étapes de finition du film, en particulier l'élaboration de la bande son (montage son, bruitage, post-synchro, musique, mixage). Je parle principalement du domaine de la fiction, qu'elle soit destinée à la télévision ou au cinéma. C'est sur cette phase d'activité que les périodes d'emploi des monteurs adjoints ont été encore réduites et rendues de plus en plus ponctuelles et parcellaires, voire nulles.

Je prends l'exemple de la fiction télévision – en particulier les unitaires - parce que c'est un domaine que je connais bien et surtout parce qu'il est en quelque sorte un «standard» en ce sens que les budgets sont assez voisins d'un film à l'autre et assez constants d'une année sur l'autre. On a pu s'apercevoir que la fiction TV est une sorte de laboratoire social - malheureusement pas toujours dans le sens du positif - et que la dégradation qu'on y constate se retrouve plus tard dans le cinéma.

Dans ce domaine on en est arrivé à un point où le temps de travail du monteur adjoint est calculé de manière si serrée qu'il ne peut plus décoller la tête de son écran. Impossible, dans ces conditions, de communiquer réellement avec le chef monteur malgré des horaires de travail en commun. Dès qu'il a fini sa période de numérisation, on met fin à son contrat immédiatement, sans que le chef monteur n'ait eu le temps d'installer avec lui un véritable dialogue. Le chef monteur se retrouve donc seul à devoir assumer en plus du montage du film un certain nombre de tâches normalement dévolues à son assistant : sorties Dvd, trucages, préparation de post-synchro, recherche de sons, relations avec le labo, tenue des plannings etc.

A l'époque de notre étude en 2002, la production demandait au monteur adjoint de revenir environ une semaine avant la fin du montage proprement dit pour faire le relais avec la post-production, aujourd'hui la tendance est de lui demander de se consacrer uniquement aux sorties techniques quand le montage est terminé. L'idéal étant que «*tout soit bouclé le plus vite possible, et pourquoi pas en une journée*».

Tout cela conduit souvent à des problèmes lors des finitions. Aux réunions des Monteurs Associés nous entendons régulièrement toute une série d'anecdotes - souvent cocasses - sur des finitions entièrement à refaire à cause de mauvais relais. Évidemment, cela finit par coûter cher et les économies faites sur le salaire de l'assistant sont parfois largement englouties par les frais de réfection. Et surtout, cela conduit à priver le monteur adjoint de la connaissance concrète de la chaîne de fabrication du film. Or une bonne préparation des finitions ne peut se faire que si l'assistant a acquis une capacité d'anticipation développée lors des expériences précédentes.

C'est dans ce contexte déjà bien dégradé qu'apparaissent maintenant les tournages en haute définition dits en *data*, c'est-à-dire que l'image est enregistrée sous forme de fichier numérique ; il n'est donc plus nécessaire de numériser puisque les fichiers sortent directement de la caméra. Certains prestataires de service se sont rapidement emparés de ce nouveau marché. Leur discours - que j'ai pu entendre lors de conférences - est : «vous tournez, nous récupérons les fichiers data, nous les sécurisons en les recopiant, nous repérons les éventuels défauts techniques, nous synchronisons l'image et le son et nous organisons les rushes selon les désirs du chef monteur. Quand le

montage est fini, nous nous chargeons des sorties et de la conformation puisque nous avons traité les images en amont». Nous y voilà. Plus besoin de monteur adjoint, tout son travail peut être «*externalisé*», pour reprendre une terminologie de *management*.

Nous, Les Monteurs Associés, avons consacré plusieurs réunions à ces évolutions techniques et notre analyse est tout à fait différente. A partir de plusieurs exemples concrets, nous avons pu mettre en évidence l'intérêt de faire prendre en charge les processus techniques par l'équipe de montage afin qu'ils soient bien organisés. Une équipe, d'ailleurs, qui doit être complétée, en plus du monteur adjoint, d'un poste d'assistant monteur adjoint, chargé de la récupération et du traitement des fichiers data.

Nous aborderons ce point dans nos propositions, puisque ce poste d'assistant monteur adjoint – appelé auparavant «stagiaire» et salarié par la production - a aujourd'hui été pratiquement supprimé, sauf sur de rares longs-métrages, alors que c'était la véritable porte d'entrée dans le métier.

La Carte d'Identité Professionnelle, tant qu'elle existait, exigeait trois stages pour délivrer une carte d'assistant, et six assistanats pour obtenir celle de chef monteur.

Je voudrais apporter ici une précision importante. Depuis quelques années, règne une grande confusion concernant les stagiaires. Beaucoup de professionnels confondent, intentionnellement ou pas, l'ancien poste de stagiaire - l'apprenti salarié - maintenant dénommé assistant monteur adjoint ou 2ème assistant monteur, avec les stagiaires conventionnés.

Ces derniers sont des étudiants qui font des stages pendant le cursus de leurs études, pour éventuellement valider un diplôme. Ces stages ne doivent en aucun cas constituer un remplacement de poste, que ce soit celui de l'assistant monteur adjoint ou à fortiori celui du monteur adjoint.

La réalité est malheureusement tout autre, nous pourrions en débattre ici avec les écoles. Ces stagiaires sous convention se substituent bien souvent à de vrais emplois, ils font l'objet d'un *turn-over* qui ne leur assure aucune embauche et pénalise ceux qui sont déjà entrés dans le métier.

Dans le domaine du documentaire, nous trouvons fréquemment ces stagiaires sous convention. Le chef monteur qui, la plupart du temps, n'a pas de monteur adjoint, se retrouve avec la charge supplémentaire

de devoir former un jeune homme ou une jeune femme sans aucune expérience – c'est bien pourquoi il ou elle fait un stage ! Le chef monteur n'a pas le temps d'assurer cette formation. De plus, dans de nombreuses productions, le stagiaire n'est pas employé à un poste fixe, il est polyvalent, s'occupe aussi bien de tâches administratives que de courses à faire et pour le montage il est amené à faire la numérisation d'une façon totalement mécanique, ce qui conduit à bien des problèmes.

Pour terminer ce tableau de la dégradation des conditions de transmission de nos savoir-faire, j'aimerais attirer votre attention sur des problèmes très concrets que nous pouvons déjà observer. Il arrive de plus en plus souvent qu'il y ait des problèmes de montage sur les films et qu'on change le monteur en cours de film ou qu'il soit fait appel à des monteurs plus expérimentés qui tiennent le rôle de consultants. Les raisons, ou explications, sont diverses, mais il en est une récurrente : des monteurs jeunes, insuffisamment aguerris, des personnes qui ont certainement des aptitudes mais qui n'ont pas accompli le trajet qui permet d'assumer cette posture très particulière du monteur, qui n'ont pas eu le temps d'acquérir la culture d'un métier. Un film, c'est une aventure humaine. Maintenant c'est le partage de cette aventure qui est remis en cause, on lui a substitué la division du travail, une sorte de travail à la chaîne, où chacun intervient à tour de rôle. Nous n'élaborons plus ensemble.

Les producteurs, les réalisateurs et les films commencent déjà à faire les frais d'une situation que nous sommes ici pour changer. (Applaudissements).

Anita Perez

Nous allons demander aux participants de réagir à ce constat. Madame Christine Gozlan, tout à l'heure vous nous disiez que c'est très différent sur vos productions.

Christine Gozlan, productrice - UPF

En écoutant ce constat je ne peux pas dire que je débarque parce que j'ai déjà entendu cela, mais en ce qui concerne mes productions, on a toujours suivi la filière traditionnelle : chef monteur, monteur adjoint et assistant monteur adjoint qui ne sont pas des stagiaires conventionnés, ce sont des personnes qui sont là pour être formées au montage. Je trouve triste qu'on en soit arrivé là. Je pense que le travail du monteur adjoint est extrêmement important et complémentaire de celui du chef monteur qui, lui, est dans la relation avec le metteur en scène.

Sébastien Fechner, producteur - UPF

Il y a une donnée qui m'intéresse dans ce que vous avez dit c'est le principe de la carte professionnelle. Effectivement ce principe consistait à reconduire les stages 2, 3, voire 4 fois parfois, avant de passer assistant. J'ai débuté comme ça aussi, c'est vrai que c'est quelque chose dans lequel je me retrouve, mais qu'en est-il aujourd'hui des cartes professionnelles ?

Anita Perez

Nous allons demander aux représentants du CNC de répondre, mais vous le savez, la carte professionnelle n'était demandée que dans le secteur de la production cinématographique.

Alain Abécassis, Secrétaire général CNC

Les cartes d'identité professionnelle correspondaient en fait à une autorisation d'exercice pour certaines fonctions exclusivement pour la filière cinématographique. Toutes les analyses juridiques qui ont pu être faites montrent la fragilité de ce dispositif parce qu'il est organisé par une décision réglementaire du Directeur général du Centre National de la Cinématographie. Les restrictions à l'exercice d'une profession ne peuvent être apportées que par un dispositif législatif et ne doivent pas être basées sur la seule reconnaissance d'acquis de l'expérience. Aujourd'hui à l'occasion de la révision du Code de la Cinématographie nous sommes amenés à supprimer ce dispositif et nous commençons à engager les discussions avec les syndicats de producteurs et les syndicats de salariés. Ce sont les partenaires sociaux, par la voie de conventions collectives ou par la voie des commissions paritaires nationales emploi/formation de branche qui doivent définir les modes de validation d'acquis de l'expérience ou les niveaux de qualification qui sont requis pour l'exercice de telle ou telle fonction. Ce n'est pas aux Pouvoirs Publics de l'organiser par voie réglementaire.

Le CNC se propose d'accompagner et de prêter son concours à toutes les modalités que les partenaires sociaux pourraient définir.

Anita Perez

Avec ou sans carte, la question de la reconnaissance professionnelle reste posée puisqu'il faut établir le parcours à suivre avant de devenir chef de poste.

Sébastien Fechner

C'est la pratique qui définissait en fait la qualification donc c'était formidable en terme de connaissances et de transmission de savoir.

Anita Perez

J'aimerais bien qu'un producteur de téléfilms réagisse.

Pierre Roitfeld, producteur - USPA

Je suis assez d'accord avec le constat qui a été fait. Je pense que cela va finir par poser un problème si ça ne l'est déjà. Moi j'ai eu la chance de rentrer dans ce métier comme stagiaire au montage, mais l'organisation du travail, à l'époque, était complètement différente. Quand j'ai commencé il y avait 3 personnes qui s'occupaient du montage image jusqu'au montage son et au mixage. Ils suivaient toute la chaîne de post-production. Et depuis une quinzaine d'années le montage son a pris une importance beaucoup plus grande. Donc aujourd'hui, en fiction en tout cas, on a une double équipe, une équipe qui s'occupe du montage image et plus tard ou en même temps une équipe qui s'occupe du montage son... pardon ?

Une voix (dans la salle)

... qui s'occupe du montage image muet ? (rires)

Pierre Roitfeld

Qui s'occupe du montage image avec les directs et éventuellement les musiques.

Une voix

Non, c'est le terme montage image qui me gêne, c'est comme si on montait sans le son. Quand on dit montage image (murmures dans la salle), c'est aussi sonore.

Pierre Roitfeld

Bien sûr c'est tout à fait sonore, je pense que pour le rythme c'est absolument indispensable.

En fiction audiovisuelle beaucoup de productions ont intégré un responsable de post-production. Il est chargé entre autres de s'occuper de tout ce qui est technique, transmission des matériaux, transmission des informations, gestion des plannings. C'est un travail qu'on ne demande plus aux équipes du montage image «sonore», ou du

montage son. En plus nous sommes confrontés à des pressions financières assez importantes qui dictent beaucoup de nos choix.

Anita Perez

Je voudrais réagir à propos de la contrainte financière dont vous venez de parler. Personnellement je ne monte pas de fictions TV mais c'est un sujet souvent abordé à l'association. En général, l'assistant reste 4 semaines sur les 6 à 7 que dure le montage. Quand je parle du montage, je ne dis ni «montage image» ni «montage image sonore» mais *montage*, c'est-à-dire le lieu où le film prend sa forme. Et j'ai fait le calcul, je sais calculer. Le salaire conventionnel de l'assistant monteur est de 891 euros par semaine, avec les cotisations sociales nous arrivons à 1500 euros environ. Pour que l'assistant monteur soit présent sur la totalité d'un montage de 7 semaines, le coût supplémentaire serait de 4500 euros. Honnêtement, au vu du budget d'une fiction télé, j'aimerais comprendre ce que représente cette toute petite économie dans l'économie globale du film. Je vais demander à Laurent Cormier à combien s'élève le budget moyen d'un téléfilm d'une heure trente ?

Laurent Cormier, Directeur de l'Audiovisuel CNC

Un million six, hors frais généraux.

Anita Perez

Alors que représentent 4500 euros comparativement à ce chiffre ? Je n'arrive pas très bien à comprendre pourquoi l'assistant monteur ne travaille pas sur la durée totale du montage, la différence est tellement dérisoire.

Pierre Roitfeld

Je pense que malheureusement ce n'est pas si dérisoire que ça.

Elisabeth Arnac, productrice - SPI

Je me permets d'intervenir, bien que nous soyons dans des syndicats totalement et radicalement opposés l'un à l'autre, n'est-ce pas Pierre ? J'interviens car je partage complètement cette préoccupation, en revanche j'ai un parcours totalement différent de celui de Pierre puisque moi je ne suis pas du tout quelqu'un de terrain, j'ai travaillé chez des diffuseurs, j'ai créé ma boîte il y a 5 ans, je n'ai pas du tout eu le privilège ni l'intelligence d'être formée dans des salles de montage. Comme Christine Gozlan, je suis très étonnée de découvrir une telle situation.

Bien sûr l'économie des téléfilms c'est très ric-rac. J'ai la chance de travailler sur des téléfilms avec des réalisateurs de cinéma que j'ai amenés à la télévision. Donc ils ont des exigences et si je les ai fait venir c'est pour tenter de les respecter. Sur le dernier film que j'ai produit, c'était 7 semaines pour le chef monteur et 5 semaines pour l'assistant monteur qui effectivement, n'était pas là tout du long. Je dois bien avouer que 4500 euros c'est pas beaucoup mais c'est vrai que si on commence à glisser 4500 euros sur tous les postes je peux vous garantir qu'on perd notre chemise. En plus il y a un truc sur lequel les diffuseurs nous prennent à la gorge, c'est qu'ils négocient tout, poste par poste. Cela fait fort longtemps qu'à la télévision nous ne sommes plus libres de nos négociations. Même si on a une marge de manœuvre, heureusement on arbitre encore entre les dépenses, mais malheureusement pour chaque poste le diffuseur nous dit «*mais moi Elisabeth, tel producteur tatati tatata*». Évidemment ils mentent, parce que c'est dans leur intérêt, ils cassent les prix. Je pense que ce qui se passe c'est qu'on est dans une phase décroissante d'investissement au niveau de la production télévisuelle. On a un marché à la baisse et je vous avoue que dans les négociations je suis dans une situation de survie parce que les commandes sont de plus en plus difficiles à obtenir. Là je n'ai qu'un film, il va falloir que je tienne et c'est vrai que ma marge c'est ma survie et j'ai horreur de cela. Nous sommes dans un marché où les diffuseurs ne nous font pas cadeau d'un seul euro. Ils savent que c'est la crise et ils nous tiennent. Je vais travailler avec Claire Denis, imaginez comme elle va être exigeante, elle aura bien raison, c'est pour cela que j'ai envie de travailler avec elle. Mais cela va être très dur parce que chaque poste est l'objet d'une négociation féroce en ce moment ; pas à Canal +, parce qu'ils ont des exigences de qualité. Les diffuseurs sont dans une position dominante. Alors malheureusement 4500 euros c'est beaucoup, Anita, je suis désolée d'avoir à dire que c'est beaucoup. Parce que si on fait ça sur tous les postes on est cuit.

Anita Perez

4500 euros ça peut paraître beaucoup, mais il me semble que tout le monde est conscient de la gravité de la disparition de ces postes. Donc il y a un moment où il faut parler de la responsabilité du diffuseur. À partir du moment où à la télévision, vous l'avez dit vous-même, vous n'êtes plus tellement libres même lorsqu'il s'agit d'un travail de création, c'est bien le donneur d'ordre qui devrait respecter les règles d'un métier. Est-ce que légalement il n'est pas possible d'agir sur ce problème ?

Elisabeth Arnac

Personnellement je vous avoue que je suis contente d'être là ne serait-ce que parce que du coup j'ai discuté avec les assistants monteurs avec lesquels je travaille. Je pense que dorénavant je serai très vigilante. En particulier je tâcherai d'obtenir le double poste et d'en trouver le financement. Je serai plus attentive dans la négociation pour faire ces arbitrages. Je peux le faire parce que j'ai la chance de travailler sur des téléfilms plutôt haut de gamme pour France 2, pour France 3 et pour Canal+. Mais je ne vais pas m'amuser à dire qu'il faudrait que ce soit comme ça pour tout le monde. Parce que si vous travaillez pour M6, pour *l'access tv*, pour le soi-disant marché d'Internet dont tout le monde nous bassine et où il n'y a pas un euro, que voulez-vous qu'on promette à des assistants monteurs dans un marché qui est en crise ? Je voudrais avoir la modestie de dire que ce ne sont que des engagements moraux, car la réalité du marché est très dure en ce moment pour le producteur de fiction. Allez discuter avec M6 en leur disant : «Vous vous rendez compte il y a une rupture de la transmission du savoir». Mais les mecs ils vous rient au nez. La transmission du savoir ! Mais s'ils pouvaient déléguer ça en Corée ils le feraient ! Soyons clairs. C'est vrai que nous sommes dans un marché où on subit une violence économique terrible.

Camille Cotte, monteuse

Vous dites que vous faites des films haut de gamme, mais moi, même quand je monte des téléfilms qui ne sont pas très haut de gamme, il y a une exigence technologique de plus en plus élevée et rien ne suit derrière. 4500 euros c'est peut-être beaucoup d'argent, mais tout devient si compliqué que nous devons acquérir un savoir sur les nouvelles technologies qui est incroyable. Depuis qu'il n'y a plus d'équipe, tout est absent, c'est n'importe quoi, il y a des erreurs monumentales. Alors il y a 3 jours de mixage de plus, parce que tout a foiré, parce qu'on s'est trompé en cochant un truc plutôt qu'un autre sur l'ordinateur. Il n'y a pas un film sur lequel j'ai travaillé où il n'y a pas eu d'erreurs qui ont du être compensées après et payées. Donc 4500 euros ce n'est pas une grosse somme comparée à toutes ces erreurs. Sur chaque film il y a des trucages supplémentaires pour cacher je ne sais quelle erreur, les cadrages ne sont pas les bons parce que c'est un nouveau format que personne ne connaît vraiment. Je pense sincèrement que s'il y avait des assistants, eux pourraient se former sur toutes les évolutions technologiques et mettre en pratique ce qu'ils

savent. Au lieu de cela nous, chefs monteurs, nous passons notre vie à téléphoner au copain et à la copine en disant : «dis donc t'as déjà eu toi ce truc-là, moi j'ai jamais vu ça, oui, oui il y a machin qui l'a fait». Heureusement qu'on est très gentils entre nous pour se transmettre toutes ces informations parce que moi je n'ai jamais eu de production qui prenne en charge ces problèmes.

Très souvent on nous impose le format, ça sera en 5+1, le son sera en super stéréo machin chose, alors que les temps de montage sont les mêmes, si ce n'est plus courts. J'ai déjà travaillé sur des téléfilms où on nous demandait de mettre une super stéréo en 5:1, et il n'y avait que 3 semaines de travail, et personne pour aider. Ça va exploser, parce qu'à un moment donné nous ne pourrons plus nous entraider en passant des heures au téléphone pour essayer de régler des problèmes techniques. Les productions optent pour de nouveaux procédés technologiques super haut de gamme et formidables alors que nous n'avons aucune aide pour être formés. Bien sûr il y a l'Afdas pour faire des stages mais nous n'allons pas passer notre vie en stage pour suivre et suivre et suivre encore. Dans la filière traditionnelle l'assistant avait un travail très particulier à faire et maintenant il en a un autre. Se tenir informé et faire en sorte que tout fonctionne bien du début à la fin. Je pense que les 4500 euros ne seraient perdus pour personne.

Anita Perez

J'ai une question pour Laurent Cormier. Quand vous attribuez le COSIP¹ êtes-vous en mesure d'analyser les chiffres du poste montage pour connaître la durée du contrat de l'assistant ?

Laurent Cormier

Ce n'est pas une donnée saisie en informatique, on ne peut pas sortir de statistiques très claires. A votre demande j'ai regardé quelques dossiers et effectivement la présence d'assistants monteurs toute la durée du montage est très rare, ce sont souvent des périodes de 2 ou 3 semaines. Ce que l'on constate c'est la pluralité des équipes, et ça c'est sans doute assez nouveau : beaucoup d'intervenants sur une même fonction générale de montage, sans doute des gens qui se croisent et qui ne se parlent pas forcément. Il est vraisemblable qu'il n'y ait pas de transmission. Il y a aussi des cas où tout a l'air très organisé et où tout se passe bien. Il ne faut pas noircir totalement le tableau, il y

¹ COSIP : Compte de soutien à l'Industrie des Programmes Audiovisuels

a des productions où ça se passe très correctement et des cas où l'assistant monteur va être là sur toute la durée du montage. Mais il est vrai que la généralisation du numérique, en documentaire comme en fiction, a entraîné une accélération de l'ensemble du processus de fabrication. A la lecture des dossiers, nous nous rendons compte qu'il y a de plus en plus de tournages à plusieurs caméras mais les temps de montage et de post-production ne sont pas plus longs pour autant. Je ne suis ni technicien ni spécialiste mais il y a vraisemblablement un moment donné où les choses coïncident parce qu'il y a trop d'informations qui arrivent et qu'il faut les traiter et les organiser.

Mathilde Muyard, monteuse

Je voulais revenir sur cette histoire de personne qui au sein de la production est chargée de la gestion de la post-production. J'ai pu constater à quel point ces personnes sont surchargées, parce qu'elles travaillent sur plusieurs projets en même temps et s'occupent à la fois du planning, de la gestion des projets et du suivi technique, ce qui est un peu aberrant parce que les solutions techniques à apporter sur chaque projet ne sont pas les mêmes. Il y en a qui font des horaires de folie alors que si l'assistant restait jusqu'au bout du montage, il aurait les capacités techniques de résoudre un certain nombre de problèmes liés au projet lui-même en les déchargeant et en évitant les erreurs. J'aimerais bien qu'il y ait une enquête pour connaître les surcoûts occasionnés par toutes les erreurs dues à la défaillance du suivi. Il y en a énormément qui coûtent de l'argent et qui ne sont pas recensées parce qu'on s'en aperçoit à la fin.

Anita Perez

On verra dans la 2^{ème} partie de notre débat si l'enquête peut se faire. Les enquêtes c'est bien mais les actes c'est un peu mieux.

Parlons maintenant du documentaire. La situation est encore plus grave. Je le sais pour en monter moi-même. J'arrive quelquefois à avoir un(e) assistant(e) sur 3 ou 4 semaines au maximum, quand le montage dure au moins dix semaines. Mais le plus souvent il n'y a plus d'assistant monteur en documentaire. Cela ne date pas d'hier, cela fait déjà un bon moment.

Frédéric Chéret, producteur - USPA

Il y a une dichotomie entre la fiction et le documentaire, en ce qui concerne les temps de montage. Nous, aux Films d'ici, nous sommes

plus près d'une durée de montage de 13 semaines pour un 52 minutes. Effectivement, là se pose le problème de la présence d'un assistant monteur et je rejoins sur ce point Anita : l'assistant travaille 2 semaines au début et 2 semaines à la fin du montage. Le problème de la transmission du savoir se pose donc. Pour l'embauche d'un assistant, je préfère qu'on utilise l'argument suivant : il faut l'embaucher parce que c'est nécessaire ! On peut débattre du caractère de cette nécessité, qu'elle soit technique, économique, artistique... Affirmer que cela ne coûte pas cher d'avoir un assistant n'est pas, pour moi, un argument recevable. Il y a certainement des erreurs qui engendrent un coût économique mais elles restent difficiles à quantifier. En documentaire, pour un montage qui dure 13 semaines il y a des arbitrages à faire ; il faut prendre en considération la relation monteur/réalisateur. La place de l'assistant se pose pour chaque film. Jusqu'à présent nous avons pu encore en discuter, mais il n'y a pas de solution unique, chaque film a sa propre nécessité. On ne peut pas décréter qu'il doit y avoir un assistant monteur entre la 3ème et la 10ème semaine sur tous les documentaires.

Anita Perez

Je veux bien intervenir sur la question de la nécessité parce qu'il s'agit bien de cela. Il est évident que personne ici ne demande aux productions d'engager des assistants monteurs pour leur transmettre un métier. Il est bien clair qu'ils effectuent un travail. Et même sur un documentaire, ils ont des tâches à effectuer. Il y a la numérisation et l'organisation des rushes qui, en fonction du film, ne nécessitent jamais la même méthode, surtout en documentaire. Il y a aussi des opérations techniques en cours de montage. L'assistant peut aussi, avant chaque projection - et il y en a plusieurs en cours de montage, vous le savez - travailler sur les sons, préparer des séquences, faire les sorties. Cela existe aussi en documentaire ! Prenons l'exemple d'un film d'archives. Il y a toute la gestion des archives, et elle n'est pas mince, la gestion des droits, etc. Comme vous le savez, nous n'avons pas toujours de documentaliste. Les tâches de l'assistant sont bien réelles et ma liste est loin d'être exhaustive. La nécessité, c'est également d'avoir le regard de l'assistant monteur qui vient aux projections de travail et son point de vue est toujours intéressant.

J'aimerais raconter une expérience récente. Cela m'est arrivé avec Karen Benainous, l'assistante avec laquelle j'ai travaillé sur le dernier

film de Jean-Noël Cristiani : elle est venue au début bien sûr, numériser et organiser le travail, ensuite nous avons travaillé seuls. C'était un film sur Pierre Soulages pour la collection «Empreintes». A la fin, bien que le montage ait été accepté par la chaîne, le réalisateur et moi-même n'étions pas tout à fait satisfaits. Nous n'arrivions pas à trouver ce qui coïncitait, quelque chose ne fonctionnait pas dans le début du film. Karen, qui avait pu venir gratuitement et gentiment assister aux projections intermédiaires, a mis immédiatement le doigt sur le problème. Donc ce regard-là, le regard de l'assistant, qui connaît les rushes, qui connaît le film, est bien nécessaire. Un chef monteur a besoin de dialoguer avec quelqu'un qui a un peu de recul, qui n'est pas autant impliqué que lui-même et le réalisateur dans la fabrication du film. Cela ne peut pas être quelqu'un de la production, cela doit être quelqu'un qui a le même langage que le chef monteur. Je pense que c'est comme cela qu'on se forme au métier : en faisant son travail d'assistant et en regardant le film en train de se faire.

Frédéric Cheret

Je suis d'accord avec votre dernière phrase. On se forme en participant au montage.

Anita Perez

Je voudrais m'adresser aux représentants des écoles. Vous formez des futurs monteurs. Quels sont les retours que vous avez des jeunes professionnels ?

Raymond Yana, Responsable BTS Audiovisuel - Lycée J.Prévert

Les retours ne sont pas très optimistes. Chez nous, en tout cas pour le lycée Jacques Prévert de Boulogne, il faut savoir qu'au bout de 5 à 10 ans, plus de la moitié de nos élèves monteurs ont changé de métier, ils ont complètement abandonné l'idée de faire du montage. Ils vont carrément dans une autre direction. C'est bien triste car on les a vu arriver avec tout leur enthousiasme. Au lycée Jacques Prévert, pour la section montage 12 étudiants sont retenus sur près de 1300 demandes. On peut dire qu'ils sont triés sur le volet. C'est donc un sentiment de gâchis énorme, y compris pour l'institution parce que cela coûte beaucoup d'argent de former tous ces jeunes gens. Se dire qu'au bout de 5, 10 ans ils abandonnent, c'est quand même ennuyeux. Quelques-uns commencent à travailler dès le BTS obtenu, beaucoup d'autres poursuivent leurs études, et repoussent un peu l'échéance.

Quelques uns ont la chance d'entrer dans des écoles de cinéma qui leur permettent d'atteindre un niveau bac + 5, d'autres vont à l'université. Ils essaient de se débrouiller comme ils peuvent en trouvant du boulot par-ci par-là. Mais il est vrai que l'option montage est une option qui nous inquiète beaucoup.

Anita Perez

Pouvez-vous nous donner le nombre des BTS option montage en France ?

Raymond Yana

Je ne peux parler que du secteur public. Quatorze dépendent directement de l'Éducation nationale et une école privée est sous contrat, son diplôme est considéré comme une équivalence. Cela fait une quinzaine d'établissements publics sur l'ensemble du territoire français et qui vont accueillir 160 étudiants à la rentrée prochaine.

Emmanuelle Segala, assistante monteuse

Bonjour, je suis assistante monteuse. Vous dites qu'il y a 50% d'abandon au niveau du montage. Quelle est la proportion dans les autres métiers enseignés dans les BTS audiovisuels ? Est-ce aussi catastrophique ? Est-ce que le problème est vraiment plus grave au montage ?

Raymond Yana

Selon les options, les proportions d'abandon ne sont pas les mêmes, il y a cinq options dans les BTS. En gestion de production par exemple il n'y a pas tellement de problème.

En technique d'ingénierie, les élèves trouvent aussi du travail parce que c'est une option assez polyvalente. Il se trouve que maintenant on demande des profils polyvalents dans le secteur de la télévision, y compris d'ailleurs susceptibles de faire du montage. En son, cela fonctionne mieux parce que les élèves ont aussi d'autres débouchés par exemple dans le spectacle vivant, dans la musique, la danse et le théâtre. La dernière option, image, est elle aussi assez fragilisée parce qu'il y a de plus en plus de caméras qui n'ont pas besoin de cadreur. (rires dans la salle.)

Anita Perez

Monsieur Zampa, peut-être, souhaitez-vous vous exprimer pour le CLCF ?

Patrick Zampa, *Directeur du Conservatoire libre du cinéma français*

Moi je n'y comprends plus rien... Je parle très sérieusement. J'entérine absolument ce que Jean-Pierre Bloc a dit. Moi, je n'y comprends plus rien. On me parle de suppression de carte professionnelle or notre école est habilitée à délivrer les validations des acquis et de l'expérience (VAE) puisque nous sommes inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP). Une VAE permet à une personne d'obtenir «notre titre» s'il justifie d'une expérience sur un certain nombre de films sans pour autant avoir suivi notre formation. Mais depuis 4 ou 5 ans, nous n'en n'avons délivré que 2 ou 3 seulement. Pourquoi ? Parce qu'une fois dans le métier, ils n'ont pas besoin du titre du Conservatoire. Quant à savoir s'il faut former des monteurs son ou des monteurs image, on s'y perd. Un monteur, c'est un monteur. C'est un individu qui a sa personnalité, sa sensibilité. On peut facilement apprendre les logiciels, ça c'est assez vite fait. Les intervenants qui travaillent à l'école essaient de transmettre aux étudiants, je leur en suis reconnaissant, pourquoi on passe d'un plan à l'autre. Mais il faut reconnaître que lorsque les étudiants sont en stage conventionné, dans les faits les productions s'en servent pour remplacer les assistants monteurs gratuitement, sans être payés. Ils travaillent 10-12 heures en tant que stagiaires non rémunérés sur des films, que ce soit des longs-métrages de fiction, des téléfilms, des documentaires. Je crie véritablement au danger. Il y a même eu pire : des étudiants qui, il y a quelques années, par courtoisie je ne citerai pas le nom du laboratoire, faisaient du montage négatif la nuit. Je tenais à le dire. J'ai très peur.

Jean-Michel Hotyat, *Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*

La Validation des Acquis d'Expérience, sans rentrer dans les détails techniques, c'est la prise en compte de l'expérience des gens sur trois années successives. Je ne sais pas comment cela se mesure dans votre profession, mais c'est la durée d'activité qui est prise en compte pour la délivrance de ce diplôme. Pour une école, l'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles permet justement de faire la validation des acquis d'expériences. L'enregistrement vaut la garantie de l'Etat à la délivrance d'un diplôme, c'est quelque chose de très cadré et très sérieux et qui a, disons, une valeur marchande. Je voudrais maintenant revenir sur ce que vous avez dit. Je vais peut-être jouer le rôle du chien dans un jeu de quilles mais quand je vous

entends parler de stage gratuit, cela m'inquiète un peu, puisque depuis le décret de 2008, les stagiaires ont normalement une gratification d'au moins 300 euros par mois. Ce n'est pas un salaire, mais bien une gratification.

À partir du moment où il y a la définition d'un métier, que nous appelons dans notre jargon un référentiel de métier, et des critères d'évaluation c'est-à-dire un référentiel de certification, il y a donc un certain nombre de conditions à remplir. Ce sont les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire de l'emploi de la branche qui fixent ces règles. Si dans un secteur, les partenaires sociaux ne sont pas en cohérence avec le système des certifications et le système de reconnaissance des stages, il y a encore du chemin à faire.

Pascale Borenstein, *Directrice des relations extérieures de La fémis*

A La fémis les stages sont organisés en 3^{ème} année et nous essayons toujours de faire en sorte que les étudiants obtiennent cette gratification mais cela n'est pas toujours le cas. Ce sont des stages que nous considérons comme des moments d'apprentissage, les étudiants ont le choix du stage qu'ils veulent faire, qui n'est pas forcément dans la filière dans laquelle ils sont inscrits. La fémis a une place un peu à part : seulement six élèves sont formés dans le département montage, nous avons donc un tout petit nombre d'élèves qui sortent chaque année diplômés. La formation dure quatre ans et il y a sept filières. Je ne peux pas vous donner de statistiques sur l'insertion professionnelle des élèves de notre école. La dernière enquête relativement exhaustive a été faite pour les 20 ans de La fémis en 2006. A cette occasion nous avons fait un annuaire. En le parcourant, j'ai le sentiment que l'insertion professionnelle de nos élèves est relativement correcte. D'ailleurs j'en vois dans la salle qui ont été diplômés la semaine dernière, d'autres il y a deux-trois ans, ils peuvent me démentir si je me trompe. En général en sortant de l'école ils suivent le parcours d'assistant monteur. Ils travaillent avec des chefs monteurs qui sont intervenus lors de leur formation. Le directeur de département les guide. La cooptation est très forte dans ce métier, on le sait. Il n'y a pas cinquante pour cent d'abandon. Les gens qui ont fait La fémis n'abandonnent pas, parce qu'ils ont fait deux ans d'études et passé un concours pour y entrer, parce qu'ils ont étudié pendant quatre ans et qu'ils sont passionnés. Ils ne veulent pas faire autre chose. Ils s'accrochent et restent pour la plupart dans le métier qu'ils ont choisi.

Anita Perez

Je vais passer la parole maintenant à Claire Le Villain qui souhaite témoigner. Il est important d'entendre les assistants. Ensuite se sera à Cécile Brettnacher qui est une ancienne élève de La fémis.

Claire Le Villain, assistante monteuse

Depuis 12 ans que je pratique l'assistantat, la situation s'est dégradée sur les conditions de travail, sur le temps et sur les salaires. Sur les trois dernières années, je n'ai jamais été payée au minimum conventionnel et je ne travaille plus sur l'intégralité du montage depuis trois/quatre ans. Mais revenons en arrière : j'ai été formée dans une école audiovisuelle privée, 3 ans de formation, et suis sortie dans le milieu des années 90. On m'avait appris à me servir des machines de montage virtuel qui était alors en plein essor. J'ai complété ma formation par un stage en laboratoire. Et me voilà sur le marché du travail.

Après différents stages, je me suis retrouvée sur un documentaire dont la monteuse était dans un désir de transmission. Je l'ai aidée techniquement durant tout le long du film et je me suis aperçue alors que je ne savais pas grand-chose du montage dans son essence...

C'est d'être présente de la numérisation des rushes jusqu'au mixage qui m'a permis de faire connaissance avec ce métier et de le trouver passionnant.

D'être là durant toute l'élaboration artistique du film, de l'avoir vu se construire et puis naître, m'a fait prendre conscience que le temps et la durée étaient intrinsèques au montage.

Le temps de regarder les rushes à vitesse normale, le temps de la réflexion, le temps de se tromper, le temps de construire, de défaire, le temps des projections etc. Mais ce que j'ai appris durant ce stage complet n'est pas forcément de l'ordre du quantifiable, du visible.

La machine a accéléré les gestes du montage et parfois l'écueil est d'être pris dans son tempo. Il ne faut jamais perdre de vue que la machine reste un outil souvent formidable mais dont la fonction est d'exécuter le fruit d'une pensée. Or la pensée a un temps de réflexion incompressible !

Aujourd'hui, je suis plutôt assistante sur des longs-métrages de fiction. Le poste d'assistant dans le documentaire n'existe plus à quelques exceptions près. Au début des années 2000, j'étais présente sur toute la durée du montage, mixage compris parce que le chef monteur avait livré bataille auprès des productions. J'étais dans le bateau. Je me sentais prise à part entière dans le projet.

Aujourd'hui, même si le chef monteur livre bataille, je ne suis là qu'au début et à la fin du film. Je ne suis plus présente pour le montage proprement dit, c'est-à-dire là où tout se passe et c'est quand même l'étape qui m'intéresse le plus.

J'ai une semaine en commun avec le monteur afin de pouvoir lui transmettre mon travail dans les meilleures conditions et répondre aux dernières demandes. Puis plouf ! Je disparaissais. Je réapparais à la demande pour des sorties, diverses opérations techniques, etc.

Cette période, je l'appelle le «dedans dehors». Je viens aux projections de travail afin de ne pas perdre de vue le film. Je reconstitue mentalement le travail accompli. J'essaye d'avoir l'esprit en éveil car le problème de ces apparitions/disparitions, c'est d'être capable d'anticiper sur le travail à venir, de ne pas perdre mon désir, ma motivation, de me sentir encore impliquée même si je ne suis plus là quotidiennement.

Puis, je réapparais quand le film est presque fini pour effectuer les sorties nécessaires au montage son. Puis, j'attaque le montage des directs ! Le temps imparti est souvent trop court car la somme de sons à travailler est plus importante depuis quelques années avec l'arrivée des disques durs enregistreurs et leur possibilité de multiplier les pistes... Donc il y a un alourdissement du travail et un raccourcissement du temps de montage.

Parfois, je suis au même endroit que le monteur son, ce qui nous permet d'échanger sur le film et d'éviter de travailler inutilement...

Le monteur ou la monteuse passe me voir si la fin du montage lui en laisse le temps afin qu'il puisse suivre mon travail et me donner quelques conseils. Car encore une fois, c'est lui qui connaît le mieux le film dans sa continuité et dans tous ses aspects.

Si le monteur n'a pas été «oublié» au mixage, il se bat pour que j'y assiste. Ainsi, j'entends le résultat de mon travail, je vois sa finalité et la part de chacun dans le film ! Je repère là où j'aurais pu mieux faire. Je vois à quels problèmes le mixeur peut être confronté. Je comprends à quel point le travail du son fait partie intégrante du métier de monteur car il ouvre un champ des possibles énorme. C'est pourquoi il est essentiel que le chef monteur soit présent jusqu'au bout pour rappeler le sens d'une séquence et son histoire.

Aujourd'hui, de mon point de vue d'assistante, je préfère être sur des projets où le monteur ou la monteuse monte en parallèle du tournage. Ainsi, j'ai le plaisir de découvrir avec lui les rushes, étape fondamentale de tout montage. On échange alors autour de ce visionnage. Les discussions sont intéressantes et toujours source de connaissance sur le travail du montage.

Quelquefois, je me mets dans un coin de la salle et je regarde une séquence se construire. Lorsque la théorie et la pratique se confrontent, il faut trouver des solutions. Faire et défaire pour trouver la séquence, la remettre en question lorsqu'elle est prise dans la narration globale du film.

Ce sont dans ces moments-là où je ne «produis» rien que j'apprends le plus sur mon métier. D'être présente en pointillé ne me permet plus d'avoir accès à «ça», ces moments-là. D'être présente en pointillé ne me permet plus d'exister à part entière pour les réalisateurs/réalisatrices. Au mieux, ils se souviennent de mon prénom. Ces dernières années, j'ai perdu de vue la collaboration entre le monteur et le réalisateur. Je n'assiste plus aux discussions ; or si je me destine à ce métier c'est quand même pour travailler avec eux !

Quant aux producteurs, ils ne me connaissent plus.

Ma relation au monteur est encore préservée humainement car j'ai la chance de travailler avec des monteurs qui se battent pour me garder un maximum de temps sur les projets. Ils sollicitent mon avis, ce qui me permet d'affûter mon regard. Ces moments privilégiés me font encore avancer car j'ai pu connaître toutes les étapes d'un film, ce qui me permet de recréer les chaînons manquants et de mettre en perspective ce qui m'est donné.

Ma relation aux monteurs/monteuses avec lesquels j'ai travaillé va souvent au-delà du travail car ce ne sont pas des boîtes de conserve que nous fabriquons mais nous partageons à travers un film une belle aventure où se mêlent les angoisses, les joies, les miracles, les déceptions... Bref nous vivons les films plus que nous les fabriquons. Alors forcément, cela crée des liens.

Les films ne sont pas des objets neutres, ils proposent un regard sur l'autre et c'est dans la durée qu'ils s'inscrivent comme une œuvre. Ils se partagent et créent du lien.

Or aujourd'hui, je pense que casser le lien en amont, c'est-à-dire la chaîne de transmission, cela casse l'exigence et engendre une perte de qualité. Mais est-ce la qualité qu'on vise encore aujourd'hui ? Je pose la question.

Cécile Brettnacher, assistante monteuse

Je suis assistante depuis 4 ans, j'ai donc une expérience moins longue que celle de Claire. Heureusement pour moi, la première fois que j'ai travaillé, c'était au sein d'une équipe composée de 4 personnes sur un film en 35 mm. J'ai pu suivre le montage du début à la fin et être au mixage. Cela ne s'est jamais plus reproduit ! C'était une expérience

formidable qui m'a encouragée à poursuivre ce métier. Parce que si les premiers pas que j'avais eu à faire après l'école avaient été la numérisation de nuit, toute seule, sans jamais croiser le réalisateur ni même le monteur, qui parfois n'est pas encore choisi, je pense que j'aurais été un peu plus découragée.

En seulement 4 ans, j'ai assisté à une transformation du métier d'assistant. Quand j'ai choisi de faire ce métier, alors que j'étais encore au lycée, c'était vraiment pour «quand je serai grande» devenir monteuse. Il était très clair que passer par l'assistantat était normal et formateur. Aussi en sortant de l'école, il était hors de question pour moi de chercher un travail de chef monteuse, il était évident que j'allais d'abord être assistante, mais que ce ne serait pas mon métier à vie. Aujourd'hui, je me rends compte que ce travail d'assistant devient un métier à part entière et que l'on ne le considère plus comme une préparation pour devenir chef monteur.

Voici à titre d'exemple une expérience qui en est la quintessence : on m'a appelée il y a 3 semaines pour un projet dont les seules informations qui m'ont été données par téléphone étaient les suivantes : le nom de la caméra, puisque c'était un format carte et qu'on voulait savoir si j'avais les compétences adéquates. On m'a aussi précisé les conditions de travail, à savoir salaire à moins 50%, travail de nuit, dans un bureau de la production transformé en salle de montage sans aucun service technique. On ne m'a jamais donné le nom du réalisateur, le titre du film, le sujet du scénario, ni même le nom du chef monteur. Il m'a fallu un long moment pour comprendre qu'il s'agissait d'un long-métrage pour le cinéma.

Ce sont les seules informations que j'ai eues. Heureusement, comme cela fait 4 ans que je suis dans le métier, j'ai pu pour la première fois dire non. Ce qui a été difficile puisque je n'avais aucune autre proposition de travail. Mais la situation me paraissait tellement aberrante. Cela pose un véritable problème parce qu'on a l'impression d'être réduite à un rôle de presse-bouton.

On est bien loin de ce qui a été dit, à savoir que les assistants peuvent avoir un regard sur le montage en cours et que c'est ainsi qu'ils vont apprendre. Effectivement, j'ai eu la chance de rencontrer des monteuses qui m'ont proposé de venir dans leur salle pendant qu'elles montaient avec les réalisateurs qui ont accepté ma présence. Mais j'ai fait cela hors contrat de travail et gratuitement, ce qui veut dire rester disponible, ne pas accepter d'autre travail.

Je peux raconter d'autres situations. Il m'est arrivé, après la numérisation des rushes, en accord avec la production, de bloquer des dates précises pour faire les sorties. Or le montage a duré plus longtemps que prévu donc les dates se sont décalées. Pendant ce temps d'attente, on m'a proposé un contrat d'un mois que j'ai dû refuser, pour respecter ces fameuses dates pour lesquelles je m'étais engagée.

A l'inverse sur un autre projet, j'ai dû me faire remplacer par une autre assistante pour effectuer les sorties. Elle n'avait rien vu du film, n'avait été à aucune des projections et ne connaissait rien des rushes. Cela a été très difficile pour elle car pour se rendre compte d'éventuels problèmes, il faut connaître le film.

Parfois, tout cela remet en cause pour moi le choix de ce métier. L'assistantat m'apprend beaucoup de choses mais ce que je veux c'est faire du montage un jour. J'ai l'impression qu'il est de plus en plus difficile de passer ce cap. Finalement le montage, j'y ai été plus confronté à l'école que depuis que j'en suis sortie.

Anita Perez

Peux-tu nous rappeler dans quelle école tu as été formée ?

Cécile Brettnacher

J'ai été étudiante à La fémis.

Anita Perez

Les témoignages de Cécile et de Claire sont plus que parlants et il va falloir trouver des solutions pour mettre fin à une telle situation. Nous avons quelques pistes à proposer et j'espère que d'autres personnes autour de la table en auront aussi.

Jan Sitta, réalisateur

Je m'appelle Jan, je suis auteur-réalisateur et j'espère le rester mais vu la crise cela me paraît un peu compliqué.

Je voudrais revenir sur ce qui a été dit et parler des notions de temps et de qualité. Parce qu'avant d'écrire des scénarios et de réaliser, j'ai été assistant réalisateur. Je voulais élargir ce débat et parler de l'assistantat à la réalisation. J'en ai un peu marre d'entendre toujours les mêmes choses, à savoir que c'est le diffuseur qui impose tout. Moi aussi, je fais de l'assistantat et ce n'est pas pour être assistant toute ma vie mais c'est pour apprendre un métier, en l'occurrence celui de la

réalisation. Les temps qui sont donnés au tournage comme au montage sont si courts qu'ils ne permettent quasiment plus d'apprendre. En tournage, l'assistant réalisateur est comme un berger qui doit encadrer son cheptel pour que les huit, neuf, dix séquences par jour soient tournées ! Du coup, nous perdons complètement le sens de notre travail. Nous essayons de faire tenir le plan de travail dans les horaires prévus pour qu'il y ait le moins d'heures supplémentaires, sinon nous devons rendre des comptes à la production qui a ses propres impératifs.

Revenons au rôle du diffuseur, est-ce qu'il n'y en a pas marre d'être dans une position de vassalité permanente ? Les producteurs disent toujours qu'ils n'ont pas le choix, mais personne ne bouge. Chacun espère continuer à faire partie de ceux qui travaillent avec les télévisions, les places sont chères. Je ne vois pas de producteurs se regrouper pour changer cela. Est-ce qu'il n'y a vraiment pas un moyen de mettre fin à cette situation ? Est-ce qu'une instance comme le Centre National de la Cinématographie qui participe au financement de la production ne peut pas limiter cette hégémonie ?

Qu'on soit technicien ou réalisateur, on entend dire tout le temps qu'on n'a pas le choix. Il faut souvent faire cadeau des heures supplémentaires à la production sinon on n'est pas engagé. Sur certains films, je ne parle pas des films haut de gamme, il faut accepter d'être payé à moins 20%, voir moins 50% du tarif conventionnel. Voilà où on en est : tout le monde dit qu'on ne peut rien faire parce que ce sont les diffuseurs qui décident de tout. J'ai l'impression que personne ne fait rien pour que ça change.

Isabelle Madelaine, productrice - SPI

Je voulais parler du court-métrage que l'on n'a pas du tout abordé, car c'est un des rares lieux où les assistants monteurs deviennent monteurs et peuvent expérimenter une relation avec le réalisateur, une relation essentiellement artistique. Personnellement, je travaille dans une économie réduite qui ne me permet pas d'avoir un assistant monteur sur toute la durée du montage. Sur ce point, je rejoins malheureusement mes camarades producteurs de télévision. J'ai produit deux premiers longs-métrages et les monteurs de ces films sont ceux qui avaient déjà monté les courts-métrages des réalisateurs. Une relation de travail s'est établie. Il y a donc eu un travail d'accompagnement en même temps qu'une évolution commune. Je voudrais avoir votre sentiment par rapport à cela.

Vera Memmi, monteuse

Peut-on connaître les salaires sur ces films ? Vous parlez de ce passage formidable du court-métrage vers le long. Je suppose que sur le court-métrage le monteur travaillait gratuitement, non ?

Isabelle Madelaine

Pas forcément. Il y a eu une forte augmentation des aides du CNC, depuis 2006, pour le court-métrage, et en même temps une obligation de rémunérer les techniciens. Cela a été une année charnière, il y a un avant et un après.

Pour la rémunération sur le premier long-métrage, il est clair que pour un film qui coûte 800 000 euros, les salaires étaient à moins 50%. Mais c'est aussi un choix d'accompagner ou non un réalisateur que l'on a rencontré sur ses courts-métrages, pour le producteur comme pour les techniciens.

Lise Roure

Bonjour, je suis monteuse. En ce qui concerne les courts-métrages qui ont obtenu l'aide du CNC, je voulais savoir si les monteurs embauchés étaient des monteurs confirmés ou des assistants monteurs qui ont eu le plaisir, la chance, et l'honneur d'être rémunérés ?

Isabelle Madelaine

Il y a tous les cas de figure. Cela dépend du réalisateur. Sur les derniers courts que j'ai produit les réalisateurs sortaient de La fémis et leurs monteurs également. Ils ont été rémunérés mais n'avaient pas une expérience gigantesque puisqu'ils venaient juste de sortir de l'école. La plupart du temps, les réalisateurs ont déjà réalisé des films et ils ont déjà constitué leur équipe, donc leurs monteurs ont un peu d'expérience sans être extrêmement confirmés. En général, on ne fait pas appel à des personnes qui ont déjà monté dix longs-métrages.

Yannick Kergoat

Bonjour, je suis monteur. Je fais ce métier depuis une quinzaine d'années et je suis tout à fait d'accord avec le constat que tout le monde fait ici. Il y a une dégradation absolue des conditions de travail des assistants monteurs, cela est une réalité. Mais je pense que ce n'est qu'une partie du problème parce que, comme l'a évoqué Claire tout à l'heure, il y a un autre aspect, c'est la transformation du métier

d'assistant, sa technicité de plus en plus grande, qui l'empêche d'accéder au savoir pour devenir monteur. Cela conduit à une chose absurde que je constate : souvent, les producteurs ne font plus confiance aux assistants pour devenir monteurs. Parce que ceux-ci sont considérés comme des presse-boutons, des techniciens, des gens à qui on fait faire des numérisations la nuit, des transferts, etc.

C'est parce que l'on confie exclusivement ces tâches techniques aux assistants monteurs qu'il s'est produit une cassure dans la transmission des savoirs. C'est très grave. La venue aujourd'hui de tant de monde à cette table ronde prouve que l'on commence à en prendre conscience.

Cela m'amène à une première réflexion. Je ne suis pas là pour donner des leçons aux gens qui sont ici, déjà concernés et certainement plus à même d'apporter des solutions, mais je pense qu'il y a une responsabilité des chefs monteurs eux-mêmes. Prenons l'exemple du court-métrage, personnellement je refuse systématiquement d'en monter. On me le demande régulièrement, et je dis non. Ce n'est pas à moi chef monteur, qui ai monté 15 longs-métrages, de prendre cette place. Le court-métrage reste la seule petite opportunité pour un assistant monteur ou un débutant de s'exprimer, et donc de vraiment vivre cette situation : être un monteur. Nous savons bien qu'il s'agit de cela : il faut vivre cette situation et pas seulement l'apprendre.

Ce n'est pas en étant dans la salle de montage ou à l'école que l'on apprend, mais en appréhendant soi-même le montage. J'ai été régulièrement tuteur d'étudiants monteurs à La fémis et je sais qu'ils ne sont pas monteurs en sortant de l'école. Tant qu'ils n'ont pas appréhendé les différentes étapes du montage : le rythme, le travail sur soi, le doute, surmonter le doute, ils ne sont pas monteurs. Sans avoir fabriqué un film avec quelqu'un, avec toutes les difficultés que l'on rencontre pendant 3-4 mois, on n'est pas monteur. Et le devenir dure des années et des années.

Aujourd'hui les assistants monteurs sont doublement pénalisés, d'une part par les conditions de travail et d'autre part par le fait qu'on ne leur fait pas confiance. Finalement c'est peut-être très bien ! Aujourd'hui l'âge de la retraite va être à 67 ans et moi je serai très content qu'il n'y ait pas trop de jeunes qui me poussent dehors, puisqu'il va falloir que je travaille très longtemps. Mais ce n'est pas non plus une solution pour la qualité des films et pour nous tous qui sommes ici et qui le constatons.

Je voudrais finir par une question au représentant du CNC car je ne suis pas tout à fait satisfait de la réponse qu'il a faite tout à l'heure. Aujourd'hui, si à la fin de cette table ronde on disait tous qu'il faut un

assistant monteur pendant toute la durée du montage et qu'il faut améliorer ses conditions de travail, on ferait comment ?

Est-ce que ce n'est pas le rôle du CNC, qui a un pouvoir réglementaire dans l'industrie du cinéma français, de donner des règles, d'imposer un cadre ? Dans les faits, pour moi, chaque film commence par une discussion de marchands de tapis, avec sourire ou non, pour négocier la présence de l'assistant. Comme dans toutes les discussions, plus on en a sous le pied plus on peut en imposer. Et puis il y a une limite au-delà de laquelle on ne peut pas aller. Nous sommes toujours dans ce rapport de force là. Un rapport de force individuel, qui est basé sur une question de désir. Est-ce que tu me désires beaucoup ? Alors si tu me désires vraiment je peux imposer mes conditions. Si tu ne me désires pas vraiment, ou si tu penses à un autre monteur, là je suis obligé de faire un effort. Et je mets mes conditions dans la poche, et mon mouchoir dessus.

Donc je pose la question : est-ce que ce n'est pas au CNC d'agir ? Puisque c'est l'organisme qui réglemente l'industrie du cinéma français aujourd'hui. Est-ce que ce n'est pas à lui de chapeauter cela, de prendre en charge les problèmes de transmission du savoir, de les extraire des négociations individuelles ? En imposant un cadre, que ce soit à travers la carte professionnelle ou d'autres dispositifs. Voilà, je pose la question.

Laurent Cormier, *Directeur de l'Audiovisuel CNC*

Je ne vais pas vous donner de réponse, enfin de solution... La question que vous posez concerne d'autres métiers que le vôtre : les réalisateurs, les assistants réalisateurs, les cadres etc. C'est un problème général de financement du secteur. On retombe toujours sur cette même question. Même si le CNC décidait de prendre un décret ou un arrêté, ce qui n'est vraiment pas dans l'air du temps, pour dire qu'il y aura systématiquement un assistant monteur sur toute la durée du montage et des assistants sur toute la durée du tournage, la question reste entière : comment ce poste sera-t-il financé ?

Vous parliez de rapport de force, c'est exactement de cela qu'il s'agit. Nous sommes dans un rapport de force. Les producteurs sont dans des rapports de force avec les chaînes de télévision. Pendant très longtemps, le secteur a pu vivre avec quelques chaînes et beaucoup de producteurs mais la situation est en train de changer. Ce n'est pas que le nombre de producteurs diminue, cela personne ne le demande, mais c'est plutôt que le nombre de diffuseurs augmente. Il y a donc des

perspectives d'élargissement des recettes, des perspectives pour trouver d'autres clients que les seules chaînes historiques ; il y a maintenant des chaînes sur la TNT, des chaînes sur le câble, le satellite etc. Cela change un peu la donne pour les producteurs, qui peuvent se permettre d'avoir une discussion un peu plus équilibrée avec les chaînes. Mais actuellement nous ne sommes pas encore dans un mode de financement totalement équivalent. Quand, au CNC, nous voyons un documentaire avec un budget de 70 ou 80 000 euros, on se doute qu'il n'y aura pas d'assistant monteur tout au long du montage, et même qu'il n'y en aura peut-être pas du tout. Il y a un monteur qui travaille trois semaines, on est loin des treize semaines qu'évoquait Frédéric Chéret tout à l'heure ! La réalité des dossiers que l'on voit pour la majorité des documentaires, en dehors des dossiers des Films d'Ici et de quelques entreprises comme celle de Sophie Goupil par exemple, montre que les montages se font plutôt en trois ou quatre semaines. Et 3 à 4 semaines, c'est déjà bien, si en plus on a un «vrai» monteur payé au tarif de la convention collective, c'est formidable ! En général les techniciens sont payés un peu «rapidement» sur des temps de travail encore plus courts. Donc il y a un vrai rapport de force économique qui évoluera lentement dans le temps, mais pour l'instant il ne permet pas franchement aux producteurs d'accéder totalement à vos demandes. Seules des productions très haut de gamme, qui ont des financements plus solides, peuvent le faire. En ce qui concerne la fiction, elle se développe sur l'*access*, sur les deuxième et troisième parties de soirée, sur la journée, avec des budgets qui ne sont pas énormes. Les formats courts que l'on fabrique aujourd'hui n'offrent pas forcément aux producteurs le temps et la possibilité d'avoir recours à des postes d'assistants. Dernièrement je discutais avec un producteur qui m'a dit : «moi j'ai supprimé le perchman, voilà !» (Brouhaha dans la salle.) On supprime un métier parce qu'on n'a pas le budget suffisant ! Ce producteur a supprimé le perchman, il fait travailler autrement avec des micros HF. C'est l'état du rapport de force aujourd'hui. Ce qu'il faut espérer c'est que les choses évoluent plus positivement et que nous trouvions d'autres sources de financement que les diffuseurs historiques qui ne pourront pas aller beaucoup plus loin. Il y a par exemple la TNT et Internet.

Anita Perez

Votre intervention passionnée, plusieurs personnes veulent intervenir sur ce point, Valérie, ensuite Hugues et Pierre.

Valérie Lépine-Karnik, *Directrice adjointe du cinéma CNC*

Pour compléter ce qu'a dit Laurent j'aimerais apporter des éléments concernant la production cinématographique. Dans la grille des points servant à l'attribution de l'agrément, vous le savez, deux points sont réservés au poste montage. Il y a un point pour le poste de chef monteur et un point pour le poste d'assistant. Donc quand vous dites : «que fait le CNC ? Comment reconnaît-il le poste d'assistant ? », vous voyez bien que pour le CNC ce poste existe, il est reconnu et il est valorisé dans le barème. En revanche, ce qui n'est pas pris en compte c'est le poste de l'assistant monteur adjoint, l'assistant de l'assistant.

Camille Cotte, *monteuse*

Et si l'assistant ne travaille que deux semaines sur un montage, son point sera néanmoins comptabilisé pour l'agrément !...

Valérie Lépine-Karnik

Nous ne regardons pas le nombre de semaines de travail effectuées, c'est vrai.

Hugues Quattrone, *Chef du service Cinéma et Audiovisuel - Région Île-de-France*

À la région, nous n'avons pas du tout de pouvoir réglementaire sur tout ce qui concerne le cinéma. Nous attribuons des aides régionales aux films et nous subordonnons l'obtention de ces aides au recrutement de stagiaires. Que ce soit en fiction ou en documentaire, il faut qu'il y ait au moins trois stagiaires dans des métiers autres que la régie. Nous ne fixons pas les métiers concernés. Je vais essayer de faire un historique rapide de notre politique qui est récente puisqu'elle a été créée en 2001. Les premières années, tous les stagiaires proposés par les porteurs de projets étaient à la régie. Soucieux de la question de la transmission des savoirs, en 2003-2004, nous avons constitué un groupe de travail avec le CNC. Nous avons auditionné toutes les parties concernées : les organismes, les professionnels, les écoles et les institutionnels. Nous sommes arrivés à la conclusion qu'il fallait commencer par l'étape n°1 de ce mille-feuilles que constitue la transmission du savoir c'est-à-dire favoriser l'emploi de stagiaires. Cette conclusion est peut-être devenue obsolète, c'est aussi pour cela que je suis venu vous entendre. Il était explicite dans le texte voté par la Région Île-de-France que cet emploi ne devait pas se substituer au poste de l'assistant. Nous savons qu'un métier s'apprend en partie en le

faisant et aussi en observant. Au fur et à mesure que les films se font, nous avons constaté un certain glissement, surtout dans votre profession mais aussi dans celle des scriptes. Dans les retours que nous avons, ce sont sur ces deux métiers que s'exerce vraiment ce glissement. Avoir quelqu'un en plus qui est là pour apprendre un métier devient : avoir quelqu'un «à la place» d'un poste qualifié. Cette personne n'étant effectivement pas payée ou alors indemnisée dans les conditions rappelées tout à l'heure. Tout cela prouve que lorsqu'on fixe des conditions pour l'obtention d'aide ou de subventions, il faut trouver un moyen pour que l'esprit de l'obligation n'emprunte pas une voie détournée, le mot est fort, mais voilà...

Anita Perez

Détourné, le mot est juste, il s'agit d'un détournement, non ?

Hugues Quattrone

Comme cela a été dit par l'ensemble des intervenants, la situation est très variable en fonction de la nature de la production. Sur les longs-métrages cinéma, cela dépend du budget du film et des financements qui ont été trouvés. En revanche sur les documentaires que la Région soutient, nous constatons que généralement le stagiaire qui est «imposé» en quelque sorte par notre dispositif est là «à la place» d'un assistant. C'est sur ce point que nous devons réfléchir rapidement à l'adaptation de notre propre dispositif, puisque nous n'avons pas de pouvoir réglementaire sur l'ensemble de la profession.

Anita Perez

Je tiens à préciser qu'il y a une réglementation. Il existe une convention collective étendue dans l'audiovisuel. Elle est étendue par le ministère du Travail, et il est bien dit dans ce texte qu'on ne peut pas engager un second assistant si le poste de premier assistant n'est pas pourvu. Il est donc très facile pour la Région de s'appuyer sur un texte qui, en tant que convention collective étendue, est un texte législatif. Il faut juste, simplement, avoir le courage d'aller au bout d'une logique mais je crains que notre profession manque de courage. Je dis bien que tous, nous manquons de courage, puisqu'il n'y a aucune possibilité d'avoir une photographie réelle de ce secteur professionnel. Excusez ma véhémence. Lorsqu'on entend des assistantes monteuses dire qu'elles sont obligées d'attendre, de rester disponibles entre deux périodes de travail sur le même film, le début pour la numérisation des rushes et la

fin pour les sorties, on est en droit d'être en colère. Etre disponible c'est donc être aux ASSEDIC. Cela veut dire que les ASSEDIC prennent en charge ce temps d'attente imposé par la fragmentation des contrats. En 2003, on nous avait dit que le fameux protocole était si génial qu'il allait régler les problèmes. Mais aujourd'hui beaucoup de productions vivent encore grâce aux ASSEDIC. Encore une fois il faut juste avoir le courage de l'exprimer. Moi je suis très en colère en fait, très en colère de voir qu'aujourd'hui encore tout est accepté et que rien n'a bougé. (Applaudissements.)

Pierre Roitfeld, producteur - USPA

En ce qui concerne les productions pour la télévision, je ne parle pas du cinéma, il y a une convention collective, elle est étendue. Donc il est de la responsabilité des employeurs comme des employés de la faire respecter. Je suis employeur et je le dis. Il y a une convention collective qui assure les minima, les conditions de travail y sont précisées. Cette convention est loin d'être parfaite, elle ne règle pas le problème de la transmission des savoirs mais elle règle au moins une grande partie des relations contractuelles entre les équipes, dont celle de montage, et leurs employeurs.

Anne Gozé, Responsable administratif et financier - USPA

Pour compléter le propos de Pierre concernant la structuration du secteur, je souhaiterais parler de la structuration sociale à travers les conventions collectives : cela fait environ une dizaine d'années que nous réfléchissons à la notion de transmission des savoirs par le système traditionnel du compagnonnage qui régit la plupart des professions de ce secteur. Et au montage ce système de compagnonnage est particulièrement fort.

Déjà il y a dix ans une journée avait été organisée au Cinéma des Cinéastes sur cette même question. Depuis nous avons avancé un petit peu dans notre réflexion, puisque nous envisageons de créer, notamment avec le Conseil Régional d'Ile de France, un GEIQ c'est-à-dire un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification. Ce GEIQ permettra à toute personne qui s'engage dans un parcours de formation initiale de signer des contrats d'apprentissage. L'usage de ces contrats est vraiment peu développé en France et, de plus, ils souffrent d'une mauvaise image. Nos métiers ont encore peu développé ce système de formation. En effet les métiers de l'audiovisuel ne sont quasiment pas accessibles par la voie de l'alternance, c'est-à-dire par

les contrats d'apprentissage et par les contrats de professionnalisation. Nous le constatons régulièrement à l'AFDAS, nous savons qu'il y a tout à faire dans ce domaine. C'est la raison pour laquelle nous avons envisagé la création d'un groupement d'employeurs qui permettra à un étudiant de suivre tout son parcours avec un tuteur, d'avoir une expérience sur différents films, que ce soit des films de cinéma, des documentaires, pourquoi pas des productions de flux. Au bout de dix ans nous arrivons avec une solution certes encore embryonnaire, mais il ne faut pas voir tout en noir car il y a des solutions qui ne demandent qu'à grandir.

Pour la formation continue il y a également un plan de formation qui est accessible à tout technicien qui justifie de ses droits à l'AFDAS. Ce plan de formation est déterminé par une commission paritaire dans laquelle siègent des professionnels, et le montage est une profession qui est bien représentée dans ces commissions. Vous y avez accès ; c'est très important d'utiliser régulièrement vos droits, parce que les techniques évoluent vite, et comme vous l'évoquiez tout à l'heure, on ne peut pas se contenter de coups de téléphone à ses amis pour savoir comment résoudre tel ou tel problème technique. Nous essayons dans le plan de formation des techniciens d'avoir une offre qui réponde à l'attente des monteurs aussi.

Anita Perez

En ce qui concerne les plans de formation, s'il s'agit seulement d'apprendre des logiciels, nous connaissons ces offres. Aujourd'hui, nous souhaitons parler de la transmission des savoirs de façon plus globale. Mais d'abord, je laisse la parole à Michel David.

Michel David, producteur - SPI

Tout d'abord je voudrais intervenir sur autre chose. Je me souviens, il y a à peu près deux ans, avoir participé à un débat des Monteurs Associés où au bout d'une heure et demie on s'était fait engueuler par Lise Beaulieu. Elle avait dit : «Mais cela fait une heure et demie qu'on parle et qu'on ne parle pas de désir.» Aujourd'hui, la seule personne qui a parlé un peu de désir c'est Claire, je suis producteur mais je me souviens au moins de votre prénom ! Elle a parlé de quelque chose qui est fondamental effectivement dans notre métier, le désir. Cependant ce problème de désir se confronte aux conditions de travail. Il est vrai que dans le documentaire il y a de tout. Il y a eu quelques remous dans la salle quand Frédéric Chéret parlait de treize semaines de montage. Il existe des documentaires qui ont très peu

d'argent et très peu de semaines de montage. A l'inverse, je viens de produire un film qui est allé au FIPA, qui a eu l'aide du Conseil Régional d'Île de France. Il y a eu dix-neuf semaines de montage. Le stagiaire rémunéré a travaillé quatorze semaines sur les dix-neuf, donc pas seulement au début pour la numérisation.

Je voudrais insister sur un point : très souvent un documentaire se fait avec une toute petite équipe, et c'est très volontairement une toute petite équipe, c'est un choix artistique. Quand je dis que c'est un choix artistique, c'est très souvent le réalisateur qui choisit son chef-op, son ingénieur du son, et propose son monteur. La plupart du temps cela se passe comme ça, ce n'est pas moi qui propose le monteur. Et quand je discute de l'économie générale du projet avec le réalisateur et le monteur, il n'est pas fréquent, dans le domaine du documentaire, que le monteur évoque de lui-même la nécessité d'avoir un assistant. Je voulais le dire parce que cette situation est récurrente, cela tient sans doute à la nature spécifique du documentaire. Cela ne retire rien à la nécessité de se former par l'assistanat, ni à la nécessité de transmettre les savoirs. Cela fait dix ans, treize même, que je produis du documentaire. Sur les films que j'ai fait aucun montage n'a duré moins de huit semaines, il y a toujours eu un stagiaire, même sur des films pour le câble pourtant hyper mal financés.

Anita Perez

Mais un stagiaire ce n'est pas un assistant.

Michel David

Je sais, je sais.

Anita Perez

C'est justement cela qui pose problème. Passons à la seconde partie.

Jean-Pierre Bloc, monteur, co-président des Monteurs Associés

Avant d'aborder la seconde partie, «Les pistes à déterminer», ce serait bien de faire un constat d'étape et de voir si, autour de cette table, tout le monde s'accorde à reconnaître la réalité et la gravité du problème de la transmission des savoirs.

Laurent Cornier, Directeur de l'Audiovisuel CNC

La convention collective qui est en place ne permet pas tout et n'importe quoi. Au CNC, nous essayons tant bien que mal de veiller à

ce qu'elle soit respectée, tant par les employeurs que par les employés. Je risque d'être un petit peu désagréable mais il y a un phénomène inquiétant qui se développe. Un certain nombre de monteurs propose d'être rémunéré par facturation plutôt que par un salaire. Ils montent leur entreprise et présentent aux producteurs une prestation, ils dérogent ainsi à l'application de la convention collective. Nous, nous trouvons cela pas bien du tout.

Anita Perez

Est-ce que les participants partagent notre constat sur la gravité de la situation ? Il me semble que oui. C'est ce que j'ai entendu dans les différentes interventions.

Les problèmes économiques freinent le financement de l'ensemble des films, ce qui a pour conséquence de limiter l'emploi des assistants monteurs. Beaucoup d'élèves ou d'étudiants n'arrivent pas à rester dans ce métier. Pour ceux qui parviennent à s'y maintenir apparaît un nouveau risque. Lors d'une récente réunion des Monteurs Associés avec de nouveaux arrivants dans la profession, nous avons constaté que l'assistant monteur est de plus en plus cantonné dans des tâches techniques qui l'enferment dans une «spécialisation» et le coupe du montage. Un nouveau métier se profile, «assistant technique.» Pour essayer d'inverser cette tendance, nous avons à vous proposer une première piste.

Je me souviens qu'il y a eu une période où le CNC a donné des bonus, c'est-à-dire des financements supplémentaires, aux films qui se tournaient en studio pour que les studios et la construction de décors se maintiennent. Ce même système a été mis en œuvre pour aider le cinéma d'animation. Puisque tout le monde s'accorde à dire que la situation est grave, n'est-il pas envisageable d'instaurer un système de bonus destiné aux films ayant au montage une équipe complète, que ce soit des longs-métrages, des documentaires ou des téléfilms. Le CNC apporterait ainsi sa pierre. Evidemment, il vérifierait un ensemble de conditions et en particulier la durée du travail, car il ne s'agirait pas d'avoir un assistant une semaine et demie sur un montage de dix semaines pour bénéficier de ce supplément financier.

Je ne demande pas à M. Abécassis de répondre dans l'immédiat (rires), je voudrais juste savoir s'il est possible d'envisager la mise en place de ce système de bonus. Le Ministère de la Culture et le CNC ne devraient-ils pas faire ce geste, puisque tout le monde est conscient de la gravité de la situation ?

Alain Abécassis, Secrétaire général CNC

Merci de ne pas me demander de réponse immédiate à une question aussi difficile. Néanmoins, cela me permet de répondre à une interpellation qu'il y a eu tout à l'heure vis-à-vis des pouvoirs publics. Les réglementations mises au point par le CNC sont rarement des créations *ex nihilo* émanant des pouvoirs publics et partant du constat objectif et extérieur d'une situation. En général, c'est plutôt la profession dans son ensemble qui exerce une pression et formule des demandes. Ce qui a été décrit aujourd'hui concernant l'ensemble des postes et des fonctions qui apparaissent nécessaires pose plusieurs questions. D'abord, il y a des questions économiques qui relèvent des moyens financiers. Ensuite, il y a des questions techniques ou technologiques, ce sont des évolutions qui modifient complètement les modes d'organisation des productions et notamment du montage. Et enfin, il y a des questions de transmission professionnelle dans des registres de compétences techniques à exercer, et de sensibilité et de compétences artistiques à partager. Ce ne sont pas exactement les mêmes registres et les mêmes métiers. Peut-être qu'aujourd'hui apparaissent de nouvelles fonctions techniques de numérisation qui précèdent largement les questions de montage et qui nécessitent la création d'un poste technique à part. Un poste qui ne relèverait pas forcément du travail d'un assistant monteur et ne conduirait pas obligatoirement à devenir monteur. Je dis les choses de manière extérieure, mais au travers de ce que vous avez décrit, il me semble que la question de l'organisation du travail qui est en train de se développer mérite d'être posée. Elle ne se pose pas seulement pour des raisons économiques mais aussi pour des raisons de qualité puisque les chaînes de télévision et les producteurs ne sont pas totalement indifférents à ce qu'ils produisent. Donc, il faudrait que tel mode d'appui ou tel type de bonus soit nécessaire non pas uniquement à la préservation d'un corps de métier particulier mais à la qualité de la production et aux conditions de production. Si employeurs comme salariés dans ces corps de métiers souhaitaient cette évolution, si tout le monde en était convaincu, alors les discussions, ou la négociation collective, pourraient évidemment être initiées par les producteurs avec les organisations de salariés, mais aussi avec les chaînes et avec les diffuseurs. Si l'ensemble des parties prenantes considère qu'il est nécessaire d'obtenir un appui en faisant valoir notamment des conditions professionnelles de production, il est évident que le CNC serait prêt à regarder cette demande, à l'accompagner avec des interrogations et des éléments d'objectivation

de telle ou telle situation par des études, des approfondissements. Mais ce ne sont pas les pouvoirs publics qui de leur propre initiative vont imposer à l'ensemble de la profession et du secteur des modes d'évolution. Et je termine simplement en soulignant à quel point je trouve intéressant que les écoles et les centres de formations initiales, ceux qui définissent les standards des métiers de demain, soient présents sur ces questions-là. Il est important qu'ils puissent échanger et être confrontés aux évolutions de la profession et de ses modes d'organisation qui sont en train de bouger vraiment fortement.

Anita Perez

En tout cas, vous pouvez considérer que nous vous avons demandé officiellement aujourd'hui, ici, d'étudier cette possibilité de bonus. Nous allons bien sûr rencontrer les différents syndicats de producteurs pour tenter que cela devienne une demande commune de l'ensemble des partenaires sociaux.

Sophie Goupil, productrice - USPA

Pour le moment, je n'ai pas de réponse sur les bonus. Mais à priori, je ne suis pas pour et cela pour plusieurs raisons. D'abord, il y a une chose à laquelle je tiens énormément en tant que productrice, c'est à la liberté totale et absolue de production, à la liberté totale de pouvoir faire des films avec les créateurs, tout en restant dans la réglementation, comme le disait très bien Pierre Roitfeld. Que tous les possibles soient possibles, surtout en documentaire ! Si on perd cela de vue, ce ne sont pas seulement les monteurs qui vont aller mal mais tous les films et la création dans son ensemble. Et cela m'importe énormément ! D'autre part, il y a une chose que l'on ne peut pas nier ou alors je ne sais pas comment vous allez faire dans l'avenir, c'est l'évolution des métiers. En tant que productrice, j'y suis confrontée justement à cause de cette liberté de création. Les réalisateurs, comme vous le savez, ont beaucoup d'imagination. Ils sont en train d'évoluer vraiment beaucoup par rapport aux techniques existantes pour faire leurs films. Alors évidemment, ils demandent de nouvelles compétences aux techniciens avec lesquels ils travaillent. Cela fait maintenant vingt ans que je fais de la production et au début, dans le documentaire, il ne nous traversait pas l'esprit d'aller travailler avec des truquistes, des informaticiens et des créateurs de tous ces métiers-là. Maintenant c'est une évidence, ils font partie de la production. Ce sont de nouveaux métiers et là où je vous rejoins Alain, c'est pour dire que les écoles doivent prendre en compte

cette évolution technique, et je pense qu'elles le font. Il y a une quinzaine d'années, la conception du montage a changé avec un matériel et une technique nouvelle, mais depuis il y a quand même des choses que l'on connaît et ça ne change pas toutes les semaines. Quoiqu'avec les rushes sur cartes ça avance aussi très vite, comme les caméras, les logiciels, enfin bref. Ce que je voulais dire c'est qu'il y a une évolution incontestable et que si nous n'en tenons pas compte, nous aurons un gros problème : les créateurs iront plus vite que nous. Les métiers changent, heureusement il y a de nouveaux métiers. Peut-être sommes-nous dans une phase intermédiaire avec des métiers qui ont plus de mal et souffrent plus que d'autres ? Peut-être aussi le dialogue et la collaboration entre les uns et les autres sont-ils insuffisants ? Les équipes changent de nature, elles bougent et il faut vraiment en tenir compte et y réfléchir.

Anita Perez

Le problème est le suivant : l'ensemble de ces nouveaux métiers doit-il remplacer l'assistant monteur ? Je crois que c'est dans ces termes qu'il faut en parler.

Sophie Goupil

Ce que je veux dire c'est que la transmission intellectuelle et la transmission de la création sont indispensables. Ce problème existe pour tous les métiers, mais il est criant pour le montage. En documentaire, comme le disaient Michel David et d'autres, suivant les budgets, quand on peut engager quelqu'un, on le fait, je pense que c'est ce que font la plupart des producteurs. Quand il n'y a pas les moyens, il n'y a pas les moyens ! Mais je fais le lien avec le désir de création du réalisateur, on ne va pas imposer un ingénieur du son quand dans la façon dont le réalisateur travaille, il n'y a pas de raison d'imposer un ingénieur du son. Tout dépend à ce moment-là du contenu artistique. La question de la transmission se pose aussi en production ! Cela fait 20 ans que je travaille et je trouve qu'il y a des choses à passer. Passer son savoir, ce n'est pas très facile, je comprends donc votre problème et j'y suis sensible. Quand on peut le faire, il faut vraiment le faire. Comme cela a été dit, il n'y a qu'en traînant, et j'emploie ce terme tout à fait à bon escient, oui traîner dans les endroits où les choses se font, et pas forcément en étant payé, que l'on apprend aussi. Donc je pense que les choses doivent rester très ouvertes.

Anita Perez

«Traîner» c'est bien, traîner sans être payé c'est pas mal, ça dépend quel âge on a, mais on ne peut pas ignorer les règles. Il y a une convention collective que je connais bien pour l'avoir négociée. On a passé énormément de temps à parler du chef monteur, de l'assistant, je parle là du montage mais pour toutes les branches c'était pareil. Mais si on a discuté sur des intitulés qui deviennent des enveloppes vides, alors on a perdu énormément de temps ! Vous parliez de liberté, bien sûr, si un réalisateur veut tourner seul, monter seul, il a le droit de le faire, nous ne sommes pas là en train de vous dire qu'il faut obligatoirement un chef monteur. Mais il y a quand même des règles générales qui s'imposent et il y a des équipes.

Frédéric Chéret, producteur - USPA

Chaque film a ses propres nécessités, c'est ce que disait Sophie. Le problème de la transmission est très important, mais il y a des nécessités à court terme que l'on vit film par film. En revanche, la nécessité de transmettre s'inscrit dans le moyen terme. Dans une relation producteur/réalisateur/monteur, on est d'abord face à un problème budgétaire. Pour la production c'est : comment faire au mieux avec un budget donné ? La transmission nous renvoie effectivement à une autre dimension économique. Mais de là à parler de bonus, je ne crois pas beaucoup aux cadeaux, il faut qu'il y ait une nécessité de partager, de transmettre. Le système de bonus peut imposer une présence, qui pourra ne pas être admise ou comprise, dans un processus de production qui se gère d'abord dans un court terme.

Anita Perez

Le système des bonus n'est pas là pour assurer uniquement la transmission, mais aussi pour reconnaître la réalité du travail de l'assistant. Thaddée Bertrand avec d'autres collègues monteurs ont décrit les tâches dévolues à l'assistant dans un texte² que nous allons vous remettre. Il y a bien un travail à faire. Est-ce que quelqu'un veut prendre la parole pour parler de la réalité de ce métier ?

Cécile Brettnacher, assistante monteuse

Ce que j'entends dans ce que vous dites, c'est qu'il ne faudrait pas imposer un assistant si on n'en a pas besoin. Mais ce qu'il faut savoir

² Un film, une équipe montage - Les Monteurs Associés - juin 2009

c'est que l'assistant n'est là que 4 semaines pour faire la digitalisation au début, mais en faisant des journées de 12 à 15 heures, en sachant qu'au montage, le principe d'heures supplémentaires n'existe pas contrairement au tournage !

Jean-Pierre Bloc

Le principe existe, mais il n'est pas respecté.

Cécile Brettnacher

Oui, le principe d'heures supplémentaires existe, mais personnellement je n'ai jamais vu, jamais entendu, un assistant ou un chef monteur à qui on ait payé ses heures supplémentaires. L'assistant pourrait être là plus longtemps en faisant des horaires à peu près normaux ce qui permettrait de justifier sa présence pendant toute la durée du montage. Il ne serait pas là pour rien.

Frédéric Chéret

Il faut respecter les conventions bien sûr, si certains font des horaires excessifs, il faut rallonger le temps de préparation, mais ça ne résout pas le problème de leur absence pendant le montage.

Michelle de Broca, *productrice à Fildebroc*

Vous avez dit : «il est rare que les producteurs acceptent de donner un film à monter à un nouveau qui a été assistant monteur sur 3 ou 4 films.» N'oubliez pas quand même que nous ne pouvons pas imposer un monteur à un metteur en scène. Cela peut faire un mauvais mariage et bien des metteurs en scène sont habitués à travailler avec des gens à eux ou qu'ils connaissent bien. Nous sommes confrontés à ce problème-là tout le temps. Nous ne pouvons pas forcer les gens, c'est quand même un métier de grande liberté. Nous ne pouvons pas codifier, faire appel aux pouvoirs publics, les pauvres ! (rires) Par ailleurs, n'y a-t-il pas beaucoup plus d'assistants monteuses qu'autrefois ?

Anita Perez

Au contraire, je viens de regarder les chiffres des Congés Spectacles, il est effarant de voir à quel point le nombre de jours effectués, tous secteurs confondus, par les assistants monteuses est bien inférieur au nombre de journées de travail effectuées par les chefs monteuses. Ce qui veut dire, Madame, qu'il y a peut-être beaucoup d'assistants mais en tout cas ceux qui travaillent sont beaucoup moins nombreux qu'avant et

le nombre de journées de travail qu'ils effectuent ne représente que la moitié du nombre de journées effectuées par les chefs monteurs.

Valérie Meffre

Je suis monteuse adjointe. Je fais partie de ceux qui ont rédigé ce petit livret qui rappelle le travail des monteurs adjoints. Sachez que nous avons beaucoup de choses à faire, sachez aussi que nous nous tenons régulièrement au courant de toutes les avancées technologiques. Nous voudrions vous dire ceci : imaginons le pire, demain il n'y a plus d'assistant monteur, les monteurs sont seuls dans leur salle, très bien, mais 15 ans plus tard qui montera les films ? C'est ça le problème. Dans 15 ans quand les monteurs d'aujourd'hui seront à la retraite, il n'y aura plus personne pour monter vos films. C'est la qualité des films français qui va y perdre et nous aurons des films moins bien qu'aujourd'hui. C'est ce que nous voudrions vous faire comprendre.

Camille Cotte, monteuse

Je voulais ajouter une précision à ce que Claire Le Villain a dit tout à l'heure. Aucun des assistants que je connais ne travaille sur toute la durée du montage. Pour l'instant, nous chefs monteurs, nous tenons grâce à la bonne volonté des assistants et à leur passion. Ils s'arrêtent en cours de film, mais continuent à se renseigner, à venir en projection et à suivre le montage. Un jour viendra où les assistants n'auront plus cette passion, je pense qu'il y aura toujours des monteurs parce qu'il y a des écoles qui forment très bien. Mais ils feront des choses beaucoup plus mécaniques et n'auront plus cette expérience incroyable. Pour l'instant, on tient sur la bonne volonté et les productions en profitent. Beaucoup de films continuent à se faire comme avant mais pas dans les mêmes conditions qu'avant : c'est-à-dire que les assistants continuent d'être très présents dans les périodes où ils ne sont pas sous contrat, ils ne sont pas payés et pourtant ils se tiennent disponibles. J'insiste là-dessus parce qu'on fait comme si c'était comme avant, les salaires en moins et ça ce n'est pas normal.

Sébastien Fechner, producteur - UPF

Tout à l'heure il a été dit qu'il y avait une démultiplication des guichets, ce qui n'induit pas une démultiplication des recettes pour la production, c'est-à-dire qu'aujourd'hui on ne voit pas un segment où le financement des films serait constant. Bien au contraire, il y a en fait une chute des

Minimum Garantis de la part des distributeurs, des télévisions, etc. Principalement d'ailleurs sur les petits films et sur les films dits du milieu. Cela ne permet pas toujours - je ne parle pas de mon cas mais j'essaie d'élargir un peu le débat - de laisser la possibilité d'avoir les mêmes réserves pour tous les postes. Dans la production cinématographique, on a plutôt tendance à essayer de garder le principe de l'assistantat mais je ne voudrais pas qu'on puisse penser qu'il y a autant de financement que ça, parce qu'il y a la TNT par exemple qui propose 20 à 30 fois moins d'argent. Donc on est aussi dans un problème structurel à cause de la crise qui fait qu'on va avoir moins de recettes, on a des coûts qui montent et on a des charges très importantes. Il y a le crédit d'impôts, le système de points pour l'agrément et le fonds de soutien, il y a des gens qui s'arrachent les cheveux pour essayer d'avoir un comportement «clean» auprès de leurs différents interlocuteurs et de leurs salariés, en revanche si j'ose dire la bonne conduite n'est pas du tout prise en considération par le CNC. Alors ajouter des bonus, une réglementation supplémentaire, on peut s'interroger.

Jean-Pierre Bloc

D'abord, je voudrais répondre à Sophie Goupil. D'une part un bonus, ce n'est pas une obligation donc cela ne menace pas la liberté des créateurs. Vous pouvez très bien ne pas prétendre au bonus. D'autre part, il y a des évolutions technologiques mais le cœur du métier reste le même, quelles que soient les évolutions du matériel. En revanche, les changements induits par ces nouvelles technologies peuvent être pris en charge par l'équipe de montage, comme par exemple l'arrivée des tournages sur cartes, les systèmes appelés *Data*. Les tâches de gestion des *Data* pourraient très bien être accomplies par un assistant monteur adjoint. Nous en avons beaucoup parlé aux Monteurs Associés. Aujourd'hui, ce travail s'effectue sur le plateau sans que l'on sache très bien de qui il dépend. Or s'il dépendait du montage nous serions dans une logique de méthode au service du film. Il y aurait une cohérence d'équipe. C'est une proposition que nous faisons aujourd'hui, je ne sais pas sous quelle forme on pourrait la développer, mais puisqu'on est réunis, on pourrait y réfléchir.

Charlotte Tourres

Je suis monteuse, je monte surtout des documentaires. Le représentant du CNC parlait d'éventuels nouveaux postes. Mais je voudrais rappeler que la qualité essentielle de l'assistant monteur est la maîtrise de

l'ensemble de la chaîne de post-production. Un film se fabrique grâce à beaucoup d'intervenants successifs, et lorsque l'assistant monteur n'est pas présent en continu alors le problème de la vision globale de la post-production se pose. Bien souvent cela implique des surcoûts au moment du mixage et de la conformation. Il y a des galères, et donc des jours en plus à payer par la production. L'assistant monteur a un rôle à jouer. Tout à l'heure, une monteuse disait qu'elle appelait ses copines quand elle se trouvait face aux nouveautés technologiques. Moi, j'appelle souvent des assistants parce que je monte des documentaires seule et que cela fait des années que je n'ai pas eu d'assistant. J'appelle des copains assistants, je n'arrête pas de les solliciter, mais je ne leur propose pas de boulot en échange, donc je me sens quand même un peu mal. Ce sont pourtant des personnes qui ont des compétences techniques supérieures aux miennes et une vraie connaissance de la chaîne de post-production, ils savent suivre un film du tournage au mixage. Mais si personne ne leur propose de boulot, comment l'expérience peut-elle se transmettre ? Personnellement, je pourrais continuer à demander d'avoir un assistant à chaque montage, mais je n'y crois plus. En revanche, si on me le proposait, je n'aurais pas du tout l'impression qu'on me l'impose.

Alain Abécassis, *Secrétaire général CNC*

Je voudrais réagir à ce que vous venez de dire. Je ne suis absolument pas technicien encore moins spécialiste des conditions de travail et d'organisation de la production, mais je vous entends décrire le paradoxe suivant : les monteurs expérimentés ont aujourd'hui besoin d'assistants monteurs, non pas pour les assister, mais pour leur apporter des éclairages sur les évolutions technologiques, sur les évolutions sur les modes de travail (remous dans la salle). En tout cas, c'est ce qui a été dit dans les témoignages. Je vous vois exprimer des dénégations, mais si vous me laissez terminer mon propos, je pourrais restituer ce paradoxe qui me paraît intéressant à exposer.

Charlotte Tourres

Dans la mesure où l'assistant n'est plus là pour faire son travail, je me retrouve à devoir le faire moi-même, donc j'ai besoin de l'appeler pour avoir des informations.

Alain Abécassis

Je souhaiterais aller au bout de mon propos. Il y a un double visage et

une double fonction de l'assistant. Apparemment, les assistants apportent aux monteurs expérimentés des visions, des connaissances d'évolutions technologiques avec lesquelles ils sont beaucoup plus agiles, beaucoup plus habitués. Ils sont également habitués à la rapidité de ces évolutions et, en même temps, ils ont besoin de la transmission de contenu, de sensibilité, d'expériences. J'ai été très sensible à ce que vous avez exprimé tout à l'heure sur le temps. Aucune évolution technologique ne pourra dispenser de cette nécessité du temps. Quoi qu'on fasse et quelles que soient les technologies et les évolutions, il faudra quand même toujours 9 mois pour faire un enfant. Il y a ce double paradoxe où l'assistant est en avance et a un rôle d'expertise sur les évolutions techniques. Mais il a aussi besoin de cette transmission de la sensibilité artistique et de la création, que seule une longue expérience peut lui apporter. La nature même des fonctions d'assistant monteur est en train ou mériterait d'évoluer, peut-être que l'appellation et que la définition de fonction mériteraient d'être précisées.

Anita Perez

Lorsqu'on travaillait en pellicule, l'assistant faisait aussi des tâches techniques ; aujourd'hui elles sont remplacées par des tâches davantage liées à l'informatique et les chefs monteurs savent les faire aussi. Sur un film de Djamilia Sarhaoui que j'ai monté et que Les Films d'Ici ont produit, Claire Le Villain a eu l'occasion de travailler sur la durée totale du film. Je n'avais pas besoin de la technicité de Claire, elle n'était pas supérieure à la mienne. Nous avons besoin de travailler à deux parce qu'il y avait du travail à faire pour deux personnes.

Il ne faut pas se méprendre. Bien sûr, il y a une spécialisation de la technologie mais tous les assistants aujourd'hui sont très formés. Avant en 35mm et en 16mm, les assistants accompagnaient le montage tout le long du film. Nous n'étions pas trop de deux dans la salle de montage pour faire le travail. C'est la même chose aujourd'hui. Quand le chef monteur travaille seul, parfois il passe des matinées entières au téléphone avec les labos pour les trucages, etc. Ce travail est donc payé au tarif de chef monteur, alors que normalement c'est bien l'assistant qui devrait s'occuper de cette tâche. On ne parle pas que de la transmission. Il y a peut-être une évolution du métier d'assistant monteur et c'est justement ce que proposait Jean-Pierre, c'est-à-dire de replacer tout ce travail qui est fait par les prestataires de services dans les tâches dévolues à l'assistant monteur. Ainsi cette part de travail

s'ajouterait à celle qu'il fait actuellement et sur une fiction TV par exemple l'assistant pourrait rester sur la durée totale du montage. En termes de budget, je ne crois pas que ça puisse changer beaucoup parce que les prestataires sont payés non ? Ils ne font pas ça gratuitement, ou alors c'est formidable, je ne le savais pas, et je l'apprends ! Il y a une partie budgétaire attribuée au *Data Manager*. Si cet argent entre dans le budget du poste d'assistant, celui-ci peut être maintenu sur la durée du montage. Je parle de la fiction TV parce que je pense que le documentaire est à part, l'économie n'étant pas la même. Cela ne veut pas dire que, travaillant dans le documentaire, je sois satisfaite de ne pas avoir d'assistant, je le déplore.

Minh-Tam N'Guyen

Je suis monteuse. Depuis que sont arrivés ces fameux tournages en Data, je suis confrontée en documentaire, pas en fiction, à une transformation de l'organisation du travail. Les productions considèrent que nous n'avons plus besoin d'assistant puisque toutes les images sont enregistrées directement dans la caméra et copiées sur un disque dur. Maintenant, c'est le réalisateur qui s'occupe lui-même de la gestion des rushes. En documentaire, ce procédé est en train de se généraliser. Les productions économisent le temps de numérisation et donc le poste de l'assistant monteur. Dans ces conditions, c'est encore plus difficile. Quels propos tenir à un producteur qui a des budgets qui s'amointrissent quand il décide que c'est le réalisateur lui-même qui numérise, c'est-à-dire qui recopie ses Datas sur un autre disque dur. Il fait cela le soir, après ses 18 heures de tournage, parce qu'il n'a que 5 jours au lieu de 10 pour tourner. Effet boule de neige, le monteur, lui non plus, ne sera pas payé pour son visionnage, c'est-à-dire les 25 à 30 heures de rushes. De toute façon, le réalisateur les aura vus donc le monteur ne sera là que pour effectuer un deuxième choix de ce qu'aura prétendument choisi le réalisateur. Un glissement dangereux est en train de s'opérer dans le langage des producteurs avec ces nouvelles technologies.

Elisabeth Arnac, productrice - SPI

J'entends ce que vous dites et la situation est grave. Autour de cette table, nous sommes des producteurs qui ne faisons pas du tout ce genre de programme et Dieu nous en garde. Si tel était le cas, je préférerais me reconverter. Si nous sommes là, c'est que nous sommes partie prenante et que nous avons envie de comprendre. Dès le début,

je vous ai dit que je ne connaissais pas la post-production. D'un point de vue éthique, je suis complètement de votre côté et je suis très anxieuse de ce que vous racontez et que franchement je découvre. Je ne connais pas ce genre de producteur, ils vont me bouffer. Les diffuseurs seront ravis s'ils pullulent, parce qu'ils vont me remplacer et que je vais disparaître. Je fais un film par an, mais si des gens s'arrangent pour faire des films de cette façon bientôt ils feront le mien à ma place. Alors les diffuseurs me diront : «Elisabeth, tu sais, tu n'as pas suivi, les choses ont beaucoup bougé ces derniers temps.» Je me demande si les interlocuteurs qui vont faire la différence dans l'évolution du marché dans les années à venir, ne sont pas des producteurs qui font des films de cette manière, où tout le monde remplace tout le monde. Vous parliez d'une charte de bonne conduite, je trouve que le bonus du CNC peut être effectivement une bonne chose même si cela va donner encore du travail au CNC, je suis désolée Laurent (rires). Une charte de bonne conduite encouragerait les producteurs à respecter les équipes de travail, parce que sinon la tendance du marché ira aux dérives évoquées et si l'on ne suit pas, on aura l'air d'un vieux con, soyons clair.

Claude Garnier

Je suis directrice de la photo, membre de l'AFC. Il est vrai que lorsque j'entends ce qui se dit, j'ai un réflexe de solidarité avec mes amis monteurs et monteuses, car nous qui sommes au tournage, nous voyons bien ce qui se passe en ce moment, c'est-à-dire des tournages de plus en plus rapides. Donc, on imagine facilement que c'est la même chose au montage, que ce soit en fiction ou en documentaire, il y a une charge de travail énorme. J'entends toute une profession qui réclame d'être soutenue pour avoir davantage «le temps de la qualité». C'est vraiment de cela dont il est question : le temps de la qualité et cela n'a rien à voir avec la modernité, ni avec les outils techniques dont la majeure partie des gens ici ont suivi l'évolution. Quand on passe d'un tournage de douze semaines à un tournage de 8, 7 ou 6 semaines comme c'est souvent le cas, et qu'on demande à une chef monteuse ou à un chef monteur d'assumer seul tout le montage, plus les discussions avec le labo, et ci et ça, c'est sur la qualité du travail que l'on joue, ce n'est pas la peine de se voiler la face. Lorsqu'on n'a pas d'assistant monteur ou d'assistante monteuse, en fin de montage il y a forcément une grosse panique : la monteuse - ce sont souvent des monteuses et j'espère que ça va durer encore

un moment (rires)- va être épuisée et surtout seule à la fin du montage. Et si elle dit : «le montage ne fonctionne pas, qu'est-ce qu'on fait ? » moi je vois comment se concrétise le «qu'est-ce qu'on fait ? » On va chercher l'avis de tout un tas de gens alors que s'il y avait une assistante monteuse qui connaisse les rushes, elle serait tout à fait à même, dans beaucoup de cas, d'amener la petite touche finale qui fait le très bon montage. Mais est-ce qu'on le veut ce très bon montage ? Cela fait des années qu'on réduit le temps de tournage et le temps de montage, sous prétexte d'évolutions techniques, mais au bout du compte, là où on pourrait avoir un très bon film on a un film moyen ! Est-ce cela que l'on veut ? Bien sûr, des films il y en aura toujours des très mauvais, on en fait plein et c'est super (rires.) Mais à un moment donné, il faut arrêter de réduire sur tout. On nous a dit : «vous aurez des outils plus performants, donc il y aura moins de temps». Sauf que si on réduit à la fois le temps de tournage, les équipes et le temps de montage, on ne va pas faire de très bons films et il ne faudra pas se plaindre. Les monteurs et monteuses sont probablement les gens les plus en crise, parce qu'ils sont à la fin de la chaîne et qu'ils ont entre les mains ce bébé qu'ils n'auront pas les moyens de pleinement réussir. Nous qui sommes à la prise de vues, nous savons très bien que quand on tourne un film en huit semaines, on n'a pas pu donner le maximum. Et que c'est le réalisateur et l'équipe de montage qui vont devoir se débrouiller. Donc, il faut que tous les responsables, les preneurs de décisions, se rendent bien compte que nous parlons de qualité. La transmission du savoir, c'est très important, c'est social et éthique. Quand on parle de la qualité au cinéma, ce n'est pas un mythe. Je pense qu'une équipe complète au montage est nécessaire (applaudissements.)

Mathilde Muyard, monteuse

Il y a des dizaines d'anecdotes et de situations que l'on pourrait tous raconter mais je voudrais revenir sur la différence entre le court terme et le moyen terme dont Frédéric Chéret a parlé. Cela me semble assez grave car aujourd'hui nous sommes obligés d'être toujours dans le court terme et sur chaque film on se retrouve dans une discussion de marchands de tapis. Si on veut qu'à moyen ou long terme il se passe quelque chose, il faut réfléchir à moyen ou long terme. Et s'il n'y a pas entre les producteurs, les techniciens, le CNC, une concertation pour trouver des solutions par la voie réglementaire dès maintenant, on

n'arrivera à rien. La loi de la jungle, ça ne fonctionne pas, on le voit bien. Il y a du travail pour les assistants, il y a des tâches à effectuer ; il n'est pas question de les faire venir dans la salle de montage pour qu'ils s'amuse à nous regarder.

Frédéric Chéret

Je suis d'accord. A court terme sur chaque film, il y a une sorte de trio entre monteur, réalisateur et producteur. Ce trio va discuter de la composition de l'équipe et de la nécessité de l'assistant monteur. Mais on ne peut pas se cantonner au cas par cas. A moyen terme, il faut élargir le débat à tous les interlocuteurs. Là le CNC peut jouer son rôle, comme les écoles et les organismes de formation, pour parler de la transmission des savoirs.

Mathilde Muyard

Mais c'est pour cela qu'on est là, je crois ?

Anita Perez

Oui, je voudrais justement demander à Anne Gozé de développer davantage le projet qu'elle a abordé tout à l'heure.

Anne Gozé, Responsable administratif et financier - USPA

J'ai évoqué tout à l'heure le groupement d'employeurs. C'est une solution à laquelle nous pensons depuis des années, notamment avec le producteur Yann Brolli qui participe à cette réflexion. Nous sommes arrivés à la conclusion que pour former un monteur, pour l'éducation de l'œil, donc pas tant le côté technique que le côté artistique, il faudrait que l'apprenti ou futur monteur soit d'abord suivi par un chef monteur, qui apprenne à le connaître, et qui puisse lui assurer au travers de ses différents montages un parcours de formation.

Nous savons que cette solution, du fait de l'intermittence, est difficile à mettre en œuvre. Donc, plutôt que d'avoir un tuteur unique, nous avons pensé qu'il pourrait y avoir un groupement d'employeurs. C'est-à-dire une entité multiple qui permettrait au monteur en formation d'avoir des expériences professionnelles sur différents montages. Il assisterait à la fabrication de documentaires, de courts-métrages, et pourquoi pas de longs. Il aurait accès aux productions de toutes les entreprises adhérentes à ce groupement d'employeurs. Cela permettrait aussi de répondre au problème qui jusqu'à présent nous avait paru insurmontable, à savoir qu'en production on attend pendant des mois

une commande et quand elle tombe, il faut aller très vite. Ces impératifs ne sont pas toujours compatibles avec le calendrier de la formation en alternance qui est fixé au début de la vie scolaire par l'organisme de formation. C'est peut-être une solution mais c'est encore embryonnaire... !

Anita Perez

Je connais ce projet parce que nous en avons déjà parlé mais à quel poste précisément ce monteur en formation arrive-t-il ? Si on respecte la convention collective, il y a déjà un chef monteur, un monteur adjoint, est-ce que cette troisième personne serait le second assistant ? Parce que si cette personne en contrat de qualification remplaçait le monteur adjoint, on en arriverait à une situation aberrante, excusez-moi ! Chaque année, il y a de nouveaux étudiants qui sortent des écoles, des facs. Est-ce que chaque année, les monteurs en formation seront remplacés par le «nouveau cheptel» ? Et si ce contrat de qualification n'est pas rémunéré — je n'en sais rien, je pose la question — cela veut dire que tous les ans nous aurons des assistants monteurs en herbe, *gratuits*.

Anne Gozé

Les contrats de professionnalisation font l'objet de négociations entre les partenaires de la branche. A ma connaissance, la rémunération de l'étudiant salarié en contrat de professionnalisation est prévue à 80 % du SMC, c'est-à-dire du salaire minimum conventionnel.

Anita Perez

Mais est-ce qu'il remplace le monteur adjoint ? C'est ma question principale.

Anne Gozé

Vous me posez une question à laquelle je ne suis pas en mesure de répondre aujourd'hui. C'est quelque chose qui est encore en développement.

Anita Perez

Cette question est extrêmement importante.

Anne Gozé

Je ne pense pas que ce soit le but. Le but, c'est de former les gens, ce n'est pas d'en remplacer d'autres...

Anita Perez

On aimerait bien être informé de l'avancement de ce projet. S'il s'agit d'un poste en plus, qui garantit l'apprentissage, et que l'équipe reste complète, je pense qu'on peut prendre en compte cette proposition. En revanche s'il est question de remplacer l'assistant monteur nous y serons opposés

Hugues Quattrone, *Chef du service Cinéma et Audiovisuel - Région Île-de-France*

La Région a en charge la formation professionnelle, mais ce n'est pas moi qui en suis responsable. Je voudrais préciser que l'idée est de trouver une solution qui respecte à la fois la convention collective et les notions de durée inhérentes à la formation. La notion de temps minimal en entreprise est en effet incompatible avec le fonctionnement d'une production cinématographique, c'est la raison pour laquelle nous avons eu cette idée du groupement d'employeurs.

Jean-Michel Hotyat, *Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*

Je crois qu'il faut apporter des précisions, parce qu'il risque d'y avoir, pardonnez-moi, un petit mélange. Il faut distinguer l'apprentissage - qui est de la formation initiale, financé par la taxe d'apprentissage - et le contrat de professionnalisation, qui est aussi une formation en alternance, mais relève de la formation continue. Ce sont deux contrats de travail de type particulier : dans les deux cas il s'agit de salarié-étudiant, avec des conditions très précises. La partie apprentissage est sous l'égide du Conseil Régional. La partie formation continue dépend des partenaires sociaux et des fonds collecteurs. Il y a donc deux systèmes bien différents. Le plus grand danger pour vous ce serait de mélanger les deux car vous n'allez rien y comprendre et vous ne vous y retrouverez pas. Et les établissements de formation ne vont pas vous aider parce qu'ils n'y comprennent rien non plus. Pourtant les choses ne sont pas si compliquées que ça. Il faut les mettre bien à plat, il faut savoir exactement ce que vous voulez faire. Il faut avoir des référentiels de métier, savoir quels métiers vous visez, etc, etc...

Si vous constituez un groupement d'employeurs, il faut déterminer qui va signer le contrat, enfin on ne va pas rentrer dans les détails techniques mais il y a un problème de moyens, il y a un problème de temps, il y a un problème de disponibilité de celui qui est tuteur en

entreprise, et de celui qui est tuteur en centre de formation. Il faut savoir que les professions pour lesquelles ce système fonctionne bien sont celles qui ont des déficits de recrutement. Cela ne veut pas dire que cela n'est pas faisable chez vous, je ne m'engagerai pas sur ce sentier-là, ce serait absurde, mais il faut vraiment que vous soyez au clair.

Raymond Yana, Responsable BTS Audiovisuel - Lycée J.Prévert

Moi je voudrais intervenir sur ce point parce que cela fait six ans que sur l'ensemble des options nous avons 40 étudiants - un tiers de nos élèves - qui sont en contrat de professionnalisation. Donc monsieur Hotyat a bien fait de remettre tout ça d'équerre. Dans le secteur audiovisuel et notamment au niveau du montage il y a 20 % de personnes qui se forment soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation. Mais je voudrais attirer votre attention, au bout de six ou sept ans d'expérience nous rencontrons toujours beaucoup de difficultés à mettre en œuvre ce type de formation. C'est-à-dire que cela peut bien fonctionner lorsque toutes les parties concernées : l'organisme de formation, l'entreprise et l'étudiant partagent le même objectif. Dans les faits, une entreprise qui souhaite signer un contrat de professionnalisation n'est pas guidée uniquement par l'idée philosophique de former des gens. Il y a quelquefois une confusion avec les contrats aidés. Et on nous demande souvent des stagiaires qui soient déjà opérationnels au bout d'un mois. L'entreprise qui les emploie facture leur travail au client comme s'il s'agissait de salariés à part entière. Quant au niveau des rémunérations, juste pour préciser, selon qu'ils sont en première ou deuxième année, cela va de 60, 70 à 80 % du SMIC.

Anne Gozé

Dans l'accord de salaires de l'audiovisuel privé, la référence c'est le SMC (salaire minimum conventionnel), pas le SMIC.

Raymond Yana

Ce n'est pas ce qui se pratique en tout cas ! Loin de là, selon les dires de nos étudiants ! Il y a des entreprises que nous ne validons pas. Nous demandons un profil de poste, nous nous assurons qu'il va bien y avoir une évolution sur les deux ans. C'est là que ça devient compliqué : il faut que l'entreprise comprenne que lorsque le stagiaire arrive, il ne sait rien et que ce n'est que progressivement qu'on va pouvoir lui demander de faire

des choses de plus en plus importantes. Dans ces conditions je suis d'accord, pour moi, c'est la formation la plus utile, la plus intéressante, et dans votre secteur vous devriez y réfléchir. Le compagnonnage est sans doute la meilleure façon pour les stagiaires de se former.

Marie-Florence Roncayolo

Je suis ici avec une double casquette : co-présidente de l'association Les scriptes associés et responsable de la formation des scriptes au Conservatoire libre du cinéma français qui est la seule école à proposer une formation initiale de scripte hormis bien sûr La fémis. C'est donc à ces deux titres que je me soucie de tout ce dont on parle aujourd'hui et plus précisément de cette proposition de nouveau contrat. Le statut de stagiaire conventionné, qui est tout à fait légal dans le cadre d'une formation continue ou initiale a été malheureusement l'objet d'une utilisation si excessive qu'on peut parler de dérive totale pour tous les métiers du cinéma. Nous en avons longuement discuté depuis 2006 lors de nos rencontres entre associations professionnelles. C'est une dérive totale parce que des stagiaires conventionnés sont employés en lieu et place de salariés. Nous ne pouvons pas nous cacher cette réalité. Et c'est très mauvais pour tout le monde. C'est très mauvais pour la qualité des films. C'est très mauvais pour la formation parce qu'on utilise les élèves en tant que stagiaires conventionnés pendant leurs études et une fois qu'ils ont quitté l'école ils sont jetés à la poubelle. Puis les années suivantes on va faire appel à de nouveaux étudiants qui vont devenir à leur tour les nouveaux stagiaires conventionnés... Ce sont vraiment des situations que l'on observe tous les jours sur les plateaux de tournage. Je voulais élargir ce débat aux scriptes et à tous les autres techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle. Je ne peux pas croire que les gens présents à cette tribune n'aient jamais eu vent des stagiaires conventionnés pris en lieu et place d'assistants, d'assistants scriptes, d'assistants opérateurs, etc. J'aimerais savoir ce qu'il en est réellement.

Anita Perez

Je suis parfaitement au courant comme tout le monde ici, mais je pense la proposition faite par l'USPA tout à l'heure ne concerne pas les conventions de stages.

Anne Gozé

En fait, j'ai un doute sur ce que recouvre dans votre esprit la notion de

stagiaires conventionnés. Je vous ai entendu parler de stagiaires conventionnés en formation continue, personnellement je n'en connais pas. Je ne sais pas ce que cela veut dire.

Marie-Florence Roncayolo

Des organismes de formation continue procurent la possibilité à leurs élèves d'avoir le statut de stagiaire conventionné et donc de pouvoir obtenir des stages. Je parle bien aussi de formation continue.

Anita Perez

Vous pouvez constater vous-même l'utilisation abusive des stages conventionnés en consultant les offres de stage sur des sites Internet. Nous avons beaucoup parlé de ce problème entre associations professionnelles lors de nos rencontres et avons saisi le CNC à ce sujet. Il y a notamment eu l'affaire de «l'île de la tentation» ; Glem Productions a fait travailler des élèves de l'Esra par le biais de conventions de stage sur cette fameuse émission pour laquelle tout le monde sait qu'il n'y avait vraiment pas d'argent (rires) ! Ces élèves montaient nuit et jour, se relayant en faisant les 3x8 à la place de salariés et ce pendant leurs études à l'Esra. Je cite ce cas parce qu'il est connu de tous. Notre association avait à l'époque alerté le CNC et les pouvoirs publics. La presse avait relaté cette affaire. Donc il faut savoir que de tels détournements se pratiquent couramment. Nous sommes tous d'accord pour dire que les conventions de stages peuvent exister à condition toutefois que les employeurs et les écoles en respectent les règles. Il faut que les écoles fassent leur travail, qu'elles vérifient qu'il s'agit bien d'un stage et que leurs élèves ne remplacent pas en fait des salariés. Nous avons, avec les autres associations professionnelles, publié un manifeste à ce propos.

Patrick Zampa, Directeur du Conservatoire libre du cinéma français

Il est de la responsabilité de l'école de s'assurer que l'étudiant est bien en stage, qu'il y a une convention, qu'il y a un maître de stage qui assure un suivi. L'école doit avoir le rapport rédigé par l'étudiant à l'issue de son stage. Toutes les écoles doivent faire ça.

Anita Perez

Nous avons étudié tous les textes réglementaires et nous savons que cela devrait se passer ainsi mais c'est loin d'être toujours le cas. Mais les conventions de stage n'étaient pas le sujet de notre table ronde, essayons maintenant de synthétiser.

Yannick Kergoat

Je pense qu'un débat technique sur les stagiaires et la formation est évidemment très utile et ce sont des questions qu'il est nécessaire d'aborder. Mais il y a une réalité de notre travail qui est cette composante artistique extrêmement forte qui ne rentre pas dans le cadre d'une formation initiale. Elle n'est pas la même pour une scripte, pour un chef opérateur, etc.. Je ne vais pas vous raconter l'histoire de notre métier, vous la connaissez aussi bien que moi.

Le montage est un métier qui a connu énormément de bouleversements depuis quinze ans puisque le substrat technologique du travail de montage a été totalement modifié. Aussi les relations de travail à l'intérieur de l'équipe de montage se sont transformées. Aujourd'hui nous sommes en crise parce que ces mutations successives n'ont pas été suivies d'un ajustement des conditions de travail fixées par les conventions collectives. Les équipes de montage et les monteurs ont été amenés à négocier leur travail avec le producteur individuellement et au cas par cas. Et nous sommes arrivés à un point où s'est cassé quelque chose d'essentiel, ce qui se crée dans une équipe de montage. Les assistants monteurs travaillaient effectivement sur la continuité du processus de fabrication d'un film. Ils avaient un contact intime avec ce qui faisait la valeur artistique du travail. Et c'est ça qu'on a cassé. Cet apprentissage ne peut pas être donné par une formation initiale quelle qu'elle soit.

J'accueille volontiers et avec grand plaisir des stagiaires dans ma salle de montage. Ils sortent de l'école mais pour moi ce ne sont pas des monteurs. Ils ne savent pas ce que c'est que le montage, d'ailleurs ils ne prétendent pas le savoir. Ils arrivent, ils sont très humbles, ils veulent apprendre, ils veulent comprendre. Ils comprendront, ils apprendront et ils ne seront monteurs que lorsqu'ils auront le sentiment de l'être devenu. Ils ne seront monteurs que parce qu'ils auront un contact intime avec toute la fabrication du film. Ils comprendront pourquoi on remonte éternellement la même scène dans un film, par exemple, alors qu'il y a beaucoup d'autres scènes qu'on ne va monter qu'une fois. C'est ça la spécificité du montage, c'est pour cela que ce n'est pas un métier comme les autres. Je ne vais pas vous faire un tableau complet de ce qu'est le métier de monteur mais cela va bien au-delà d'un apprentissage technique que l'on peut avoir dans une école. C'est ce lien-là qui est cassé, le lien entre le chef monteur qui transmet et l'assistant qui reçoit. Parce qu'effectivement quand l'assistant numérise les rushes la nuit, il ne fait plus partie de l'équipe, il ne participe plus à ce travail-là ! Même si on s'appelle assistant monteur et qu'on a le

salaires qui va avec. On n'est plus dans une équipe de montage avec cette collaboration très particulière d'un métier qui est certes un métier technique mais dont la composante essentielle est artistique. Franchement, il n'y a pas beaucoup de métiers où l'on a consacré autant d'efforts pour suivre l'évolution technologique. On change de logiciel tous les deux ans, on change de machines, de programmes, etc. On est très «plastique» dans notre quotidien professionnel.

Mais ce qui est en panne dans notre métier c'est la composante artistique. La transmission du savoir, ce n'est pas la formation. Je voulais juste apporter cette distinction, parce qu'elle est très très importante. (applaudissements)

Anita Perez

Nous approchons de la fin de cette table ronde, et nous allons essayer de synthétiser. Certains pensent que le métier d'assistant monteur devrait devenir un autre métier, assistant technique. C'est une voie avec laquelle nous ne sommes pas d'accord. Nous pensons qu'on devient monteur en travaillant comme assistant sur toute la durée des films. Et c'est cette conception du métier d'assistant qui est en train de disparaître.

L'assistant monteur a des tâches précises et importantes à effectuer à toutes les étapes d'un montage, c'est pour ça qu'il doit être présent pendant toute sa durée. C'est aussi la meilleure manière de devenir chef monteur.

Plusieurs pistes sont possibles pour inverser cette situation. Si les producteurs étaient convaincus de cette nécessité, ils pourraient demander aux diffuseurs de revoir les choses, pour que les budgets prennent en compte ce poste. Je ne suis pas juriste, mais le diffuseur a une responsabilité en tant que donneur d'ordres et quand il passe commande d'un téléfilm qui doit être diffusé sur sa chaîne, je pense qu'il se doit de respecter la législation du travail, les conventions collectives, les postes, les salaires etc. Voilà une première piste.

La seconde piste que nous proposons est l'établissement d'un système de bonus dans le cinéma comme dans l'audiovisuel. C'est envisageable et demande à être approfondi. Évidemment le producteur qui ne veut pas de bonus ne sera pas obligé d'y prétendre.

Il me semble que l'ensemble des participants est convaincu de la nécessité d'une réelle transmission des savoirs dans le montage, mais je ne suis pas sûre que tout le monde ressente la même urgence à faire évoluer les choses.

Cependant, je ne veux pas être pessimiste, donc nous comptons vous revoir très prochainement pour continuer à explorer les pistes envisagées cet après-midi. Nous savons que nous ne sommes qu'une association et pas un partenaire social habilité à négocier mais nous pensons, par notre réflexion commune, participer à l'élaboration de solutions.

Elisabeth Arnac, productrice - SPI

Anita, je reconnais mon incompetence dans le domaine de la post-production et donc j'embauche des chargés de post-production. Ces fameux chargés de post-production deviennent maintenant pour moi des magiciens. Je leur dis que je ne comprends rien, que c'est très compliqué et cela se corse toujours la dernière semaine. Et je me rends compte que les arbitrages des responsables de post-production ne sont pas nécessairement favorables et empiètent sur une définition du poste de monteur adjoint bien comprise.

Ce que vous faites, et ce que vous vous préparez à faire dans un suivi régulier avec les producteurs, est intéressant. Parce qu'encore une fois on ne peut forcer personne à se préoccuper de l'avenir d'un métier... et de l'Art, puisque c'est de cela dont il s'agit au final. Mais moi, je pense que je suis un petit peu moins bête maintenant qu'il y a deux heures.

Anita Perez

C'est formidable. (rires)

Elisabeth Arnac

Et on peut espérer qu'il y a beaucoup d'autres producteurs, pas ceux qui ont envie de carotter sur tout et qui disent «j'en ai rien à faire qu'il n'y ait plus de monteur, on fera ça avec les pieds etc», qui seront amenés à participer à une réflexion ensemble. Il est vrai qu'on se concerte peu. On parle beaucoup en ce moment du problème de la capacité à négocier, on voit des usines qui brûlent et des patrons qui sont séquestrés.

C'est vrai qu'on se parle peu. Il y a peut-être la nécessité d'établir des dialogues réguliers entre nous, pour suivre l'évolution technologique en bonne intelligence et essayer de trouver des solutions.

Michel David, producteur - SPI

J'ajouterais simplement un petit mot à ce qu'a dit Elisabeth. Nous sommes tout à fait d'accord pour participer à un travail de ce genre.

L'avantage de notre syndicat le SPI (Syndicat des Producteurs Indépendants) est qu'il réunit des producteurs de longs-métrages, de courts-métrages, de documentaires et de fictions, et aussi des compétences extrêmement variées. Anne Gozé parlait de Yann Brolli. Et bien, Yann Brolli est à la fois président des Congés Spectacles et au bureau du SPI.

Anita Perez

Prenons d'ores et déjà rendez-vous avec l'ensemble des producteurs et avec le CNC, en particulier pour la question des bonus.

Avant de nous quitter, je vous rappelle que deux brochures sont à votre disposition : «un film, une équipe de montage» et «Temps et Montage», une conférence que Marie-José Mondzain a faite pour les Monteurs Associés.

Nous vous remercions de votre participation et vous invitons à boire un verre avec nous.

Les Monteurs Associés remercient pour leur aide :

La Mairie de Paris

Monsieur Gaspard Gantzer

Directeur de cabinet de l'adjoint au Maire de Paris chargé de la Culture

et

Monsieur Michel Gomez

Délégué de la Mission Cinéma

Le Forum des images

Madame Laurence Herszberg

Directrice générale

ainsi que

Marianne Romeur

Responsable commerciale

et **Annick Besnard**

Et tout particulièrement

Le CNC

Madame Véronique Cayla

Présidente

et

Monsieur Alain Abécassis

Secrétaire général

Pour son soutien

Monsieur David Kessler