

TEAMANIM Association

Rapport “Contrat, Salaire, et Pratique en Entreprise” en Audiovisuel Animé

Synthèse de l'Étude et Pistes d'amélioration

SOMMAIRE

- Introduction (démarche et but recherché)
- Type de contrat
 - Dans la pratique
 - Organisation d'une équipe/planning de production, contraintes et avantages
 - Le CDDU et les ORGANISMES
 - Le CDI, fausse bonne idée ?
- Salaires
 - Convention Collective
 - Ce qui se pratique
- Négociation
 - Etat et habitudes
 - Freins à la négociation
- Temps de Travail
 - Ce qui se pratique
 - Ce qui sort du cadre
 - Heures supplémentaires
- Pistes d'Amélioration
 - Accès à la législation
 - Contrat CDDU / CDI
 - Heures supplémentaires
 - Transmission avec les organismes publiques
 - Grille de Salaire
 - Négociation
- Conclusion

1| Introduction (démarche et but recherché)

Dans son optique de répondre toujours au mieux aux problématiques de terrain, TEAMANIM Association a lancé une grande étude début 2024 afin de recueillir les données à partir desquelles nous avons pu établir cette synthèse.

Pourquoi une telle Étude ? Tout simplement parce que les chiffres existants disponibles ne sont pas complets, que ce soit sur la réalité du temps de travail, les dynamiques salariales, les marges de négociation, les compétences demandées pour des postes donnés, etc..

Il était donc important pour nous de tenter d'établir une carte plus précise, également dans l'optique d'effectuer un travail de pédagogie, d'expliquer les avantages et contraintes, que se soit du côté salarié comme du côté employeur.

Par avance, nous remercions l'ensemble des participants d'avoir pris le temps de répondre à cette enquête.

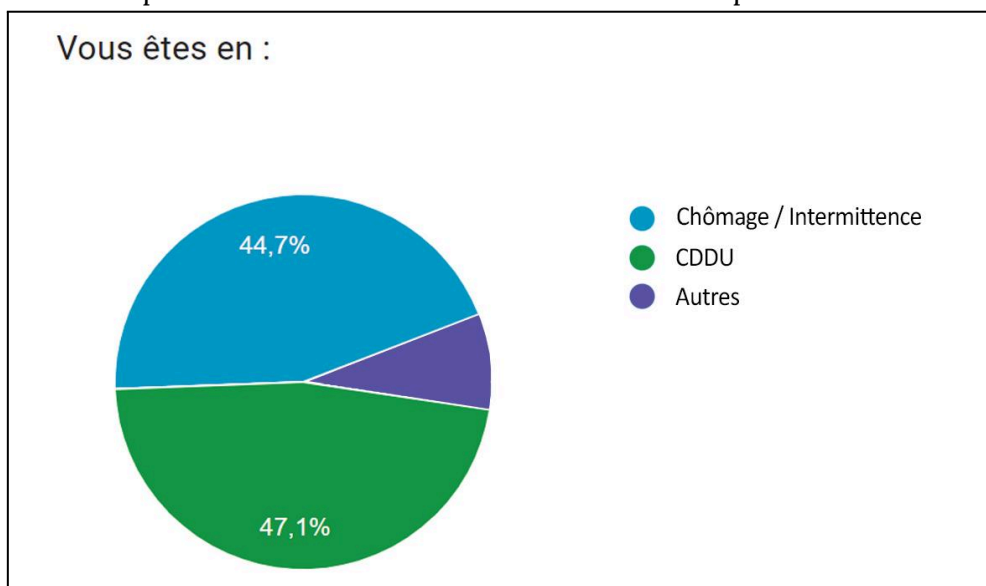
2| Type de contrat

- Dans la pratique

Pour commencer, voici un aperçu des tendances des contrats signés, entre le CDDU, le CDD, le CDI, etc... :

Rappelons quelques infos clés :

- CDI : Contrat à durée Indéterminée
- CDD : Contrat à durée Déterminée
- CDDU : Contrat à durée Déterminée dit d'Usage
- CDI Forfait : La convention de forfait est un document qui prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle, sur la base d'un forfait établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année)
- Auto entreprise dit "freelance" : Travaillez à votre compte





{ source : Etude Audiovisuel Animé - Heure de Travail et Type de Contrat - TEAMANIM asso 2024 }

On observe dans un premier temps une grande proportion de contrats en 35h/semaine, ainsi qu'une tendance au contrat lourd (vers le 40h/s).

De plus, une majorité de contrats sont signés en CDDU (contrat à durée Déterminé dit d'Usage), tendance qui reste confirmée selon les derniers chiffres du secteur :

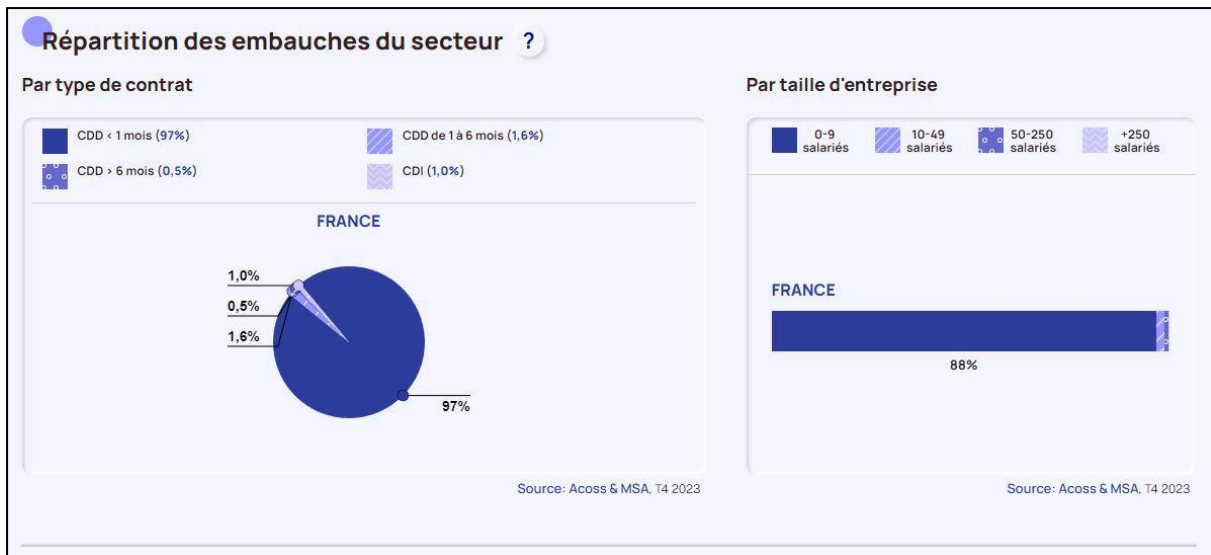
- **Une croissance tirée par les CDDU**

- C'est l'emploi des CDD d'usage qui augmente le plus sur toute la durée de l'étude, le nombre de personnes salariées sous cette forme de contrat ayant plus que triplé entre 2004 et 2022. Sur la même période, le nombre de salariés occupant des postes de CDI a un peu plus que doublé, démontrant la structuration du secteur et des entreprises.

{ source : Etude films d'animation 2023 finale AUDIENS 2023 }

A Noter qu'Audiens note une augmentation des CDI, à nuancer, car souvent, cela se produit pour des postes cadres et/ou structurant (IT, Pipeline tech, Superviseur, etc..) et plus dans le Jeu Vidéo ainsi que les grosses entreprises plutôt que les PME / TPE.

Pour remettre en nuance, voici la part de contrat en 2023 dans la Production de films cinématographiques de vidéo et de programmes de télévisions (chiffre qui englobe le secteur du LIVE, TELEVISION, plateau également donc plus large que la cible de notre étude).



{ source : DATA Emploi - Nb des embauches dans le secteur de Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision enregistrement sonore et édition musicale en 2023 }

Sur les répartitions de ce secteur, il est toutefois intéressant, même si le secteur comprend bien d'autres branches que nous n'étudierons pas ici, que le contrat majoritaire reste le CDD, qui plus est de courte durée. A noter, nous n'avons pas pu accéder au source pour confirmer ou infirmer la présence de CDDU dans les contrats en "CDD" de ce graphique.

Nous pouvons préciser que nous nous attendions à plus de contrats à plus de 39/h. Une question se pose également quand aux contrats dit 4/5eme : est ce 35h à effectuer en 4 jours, ou un contrat de 35h transformé en 28h (soit %) ? Malgré nos recherches, les informations sur ce sujet restent floues et peu accessibles.

On peut noter que dans 73% des cas, la flexibilité du CDDU est appréciée. Cependant, 56% des sondés estiment qu'une amélioration législative au CDDU est souhaitée, piste que nous évoquerons un peu plus loin.

- Organisation d'une équipe/planning de production, contraintes et avantages

Dans la majorité des cas, on observe que la flexibilité du CDDU est appréciée par les équipes d'encadrement lors de la création du planning de production d'un projet ainsi que du budget.

Les pistes pratiques évoquées sont :

- permet de gérer plus facilement les pauses / retards de prod
- le contrat permet de suivre plus facilement la production
- La possibilité d'associer le régime de l'intermittence permet aux productions de moduler le temps de présence de leurs salariés si besoin et ainsi de garantir le bon déroulement du projet.
- la possibilité d'ajouter jusqu'à 4 fois un avenant sur une même production est également un avantage souligné

Question que nous soulevons ici : Ces flexibilités mises en avant par les entreprises peuvent-elle nuire aux demandes des salariés, et une équation à l'équilibre est-elle possible ?

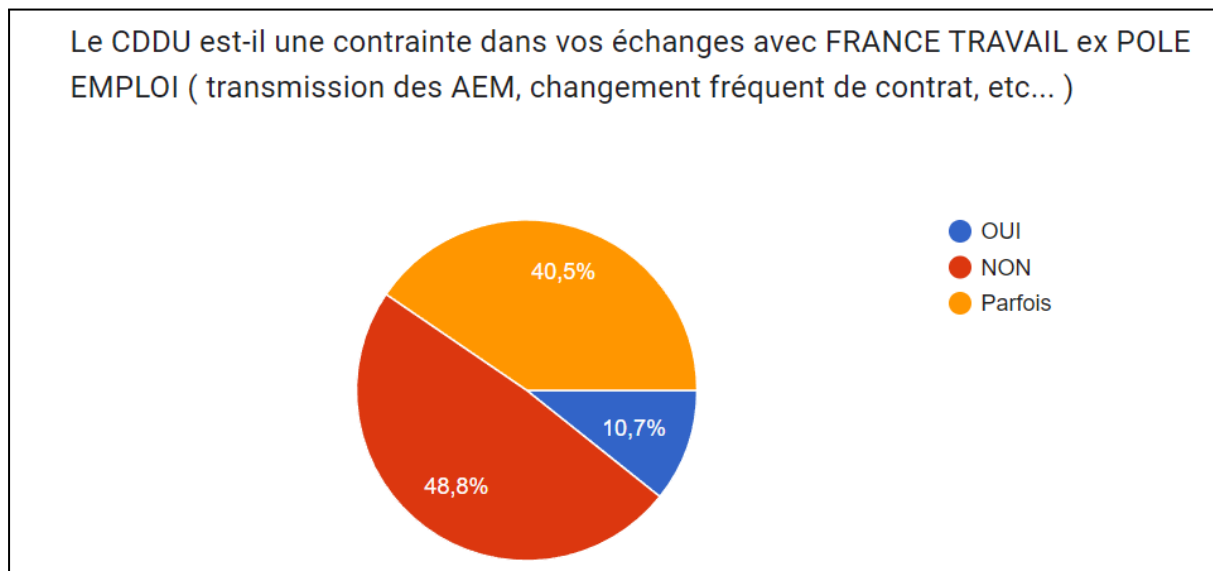
- Le CDDU et les ORGANISMES (France Travail, Audiens, etc...)

Dans un premier temps, nous rappellerons ici que pour le régime de l'intermittence (un régime d'indemnité chômage), le salarié peut être confronté pour sa demande d'ARE, jusqu'à 3 interlocuteurs différents, à savoir :

- France Travail dit " Général" (généralement, le salarié n'interagit avec eux qu'uniquement lors de la demande d'inscription à FT).
- France Travail Service (en charge des dossiers)
- France Travail Scènes et Images (en charge de l'accompagnement, formation, espace rencontre pro, etc...)

Si le salarié est affilié, pour son ARE (indemnités de retour à l'emploi), au régime de l'intermittence du spectacle au titre de l'annexe 8/10, alors tous les mois il devra vérifier la bonne transmission de l'AEM auprès de l'organisme FRANCE TRAVAIL lors de son actualisation mensuelle. C'est dans ce cadre que nous interrogeons nos sondés sur la fluidité du service.

A rappeler que l'employeur transmet les AEM automatiquement, le salarié doit quant à lui vérifier leur bonne réception ainsi que les montants déclarés pour éviter toute fausse déclaration.



{ source : Etude Audiovisuel Animé - Heure de Travail et Type de Contrat - TEAMANIM asso 2024 }

On peut, d'après le graphique, estimer que les échanges se déroulent relativement bien. 40% des salariés en CDDU rencontrent des difficultés occasionnelles avec FT dans la transmission de leurs documents, mais qui reste peu fréquent.

Les problématiques que nous observons :

- difficultés de transfert du dossier de FT Générale* (FT = France Travail ex Pôle Emploi) au FT Spectacle, surtout lors du cumul d'activités.
- difficultés à récupérer certains documents (attestation de fin de contrat auprès d'employeurs anciens, mauvaise AEM, etc...)

Nous observons cependant que du côté d'AUDIENS, la caisse de congés spectacle (l'équivalent du 13ème mois cotisé sur l'ensemble des salaires perçus N-1), l'ensemble des sondés est satisfait.

Seul Bémol couramment rapporté, le manque d'un rappel lors de l'ouverture de la Caisse Audiens pour la prise des congés spectacle. En effet, si la demande n'est pas faite dans l'année, l'intégralité de la cotisation disparaît. Un point que nous pourrions corriger dans les solutions mises en avant en fin de synthèse.

- Le CDI, fausse bonne idée ?

Dans la pratique, 70% des sondés réfléchissent au CDI, on peut s'interroger pourquoi :

Les sondés estiment que le CDI leur apporterait une meilleure sécurité d'emploi, c'est en tout cas ce qui ressort de notre étude.

Mais poussons plus loin :

> Le CDI, d'un point de vue sociétal, est toujours perçu comme le contrat "objectif", à savoir le but qu'il faut à tout prix atteindre. On peut le comprendre, surtout quand on y voit les avantages associés : emprunt bancaire, logement, location, stabilité d'emploi, salaire fixe, charge mentale de recherche absente, etc...

Cependant : le CDI offre également une grande rigidité, qui peut nuire dans certains cas. De plus, être en CDI peut également favoriser le manque de diversités d'expériences ; nous entendons par là que le salarié en CDI ne changera pas d'entreprise aussi souvent que le CDDU/CDD, et n'aura donc peut être pas expérimenté différents types de module de fabrication, type de management, etc...

Hors on observe que les entreprises apprécient les profils qui possèdent ce genre de qualités professionnelles.

Pour faire écho à la problématique de gestion de production évoquée plus haut, le CDI en l'état, n'apparaît pas comme la solution la plus adéquate à la production audiovisuelle.

- **Les salaires**

- Convention collective nationale de la production de films d'animation

D'après notre sondage, 75% des sondés connaissent et ont accès à la Convention Collective.

Par contre, il est à noter que pour 25% d'entre eux, la connaissance, et l'accessibilité à la CC est difficile voir méconnu. Pourtant disponible sur les sites des

différentes organisations syndicales ainsi que du ministère du Travail, elle reste difficile à trouver, surtout à jour, et difficile à lire également.

Pourtant, c'est un outil fondamental ! Renégocier chaque année entre les différents syndicats et organisations patronales, c'est elle qui régit notre branche professionnelle, que ce soit sur les salaires, les conditions de travail, et bien d'autres choses encore. Il est donc important que tous en prennent connaissance et puissent l'avoir à tout moment.

Pour la retrouver >

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635129

- Ce qui se pratique

Dans 70% des cas, le salaire versé correspond à la nomenclature du poste de la CC (convention collective) soit au barème légal minimum.

Cependant, on observe que dans 14% des cas, pour une nomenclature de poste, identique sur votre contrat et dans les faits, le salaires qui devrait être appliqué, est à la baisse, soit ne correspond pas à la CC alors que le titre (et les fonctions) oui. Cette pratique n'est pas légale et doit être signalée.

De plus, nous apprenons que dans plus de 45% des cas, il est arrivé, au cour de la carrière d'un technicien en CDDU, de voir son poste mis à la baisse tout en gardant les fonctions d'un poste supérieur (lors du choix de nomenclature dans la CC) pour ainsi permettre à l'entreprise de proposer un salaire plus bas, tout en respectant le barème légale de la CC. Une pratique qui n'est pas acceptable, brise le lien de confiance entre l'entreprise et le salarié, et met également en péril la profession.

On peut alors se demander en toute légitimité, pourquoi un tel choix de la part des entreprises ?

Nous avons également relevé que dans 75% des cas, le salaire perçu par le salarié est vécu comme en dessous de ce qu'il estime devoir percevoir (au vue des heures supplémentaires effectuées, responsabilité du poste, coût de la vie, etc...).

Dans 47% des cas cependant, le salarié fait le dos rond et s'en accommode, tout en restant insatisfait. (attention : cela peut créer de la rancoeur, mauvaise qualité de travail, perte d'investissement, etc...)

Conclusion, une hausse des barèmes légaux est à envisager. Mais on peut aussi s'intéresser au pourquoi ces salaires sont en grande majorité trop bas ?

Qu'en est-il du côté des entreprises, qui souvent, peine à garder un budget à l'équilibre ou à le défendre pour éviter une relocalisation du projet hors de France, ou la main d'œuvre coûte moins chère.

Rappelons ici que la plupart des productions ne sont payées qu'en "remboursement" une fois le projet livré, et/ou par tranche. Les entreprises de ce secteur n'ont pas les mêmes ressources financières qu'une entreprise classique pour la plupart. Un point que nous pouvons d'ailleurs interroger, car un secteur audiovisuel animé qui aurait plus de diversité dans ses apports financiers ne serait-il pas plus à

même de pouvoir faire augmenter les salaires, entre autres ? (vente de catalogue, cotation collective en bourse, etc...)

Nous observons également que le crédit d'impôt de production sur la production cinématographique en France à permis de sauvegarder et de renforcer la filière.

Il est toutefois difficile pour les dirigeants d'accorder des augmentations significatives quand les coûts patronaux sont également très élevés.

Nous pouvons alors nous demander si la diversité des sources financières des entreprises ne serait pas un levier d'action efficace pour permettre des augmentations générales et une meilleure solidité de nos entreprises ?

Enfin, remarquons qu'il n'y a pas de politique unique des salaires dans le secteur, mais voici un retour des pratiques les plus courantes que nous avons relevé :

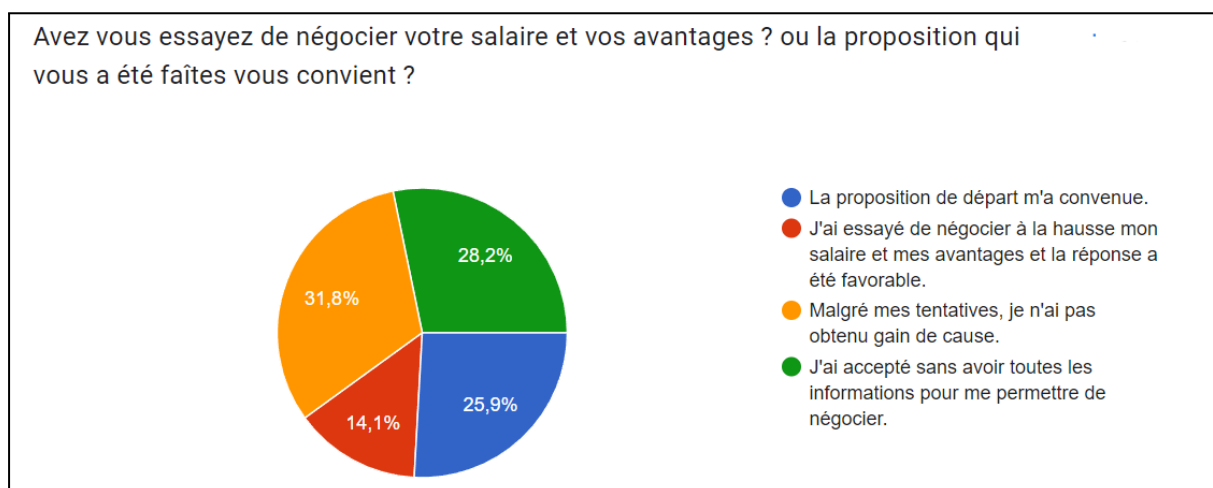
- Une grille de salaire uniquement par poste dans une même entreprise, sans possibilité de négociation (permet un meilleur salaire de départ au junior, les sénior sont cependant lésés, plus facile de quantifier le budget)
- Un grille par tranche en fonction de l'expérience et du poste (par palier de 3 généralement : junior, middle, sénior)
- Une grille par expérience couplée à une grille dite de "préférence" (en fonction des profils que l'entreprise souhaite garder ou non)

Rappelons que toutes ces grilles doivent au minimum respecter la Convention Collective précédemment citée.

- **Négociation**

- **Etat et habitudes**

Effectuons un premier état des lieux :



{ source : Etude Audiovisuel Animé - Heure de Travail et Type de Contrat - TEAMANIM asso 2024 }

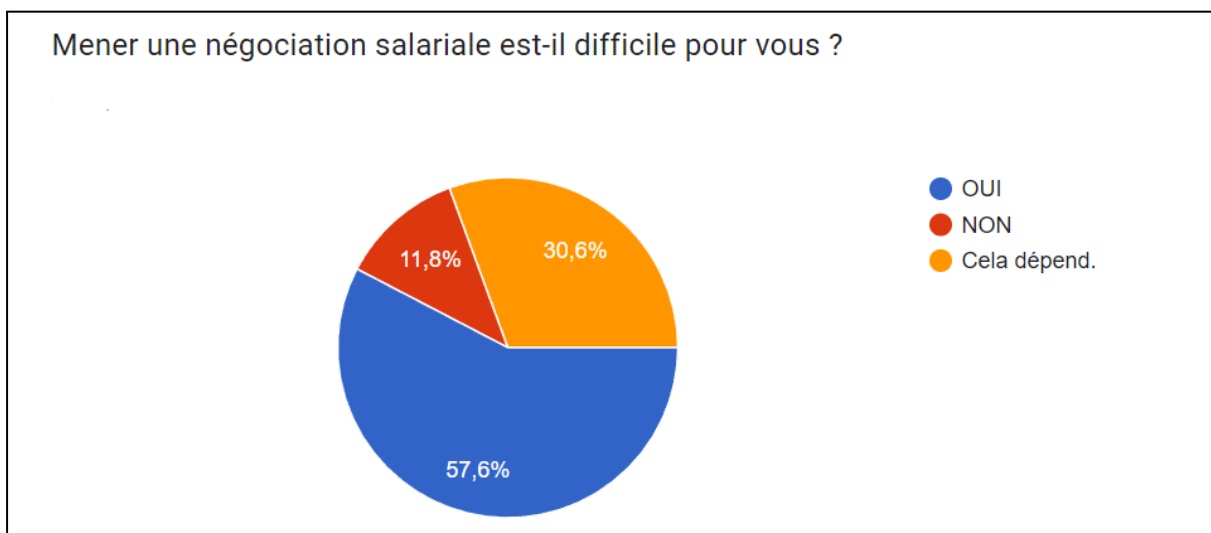
Lors du recrutement, on observe que dans la majorité des cas, 85% des sondés estiment que la négociation est ouverte et possible en fonction des marges. De plus, 45 % des sondés essaient de négocier leur salaire au début.

Cependant, nous observons que chez certaines entreprises, la pratique d'une grille unique existe, ce qui pose plusieurs avantages et inconvénient :

- tarif unifié
- non valorisation de l'ancienneté, ou de l'effort, etc..
- plus facile pour créer un budget
- évite les "ressentiments" entre salariés du même poste à salaires différents
- clarté lors de l'embauche / recrutement
- difficulté de changer le barème car doit s'appliquer à tous si hausse/baisse
- peu d'évolution possible sauf changement de poste

Dans la majorité des cas, les entreprises, elles, se disent ouvertes à la négociation/discussion de la proposition de salaire/poste.

- o Freins à la négociation



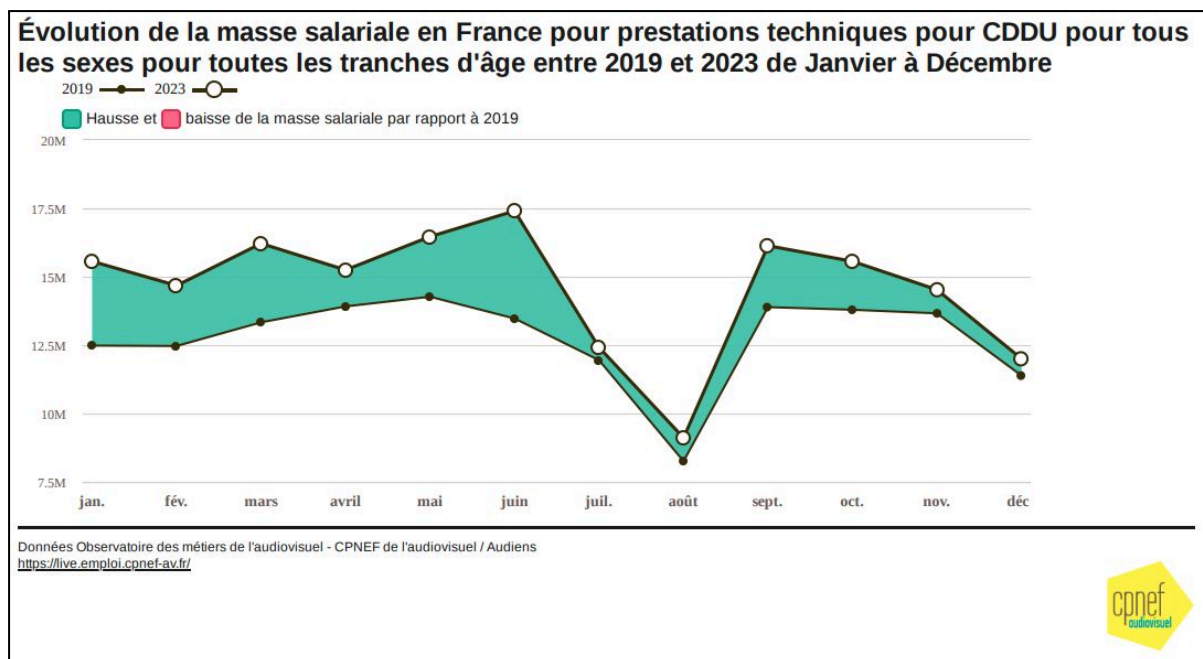
{ source : Etude Audiovisuel Animé - Heure de Travail et Type de Contrat - TEAMANIM asso 2024 }

On observe une très grande proportion à la difficulté de négociation, pour différents facteurs :

- non maîtrise des codes de la négociation salariale au sein d'une entreprise
- manque de confiance en soi / manque de connaissance du poids de son profil
- peur d'être exclu du processus de recrutement en passant pour "un difficile" (précision que ce n'est pas légale d'exclure un employé durant le processus de recrutement pour une prétention salariale différente sans en débattre ni donner les causes du refus)
- timidité
- l'entreprise peut, par le biais de pression externe, forcer le salarié à ne pas discuter de son salaire (exemple mentionné : la production relai son manque d'argent haut et fort pour inciter les salariés à être gratifiants/empathiques vis-à

-vis du salaire perçu. Attention, cela peut être vrai mais ne doit pas rester le seul motif valable d'un refus de négociation)

- peur du conflit : manque d'aptitudes / compétences à la négociation
- peur de "l'étiquette" du "râleur" parce que le salarié demande un salaire qui correspond selon lui à son poste et son investissement
- Asymétrie des rapports de force : "mieux vaut prendre ce qu'on nous donne plutôt que de ne rien avoir".
- manque de clarté de la part de l'entreprise sur leur politique salariale



{ source : CPNEF de l'Audiovisuel - bilan fin 2023 }

Au vu du contexte actuel : chiffre à l'appui sur le graphique ci-dessus, il est à craindre que les salariés tentent d'autant moins de négocier à cause du manque criant de poste disponible que nous pouvons observer sur la fin 2023 (tendance qui se poursuit pour 2024) et donc un renforcement de la pression de l'offre par poste disponible.

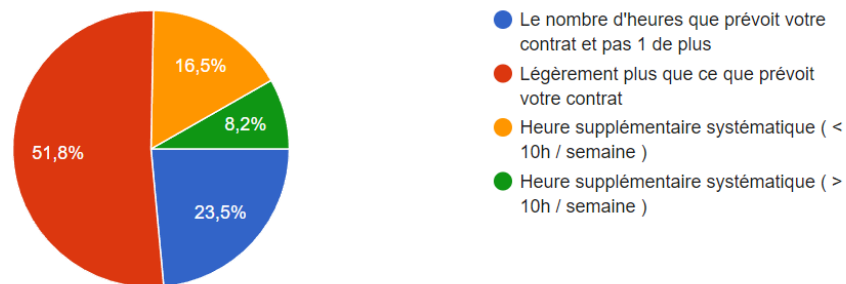
Les entreprises peuvent également profiter de ce contexte, ayant une forte main d'œuvre disponible pour ne pas augmenter les salaires prétextant que d'autres accepteront ladite proposition.

- **Temps de Travail**

- Ce qui se pratique

Découvrons maintenant ce que pratique les salariés dans leur temps de travail :

Sur le terrain vous faites :



{ source : Etude Audiovisuel Animé - Heure de Travail et Type de Contrat - TEAMANIM asso 2024 }

Dans une écrasante majorité des cas, on observe un nombre d'heures supérieur à ce que prévoit le contrat à 75%.

Plus de la moitié des sondés effectuent entre 5 et plus de 10h / semaine. Dans 1/3 des cas ces heures sont demandés mais pas forcément compensées.

Autre information, dans 1/3 des cas les heures supplémentaires sont effectuées de manière volontaire. On peut légitimement se demander dans quel objectif, et quelle pourrait en être la raison.

- Ce qui sort du cadre

Dans 37% des cas, les heures supplémentaires sont une condition à l'embauche et à la signature du contrat, sans toutefois bénéficier de contrepartie pour le salarié. Elles peuvent également nuire à l'embauche si ce dernier refuse de les effectuer.

Précision importante : Une compensation des heures supplémentaires par exemple par un avantage comme "remboursement des frais de transports à hauteur de 50%", n'est pas un avantage, c'est un droit inscrit dans la CC pour tout salarié et obligatoire pour l'employeur.

- Heures supplémentaires

On observe que dans 40% des cas, le salarié fait le choix d'effectuer une partie de ses heures supplémentaires.

On observe également, à notre plus grand effroi, que dans 90% des cas, ces heures ne sont ni rémunérées, ni aucune contribution n'est donnée au salarié, ni compensées (RTT, Jour de repos, Salaires, etc...) alors même que l'entreprise en bénéficie grandement. Dans celles demandées par l'employeur, elles sont à 90% non rémunérées. Une faute assumée mais qui n'est pas acceptable.

De plus, après beaucoup de recherche, nous avons été incapable de trouver un chiffre traduisant clairement le pourcentage ainsi que le volume estimé des heures supplémentaires effectuées dans notre branche professionnelle. C'est pourquoi, grâce à

notre étude, nous pouvons dès lors avancer un premier chiffre (à prendre bien sur avec une certaine marge d'erreur) :

Nombre d'heures

10,1 millions d'heures ont été déclarées en 2022 par les entreprises du secteur, soit +14 % par rapport à 2021. C'est le plus haut niveau atteint dans le secteur.

On constate également que **le nombre moyen d'heures déclarées par personne en CDDU augmente en 2022 (+5 % par rapport à 2021)** pour atteindre là aussi son plus haut niveau à 920 heures par personne.

Depuis la sortie de l'épidémie de Covid-19, le nombre de salariés en CDDU a augmenté de 25% et le nombre d'heures par CDDU a augmenté de 12%, traduisant la forte activité du secteur ces dernières années.

Tableau 3 : Nombre d'heures (en milliers) et nombre d'heures moyen déclarées par personne

	Nombre d'heures (en milliers)						Nombre d'heures moyen par personne					
	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2021	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2021
CDI	1 223	1 389	1 437	1 584	1 784	13%	1 474	1 467	1 485	1 493	1 472	-1%
CDD de droit commun	255	268	231	271	295	9%	638	717	619	674	659	-2%
CDDU	5 576	5 836	5 708	7 057	8 039	14%	803	809	820	875	920	5%
Total	7 054	7 493	7 376	8 912	10 118	14%	881	895	903	956	995	4%

Lecture : En 2022, 8,039 millions d'heures ont été déclarées pour les CDDU. Et le nombre moyen d'heures déclarées pour un CDDU sur l'année 2022 est de 920 heures.

{ source : Etude films d'animation 2023 finale AUDIENS 2023 }

OBJECTIF :

> Trouver le part en % d'H-S effectuée en moyenne / Salarié sur 1 an

CALCUL :

> Sur un échantillon de salariés en 35h CDDU : totale heure contrat +H-S / total sans H-S = % H-S

Après nos calculs basés sur les chiffres d'audiens et l'étude menée par TEAMANIM, voici ce que nous constatons sur la part d'heures "cachées" ou dit "supplémentaires" sur ces volumes (avec une marge d'erreur)

- **6.1%** = c'est le taux d'heures supplémentaires moyen estimé pour 35h / semaine en CDDU
- **610 000 h** = le chiffre qu'il faudrait rajouter au 10 Millions d'Audiens pour retomber sur une meilleure représentation estimée du volume d'heures de travail
- **20 euros / heure sup** brut en moyenne en plus à gagner / semaine / salarié en 35h
- Pour 1 semaine 35h en moyenne / CDDU = nous obtenons une moyenne de **2.4h** heure sup / salarié > soit **125h** (soit presque un mois en temps plein) sur 1 an
- **environ 2500 euros brut** / an

Il y a donc bien un nombre conséquent d'heures qui ne sont pas ajoutées dans les contrats et qui manquent à l'appel. C'est dommageable pour plusieurs raisons :

- perte de salaire pour le salarié

- mauvaise estimation pour le Studio > donc manque d'argent possible pour la fabrication des projets
- crée de la rancœur/colère chez les salariés
- mauvaise interprétation par les organismes sur la valeur réelle du travail effectué
- mauvaise budgétisation des aides globales offertes par le CNC, l'État, etc.. dans le cadre du financement des productions
- impact sur la santé des salariés (charge mentale, fatigue, trouble musculo-squelettique renforcé, etc...)

Il serait donc opportun d'engager une discussion sur les budgétisations de production pour mieux prendre en compte ces 6.1% d'heures cachées.

- **Pistes d'Amélioration**

Dans l'optique de répondre aux différentes problématiques évoquées le long de cette étude, voici une synthèse des pistes possibles d'améliorations que nous rapportons ici :

- Accès à la législation

- > Prévenir et Informer le salarié que le contrat doit être signé au démarrage de la prise de poste et non après la prise de fonction.
- > Informer et rendre accessible en école auprès des étudiants la convention collective, mais également l'ensemble des problématiques liées à notre monde du travail.
- > Permettre l'accès dans l'entreprise à la CC (rappelons ici que vous pouvez la retrouver sur les sites des organisations syndicales, du ministère, ou d'association comme TEAMANIM)
- > Effectuer des formations pro sur le code du travail, les droits, devoirs et avantages
- > Faire intervenir les organismes dans les pôles de production (audiens, france travail, etc...)
- > Organiser des ateliers de découverte et d'apprentissage

- Contrat CDDU / CDI

- > Passer en 39h ou 40h les contrats si le salarié/employeur est d'accord pour pallier les heures supplémentaires tout en permettant un allègement fiscal de ces volumes pour les entreprises.
- > Passer en CDI et non CDDU si dans un même studio le salarié travaille sur 4 productions différentes sans interruption et si il le souhaite.
- > Mettre les postes dit "pivot" en CDI et non en CDDU pour garantir à l'entreprise une structure plus solide et au salarié de meilleurs avantages
- > si la production est annulée, rendre obligatoire le paiement de 1 à 2 mois de salaires qui était prévu pour permettre au salarié de trouver un autre contrat dans ce laps de temps.

- > si retard au démarrage de la production, imposer un délai minimum de prévention auprès du salarié de 15 jours minimum (sinon, dédommagement à proposer en cas d'absence/retard de prévention)
- > si jour férié à payer établi par la Convention collective : effectuer un meilleur contrôle pour éviter l'arrêt du contrat avant puis reprise de ce dernier ensuite, ce qui évite à l'entreprise de payer ces jours ci dessus nommés.
- > si jour OFF : imposer un délai de prévenance de 48h minimum
- > logement : permettre un accès à la garantie visale , et construire un modèle ou un CDDU glissant sur 2 ans est valable tout comme un CDI auprès des organismes et agences de locations, afin de marquer l'absence de coupure de contrat et donc le sérieux du profil auprès de ces mêmes agences/propriétaires
- > Ajout de jours fériés payés supplémentaires dans la Convention Collective

- Heures supplémentaires

- > Salarié comme Employeur, se syndiquer pour garantir la protection et la défense de ses droits
- > meilleur contrôle des entreprises par l'inspection du travail pour les abus d'heures supplémentaires hors contrat
- > Défisicaliser les heures supplémentaires auprès des employeurs pour leur permettre de faire un geste auprès de leur salariés sans mettre en péril leur équilibre financier
- > Pointage à l'heure arrivée et à l'heure de départ pour adapter la rémunération et garantir une meilleure visibilité aux équipes d'encadrement du temps de travail réellement effectué

- Transmission avec les organismes publiques

- > Revoir la formule de calcul auto entreprise / intermittence afin de remettre à l'équilibre le cumul d'activité. Rappelons toutefois qu'il est normal de ne pas toucher d'indemnité si vous avez travaillé (que ce soit en tant que salarié comme en indépendant/Auto entreprise)
- > clause de rattrapage lors du recalcul des droits ARE : abaisser à 3 ans l'ancienneté requise et non 5 ans pour accéder à la clause de rattrapage (+ abaisser à 400h et non 435 minimum le nombre d'heures requises)
- > augmenter le montant de l' ARE pour permettre au salarié de subvenir à ses besoins lors des périodes de recherche d'emploi.

- Grille de Salaire

- > ajouter au contrat en pièce jointe la CC correspondant au poste pour garantir la transparence
- > si le salarié découvre que le poste ne correspond pas à ses missions par rapport à ce qui est décrit dans la CC, renégocier le contrat avec une compensation financière pour les jours déjà écoulés.
- > faire de la pédagogie et de l'information sur le coût patronale des heures supplémentaires et du salaire pour ainsi remettre dans le contexte les demandes qui peuvent être formulées par le salarié

> rendre accessible dans toute les entreprise, de manière claire et lisible (en salle commune) la grille tarifaire ainsi que la politique salariale de l'entreprise, afin de garantir la total transparence, et favoriser la communication entre salarié et employeur (rappelons que nous devons travailler ensemble et non les un contre les autres)

RAPPEL :

> Depuis mai 2023, la nouvelle directive européenne sur la transparence salariale vient s'ajouter à l'index d' égalité professionnelle.

Cette nouvelle législation concerne aussi bien les entreprises du secteur public que privé et impose de nouvelles obligations pour les entreprises et les recruteurs :

- Informer les candidats de la rémunération initiale ou de la tranche de rémunération, pour favoriser une négociation claire et transparente pendant le processus de recrutement
- Justifier les écarts de salaire entre les salarié(e)s femmes et hommes de l'entreprise : si cet écart est d'au moins 5 % et qu'il est injustifié, celle-ci devra mettre en place des mesures pour le réduire voire le supprimer,
- Être transparent en regard des salariés sur les critères utilisés pour définir la rémunération, sur les niveaux de rémunération moyens et l'augmentation des rémunérations, sur une même catégorie de poste,
- Inclure dans la rémunération « tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires) »,
- Ne plus demander les antécédents salariaux.

- Négociation

> Obliger l'employeur à proposer sur chaque offre d'emploi le montant du salaire minimum proposé ainsi que si il est ouvert ou non à négociation avec la nomenclature exacte choisie dans la CC (et non un poste générique qui peut laisser à tromperie, exemple : BOX ANIM devient Infographiste Layout dans la CC)

> Mettre en place des formations de pratique pro : négociation en entreprise, management, réunion pro ; auprès des employeur comme des salariés

> Proposer aux écoles d'intégrer des modules de pratique pro qui forment les futurs salariés et étudiants aux techniques de négociation, et au problématiques législatives

> Favoriser le dialogue au sein des entreprise et lever le tabou sur les salaires

Conclusion

Après avoir évoqué les différentes problématiques et solutions possibles, voici les points que nous pouvons retenir.

Le Contrat majoritaire reste le CDDU de 35h, mais il n'est pas forcément complètement adapté pour répondre à toutes les problématiques, que ce soit de la vie personnelle comme de la vie professionnelle. Même si les employeurs peuvent actionner une part de levier d'action pour fidéliser leurs employés, un coup de pouce fiscal, législatif, et/ou financier leur permettrait plus fortement de répondre à certains besoins de leurs salariés.

A noter que le secteur gagnerait également, et c'est aussi ce qu'il en ressort, à se diversifier dans ses apports financiers, afin de construire un modèle économique plus solide, et moins soumis aux aléas d'aides, bourses, etc...

Enfin, nous noterons qu'un gros travail de pédagogie est à faire, que ce soit sur les différents droits et devoirs en entreprise pour toutes les parties, mais aussi pour garantir un meilleur accès et une meilleure compréhension des outils et moyens législatifs à notre disposition.

Il est donc urgent, au vu de l'état actuel du marché en France (et à l'étranger) de trouver et proposer de nouvelles solutions afin de maintenir en vie et dans de bonnes conditions, la filière de l'audiovisuel animé, ses structures ainsi que l'ensemble des personnes qui la créent chaque jour.