Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

CLAP DE FIN

SPÉCIAL
FESTIVAL DE CANNES 2015

LE MINISTRE DÉSAVOUÉ !!!

Le Conseil d'État a prononcé le 24 février 2015 l'annulation de l'arrêté du 1er juillet 2013 portant l'extension de la convention collective Nationale de la Production Cinématographique.

La F3C CFDT s'est réjouie de la décision de la Haute juridiction administrative qui a statué dans son sens.

Avec une célérité aussi inhabituelle que surprenante, le gouvernement, par la voix de deux ministres François Rebsamen (ministère du Travail) et Fleur Pellerin (ministère de la Culture et de la Communication), a aussitôt communiqué pour annoncer le lancement d'une nouvelle procédure d'extension sur la base du texte modifié par des avenants de 2013.

La F3C demandait à ce que l'ensemble des partenaires représentatifs du secteur se retrouvent autour de la table des négociations pour lever les quatre obstacles à la réussite d'une nouvelle procédure d'extension :

- négocier des clauses spécifiques pour les films publicitaires ;
- envisager des mesures particulières pour les films de moins d'un million d'euros de budget ;
- sécuriser la notion « à travail égal / salaire égal » (cf. le jugement défavorable rendu dans le cadre des dispositions salariales similaires de la convention collective de la Production Audiovisuelle) ;
- préserver dans la durée « le dispositif des films de la diversité ».

La F3C CFDT n'a malheureusement pas été entendue et un arrêté du 31 mars 2015 a porté extension de la convention collective sans tenir compte de nos observations. Notre service juridique et nos avocats étudient les voient de recours possibles. La décision sera prise par nos instances politiques.

CONTACT

SNAPAC CFDT
01 44 78 54 71
snapac@f3c.cfdt.fr

RECONSTRUIRE LE REVENU DES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE ET DE LA CRÉATION

AFIN D'ATTEINDRE CET OBJECTIF LA CFDT PROPOSE LA CRÉATION DU REVENU DE COMPENSATION.
Pour lutter contre la paupérisation des professionnels du spectacle vivant et enregistré, un travailleur reconnu comme un professionnel du secteur (travailler plus de 507 h pendant la période de référence) doit avoir un revenu global au moins égal au minimum conventionnel correspondant à ses compétences reconnues.

Pour financer ce revenu de compensation, la CFDT Communication, Conseil, Culture propose de créer un fonds financé par les employeurs d'une part et par les « bénéficiaires finaux » de l'Intermittence d'autre part.

Financement par les employeurs
Surcotisation sur les CDDu en fonction :
- de la durée du CDDu (plus le CDDu est court, plus la surcotisation grimpe) ;
- de la durée réelle totale de l'emploi (plus la durée réelle d'emploi augmente, plus la surcotisation baisse) ;
- du secteur d'activité ;
- de l'utilisation « abusive » des CDDu.

Financement par les bénéficiaires finaux
Pour la CFDT, les bénéficiaires finaux de l'Intermittence doivent également être mis à contribution. Ces bénéficiaires sont : l'Etat, les collectivités territoriales et les diffuseurs.
La contribution de l'Etat pourrait être forfaitaire.
Celle des collectivités territoriales et des diffuseurs pourrait être calculée au *prorata* du taux d'intermittence (volume de l'intermittence/volume de l'emploi total).
L'Etat doit garantir budgétairement le système.
Les éléments de surcotisation non calculables simplement (par exemple, les « abus » de CDDu) seront déterminés par les comités de label de branche.
Le revenu de compensation sera géré par un groupe conventionnel. Audiens a une vocation naturelle à être l'opérateur.
Ce fonds, dont les paramètres tant financiers que techniques relèvent de la concertation, pourrait être mis en place dès la fin de la concertation et connaître une montée en puissance tout au long de la durée de la présente convention de l'assurance chômage (2014->2016).

COMPOSITION DU REVENU MENSUEL D'UN INTERMITTENT
Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), le revenu mensuel d'un intermittent pourrait se construire de la manière suivante :
- soit uniquement, son salaire, si son revenu salarial mensuel est égal ou supérieur au minimum conventionnel. En ce cas, il ne perçoit ni allocation de chômage ni salaire de compensation ;
- soit, son salaire et l'allocation d'assurance chômage mensuelle. L'ensemble ne pourra dépasser le salaire minimum conventionnel ;
- soit, son salaire et l'allocation d'assurance mensuelle et le revenu de compensation. Si l'addition du revenu salarial mensuel et l'allocation d'assurance chômage mensuelle est inférieure au salaire minimal mensuel conventionnel, alors un salaire de compensation sera versé sans pour autant que l'ensemble ne dépasse le salaire minimal mensuel conventionnel.

La somme allocation d'assurance mensuelle ajouré au revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.

PLAFONNEMENT DES DROITS
Lorsque le fonds aura atteint sa pleine charge (2016), les plafonnements suivants pourront être proposés à la négociation des partenaires sociaux interprofessionnels

en ce qui concerne la convention de l'assurance-chômage :

- La somme allocation d'assurance mensuelle et revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le plafond mensuel d'indemnisation chômage de l'Unedic de droit commun.
- La somme salaire, allocation d'assurance mensuelle et revenu de compensation ne peut en aucun cas dépasser le minimum conventionnel sauf pour les salariés qui ne bénéficient ni de l'allocation chômage, ni du salaire de compensation.
- On ne peut pas être indemnisé par l'assurance chômage plus que ce que l'on a gagné pendant la période de référence. L'indemnisation chômage mensuelle ne pourra être supérieure au revenu pour l'année / 12 mois.

OUVERTURE DES DROITS

Les économies, induites par les plafonnements, permettent de revenir à une détermination des droits plus simples pour les personnels concernés :

- Annexe 8 : 507 h sur 10 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 10 mois.
- Annexe 10 : 507 h sur 12 mois ensemble des salaires soumis à cotisation sur 12 mois.

ARCHITECTURE FINANCIÈRE

À l'issue de la période de montée en charge du fonds (2014->2016), l'architecture financière devient la suivante :
Aujourd'hui, le revenu d'un intermittent est la somme d'un salaire et d'une indemnisation chômage. Il est proposé explicitement de scinder cette indemnisation entre une indemnisation chômage et un revenu de compensation.
Les plafonnements proposés doivent générer une économie de l'ordre de 300 millions d'euros pour l'Unedic.
Cette charge est transférée vers le revenu de compensation qui a un financement professionnel (sur cotisation des CDDu) et une contribution des bénéficiaires finaux (l'Etat, les collectivités territoriales et les diffuseurs).

POUR UNE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

Lorsqu'un secteur employant des salariés sous contrat atypique est en sureffectif, celui-ci se gère par non-renouvellement des contrats. Cette situation entraîne une différence de traitement avec les salariés en CDI qui bénéficient de PSE et de mesures de reconversion. Par ailleurs, faute de rupture franche et de processus de reclassement, les salariés concernés sont exclus progressivement du marché du travail. Globalement, la non mise en place de mesures de reclassement permet aux secteurs concernés un ajustement à moindre coût.
Lorsque cette situation intervient sur un secteur, la Fédération se positionne pour que des dispositifs de branche soient mis en place (et/ou actionnés). Cela passe par la mobilisation des fonds des organismes de formation agréés, mais aussi parfois par la mise en place ou l'alimentation de fonds dédié. Il s'agit par la mobilisation de la formation, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de mécanismes de reconversion de réorienter les salariés dans leur secteur, ou en dehors.
Il ne s'agit pas pour nous d'organiser des plans sociaux pour les précaires mais de prendre acte, comme dans les entreprises, du fait que la politique conduite par les décideurs politiques et économiques en place a comme conséquence une réduction du volume de l'emploi. Il est indispensable que ces salariés précaires puissent avoir droit, comme n'importe quel salarié, à un accompagnement digne de ce nom

qui lui permette de rebondir dans ou hors de son secteur d'origine, en s'appuyant sur son parcours professionnel, ses compétences acquises ou celles que peut lui donner la formation.
Nous ne sommes pas responsables de la baisse des subventions des collectivités territoriales, ni de l'incapacité du ministère de la Culture à faire voter une loi de programmation budgétaire.

SUITE À LA RÉUNION DU 7 MARS 2014 AU CNC DONT L'OBJET ÉTAIT LES FILMS DONT LE BUDGET NE DÉPASSE PAS UN MILLION D'EUROS, PLUS RIEN !

Nous ne pouvons que constater l'absence de volonté des syndicats de salariés signataires de la convention collective de Production Cinématographique de prendre en compte le cinéma émergeant ou de création.
Renvoyer la prise en charge au CNC est une mascarade, tout le monde sait que celui-ci ne pourra financer ces films, seule la convention pouvait prévoir une grille spéciale pour ces films si on ne souhaitait pas mettre un plancher pour l'ensemble des salariés.
La négociation sur les films publicitaires s'enlise et nous pouvons craindre une délocalisation accrue. Il est donc temps que les signataires prennent leurs responsabilités et négocient un avenant dérogatoire pour les films de la diversité.

CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Notre organisation, depuis le début de la négociation en 2005, a toujours plaidé pour une convention générale avec l'ensemble de la filière production cinéma y compris les permanents. Nous maintenons donc notre position et signerons celle-ci quand le texte sur les permanents sera conclu.

EN 2014, NOUS ÉCRIVIONS DANS CLAP DE FIN : CONVENTION COLLECTIVE, LES PERMANENTS BANNIS DE LA FAMILLE (PROVISOIREMENT !)

Le titre qui leur est consacré n'a pas été au cœur des discussions de la convention API et nous le déplorons. Nous craignons que ce titre et ses 4 519 salariés soient les laissés-pour-compte. Ces travailleurs de l'ombre auraient pu bénéficier à l'occasion de celle-ci d'un peu de lumière, mais les premières propositions des organisations d'employeurs nous laissent craindre le pire. Notre refus de signer une convention parcellaire était motivée en partie pour cette raison.
Ce qui a été obtenu par d'autres catégories, sans tenir compte d'un équilibre général, entraînerait inexorablement la partie employeur à rogner sur ce titre le moins nombreux en salariés et les plus exposés par rapport à leur employeur. Le nombre d'entreprises de moins de 10 salariés représentent 97% de la production et ces salariés n'ont pas de délégué de plateau pour les défendre…
La convention collective doit tenir compte de ces salariés et négocier, entre autres, la prime d'ancienneté, le treizième mois, la prime de mobilité, l'évolution de carrière, une grille de salaire adaptée au monde du cinéma, les majorations, etc.

En 2015, le film continue… à quand le « clap de fin » ?

F3C CFDT
47- 49 Avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00 - f3c@f3c.cfdt.fr