

## Réflexions sur un mois et demi de négociation

Quasiment deux ans après que le SPIAC et le SNTPCT eurent déposé auprès de la CMP cinéma les projets d'avenant portant nos revendications, les syndicats de producteurs ont enfin accepté de faire des propositions chiffrées et d'engager des discussions.

L'UPC, dont la représentativité au sein du collège employeur lui permet de signer seul des accords, a choisi de faire les propositions suivantes, résumées dans le communiqué de presse de l'UPC du 16 avril 2018 :

*"- une hausse de 12,5 % des rémunérations effectivement versées à l'ensemble des postes de la postproduction, via un rehaussement des forfaits d'heures à 42 heures et une revalorisation du salaire horaire de base,  
- la création de deux nouveaux postes (monteur paroles et assistant monteur son),  
- la reconnaissance du statut de cadre collaborateur de création au mixeur et au chef monteur son, dans la perspective de modifications sur ce point du barème de l'agrément des films de long métrage,  
- l'engagement de réflexions au sein de la branche et de démarches auprès des pouvoirs publics en vue de préserver l'emploi et le savoir faire des bruiteurs en France."*

Saluons en premier lieu les avancées réelles contenues dans ces propositions :

- la reconnaissance de la qualification de "cadre collaborateur de création" pour les postes de *mixeur* et de *chef monteur son*.
- la création des postes de *monteur paroles* et *assistant monteur son*, allant dans le sens souhaité par les monteurs son (à ceci près qu'ils auraient préféré la création d'un poste de *chef monteur paroles*)

En deuxième lieu, la proposition concernant les bruiteurs est une proposition par défaut dont on ne sait absolument pas si elle pourra déboucher sur un mécanisme concret. Par défaut parce que l'UPC ne souhaite pas accorder la qualification de "cadre collaborateur de création" aux bruiteurs. En contrepartie de ce refus, ils proposent de s'engager sur une voie dont on ne sait rien, dans des démarches auprès des pouvoirs publics qui n'ont pour l'instant pas vu l'ombre du début d'un commencement.

Reste la partie salariale. Les principes sur lesquels reposent ces propositions sont :

1. appliquer le même taux d'augmentation du salaire minimum garanti à tous les postes concernés (monteurs, monteurs son, bruiteurs, mixeurs et tous leurs assistants). En englobant ainsi tous les postes, cette proposition est complète, ce qu'il convient aussi de souligner.
2. asseoir le salaire minimum garanti sur une base hebdomadaire de 42 heures.

Pour les mixeurs (et les bruiteurs, puisque nous sommes dans la même situation), le principe retenu par l'UPC d'appliquer uniformément un même taux d'augmentation du salaire minimum pour tous les postes de la postproduction, ne répond pas à notre problématique particulière. Par rapport à nos collègues monteurs et chefs monteurs son, la spécificité de nos deux métiers est que leur apparition dans la nouvelle convention collective (ils n'existaient pas dans la précédente convention collective de 1950) a nécessité la définition d'un niveau de salaire minimum. Or celui qui a été retenu ne nous

convient pas car trop éloigné de notre réalité salariale. Ce que nous voulons c'est que notre salaire minimum garanti soit déterminé en fonction de notre réalité salariale et que l'écart entre les deux se situe entre 15 et 20% du salaire minimum. Un écart moindre ne serait sans doute pas réaliste. Pour fixer les idées, cet écart représente actuellement près de 65% de notre salaire minimum. La proposition de l'UPC le réduirait à près de 48% de notre salaire minimum. C'est largement insuffisant et donc inacceptable.

Lorsqu'on expose ces arguments en groupe de travail, les syndicats de producteurs nous rétorquent qu'ils ne peuvent pas trop rehausser notre minimum salarial parce qu'il faut tenir compte des films à petits budgets qui ne supporteraient pas de tels niveaux de salaire (propos tenus en réunion du groupe de travail le 17 avril). Or l'introduction d'un mécanisme dérogatoire, formalisé dans l'annexe 3 de la convention collective de la production cinématographique, permet précisément de définir, en deçà du seuil budgétaire de 3,6 millions d'euros, les films à petits budgets pour lesquels les salaires directs<sup>1</sup> seront réduits, et, au-delà de ce seuil, les films considérés comme budgétés normalement et dont les salaires seront eux aussi normaux. Donc de deux choses l'une, soit vous travaillez sur un film à petit budget, typiquement en annexe 3, pour lequel vous pouvez accepter un salaire réduit à condition que ce soit sur une base équitable, soit vous travaillez sur un film qui n'est pas en annexe 3, c'est-à-dire financé normalement et assumé comme tel par le producteur, et alors il n'y a aucune raison de s'écarter des pratiques salariales normales.

Car le nœud du problème salarial pour les mixeurs (et les bruiteurs) est précisément là. Le salaire de l'annexe 3, calculé à partir d'une référence beaucoup trop basse, représente le tiers de notre pratique salariale normale. Personne ne peut accepter cela. Nous le ressentons comme une attaque en règle contre notre métier et ceux qui l'exerce.

Faut-il rappeler que le salaire du mixeur, dont le niveau est resté stable depuis au moins 20 ans, correspond à des responsabilités particulières et une implication artistique et technique forte vis-à-vis du réalisateur et du producteur, et que ces responsabilités et cette implication ne varient pas en fonction du budget du film.

L'autre principe sur lequel reposent les propositions de l'UPC est d'asseoir le salaire minimum sur une base hebdomadaire de 42 heures.

Première remarque : le chiffre avancé par l'UPC, faisant état d'une hausse des rémunérations de 12,5%, semble légèrement gonflé. Pour notre part, nous avons trouvé une augmentation uniforme de 11,25% appliquée à l'ensemble des salaires minimums garantis des métiers concernés par ces propositions. Pas de quoi fouetter un chat, mais bon...

Deuxième remarque : l'UPC ne précise pas le taux de majoration des heures supplémentaires qui devrait s'appliquer de la 36<sup>ème</sup> à la 42<sup>ème</sup> heure.

Comme nous avons l'habitude de négocier nos tarifs en prenant comme référence le tarif journalier, il faut pouvoir calculer ce tarif à partir du salaire minimum hebdomadaire. Sans précision de la part de l'UPC, nous utiliserons la méthode de calcul préconisée par le SNTPT dans son appel à la grève daté du 7 avril dont voici un extrait :

---

<sup>1</sup> Nous ne considérons ici que la partie du salaire qui n'est pas différée, c'est-à-dire qui n'est pas mise en participation. En effet, sur 59 films produits en France en 2015 et 2016 dans le cadre de l'annexe 3, fictions et documentaires confondus, seuls 5 ont permis le versement d'intéressements aux recettes d'exploitation soit moins de 10%.

*"Le code du travail précise que, dans tous les cas, doivent être fixés d'une part le montant du salaire horaire de base de référence et, ensuite, le pourcentage de majoration s'appliquant aux heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures, en l'espèce jusqu'à 42 heures.*

*En référence à ce barème, faute de précision, en application de la règle du code du travail, afin de déterminer le salaire horaire de base de la proposition de l'UPC, il convient de prendre le montant forfaitaire de 42 heures - soit 35 heures et 7 heures majorées à 25 %, ce qui correspond à un diviseur de 8,75."*

Si nous appliquons cela pour le calcul de notre salaire horaire et de notre salaire journalier, nous obtenons :

#### Situation actuelle :

Salaire minimum actuel :  $S_{MA} = 1.825,39$  euros

Salaire horaire minimum actuel (base 39 heures hebdomadaire) :

$$S_{MA} = (S_{HMA} * 35) + (S_{HMA} * 4 * 1,25) \text{ [35 heures au tarif normal et 4 heures au taux majoré de 25\%]}$$

$$S_{HMA} = S_{MA} / (35 + 4 * 1,25) = S_{MA} / (35 + 5) = S_{MA} / 40 = 1.825,39 \text{ euros} / 40 \text{ h} = 45,63 \text{ euros/heure}$$

Salaire journalier minimum actuel :

$$S_{JMA} = S_{HMA} * 8 = 45,63 \text{ euros} * 8 \text{ h} = 365,08 \text{ euros/jour}$$

#### Avec l'augmentation du salaire minimum proposé par l'UPC :

Salaire minimum :  $S_M = 2\,030,72$  euros

Salaire horaire minimum (base 42 heures hebdomadaire) :

$$S_M = (S_{HM} * 35) + (S_{HM} * 7 * 1,25) \text{ [35 heures au tarif normal et 7 heures au taux majoré de 25\%]}$$

$$S_{HM} = S_M / (35 + 7 * 1,25) = S_M / (35 + 8,75) = S_M / 43,75 = 2\,030,72 \text{ euros} / 43,75 \text{ h} = 46,42 \text{ euros}$$

Salaire journalier minimum:

$$S_{JM} = S_{HM} * 8 = 46,42 \text{ euros} * 8 \text{ h} = 371,33 \text{ euros}$$

Ainsi, le salaire journalier minimum passerait de 365,08 à 371,33 euros soit une augmentation de 1,71%. On est loin des 12,5% annoncés (ou plutôt des 11,25%!). On voit également que, si la méthode de calcul est la bonne, il ne suffira pas de multiplier par 5 ce salaire journalier pour obtenir le salaire hebdomadaire. Attention donc lors des deals de salaire!

Mais le plus surprenant est à venir. Appliquées à l'annexe 3 dans lequel, rappelons-le, il n'y a pas de salaire minimum, les propositions de l'UPC donnent les montants suivants :

Salaire Annexe 3 :  $S_{A3} = 1\,144,76$  euros (contre 1 083,17 euros base 39h/sem actuellement)

Salaire horaire Annexe 3 (base 42 heures hebdomadaire) :

$$S_{A3} = (S_{HA3} * 35) + (S_{HA3} * 7 * 1,25) \text{ [35 heures au tarif normal et 7 heures au taux majoré de 25\%]}$$

$$S_{HA3} = S_{A3} / (35 + 7 * 1,25) = S_{A3} / (35 + 8,75) = S_{A3} / 43,75 = 1\,144,76 \text{ euros} / 43,75 \text{ h} = 26,17 \text{ euros}$$

(contre 27,08 euros actuellement)

Salaire journalier :

$$S_{JA3} = S_{HA3} * 8 = 26,17 \text{ euros} * 8 \text{ h} = 209,33 \text{ euros (contre 216,63 euros actuellement)}$$

Constat : bien que projetant une augmentation du salaire hebdomadaire de l'ordre de 11,25%, les propositions de l'UPC conduisent, lorsqu'elles sont appliquées à l'annexe 3, à une baisse du salaire horaire et, par conséquent, à une baisse du salaire journalier. Cela s'explique par deux phénomènes qui se conjuguent :

- dans l'annexe 3, l'augmentation du salaire proposée par l'UPC n'est plus que de 5,68% (au lieu de 11,25%) par effet d'écrasement de l'annexe 3.
- les propositions de l'UPC sont assises sur une base hebdomadaire de 42 heures, ce qui rajoute 3 heures supplémentaires au taux majoré de 25% aux 4 déjà existantes dans une base hebdomadaire de 39 heures. C'est comme si on faisait 43,75 heures au taux normal (actuellement les 39 heures hebdomadaires incluent 4 heures au taux majoré de 25%, elles donc sont équivalentes à 40 heures au taux normal). Ainsi le nombre d'heures pris en compte dans le calcul du salaire horaire passe de 40 à 43,75 heures, ce qui représente une augmentation de 9,37%.

Ainsi, dans la formule qui permet de calculer le salaire horaire en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre équivalent d'heures travaillées, le dénominateur augmente plus que le numérateur (9,37% contre 5,68%), ce qui a pour conséquence de faire baisser le salaire horaire.

Pour résumer, les propositions qui ont été faites par l'UPC ne pouvaient pas nous convenir. En appliquant une même augmentation à tous les métiers de la postproduction concernés, l'UPC n'apporte pas la bonne réponse à notre demande d'ajustement de notre salaire minimum en fonction de notre pratique salariale. Il faut noter au passage que les représentants des syndicats de producteurs, quels qu'ils soient, sont toujours restés silencieux lorsque nous leur faisons remarquer que nous étions déjà payés au-dessus du minimum salarial que nous leur demandons et que l'ajustement que nous souhaitons ne peut donc pas avoir d'impact sur les budgets des films. Ils ne nous ont donc pas contredit explicitement sur cette question même s'ils continuent d'affirmer qu'ils ne peuvent pas accéder à notre demande pour cause d'impact excessif sur les budgets. Bel exemple de dialogue de sourds. Quant à la proposition de l'UPC d'opter pour une semaine de 42 heures, on a montré ici tout ce qu'elle pouvait comporter comme illusion d'optique, puisque, dans le cas particulier de l'annexe 3, elle aboutirait à une baisse de notre salaire horaire.

Reste les propositions du SPI. Comme l'UPC, le SPI reconnaît la qualification de "cadre collaborateur de création" pour le poste de *mixeur*. Par contre il ne la reconnaît ni pour le poste de *chef monteur son* ni pour le poste de *bruiteur*.

Pour ce qui est des salaires, les propositions du SPI s'avèrent mieux-disantes que celles de l'UPC, ce qui peut sembler paradoxale puisque le SPI est réputé représenter une production de films plus fragiles que ceux de l'UPC. Ainsi, le SPI propose 2 100 euros comme salaire minimum pour les mixeurs (et les bruiteurs) ce qui représente une hausse de 15% par rapport à l'actuel minimum salarial et qui, de plus, reste sur une base hebdomadaire de 39 heures. Il n'y a pas d'effet d'optique dans ces propositions et la hausse est donc vraiment de 15%. Mais malgré cela, nous sommes encore très loin de nos revendications.

On peut également remarquer que les montants proposés par le SPI sont des valeurs rondes : 2 100 euros pour les mixeurs et les bruiteurs, 1 800 euros pour les monteurs. Le SPI ne cherche pas à se cacher derrière une parodie de gestion ultra serrée qui nécessiterait une rigueur au centime près. Le

cas des chefs monteurs son est un peu différent puisque leur salaire minimum vient s'aligner sur l'actuel salaire minimum des monteurs.

Didier Lesage, Président de l'Association des Mixeurs