

Attention : dans ce PDF, deux documents : lettre de réponse des auteurs/autrices de la pétition au courrier du SPFA, ainsi qu'une lettre de Jean-Luc Ballester, co-président du SNCPCT

RÉPONSE À LA LETTRE OUVERTE DU SPFA PAR LES AUTRICES ET AUTEURS DE LA PÉTITION

1) *«Un étudiant des Gobelins a lancé vendredi dernier une pétition sur Change.org»*

Faux, la personne qui a publié la pétition (sans en être l'auteur exclusif) est un professionnel depuis bientôt 3 ans (presque "confirmé" en fait, si l'on suit la définition du SPFA) et son CV LinkedIn est le premier lien qui s'affiche sur Google lorsqu'on y cherche son nom.

2) *«Cet appel est accompagné d'un argumentaire qui indique que le SPFA aurait la volonté, via le niveau de rémunération junior, de baisser de 19 à 45% les salaires des professionnels du secteur»*

Faux, la pétition indique que le projet visait INITIALEMENT à baisser les salaires de 19 à 45%. Comme le précisait également la pétition, le SPFA n'a accepté que récemment de réduire son ambition de baisse des minima salariaux.

3) *«A ce jour, la pétition a réuni plus de 5200 signatures, alors que le nombre de salariés du secteur est de moins de 5000.»*

Le fait que le nombre de signatures dépasse le nombre de salariés du secteur n'implique pas que la majorité des signataires n'étaient pas directement concerné(e)s par le projet du SPFA. Qui plus est, la lecture des commentaires laisse entendre que de nombreux signataires sont des professionnels.

4) *«Les signataires sont majoritairement des jeunes encore en étude ou des professionnels débutants»*

En admettant que cette affirmation soit vraie, la majorité des signataires étaient donc directement concerné(e)s par le projet auquel ils/elles s'opposaient, et rien ne dit que la minorité restante n'était pas en partie composée de professionnel(le)s de l'animation ayant davantage d'années d'expérience.

Si la pétition n'est pas un outil idéal pour connaître l'opinion des salarié(e)s d'un secteur, elle s'est néanmoins présentée comme l'outil le plus adapté étant donné l'urgence de la situation.

5) *«Les signataires sont majoritairement des jeunes encore en étude ou des professionnels débutants, dont les commentaires laissent à penser qu'ils réalisent un large amalgame entre le projet de loi El Khomri, la réouverture des négociations d'assurance chômage, le coût des formations privées de l'animation et les actuelles négociations de la convention collective».*

Faux, les commentaires qui font clairement l'amalgame avec la loi El Khomri et les négociations d'assurance chômage se comptent sur les doigts de la main. Par ailleurs, il est naturel de considérer l'impact qu'aura le projet du SPFA sur les jeunes salarié(e)s endetté(e)s à cause du coût croissant des formations privées.

6) « Cette pétition est à mettre en rapport avec l'action du SNTPCT, qui essaie depuis plusieurs mois de saborder les négociations que nous conduisons avec la CGT et la CFDT. Ces dernières se poursuivent et une nouvelle séance de travail a été programmée pour le 5 avril. »

Faux, le SNTPCT souhaite le retrait du projet du SPFA et demande simplement à ce que les négociations portent effectivement et exclusivement sur la réévaluation des fonctions éligibles au CDD d'usage. Par ailleurs, nous tenons à préciser que la pétition n'était pas une initiative du SNTPCT. Tous les auteurs et autrices de la pétition n'étaient pas syndiqués au SNTPCT, et celles et ceux qui l'étaient se sont syndiqués après avoir été informés du projet du SPFA et après avoir pris connaissance de la position des différents syndicats de travailleurs. Enfin, parce que le SPFA a dernièrement accepté la plupart des conditions posées par les syndicats ayant accepté de négocier sur la base de la proposition patronale, il apparaît qu'il était effectivement raisonnable de craindre qu'un accord soit conclu dès le 21 Mars.

7) « Ces orientations de négociation ont entraîné une demande de la part de la CGT de mieux encadrer la fonction d'assistant souvent utilisée pour de jeunes professionnels. »

La fonction d'assistant est en effet souvent utilisée pour payer de jeunes professionnels en dessous du salaire minimum correspondant au travail qui leur est demandé. Ce projet contribuera donc à légaliser une pratique actuellement illégale.

8) « Il a ainsi été décidé de clarifier le poste d'assistant et de créer un niveau de rémunération de junior pour les professionnels commençant à exercer dans l'animation et donc en cours d'acquisition des compétences requises à la sortie de leur formation. »

Le terme clarifier peut ici être compris de deux manières:

- il peut être considéré comme un synonyme de « blanchiment » dans la mesure où la clarification en question va contribuer à légaliser des pratiques illégales comme le non-respect des minima salariaux, et le fait d'employer des animateurs sous des contrats d'assistants.

- il peut être considéré comme un synonyme de « préciser » dans la mesure où il est devenu courant pour les employeurs de demander à un employé de cumuler, par exemple, les tâches d'un assistant et d'un animateur 2D tout en le plaçant l'employé sous un contrat d'animateur 2D. Dans ce cas de figure, nous considérons que c'est le niveau de qualification requis pour le poste qui détermine le montant du salaire minimum. Ainsi, parce que ce poste requiert les qualifications d'un animateur 2D, c'est le salaire minimum de l'animateur qui s'applique. Le fait que le temps de l'employé soit partagé entre un travail d'animateur et un travail moins qualifié ne justifie pas, à nos yeux, de payer un animateur au-dessous du salaire minimum. Sous cette perspective, l'ajout de la fonction junior précarise effectivement les salariés en abaissant le salaire minimum auquel nous considérons qu'ils ont droit.

Par ailleurs, le fait que le cumul des fonctions d'assistant et d'animateur concerne souvent des postes confiés à de jeunes professionnels, ne devrait pas non plus influencer sur leur salaire dans la mesure où le salaire minimum est, par définition, le salaire auquel tout salarié a droit dès sa sortie de l'École et quel que soit son niveau d'expérience professionnelle. L'argument du « manque d'expérience » n'est donc recevable ni pour justifier le non-respect de la convention collective, ni pour justifier les modifications que le SPFA propose d'apporter à celle-ci.

Aux producteurs qui voudraient que le salaire rémunère le travail effectué à un poste, nous opposons l'idée selon laquelle c'est le niveau de qualification requis pour le poste qui détermine le montant du salaire minimum. La plus haute compétence requise justifie l'attribution du salaire le plus élevé.

9) « Il est précisé que le niveau junior est un statut temporaire, puisqu'il n'est plus possible d'y avoir recours pour des salariés de la branche ayant plus de 36 mois d'ancienneté dans le secteur. »

Il ne faut pas 3 ans à un salarié avant d'être suffisamment qualifié pour un métier auquel il a

déjà été formé pendant une durée équivalente. Qui plus est, cette mesure est susceptible d'inciter les entreprises à remplacer leurs employés lorsque ceux-ci acquièrent le droit de réclamer le salaire que le SPFA réserve aux confirmés.

10) le reste de l'argumentaire développé par le SPFA consiste en une erreur d'induction qui peut se résumer ainsi: « le SPFA a fait des choses bien par ailleurs, donc son projet actuel est forcément bien et ne précarisera pas les salariés. »

Ajoutons que plusieurs syndicats de travailleurs, dont le SPIAC et le SNTPCT, ont également contribué à l'amélioration des politiques de crédit d'impôt.

Signé : Les autrices et auteurs de la pétition « Signons contre la casse imminente des salaires dans l'industrie du film d'animation »

LETTRE DE JEAN-LUC BALLESTER AUX SALARIÉS DE L'ANIMATION

En 2004 a été signée une convention collective propre à la Production de films d'Animation. Cette convention comprend, entre autres dispositions, une liste de fonctions définies et une grille de salaires minima garantis attachée à ces fonctions, réévalués chaque année à l'occasion des NAO (Négociation annuelle obligatoire sur la revalorisation des salaires).

Un salaire minimal garanti est par définition le salaire le plus bas qu'un employeur puisse proposer à un salarié à qui il confie la fonction correspondante. Dès lors que cette convention est étendue par le Ministère du Travail, ce qui a été fait en 2005, elle acquiert donc force de loi, et l'employeur n'a pas le droit, sous peine d'une amende de 750€ par salarié concerné, de payer un salaire inférieur, même si le salarié n'a jamais exercé cette fonction auparavant.

Ces salaires minima garantis sont donc par définition les salaires de techniciens « junior » à la fonction concernée.

Depuis plusieurs années déjà, des signalements alertent le SNTPCT sur le fait que certaines entreprises, notamment d'importants studios de production de films d'animation 3D, ne respecteraient pas ces minima. Sous prétexte qu'ils ou elles sont débutant(e)s dans la fonction, certain(e)s technicien(ne)s sont payé(e)s à des salaires inférieurs, ce qui constitue des infractions caractérisées à la Convention collective, donc à la loi. C'est pourquoi il y a trois ans déjà, le SNTPCT avait lancé un appel aux salarié(e)s concerné(e)s pour les inciter à envoyer, à l'adresse du syndicat (10 rue de Trétagne), des éléments de preuve (photocopies des bulletins de salaire et contrats datant de moins de 3 ans) afin que l'Inspection du Travail puisse être saisie. Dès lors que cette démarche émanait d'un syndicat, l'anonymat des salarié(e)s qui auraient fourni ces photocopies était garanti. Le SNTPCT avait renouvelé cet appel dans le n° 64 de la Lettre syndicale, le numéro spécial consacré à l'animation:

<http://www.sntpct.fr/lettres/lettre64.pdf>

Il y était indiqué alors que ces contrôles obligerait les employeurs indécents à se mettre en conformité avec le droit. Il semblerait qu'au lieu de le faire, certains employeurs aient tenté de se mettre à l'abri de poursuites en « déclassant » les salarié(e)s payé(e)s sous le minimum, c'est à dire en leur attribuant une fonction inférieure à celle qu'ils exerçaient réellement. Ce qui constitue également une infraction à la convention, dans laquelle les fonctions sont dûment définies pour éviter justement cela.

Malheureusement, aucun élément exploitable n'a été envoyé à l'époque au syndicat. Craignant pour leur situation professionnelle alors que leur anonymat était garanti, les salarié(e)s de ce secteur n'ont pas osé dénoncer officiellement ces pratiques dont ils/elles sont victimes. Non seulement cette passivité n'a pas permis au SNTPCT de faire valoir les droits des sala-

rié(e)s lésé(e)s, mais elle a amené aujourd'hui le SPFA, fort de cette impunité, à proposer une baisse drastique des salaires minima. En effet, constatant «qu'il y a des postes d'assistant qui sont des fonctions, et des postes d'assistant qui sont des postes de techniciens non-confirmés» (sic), le SPFA a proposé l'ajout d'une position «junior» pour répondre, selon le patron d'un des plus importants studios de 3D, à la demande de salarié(e)s qui ne souhaitent pas avoir l'appellation «assistant» sur leur bulletin de salaire alors qu'ils font de l'animation. Il est en réalité normal que ces salarié(e)s ne souhaitent pas avoir un titre de fonction qui ne corresponde pas à la fonction qu'ils/elles exercent réellement! Ils devraient avoir non seulement le titre d'animateur, mais également le salaire qui va avec!

En refusant d'appliquer la Convention collective, les employeurs non seulement lèsent les salarié(e)s, mais ils fraudent également les caisses d'assurance sociale, et s'exposent à un redressement de l'URSSAF, et enfin ils se font entre eux une concurrence déloyale.

En acceptant de se laisser léser dans leurs droits, les salariés qui acceptent cette situation, ne se laissent pas léser seulement eux-mêmes, ils lèsent les autres salariés qui ne pourront plus défendre leur niveau de salaire, ils fragilisent leur système de protection sociale, et enfin ils font courir le risque de voir leurs droits se réduire. C'est ce qui se passe aujourd'hui.

Comme le SNTPCT l'écrivait dans la Lettre syndicale n°64, «La Convention collective de la Production de films d'Animation est un acquis que les techniciens de l'animation n'ont obtenu il y a dix ans qu'au prix de nombreuses années de lutte. Si nous ne voulons pas la voir disparaître un jour, c'est à chacun d'entre nous qu'il appartient, aujourd'hui, de la défendre et de veiller à ce qu'elle soit appliquée, et respectée.»

Aujourd'hui, l'ajout de cette position «junior» a pour effet d'abaisser le salaire minima d'un grand nombre de fonctions de pourcentages allant de 8 à 40%(pour le salaire minima de story-boarder)!

C'est pourquoi il n'est plus temps de tergiverser. Vous pouvez encore agir, en envoyant dès aujourd'hui vos bulletins de salaires au SNTPCT (sntpct@wanadoo.fr), afin que l'Inspection du travail puisse être valablement saisie pour constater les infractions en cours et exiger le paiement des salaires dus et des cotisations sociales correspondantes.

Le SNTPCT peut également saisir la brigade de contrôle de l'URSSAF pour faire redresser les entreprises qui auront fraudé.

Enfin vous pouvez saisir le Tribunal des Prud'hommes en paiement des salaires dus, le délai de prescription en matière de créances salariales étant de trois ans.

Ces actions non seulement sont susceptibles de vous rétablir dans vos droits, mais elles auront aussi un effet dissuasif sur les autres entreprises qui seraient tentées de prendre des libertés avec l'application de loi, car le SNTPCT ne manquera pas de faire toute la publicité nécessaire aux affaires qui aboutiraient.

Adresse du SNTPCT: 10 rue de Trétaigne, 75018 Paris

sntpct@wanadoo.fr

Documents à fournir: bulletins de salaire et contrats de travail datant de moins de trois ans (NB: le contrat peut avoir été signé depuis plus de trois ans si les bulletins de salaire ont été reçus il y a moins de trois ans)