

déchiffrage et analyse de l'avenant n°10

par Le collectif de professionnel-le-s velma



**Salut, fougueux-se
technicien-ne/étudiant-e de l'animation !
Aujourd'hui on revient avec un gros
morceau !
On a lu, déchiffré et décortiqué l'Avenant
n°10 que propose le SPFA pour "réformer"
notre convention collective (CC).**

Rappel : notre CC existe depuis 2004 et définit l'ensemble de nos droits et le cadre de notre profession au même titre que le code du travail, mais elle est forcément + favorable que ce dernier (sauf à appliquer la Loi Travail, mais ça c'est une autre histoire...). Elle définit en particulier les salaires minima de chaque fonction de la production de film d'animation. On t'invite à consulter ces minima (cf source).

> au fait, mais pourquoi révise-t-on la convention ?

- 1- Parce que le ministère du travail a demandé début 2015 aux syndicats de réviser la liste de fonctions éligibles au contrat intermittent (CDDU) dans l'annexe 8 et éventuellement de la réduire. On appelle ces négociations spécifiques et exceptionnelles Commission Mixte Paritaires (CMP).
- 2- Les syndicats veulent profiter de l'occasion pour rafraîchir les définitions de nos fonctions (certaines sont obsolètes, d'autres n'existent pas encore, surtout en 3D).
- 3- Éventuellement, réévaluer les salaires "plancher" au regard de l'inflation (19% depuis 2004). L'évolution des salaires fait l'objet de réunions particulières récurrentes, appelées Négociations Annuelle Obligatoire (NAO).

C'est parti !

> les généralités...

- Le nombre de fonction passe donc de **120 à 112**. Un rappel des conditions de recours à l'emploi intermittent est fait sommairement. On peut se demander si la mission confiée est réellement remplie et si le Ministère trouvera ça suffisant...
- Certains articles de la CC et textes de lois sont ensuite paraphrasés, sans proposition de solutions aux abus fréquents (auto-entrepreneur qui effectue un travail de salarié, pas un mot sur la limitation du nombre de contrats par objet sur une même production, etc).

> côté nouveautés, on note :

- La **création d'une indemnité de non renouvellement de contrat** de 20% du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté sous conditions (cf texte). Un + pour les rares techniciens et salariés de la production qui restent plus de 3 ans dans le même studio.
 - La **création d'une colonne des salaires** correspondants à une **semaine de 39h**, ainsi que la possibilité de déclarer les heures supplémentaires « vérifiées et validées par l'employeur ou son représentant».
- Inscrire ces droits noir sur blanc dans la CC a le mérite de les porter à la connaissance de tous, mais ce ne sont en aucun cas des améliorations pour les salariés de l'Animation, ces droits existant déjà dans le code du travail.
- La **création de l'échelon Junior**.



Rappel : Contrairement à ce que laisse croire le SPFA, la création de l'échelon Junior et de ses minima ne répond pas à la nécessité de réviser la liste de fonctions éligibles au CDDU dans l'Annexe 8, voire d'en réduire le nombre. Au contraire.

Il ne permet pas non plus de lutter contre la fraude aux faux assistants majoritairement présente dans les studios de 3D, puisqu'il légalise purement ces abus en abaissant les salaires plancher pour tous les jeunes diplômés... **Rappelons que la première mouture de l'avenant n°10** (avant la mobilisation du printemps 2016) **alignait les salaires Junior sur les salaires d'assistants**.



> "junior" versus "assistant", définitions :

Voici donc la nouvelle définition de l'assistanat qui permettrait d'éradiquer les abus : "Il est prévu de réserver les fonctions d'assistants au cas où ce poste présente un travail distinct d'assistanat de la fonction de technicien confirmé."

Les expressions "assure", "participe à" et "assiste le" différencieraient respectivement le rôle du technicien expérimenté, débutant et de l'assistant.

Expressions pour le moins approximatives. Depuis quand le technicien-e débutant n'est-il pas tenu d'**assurer** l'exécution de la tâche qui lui est confiée ?

Et pour justifier la création du niveau Junior : "Pour les cas où le travail réalisé par le salarié est assimilable à celui du technicien confirmé mais d'un **niveau d'expertise, de responsabilité et de maîtrise du poste moindre** que celui du technicien confirmé, il sera utilisé la notion de junior."

C'est donc supposer que les débutants sont TOUS par défaut moins adaptés et performants que les techniciens expérimentés.

Les années d'expériences ne sont pas une unité de mesure de productivité/qualité, surtout lorsque les valeurs des expériences varient énormément d'un professionnel/étudiant à l'autre.

Nous ne voyons pas pourquoi un employeur embaucherait un-e salarié-e qu'il ne juge pas assez compétent-e si ce n'est pour utiliser l'incompétence comme argument pour faire accepter un bas salaire sur le mode "estimez vous heureux d'être embauché".



des solutions existent déjà pour évaluer à l'avance les compétences d'un-e candidat-e, bien moins discriminantes pour les débutant-e-s :
- L'examen du cv, des books, démos et tests de compétences,
- Une période d'essai.

"Le niveau junior représente un **niveau d'entrée dans la fonction**. La maîtrise et l'expertise de la fonction sont **en cours d'acquisition**."

Dans un milieu à forte tonalité artistique, la maîtrise et l'expertise s'acquièrent tout au long d'une carrière, et doivent donc être appréciées au cas par cas grâce aux outils précités.

Admettons que "la maîtrise et l'expertise sont en cours d'acquisition", aucun quota (rythme d'exécution des tâches) "junior", ni aucune mention sur la difficulté des tâches confiées ne sont prévus dans l'Avenant. En l'état, il pourrait être exigé du technicien employé Junior, le même quota et les mêmes compétences que son collègue expérimenté. Si le quota et/ou la tâche sont honorés, aucune disposition concrète n'est prévue pour revoir les conditions d'embauche de l'employé Junior.

"la fonction d'assistant est réservée aux activités d'assistanat des tâches réalisées par des techniciens confirmés."

En l'état, le technicien débutant embauché au niveau **Junior** ne peut bénéficier d'un **assistant**. Est-ce à dire que le niveau Junior remplace purement et simplement l'emploi illégal de faux-assistant sans l'assumer ?

> paramètres d'application de l'échelon junior :

Il faut un minimum de *"1 poste de technicien confirmé par équipe"* OU *"un encadrement suffisant"*.

Autrement dit, il sera possible de recourir à 2 comme 100 emplois Junior par technicien expérimenté dans une "équipe". Sur ce point, deux interrogations.

- Alors que l'emploi de stagiaires est drastiquement encadré dans le code du travail (des sanctions sont prévues en cas d'abus), il n'en est rien ici pour l'emploi de techniciens débutants que les auteurs de l'Avenant présentent comme des techniciens "à former" -au même titre que des stagiaires finalement-.

Aucun quota sérieux Junior/Confirmé n'est donc envisagé. Aucune sanction non plus et donc aucun recours possible en cas d'abus.

- Ensuite, la définition d'une "équipe" dans ce cadre n'est pas précisée. Il pourrait s'agir du groupe de techniciens de même fonction, comme du groupe de salariés travaillant sur une même production toutes fonctions confondues. Cela n'est pas précisé et ouvre également la porte à de futurs abus.

Ce minimum d'un poste technicien expérimenté est d'ailleurs **optionnel si la condition floue d'un "encadrement suffisant" du ou des emplois Juniors est remplie**. Le texte ne précise pas à qui incombe la responsabilité de cet "encadrement suffisant". De plus la difficulté de quantifier celui-ci ouvre de nouveau la porte à des abus.



- "Chaque salarié doit bénéficier d'un encadrement dans la réalisation de son travail, en fonction de son degré d'autonomie".

La création d'un échelon Junior répondrait au constat -subjectif- que les techniciens débutants ne sont pas prêts à **"assurer"** les tâches qui leurs seront confiées. Le flou autour de l'encadrement en **"fonction du degré d'autonomie"** ne fait que convier les entreprises à remplir la mission de formation des techniciens débutants qu'ils prétendent déjà devoir accomplir. Aucune disposition dans l'Avenant ne les oblige à tenir parole.

> passage à l'échelon "confirmé"

- La création d'un nouvel article 31.2 bis définit les conditions de passage de l'échelon Junior à Confirmé et comprend la création d'une nouvelle grille de salaire : **les minima actuels sont conservés mais redéfinis comme le niveau de rémunération de technicien dit "confirmé"** et en partie réévalués à la hausse (entre **+0,6 à +4%** par rapport aux minima actuels).

- Le passage du niveau de rémunération Junior à Confirmé est fixé à **20 mois d'ancienneté continu ou non**, chez un ou plusieurs employeurs. Les contrats réalisés en alternance sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. Les stages, expériences professionnelles qualitatives pour le futur technicien, ne sont eux pas pris en compte !

- L'échelon Junior ne peut s'appliquer que dans le cadre de **contrats > 4 mois** sauf, court-métrages, programmes à destination du web, et unitaires spéciaux. **En dehors, les minima "confirmé" doivent être appliqués.**

Admettons qu'en sortant de l'école, un technicien débutant signe un contrat de 3 mois au salaire "confirmé". Si son prochain contrat s'effectue sur un long métrage, peut-il être embauché au salaire Junior ? À bien lire l'Avenant, non. Pourtant, d'expérience, nous savons que l'employeur pourrait se sentir légitime de contester l'expérience précédente de "seulement 3 mois" qui permet au débutant, en théorie, de ne pas passer par la case Junior.

La structure proposée ici n'a pas de sens et n'est pas adaptée à la réalité de terrain.

promo...quoi ?



- **"Le passage du niveau de rémunération Junior à Confirmé est soit demandé et justifié par le technicien débutant (certificats de travail/bulletins de paie attestant de l'ancienneté), soit accordé par l'employeur à l'occasion d'une promotion".**

Encore une fois, d'expérience, nous savons que dans le cas où le technicien débutant se révèle aussi adapté et efficace que ses collègues expérimentés, la plupart du temps, ni lui ni son employeur ne s'entendent à reconnaître son niveau d'expertise réel et revoir à la hausse sa rémunération, encore moins en cours de production.

Nous n'excluons pas que certains employeurs négocieront la validité de certaines "expériences junior" dans le calcul de l'ancienneté pour passer au niveau Confirmé, au même titre que certains employeurs aujourd'hui s'affranchissent de la CC et payent des débutants en dessous des minima légaux.

- Une fois acquis le niveau Confirmé, il l'est sur "**UNE fonction**". On en déduit que si le technicien est polyvalent, comme la grande majorité des techniciens du milieu de l'Animation, il reste Junior sur les autres fonctions qu'il exerce ou va exercer tant qu'il n'a pas fait 20 mois de contrats pour chacune d'entre elles.

Prenons l'exemple d'un jeune diplômé qui a développé des compétences en storyboard, animation et dessinateur d'animation. Avant de passer Confirmé à 100%, il lui faudra accomplir 20 mois de contrats pour chaque fonction, soit 5 ans !

- Les techniciens concernés par le niveau de rémunération Junior sont les jeunes **diplômés après la "validation" de l'avenant n°10** (prévue au 1er mars 2017) ainsi que les jeunes techniciens **rémunérés à cette date en dessous du niveau Confirmé**, c'est à dire en dessous de la convention collective actuelle !

Preuve que la création d'un niveau Junior légalise purement un abus sur les salaires.

> remaniement des filières :

Création d'un tronc commun et de filières centrées sur la nature des média de l'animation (2D, 3D, Volume et "artiste de complément"...) et non plus basée sur les grandes familles de fonctions (réalisation, conception, animation, compositing, etc). On passe donc de 13 filières à 7.

Cette nouvelle structure est confuse. Les grades Junior et Confirmé d'une même fonction sont parfois séparées de plusieurs pages pour répondre à ce nouvel agencement. Cela rend la lecture de la CC encore plus difficile pour un oeil non averti...



> grille des salaires :

* Les principales baisses de salaires auxquelles l'échelon donne lieu :

- **24%** pour l'Infographiste matt-painting,
- **17%** pour l'animateur, l'Animateur Volume, l'Infographiste des Effets Visuels Numériques, l'Infographiste des Effets Dynamiques,
- **6%** pour le Décorateur,
- **5%** pour l'Infographiste Lay-out, l'Infographiste Rigging/Set-up, l'Infographiste de Modélisation, l'Infographiste de Texture et Shading,
- 0,90% pour l'Infographiste chargé des rendus et de l'éclairage.

*Tous les échelons Junior de l'avenant sont en catégorie IIIB à l'exception de l'infographiste des effets visuels Junior qui est en catégorie IIIA. (les fonctions IIIA se distinguent des fonctions IIIB par un encadrement "moyen" et non "faible").

> des améliorations relatives pour :

- La filière 3D :

Dans le tronc commun :

- Création des postes Superviseur Pipeline et Infographiste Pipeline.

- Dans la filière 3D :

- création des fonctions :

- Infographiste des effets dynamiques/simulations,

- Designer (qui devrait selon nous figurer dans le tronc commun),

- Sculpteur 3D,

- Directeur matte painting

- Création d'un échelon junior pour la fonction Infographiste Matte-painting.

- La fonction Infographiste de Modélisation (auparavant "fourre-tout") est divisée en 3 fonctions : Infographiste Modélisation, Infographiste Texture/shading et Infographiste Rigging Setup. Cette dernière fonction est placée dans le tronc commun car elle existe également en animation 2D. Toutes ses fonctions ont un niveau Chef et Junior associés.

- La filière volume :

Revalorisation importante des salaires (comprenant la réévaluation globale de + 0,6 à 4%) :

+ 14 à + 24% pour la plupart des fonctions.

+ 33% pour le Mouleur Volume

+ 42% pour le Mécanicien Volume Confirmé. Création d'un échelon Chef (+ 52%) et d'un échelon Assistant (+ 18%).

- Création d'un échelon Junior pour l'Animateur Volume, à -1,2% du minima actuel.

C'est une avancée considérable pour les salariés du Volume ! Cette augmentation significative s'explique surtout par le fait que les salaires du Volume étaient particulièrement bas depuis de nombreuses années. Malgré tout, on ne peut s'empêcher de noter que les nouveaux salaires proposés pour les postes du Volume sont tout de même encore en dessous de leurs équivalents des filières 2D et 3D.

D'autre part, si nous nous opposons à la signature de l'Avenant n°10 parce qu'il contient la création de l'échelon Junior, nous soutenons cette avancée pour les techniciens du Volume en espérant qu'elle ne se fasse pas au détriment de tout le reste de la profession.



voilà pour les points principaux !

>>> Pour le détail de chaque fonction, on t'invite à consulter (avec un petit ctrl+F magique) les nouveautés éventuelles concernant ta/tes fonctions dans l'Annexe pdf de la BD - Déchiffrage et analyse de l'Avenant n°10*.

Si nous nous sommes attaché-e-s à décortiquer l'Avenant n°10 et particulièrement la définition et le cadre d'application de l'échelon Junior proposé par le SPFA, nous n'en restons pas moins opposé-e-s au principe même de cet échelon !

Nous voulons surtout souligner à quel point la création de cet échelon et de ses niveaux de rémunération est inadaptée à notre secteur, et sujet à de nombreux futurs abus tant son cadre est **mal défini**.

 Nous rappelons que les négociations qui ont donné lieu à la proposition de création de l'échelon Junior ne devaient pas porter sur une révision de la convention collective de la Production de Film d'Animation, mais bien sur la liste des fonctions éligibles au CDDU dans l'annexe 8 et les conditions pour y avoir recours !

Si l'Avenant comporte quelques améliorations (notamment de meilleures définitions pour les fonctions en 3D et une revalorisation nécessaire des salaires pour la filière Volume), nous affirmons que ces avancées ne devraient pas être obtenues en échange de la précarisation massive des jeunes techniciens et, à moyen terme, du reste de la profession. Ces avancées font l'objet d'un chantage dégoûtant et tendent malheureusement à opposer les salariés entre eux.

Nous pensons que **ces sujets peuvent être discutés séparément à condition de se mobiliser et de soutenir massivement les syndicats de salariés pour inverser le rapport de force qui s'exerce pour l'instant en faveur du SPFA**.

Nous savons que le contexte économique actuel de la Production de Film d'Animation est de plus en plus favorable (crédits d'impôts, relocalisation, investissement étranger, multiplication des productions, etc). Certaines organisations syndicales l'affirment dans leurs derniers communiqués, **c'est une période de plein emploi**. Dans ce contexte, il est important de se rappeler que **la pression sur les salaires devrait se faire naturellement en faveur des salariés et non l'inverse !**

Mobilisons-nous auprès de nos syndicats pour que les évolutions de nos métiers et de nos salaires ne soient plus pris en otage par le SPFA !

