

Convention collective

PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION



N° de brochure : 3314

N° IDCC : 2412

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

.....	1
Préambule	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée-Révision-Dénonciation	1
Adhésion	2
Droits acquis	2
Entrée en vigueur	2
Extension	2
Titre II : Dialogue social	2
Exercice du droit syndical et liberté d'opinion	2
Institutions représentatives du personnel	2
Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi	3
Calendrier des négociations.	3
Activités de représentation et de négociation	4
Financement du paritarisme	4
Négociation dans l'entreprise	4
Titre III : Dispositions relatives à l'embauche et au contrat de travail	4
Non-discrimination	4
Egalité professionnelle	4
Droit au travail des personnes handicapées	4
Recrutement	5
Rédaction du contrat de travail	5
Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage	5
Période d'essai	7
Ancienneté	7
Rupture du contrat de travail	7
Médecine du travail	7
Titre IV : Durée, aménagement et réduction du temps de travail	7
Titre V : Congés	8
Durée du congé	8
Conditions d'attribution des congés	8
Période de congés	8
Modalités d'application	8
Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés	8
Congés pour événements familiaux	9
Congé sans solde	9
Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit ' d'usage '	9
Titre VI : Grille de classification et fonctions	9
Filières, grille de classification et fonctions	9
Diplômes professionnels	21
Titre VII : Rémunérations	22
Dispositions générales	22
32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage	25
Titre VIII : Protection sociale	28
Retraite complémentaire	29
Prévoyance	29
Titre IX : Travail à domicile et télétravail	29
Travail à domicile	29
Champ d'application	29
Les obligations du donneur d'ouvrage	29
Le statut du salarié à domicile	30
La rémunération du salarié à domicile	30
Télétravail	30
Titre X : Formation	31
AFDAS	31
CPNE/ AV	31
Titre XI : Dispositions diverses	31
Textes Attachés	31
Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005	31
Objet	31
Définitions	31
Définition des garanties incapacité et invalidité	32
Définition des garanties décès et invalidité permanente totale	32
Base et taux de cotisations	33
Revalorisation des prestations	33
Maintien des garanties	33
Mutualisation du risque et désignation de l'organisme assureur	33
Obligation d'adhésion	34
Information sur l'accord et les garanties du régime	34
Suivi du régime de prévoyance	34
Réexamen des conditions de fonctionnement du régime	34
Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur	34
Date d'effet	34
Demande d'extension	35
Avenant du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail	35
Préambule	35
Cadre juridique	35
Champ d'application	35
Durée effective de travail	35

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année	36
Modulation	37
Salariés non cadres et cadres intégrés sous contrat à durée déterminée dit d'usage	38
Cadres	38
Heures supplémentaires et travail du dimanche	39
Jours fériés	40
Temps partiel	40
Incidences sur les rémunérations	40
Commission de suivi	40
Date d'effet	40
Durée-Révision-Adhésion	41
Dépôt-Extension	41
Adhésion par lettre du 13 septembre 2006 du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière à la convention collective nationale de production de films d'animation	41
Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications	41
Avenant n° 2 du 28 janvier 2008 portant modifications diverses	48
Avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 et aux classifications	53
Avenant du 30 mai 2012 relatif au régime de prévoyance	54
Préambule	54
Avenant n° 6 du 13 décembre 2012 relatif à l'organisation du travail et au dialogue social	57
Titre Ier Organisation du travail	57
Titre II Limitation du nombre de contrats à durée déterminée d'usage en période de production	58
Titre III Dialogue social, négociation d'entreprise et représentation du personnel	59
Avenant n° 7 du 1er mars 2013 relatif aux salaires au 1er mars 2013 et aux classifications	60
Annexe	60
Avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage	67
I. - Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée	68
II. - Définition des activités permanentes et des activités de production	68
III. - Heures supplémentaires	68
IV. - Dispositions d'application	68
Avenant n° 11 du 8 février 2018 relatif au CDD d'usage	68
Annexe	76
Avenant n° 13 du 7 juin 2019 relatif au champ d'application	76
Préambule	77
Textes Salaires	77
Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires	77
Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires	81
Avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012	84
Annexe	85
Avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	92
Annexe	92
Avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	98
Annexe	98
Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	105
Préambule	105
Annexe	109
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	110
Préambule	111
1. Objet et dénomination	112
2. Périmètre de l'opérateur de compétences	112
3. Forme juridique et textes constitutifs	112
4. Missions	112
5. Dispositions financières	113
6. Gouvernance	113
7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale	115
8. Dévolution	115
9. Durée et entrée en vigueur	115
10. Loi applicable et règlement des différends	115
11. Interprétation	115
12. Commission de suivi	115
13. Clause de revoyure	115
14. Effet	116
15. Révision	116
16. Dénonciation	116
17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité	116
18. Agrément et extension	116
Annexes	116
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.

Préambule

En vigueur étendu

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production de films d'animation.

La production de films d'animation consiste en la création, le développement, le financement et la fabrication de programmes d'animation ayant pour destination une diffusion dans les salles de cinéma, sur les services audiovisuels et sur supports physiques.

Au sein du domaine du spectacle, il arrive que les entreprises dont l'activité principale relève d'une branche particulière soient amenées à intervenir dans une branche voisine. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions équitables de concurrence entre les différents acteurs économiques, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces branches. La présente convention prévoit d'ores et déjà une clause « miroir » avec la convention collective de la production audiovisuelle. D'autres pourront être mises en place avec les conventions collectives de la production cinématographique et de la prestation technique pour le spectacle vivant et enregistré.

Chaque programme d'animation est un objet aux caractéristiques artistiques et techniques singulières, proche du prototype, nécessitant des montages financier et industriel internationaux complexes. Cette particularité confère à l'activité un caractère souvent discontinu. Elle complique la rationalisation de l'activité, en particulier dans le domaine de l'organisation du travail.

C'est pourquoi il est d'usage dans l'activité de la production de films d'animation de recourir au contrat à durée déterminée d'usage. Les partenaires sociaux de la branche se sont attachés, dans le présent texte, à assurer au mieux la protection des salariés dans ce cadre, et notamment à limiter, pour les salariés autres que les artistes interprètes et les artistes musiciens, le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié rend ce recours à la fois légitime et indispensable.

La présente convention ne couvre pas l'emploi des artistes-interprètes et des artistes musiciens.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants éventuels règlent sur le territoire national, y compris les départements *et territoires* (1) d'outre-mer, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises dont l'activité est la production de :

- films cinématographiques d'animation ;
- programmes d'animation pour la télévision, la vidéo, internet et le téléphone mobile ;
- films institutionnel ou publicitaire d'animation.

Cette convention collective couvre l'ensemble des entreprises intervenant dans le processus de production, y compris les studios de prestation.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants :

- 92. 1A : production de films pour la télévision ;
- 92. 1B : production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92. 1C : production de films pour le cinéma ;
- 92. 1D : prestataires techniques pour le cinéma et la télévision.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Le personnel concerné par la présente convention collective comprend :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini à l'article L. 1242-2,3° du code du travail.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un programme audiovisuel (autre qu'un programme d'animation) destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, ou ;
- un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation, ou ;
- un programme audiovisuel hybride - programme comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle - destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, ou ;
- un programme audiovisuel hybride qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation,

les rapports entre l'employeur et le salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage - dont l'objet du contrat est le programme audiovisuel ou la partie prise de vue réelle d'un programme audiovisuelle hybride - sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642), à l'exception des artistes-interprètes.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un film cinématographique de long-métrage, de court métrage ou publicitaire autre qu'un film cinématographique d'animation ; ou
- un film cinématographique de long-métrage, de court métrage ou publicitaire hybride (film comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle),

les rapports entre les employeurs et les salariés, sous contrat à durée déterminée dit d'usage - dont l'objet du contrat est le film cinématographique ou la partie prise de vue réelle d'un film cinématographique hybride - sont régis par la convention collective de la production de films cinématographique (IDCC 3097), dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective nationale de la production cinématographique.

(1) Les termes « et territoires » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Durée-Révision-Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Révision

Cette convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision émanant de tout signataire ou adhérent pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception,

accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera. A défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

2.3. Dénonciation

Chaque partie peut dénoncer l'intégralité de la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

Toute demande de dénonciation fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

Si la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

La négociation doit s'engager au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la première présentation du courrier de demande de dénonciation. Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Si la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention.

Adhésion

Article 3

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peut adhérer à la présente convention collective dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Droits acquis

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention et ses avenants ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne sont pas cumulatifs avec ceux déjà accordés pour le même objet dans des accords d'entreprises. L'accord le mieux disant pour le salarié s'appliquera.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention, ses annexes et avenants seront déposés conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La présente convention s'applique à partir du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes et avenants à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1er, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Titre II : Dialogue social

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement et en tout état de cause au moins 1 fois par an, au-delà de la mise en place de la convention collective.

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Les relations individuelles et collectives de travail doivent veiller au respect des personnes, des biens, de l'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession et garantir la liberté d'opinion des salariés ainsi que la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

En conséquence, les parties signataires rappellent que doivent être respectées la liberté d'adhérer ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et, plus généralement, pour prendre toute décision vis-à-vis d'un salarié concernant à la fois son évolution et son parcours professionnel ou encore l'application des dispositions de la convention collective.

Les employeurs s'interdisent également de faire pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier.

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

Institutions représentatives du personnel

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans celles-ci, l'élection, la durée du mandat, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux

dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.2. Comité d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans celles-ci, l'élection, la durée du mandat, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le financement par l'employeur des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est réglé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Celui-ci fonctionne selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.4. Délégués du personnel et comité d'entreprise : prise en compte des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

Ne peuvent être électeurs que les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage :

- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 3 mois au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 3 mois au moins pour les élections des membres du comité d'entreprise.

Ne peuvent être éligibles que les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage :

- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins pour les élections des membres du comité d'entreprise.

8.5. Conseil du salarié

Sans remettre en cause les règles d'assistance du salarié prévu à l'article L. 1232-4 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de représentation élue du personnel, chaque salarié aura la possibilité de consulter ou de se faire assister, lors d'un conflit avec son employeur, par un conseil.

Les conseils du salarié sont nommés par les organisations syndicales représentatives dans la branche auprès de l'organisation patronale. Celle-ci en dresse la liste qui est communiquée aux employeurs.

Chaque entreprise doit, sur le panneau d'affichage syndical, faire mention de cette liste et de la possibilité pour chaque salarié de recourir à ce conseil.

Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Article 9

En vigueur étendu

Il est créé une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective.

9.1. Compétences

La commission dispose des compétences suivantes :

- interpréter la présente convention et les accords collectifs de la branche ;
- rapprocher les parties qui l'auraient saisi dans le cadre d'un conflit collectif ou individuel concernant l'application des accords de la branche ;
- suivre l'application des textes conventionnels et envisager l'ensemble des modifications de l'accord nécessité par les évolutions légales, réglementaires ou de contexte.

9.2. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs :

- le collège salariés est constitué des organisations syndicales représentatives dans la branche. Chacune d'elles peut être représentée par deux membres. Seul un des deux membres a une voix délibérative ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants égal au nombre du collège salariés.

9.3. Fonctionnement. - Saisine

La présidence de la commission est assurée, pour une année, alternativement par un représentant employeurs et un représentant salariés.

Les demandes de saisine de la commission sont adressées par la partie demanderesse au président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit, dans les 15 jours, convoquer une réunion de la commission.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des deux collèges.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion par le secrétariat de la commission qui est assuré par la partie patronale. Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

9.4. Règlement de la commission

La commission pourra se doter d'un règlement intérieur qui fixera les points d'organisation non prévus par le présent texte.

9.5. Commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche constitue la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Cette commission reçoit et examine la conformité par rapport aux normes légales et conventionnelles des accords d'entreprise conclus par des représentants élus du personnel.

A réception de la demande de validation, la commission dispose de 4 mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide.

Calendrier des négociations.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins 1 fois par an pour négocier les salaires et pour faire le point sur la situation économique de la branche.

Dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires, le rapport annuel de branche sur la situation de l'emploi sera remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation, conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Par ailleurs, les parties se réuniront au moins 1 fois tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle et au moins 1 fois tous les 5 ans pour réviser la grille de classifications, la liste des fonctions et négocier sur la formation professionnelle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L.132-12 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Activités de représentation et de négociation

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans leurs discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite d'un salarié par organisation syndicale et de 6 jours d'absence par an.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

Financement du paritarisme

Article 12

En vigueur étendu

Il est institué une contribution d'aide au paritarisme à la charge des entreprises de la branche. Celle-ci est d'un montant de 0,04 % des masses salariales des entreprises.

Le résultat de la collecte de la contribution est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. En l'absence de mesure de la représentativité, la collecte est répartie à égalité entre les organisations. Dès que la mesure de la représentativité des organisations syndicales sera connue et diffusée par le ministère du travail dans la branche, la collecte sera répartie en conformité avec le résultat de la mesure.

Dès lors que l'accord l'instituant sera étendu, la collecte sera réalisée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base des masses salariales constatées sur l'année civile passée.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur du présent accord pour assurer la gestion des contributions. Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle.

Négociation dans l'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

En parallèle des négociations de branche, il est possible de convenir des accords d'entreprise. Ceux-ci définissent des normes adaptées à l'entreprise ou complètent les dispositions des accords de branche. L'ensemble des accords conclus dans l'entreprise devra être transmis à la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. Il existe plusieurs façons de conclure de tels accords.

13.1. Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Dans le cadre des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail, le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise peuvent négocier et conclure des accords avec l'employeur.

13.2. Négociation avec des représentants élus du personnel (1)

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail et dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible de conclure des accords d'entreprise, à l'exception de ceux prévus à l'article L. 1233-21 du code du travail, avec les représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections. Pour être applicable, l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche prévue à l'article 9.5 du présent texte. L'accord entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.3. Négociation avec des salariés mandatés (2)

En l'absence de représentants élus du personnel et dans le cadre de l'article L. 2232-24 du code du travail, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés. Il entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.4. Négociation avec un représentant de la section syndicale (3)

Dans les entreprises de plus de 200 salariés et en l'absence de délégué syndical, l'article L. 2143-20 du code du travail prévoit qu'un syndicat peut mandater son responsable de section, afin de négocier un accord. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés et déposé auprès de l'administration.

(1) Sous-article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2013-art. 1)

(2) Sous-article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2232-24 et L. 2232-27 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2013-art. 1)

(3) Sous-article exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 juillet 2013 - art. 1)

Titre III : Dispositions relatives à l'embauche et au contrat de travail

Non-discrimination

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs moeurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, de leur état de santé ou de leur handicap.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, sur demande conjointe des parties, les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche s'emploieront à apporter une solution au litige.

Egalité professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est réalisée conformément au code du travail et à la présente convention. Si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche, les organisations signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins 1 fois tous les 3 ans, pour négocier sur des mesures correctrices tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A cette occasion, la partie patronale produira un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans ces différents domaines.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Droit au travail des personnes handicapées

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Obligation d'emploi

Conformément à l'article L. 323-1 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6 % de son effectif total.

15.2. Calcul des effectifs

15.2.1. Date et modalités d'appréciation

L'effectif déterminant l'assujettissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L. 431-2 du code du travail relatif à la mise en place du comité d'entreprise, sous réserve des particularités qui suivent.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée sont intégrés dans l'effectif si leur contrat est en cours au 31 décembre, chacun comptant pour 1 unité (1).

Les salariés sous contrat à durée déterminée, et les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, sont intégrés au prorata de leur temps de présence dans l'effectif d'une année s'ils ont été occupés pendant cette année, et ce, même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Pour les entreprises à établissements multiples et distincts, l'effectif s'apprécie par établissement.

15.2.2. Salariés à prendre en compte

Les salariés relevant de conditions d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières sont compris dans l'effectif d'assujettissement, mais en sont ensuite déduits lorsqu'il s'agit de calculer le nombre de bénéficiaires à employer. Si cette déduction conduit l'entreprise à constater que, compte tenu de la règle d'arrondissement à l'unité inférieure, le nombre de bénéficiaire à employer est égal à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

15.3. Exécution de l'obligation (2)

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :

- employer des salariés handicapés ;
- sous-traiter certains travaux au secteur protégé ;
- verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail qui prévoient également, au titre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 323-8-1 du code du travail, qui prévoient également au titre de cette obligation la possibilité de la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche mettant en oeuvre un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Recrutement

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rédaction du contrat de travail

Article 17

En vigueur étendu

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié dans les 24 heures suivant son embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger. Par ailleurs, en application de l'article L. 121-1 du code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Les parties au contrat s'accordent sur la détermination de leurs obligations réciproques. Ces obligations ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement réciproque des parties. Le contrat peut également comporter des dispositions à caractère informatif, notamment les conditions de travail déterminées par l'employeur, sous sa seule responsabilité, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (pour les contrats à durée déterminée dit d'usage, voir article 18) ;
- la date d'embauche ;
- l'appellation de la fonction occupée et son groupe de classification dans la convention collective ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- l'existence d'un règlement intérieur ;
- le régime de protection sociale.

La validité du contrat de travail pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse.

Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Article 18

En vigueur étendu

En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la principale forme contractuelle de travail.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Ainsi, les signataires de la convention collective rappellent que le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible qu'en cas d'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature non pérenne de l'emploi. Un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, doit être défini dans le contrat de travail. Le terme de cet objet doit être soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

Il est précisé que l'organisation des CDD d'usage ne doit pas laisser le salarié à la disposition permanente de l'employeur. Le salarié doit ainsi être engagé

pour un projet, objet du contrat, clairement identifiable et définissable dans le temps.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

En aucun cas, le salarié engagé en CDD d'usage ne doit participer à l'activité permanente de l'entreprise.

On entend par activité permanente toute activité économique qui ne repose pas, dans la production de films d'animation, sur la réalisation d'un objet de production de film d'animation particulier. Ainsi, le salarié est présumé avoir une activité permanente dans l'entreprise dès lors qu'il n'est plus possible d'individualiser dans ses tâches un objet particulier de production de films d'animation.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

18. 1. Champ d'application

Outre les artistes interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des filières 2 à 13 qui se rapportent directement à la conception, au développement et à la fabrication des programmes pourront faire l'objet d'un contrat à durée déterminée dit d'usage.

Les partenaires sociaux sont tenus de réviser périodiquement ces listes d'emplois, en tenant compte notamment des évolutions technologiques rapides dans le secteur de la production de films d'animation.

18. 2. Formalisme

En complément des éléments mentionnés à l'article 17 de la présente convention, le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage devra prévoir :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail ;
- l'objet du recours à un contrat à durée déterminée d'usage : le contrat devra porter mention du titre du programme pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache (voir art. 18. 3) ;
- pour les oeuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, le contrat devra préciser si celui-ci est conclu au titre de la conception ou de la production de l'oeuvre et, dans ce dernier cas, le nombre de contrats éventuellement déjà effectués ;
- la date de début du contrat ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein ou d'un contrat avec des périodes de travail discontinues. Dans ce dernier cas, le contrat mentionnera le nombre de jours de travail et un planning prévisionnel. Le planning définitif fera l'objet d'un ou plusieurs avenants au contrat de travail ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacle ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse.

18. 3. Secteurs d'activité

Les partenaires sociaux ont tenu à distinguer 4 secteurs d'activité à l'intérieur de la convention collective de la production de films d'animation, qui devront être mentionnés sur le contrat de travail du salarié :

- A : oeuvres audiovisuelles d'animation.
- B : oeuvres cinématographiques d'animation.
- C : effets visuels numériques.
- D : autres programmes d'animation.

18. 4. Nombre de contrats

Les cycles, les impératifs et les risques de production sont très variables dans les 4 secteurs d'activité définis ci-dessus.

Pour les effets visuels numériques, les partenaires sociaux conviennent qu'il est impossible d'anticiper le calendrier et le rythme de livraisons par le donneur d'ordre des plans à trucher par le studio.

Pour les programmes d'animation, la prévisibilité des flux de production est plus importante. Toutefois, la production d'un programme d'animation se découpe en plusieurs phases (conception, préproduction et fabrication), qui peuvent faire l'objet d'interruptions de plusieurs mois entre elles ou à l'intérieur même d'une phase, notamment à l'occasion de la conception du programme ou pour la recherche de ses financements. Elle implique plusieurs partenaires internationaux qui interviennent tant dans son financement, sa conception que sa fabrication. Cette multiplicité d'acteurs renforce considérablement les risques de rupture de chaînes de fabrication, notamment pour les prestataires intervenant en fin de production.

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18. 3.

Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à encadrer ce recours au CDD d'usage de la manière suivante.

Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'oeuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de ' production ' et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.

Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.

Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées.

Pendant la période de conception qui est le plus souvent discontinue, ce nombre de contrats n'est pas limité. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de ' conception ' de l'oeuvre.

Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec un certain nombre de salariés qui interviennent de manière ponctuelle sur la production. Les partenaires sociaux conviennent de limiter cette possibilité aux fonctions suivantes : story-boarder, animateur feuille d'exposition, monteur, bruiteur.

Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18. 3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents.

18.5. Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

L'employeur, qui ne propose pas de nouveau contrat à un salarié en contrat à durée déterminée d'usage, doit avertir le salarié de sa volonté sous 1 mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- le salarié a travaillé pendant 3 années consécutives avec le même employeur ;
- le salarié a travaillé plus de 1 064 heures ou plus de 152 jours par an pour ce même employeur ;
- l'employeur envisage de ne plus proposer de nouveau contrat que ce soit en contrat à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) ou à durée indéterminée.

L'indemnité est égale à 25 % du salaire mensuel moyen par année de collaboration continue.

Le salaire mensuel moyen est calculé en additionnant l'ensemble des salaires versés, au titre du travail, sur la dernière année de collaboration et en divisant cette somme par le nombre de mois d'activité dans l'entreprise sur cette même année.

Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les 12 mois du dernier contrat du salarié, il peut rédiger une lettre accordant une priorité d'emploi au salarié pour ce futur projet. Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration n'est pas due. En cas de non-réalisation du contrat envisagé, dans le délai de 12 mois, le salarié reçoit son indemnité de fin de collaboration. Si le salarié a, dans l'intervalle, retrouvé un emploi et qu'il ne peut honorer l'engagement proposé par l'employeur, le salarié peut demander le versement d'une fraction de l'indemnité calculée au prorata de la durée de sa période de chômage.

Le versement de l'indemnité de fin de collaboration ne s'oppose pas à une nouvelle collaboration entre l'employeur et le salarié. Si le salarié réunit à nouveau les conditions pour une nouvelle indemnisation, la base de calcul de cette dernière ne prendra pas en compte les périodes ayant supporté une précédente indemnisation.

Période d'essai

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Ancienneté

Article 20

En vigueur étendu

Pour l'application de la présente convention, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événement familiaux prévus par la présente convention ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- les absences pour cause de maladies indemnisées, même partiellement, à l'exclusion des périodes d'indemnisation relevant d'un régime de prévoyance ;
- les périodes de congés légaux de maternité ;
- les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale.

Pour détermination de l'ancienneté, on tiendra compte également :

- de la durée du service national lorsque le salarié a été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service ;
- de la moitié de la durée des congés prévus aux dispositions de l'article L. 122-28-6 du code du travail.

Rupture du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 3e alinéa de l'article L.122-14-13 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Médecine du travail

Article 22

En vigueur étendu

22.1. Visite médicale d'embauche (1)

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical, en principe avant l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Il est rappelé que l'examen médical d'embauche a pour but de déterminer :

- si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ;
- les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté et ceux qui lui conviendraient le mieux.

22.2. Visites médicales périodiques

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical *au moins 1 fois par an* (2). Le premier examen périodique doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la visite d'embauche. Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le refus du salarié de se soumettre à la visite médicale annuelle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le refus persistant peut même constituer une faute grave autorisant un licenciement sans indemnité.

22.3. Salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranche du 12 octobre 1998, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention sont tenus de s'affilier auprès du centre médical de la Bourse, 26, rue Notre-Dame-des-Victoires, 75002 Paris.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant dans la région Ile-de-France, les visites se tiennent au centre médical de la bourse à l'adresse indiquée ci-dessus. Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant hors de la région Ile-de-France, le centre médical de la Bourse les oriente vers le centre le plus proche de leur domicile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 241-48 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme n'étant pas conformes aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n 2004-760 du 28 juillet 2004 aux termes desquels 'chaque salarié bénéficie d'examen médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé' (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Titre IV : Durée, aménagement et réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Ce titre est constitué de l'accord du 21 février 2002 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 (1).

Titre V : Congés

Durée du congé

Article 23

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables).

Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires, indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (voir article 28).

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Conditions d'attribution des congés

Article 24

En vigueur étendu

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé pro rata temporis sur la base de 25 jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre, l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article D. 762-3 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Période de congés

Article 25

En vigueur étendu

Les droits à congé s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période légale des congés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Pour que le fractionnement du congé pour la 4e semaine soit possible, il faut :

- l'accord de l'employeur et du salarié ;
- qu'une fraction du congé soit au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire et attribués pendant la période légale des congés.

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale. En cas de fractionnement du congés principal, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaire lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1er novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1er novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours entre le 1er novembre et le 30 avril, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

L'employeur peut prévoir un fractionnement de la 5e semaine de congés payés.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année.

Modalités d'application

Article 26

En vigueur étendu

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés 3 mois avant leur départ (1).

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés

Article 27

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée des congés, sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente ;
- les périodes de repos légal des femmes en congé de maternité ;
- les périodes de congé de paternité ;
- les périodes de congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accidents lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la convention collective ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par la convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;
- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.223-4 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Congés pour événements familiaux

Article 28

En vigueur étendu

Des congés pour événements familiaux, non déductibles des congés et sans réduction de la rémunération, seront accordés sur justificatif à tous les salariés selon les bases suivantes.

EVENEMENT	DUREE DU CONGE
Naissance ou adoption	3 jours
Décès conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	2 jours
Décès père ou mère	2 jours
Décès frère ou soeur	1 jour
Décès beaux-parents	1 jour
Mariage du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour

Il est entendu entre les parties à la convention que la durée du congé s'entend en jours ouvrés.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause.

Pour les pères de famille, les 3 jours de congé pour naissance ou adoption sont cumulables avec le congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) prévu par l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Congé sans solde

Article 29

En vigueur étendu

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur sur la demande de l'intéressé. Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale.

Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit ' d'usage '

Article 30

En vigueur étendu

Pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée dit ' d'usage ' tel que défini par l'accord interprofessionnel du 12 octobre 1998, les employeurs sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles (7, rue du Helder, 75009 Paris) qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur (1).

L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de congés spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 762-3 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Titre VI : Grille de classification et fonctions

Filières, grille de classification et fonctions

Article 31

En vigueur étendu

31.1. Les filières

Les signataires de la présente convention se sont efforcés de répartir les différents métiers de la branche en sept filières.

La filière 1 regroupe les fonctions administratives et commerciales.

La filière 2 constitue un tronc commun, déterminé principalement par les grandes phases de production d'un programme d'animation quelle que soit la technologie utilisée (animation traditionnelle, animation numérique 2D ou 3D, stéréoscopie, animation en volume, motion capture).

La filière 3 reprend les fonctions de l'animation 2D (numérique ou traditionnelle).

La filière 4 liste les fonctions de l'animation 3D.

La filière 5 établit les fonctions de l'animation en volume.

La filière 6 regroupe les fonctions de la motion capture (capture de mouvement).

La filière 7 concerne les artistes de complément engagés notamment pour la motion capture.

Les filières 2 à 4 sont divisées, en tant que de besoin, en différents secteurs :

- réalisation ;
- conception/ fabrication des éléments ;
- lay out ;
- animation ;
- compositing ;
- postproduction ;
- technique ;
- production.

31.2. Construction de la grille de classification (1)

Catégorie	Fonction repère		Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
			Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
I	Directeur Superviseur	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente	X			X			X		

Catégorie	Fonction repère		Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
			Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
II	Chef Superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente	X				X			X	
IIIA	Chef Superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X			X	
IIIB	Technicien	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X				X
IV	Assistant	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
V	Assistant Opérateur	Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
VI	Opérateur	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes			X			X			X

Les signataires de la présente convention ont mis en place une grille de classification des métiers des différentes filières par catégories.

Celles-ci font référence à un niveau d'études reconnu par l'éducation nationale et définissent le degré de responsabilité, d'autonomie et d'encadrement du salarié concerné.

Cette grille permet de déterminer, pour un salarié donné dont l'emploi ne serait pas reconnu dans les listes figurant au 31.4 un salaire minimum applicable en fonction de son niveau de formation ou de son expérience professionnelle.

L'employeur reste libre d'embaucher un salarié à une catégorie supérieure à celle à laquelle il peut prétendre (en lui appliquant le salaire correspondant).

Le salarié peut choisir d'occuper temporairement un emploi d'une catégorie inférieure à celle correspondante à son diplôme et/ ou à son acquis professionnel.

31.3. Emplois cadres et non cadres

Les emplois des catégories III A et supérieures sont des emplois de cadres. Les emplois des catégories III B à VI sont des emplois de non-cadres.

CATEGORIE : I.

Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

CATEGORIE : II

Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

CATEGORIE : III A

Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

CATEGORIE : III B

Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : IV

Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : V

Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : VI

Emplois qui ne requièrent pas de diplômes.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'article relatif à la grille de classification est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

En vigueur étendu

31.4. Les fonctions

Les tableaux suivants présentent une liste des fonctions de la branche avec une répartition par filières et un classement par catégories. Pour les métiers des filières 2 à 13, les signataires de la présente convention se sont entendus sur la nécessité de les identifier en quelques phrases au regard de leur technicité.

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE
Producteur	Productrice	
Directeur général (non mandataire social)	Directrice générale	Hors catégorie
Directeur général délégué (non mandataire social)	Directrice générale déléguée	
Directeur général adjoint	Directrice générale adjointe	
Secrétaire général	Secrétaire générale	
Directeur administratif et financier	Directrice administrative et financière	
Directeur juridique	Directrice juridique	
Directeur des ressources humaines et de la formation	Directrice des ressources humaines et de la formation	
Directeur de la recherche et du développement	Directrice de la recherche et du développement	
Directeur de la distribution	Directrice de la distribution	I
Directeur de la communication	Directrice de la communication	
Producteur exécutif	Productrice exécutive	
Directeur des opérations	Directrice des opérations	
Directeur du studio	Directrice du studio	
Directeur littéraire	Directrice littéraire	
Directeur exploitation	Directrice exploitation	
Délégué général	Déléguée générale	
Chargé de négociation / business affairs	Chargée de négociation / business affairs	
Contrôleur de gestion	Contrôleuse de gestion	
Responsable administratif et financier	Responsable administrative et financière	
Responsable juridique	Responsable juridique	II
Responsable des ressources humaines et de la formation	Responsable des ressources humaines et de la formation	
Responsable informatique	Responsable informatique	
Responsable exploitations dérivées	Responsable exploitations dérivées	
Chef de studio	Chef de studio	
Chef comptable	Chef comptable	
Juriste	Juriste	
Chargé de communication	Chargée de communication	
Responsable des sites web	Responsable des sites web	
Chef de projet édition	Chef de projet édition	
Ingénieur RD	Ingénieur RD	
Chef de projet vidéo / VOD	Chef de projet vidéo / VOD	III A
Chef de projet licensing	Chef de projet licensing	
Chef de projet nouveaux médias	Chef de projet nouveaux médias	
Chef de projet recherche et développement	Chef de projet recherche et développement	
Chargé des ventes internationales	Chargée des ventes internationales	
Assistant de direction	Assistante de direction	
Attaché de presse	Attachée de presse	
Contrôleur de gestion junior	Contrôleuse de gestion junior	III B
Administrateur de royautés	Administratrice de royautés	
Développeur	Développeuse	
Comptable	Comptable	
Responsable de la paye	Responsable de la paye	
Webmestre	Webmestre	
Adjoint du directeur de studio	Adjointe du directeur de studio	
Adjoint du chef de studio	Adjointe du chef de studio	IV
Adjoint du directeur littéraire	Adjointe du directeur littéraire	
Assistant juridique	Assistante juridique	
Régisseur	Régisseuse	
Traffic manager	Traffic manager	
Secrétaire-standardiste	Secrétaire-standardiste	
Assistant administratif	Assistante administrative	
Assitant comptable	Assistante comptable	
Assistant de communication	Assistante de communication	V
Assistant commercial	Assistante commerciale	
Assistant développeur	Assistante développeuse	
Hôte standardiste	Hôtesse standardiste	
Coursier	Coursière	VI
Gardien	Gardiennne	
Agent d'entretien	Agente d'entretien	

(1) Tableau étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	------------------------------------------	----------	-----------	------------

Réalisation	Réalisateur Réalisatrice		I	Maître d'œuvre de l'adaptation, du style et du découpage, il dirige et coordonne en collaboration avec les responsables des équipes artistiques et techniques les opérations d'étude, de préparation et de réalisation d'une œuvre dans le respect des contraintes de production dont il a été informé.
	Directeur de l'image/ photo Directrice de l'image/ photo			Conçoit l'esthétique de l'image sur un projet, sous la responsabilité du réalisateur et/ ou de la production.
	Directeur artistique Directrice artistique			Conçoit et veille au respect du style et des critères artistiques et graphiques d'une œuvre sous la direction du réalisateur et/ ou de la production.
	Directeur d'écriture Directrice d'écriture			Encadre et supervise le travail des scénaristes conformément à la bible, en collaboration avec le réalisateur et/ ou la production.
	Directeur/ superviseur de projet Directrice/ superviseuse de projet			Encadre et supervise, artistiquement et techniquement, les travaux des équipes en charge d'un projet.
	Directeur/ superviseur de projet adjoint Directrice/ superviseuse de projet adjointe			Partage une partie de l'encadrement et de la supervision, artistique et technique, du directeur/ superviseur de projet.
	Story-boarder	Chef		Encadre une équipe de story-boarders. Participe à l'élaboration des story-boards. Veille au respect de l'unité de l'œuvre sous la direction du réalisateur.
	Storyboardeuse	Confirmé	II	Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du story-board sous la direction du réalisateur et/ ou du chef story-boarder. Assure la mise au net du story-board.
	Assistant story-boarder Assistante story-boardeuse		V	Exécute la mise au net du story-board
	1er assistant réalisateur 1er assistante réalisatrice		II	Assiste le réalisateur et coordonne le suivi de la réalisation à tous les stades d'exécution.
	Scripte Scripte		III B	Assure la continuité du story-board, pendant le tournage, sous la direction du réalisateur dans le cadre des productions en volume ou en MOCAP.
	2e assistant réalisateur 2e assistante réalisatrice		IV	Exécute les travaux de préparation, de coordination de la réalisation.
	Coordinateur d'écriture Coordinatrice d'écriture			Assiste le ou les directeurs d'écriture dans le suivi et la coordination des travaux d'écriture.

Conception/ fabrication des éléments	Directeur décor Directrice décor		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production.	
	Dessinateur d'animation Dessinatrice d'animation	Chef Confirmé	 III B	Encadre une équipe de dessinateurs d'animation. Participe et veille à la cohérence des planches de modèles, personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux. Assure et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.	
	Superviseur pipeline Superviseuse pipeline		III A	Encadre une équipe d'infographistes pipeline. Gère la bonne transmission des différents éléments d'un département à l'autre et contrôle leur assemblage. Veille à l'application d'une nomenclature et d'un classement.	
	Infographiste pipeline Infographiste pipeline	Confirmé	III B	Assure et vérifie l'assemblage et la transmission des différents éléments d'un département à l'autre.	
	Assistant infographiste pipeline Assistante infographiste pipeline		V	Participe à l'assemblage et à la transmission des différents éléments d'un département à l'autre.	
	Directeur/ superviseur rigging et set up Directrice/ superviseuse rigging et set up		I	Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.	
	Infographiste rigging/ set up Infographiste rigging/ set up	Chef Confirmé	II III B	Encadre le travail des équipes rigging/ setup et/ ou des prestataires. Établit les points de contrôles nécessaires au mouvement des personnages, accessoires ou décors. Participe à la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation. Contrôle leur mise en service et assure leur suivi. Assure la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation.	
	Assistant infographiste rigging/ set up Assistante infographiste rigging/ set up		V	Participe à la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation.	
	Décorateur Décoratrice	Chef Confirmé	II III B	Encadre une équipe de décorateurs. Traduit par l'exécution de maquettes « décor » et de décors clés les directions de la réalisation. Participe à l'élaboration des modèles couleurs. Assure l'exécution des éléments constituant un décor : traits, couleurs, ambiances, lumières.	
	Assistant décorateur Assistante décoratrice		V	Participe à la fabrication de tout ou partie des éléments du décor à mettre en couleur.	
	Coloriste Coloriste		IV	Exécute les modèles couleurs et textures des personnages et accessoires.	
	Lay-out	Directeur/ superviseur lay-out Directrice/ superviseuse lay-out		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de lay-out sur une production.
		Infographiste lay-out Infographiste lay-out	Chef Confirmé	II III B	Encadre une équipe d'infographistes lay-out sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-outs produits par des studios tiers. Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan et aux normes techniques usitées, des décors, des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques. Peut assurer le report du son et des codes-bouches du plan.
		Assistant infographiste lay-out Assistante infographiste lay out		V	Participe à la fabrication de tout ou d'une partie des travaux de mise en place technique des plans.
Animation		Directeur/ superviseur d'animation Directrice/ superviseuse d'animation		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes d'animation sur une production en servant la direction du réalisateur.
	Chef assistants animateurs Chef assistantes animateurs		III A	Encadre et assure la cohérence artistique du travail d'une équipe d'assistants animateurs et d'intervallistes sur une production. Il contrôle également le travail effectué par des studios tiers.	
	Animateur Animatrice	Chef Confirmé	II III B	Dirige le « jeu » des personnages et/ ou des effets spéciaux ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation d'une équipe d'animateurs. Porte à l'écran le « jeu » des personnages, des éléments et/ ou des effets visuels numériques à animer qui constituent le plan dans le respect du story-board et de la mise en place technique	
	Assistant animateur Assistante animateur		IV	Participe à la mise en mouvement des personnages, des éléments et/ ou des effets visuels numériques à animer.	

Compositing	Directeur/ superviseur compositing Directrice/ superviseuse compositing		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production, sous la responsabilité du réalisateur.
	Infographiste compositing	Chef	II	Encadre les équipes chargées des opérations de compositing. Assure l'unité et la cohérence des images sous la responsabilité du directeur compositing et/ ou du réalisateur.
	Infographiste compositing	Confirmé	IIIB	Assure la composition de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan.
	Assistant infographiste compositing Assistante infographiste compositing		V	Participe à la préparation et à la fabrication des travaux de compositing.
Postproduction	Directeur technique post prod Directrice technique post prod		I	Définit et assure la mise en place d'un processus technique des opérations de postproduction jusqu'au support final.
	Ingénieur du son Ingénieure du son		II	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique
	Responsable technique post prod Responsable technique post prod			Assure la coordination et l'exécution des travaux de montage, de son et de matérialisation.
	Bruiteur Bruiteuse		III A	Produit les bruitages, éléments sonores complémentaires de la bande-son, à partir d'instruments de musique ou de divers objets usuels.
	Directeur stéréographe Directrice stéréographe		I	Encadre et supervise les équipes de stéréographes. Veille à la mise en relief artistique et technique d'un film, en accord avec les demandes des réalisateurs.
	Séréographe	Chef	II	Encadre une équipe de stéréographes. Veille à la mise en relief artistique et technique d'un film.
	Séréographe	Confirmé	III B	Assure la mise en relief technique des plans. Règle les effets de profondeur et de surgissement 3D.
	Assistant stéréographe Assistante stéréographe		V	Assiste le stéréographe dans la mise en relief technique des plans.
	Monteur d'image/ son/ animatique	Chef	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe de monteurs sous la direction du réalisateur.
	Monteuse d'image/ son/ animatique	Confirmé	III B	Assure dans l'esprit du story-board le montage des images et/ ou des éléments de la bande sonore sous la direction du réalisateur.
	Assistant monteur d'image/ son/ animatique Assistante monteuse d'image/ son/ animatique		V	Prépare l'ensemble ou une partie des travaux de montage image. Il assure la mise en place des animations numériques et l'intégration des corrections dans le montage image.
	Étalonneur numérique Étalonneuse numérique	Chef Confirmé	II IIIB	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe d'étalonneurs numériques. Assure la colorimétrie des images.
	Assistant étalonneur numérique Assistante étalonneuse numérique		V	Participe à la préparation et à la coordination nécessaires au travail de l'étalonnage numérique.
	Détecteur d'animation Détectrice d'animation		IV	Assure la détection et le report du son et des codes bouches sur les feuilles d'exposition
	Opérateur son opératrice son		III B	Assure la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques du son. Réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure les pré-mix de la bande-son
	Assistant opérateur son Assistante opératrice son		V	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.

Technique	Infographiste développeur		III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commande.
	Infographiste développeuse			
	Responsable d'exploitation		II	Assure la gestion et la maintenance du parc et des outils de transfert de données affectés à la production.
	Responsable d'exploitation			
	Administrateur système et réseaux (*)			Supervise la gestion et la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production affectés à la production. Il négocie avec les prestataires dédiés.
	Administratrice système et réseaux (*)			
	Technicien système, réseau et maintenance (*)		III B	Assure la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production.
	Technicienne système, réseau et maintenance (*)			
	Opérateur système réseau et maintenance (*)		V	Participe à l'installation et à la maintenance des équipements.
Opératrice système réseau et maintenance (*)				
Superviseur data et calcul		III A	Supervise les opérations de transferts et de calcul de données et d'archivage.	
Superviseuse data et calcul				
Opérateur data et calcul		III B	Assure le stockage, le calcul et la circulation des données au sein des studios.	
Opératrice data et calcul				
Production	Directeur de production		I	Encadre, planifie, budgétise, recrute et peut être amené à négocier avec les prestataires pour les opérations de préparation, de production et de postproduction du projet dont il a la charge.
	Directrice de production			
	Superviseur de production		II	Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
	Superviseuse de production			
	Administrateur de production		III A	Assure la gestion administrative et comptable de la production.
	Administratrice de production			
	Charge de production			Assure la coordination entre les équipes artistiques/ techniques et peut-être amené à négocier avec les prestataires sur un projet et/ ou une phase spécifique de production dans le respect du budget et du planning.
	Chargée de production			
	Comptable de production		III B	Assure la comptabilité et l'établissement de la paye de la production.
	Comptable de production			
	Coordinateur de production		IV	Assure et coordonne les échanges des éléments de production entre différentes équipes et/ ou les prestataires dans le respect du planning.
	Coordinatrice de production			
Assistant de production		V	Exécute les travaux de préparation et la vérification des éléments permettant le suivi de production.	
Assistante de production				
Directeur technique		I	Encadre et supervise l'équipe de suivi technique des logiciels et/ ou les prestataires sur un projet. Travaille en liaison avec le département recherche et développement. Assure le suivi et le maintien des outils créés tout au long du projet.	
Directrice technique				
Infographiste technique	Confirmé	III B	Assure le suivi technique des logiciels. Aide à résoudre ou contourner les limitations techniques liées à un ou des logiciels, parfois en développant des outils accessoires.	
Infographiste technique				
Assistant infographiste technique		V	Participe au suivi technique des logiciels sur un projet. Aide à résoudre ou contourner les limitations techniques liées à un ou des logiciels, parfois en développant des outils accessoires.	
Assistante infographiste technique				

(*) Il est rappelé que les fonctions suivies d'une (*) doivent, pour être éligibles au CDD d'usage, être affectées à une production, clairement identifiée.

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
Conception/ fabrication des éléments	Chef modèles couleurs		II	Recherche et propose les modèles couleurs, les textures des personnages, des accessoires et des effets spéciaux. Supervise leur exécution et déclinaison.
	Chef modèles couleurs			
	Assistant dessinateur		V	Participe à la mise au net et au formatage des planches de modèles personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
	Assistante dessinatrice			
Lay-out	Dessinateur lay-out	Chef	II	Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-outs produits par des studios tiers.
	Dessinatrice lay-out	Confirmé	III B	Assure la mise en place, plan par plan, des éléments de décor, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques, en conformité avec le story-board.

Animation	Animateur feuilles d'exposition	Chef	II	Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
	Animatrice feuilles d'exposition	Confirmé	III B	Décompose le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition. Assure et/ ou vérifie le positionnement des codes-bouches.
	Intervalliste		V	Exécute les dessins intermédiaires selon la cadence définie par l'animateur et les dessins de l'assistant animateur.
Traçage, scan et colorisation	Vérificateur d'animation	Chef	III A	Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles, lay-out, animation.
	Vérificatrice d'animation	Confirmé	III B	Assure la vérification, l'exhaustivité et la cohérence technique des éléments d'animation composant un plan.
	Vérificateur trace colorisation	Chef	III A	Encadre une équipe de traceurs et/ ou de gouacheurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles couleurs, feuilles d'exposition.
	Vérificatrice trace colorisation	Confirmé	III B	Assure la vérification et l'exhaustivité des éléments tracés, scannés et colorisés composant un plan.
	Responsable scan		IV	Encadre une équipe d'opérateurs scan et veille à la qualité technique, à la conformité et à l'exhaustivité des éléments scannés.
	Responsable scan			
	Traceur		V	Reproduit au trait les dessins d'animation dans le caractère et le style imposés.
	Traceuse			
	Gouacheur			Exécute la mise en couleur des éléments graphiques en respectant les modèles couleurs.
Gouacheuse				
Opérateur scan				
Opératrice scan			Exécute la numérisation des éléments graphiques.	

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	------------------------------------------	----------	-----------	------------

Conception et fabrication des éléments	Directeur/ superviseur de modélisation Directrice/ superviseuse de modélisation		I	Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Directeur/ superviseur textures et shading Directrice/ superviseuse textures et shading			Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Directeur effets dynamiques et des simulations Directrice effets dynamiques et des simulations			Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Designer Designeuse		II	Décline le style d'éléments, de personnages ou de décors, en se basant sur un concept existant.
	Sculpteur 3D	Chef	II	Encadre une équipe de sculpteurs, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
	Sculpteuse 3D	Confirmé	III B	Assure le modelage et la sculpture, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
	Assistant sculpteur 3D Assistante sculpteuse 3D		V	Participe au modelage et à la sculpture, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
	Infographiste de modélisation	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes de modélisation, ayant à charge la construction de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste de modélisation	Confirmé	III B	Assure la modélisation de personnage, d'éléments ou de décors.
	Assistant infographiste modélisation Assistante infographiste modélisation		V	Participe à la modélisation de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste textures et shading	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes texture et shading, ayant en charge la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste textures et shading	Confirmé	III B	Assure la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
	Assistant infographiste textures et shading Assistante infographiste textures et shading		V	Participe à la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste d'effets dynamiques/ simulations Infographiste d'effets dynamiques/ simulations	Chef Confirmé	II III B	Encadre une équipe d'infographistes d'effets dynamiques/ simulation, ayant en charge la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...). Assure la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...).
	Assistant infographiste d'effets dynamiques/ simulations Assistante infographiste d'effets dynamiques/ simulations		V	Participe à la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...).
	Rendu et éclairage	Directeur/ superviseur rendu éclairage Directrice/ superviseuse rendu éclairage		I
Infographiste rendu éclairage			III B	Ajuste l'ensemble des paramètres liés au rendu (lumières, textures, couleurs) des personnages, des accessoires et des décors. Assure la mise au point et la continuité de l'éclairage. Il peut assurer le compositing du plan.
Assistant infographiste rendu éclairage Assistante infographiste rendu éclairage			V	Participe à la mise en place de l'éclairage dans l'ensemble du plan ou du compositing d'un ensemble de plan.
Directeur matte painting Directrice matte painting			I	Encadre et supervise les équipes d'infographistes matte painter. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
Infographiste matte painter Infographiste matte peinteuse			III B	Assure la production et la retouche, manuellement ou sur palette, des décors intérieurs et extérieurs, s'intégrant dans un espace 2D ou 3D.
Assistant infographiste matte painter Assistante infographiste matte painter			V	Participe à la production et la retouche, manuellement ou sur palette, des décors intérieurs et extérieurs.

Effets visuels numériques	Directeur des effets visuels numériques		I	Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production.
	Directrice des effets visuels numériques			
	Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes des effets visuels numériques.
	Infographiste des effets visuels numériques	Confirmé	III A	Assure la fabrication d'effets visuels numériques.
	Assistant infographiste des effets visuels numériques		V	Participe à la fabrication d'effets visuels numériques.
	Assistante infographiste des effets visuels numériques			

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	------------------------------------------	----------	-----------	------------

Animateur volume	Chef	II	Encadre les équipes d'animation en volume. Dirige le « jeu » d'un ou plusieurs personnages ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation.
Animatrice volume	Confirmé	III B	Porte à l'écran le « jeu » requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
Assistant animateur volume		IV	Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.
Assistante animatrice volume			
Décorateur volume	Chef	II	Encadre les équipes de décorateurs volume et conçoit les décors à l'échelle requise. Supervise leur installation sur les plateaux de tournage.
Décoratrice volume	Confirmé	III B	Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
Assistant décorateur volume		V	Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le (s) plateau (x) et leur entretien.
Assistante décoratrice volume			
Opérateur volume	Chef	II	Encadre les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Opératrice volume	Confirmé	III B	Assure les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Assistant opérateur volume		V	Assiste l'opérateur pour le tournage sur le (s) plateau (x).
Assistante opératrice volume			
Plasticien volume	Chef	II	Encadre une équipe de plasticien volume. Traduit par l'exécution de prototypes de personnages en volume les directions de la réalisation. Participe à la réalisation de modèles couleur.
Plasticienne volume	Confirmé	III B	Assure l'exécution des éléments constituant la marionnette : modelage, sculpture, peinture, costume. Assure leur maintenance pendant le tournage.
Assistant plasticien volume		V	Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
Assistante plasticienne volume			
Accessoiriste volume	Chef	III A	Encadre les équipes d'accessoiristes et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
Accessoiriste volume	Confirmé	III B	Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
Assistant accessoiriste volume		V	Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
Assistante accessoiriste volume			
Technicien effets spéciaux volume		III B	Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
Technicienne effets spéciaux volume			
Mouleur volume	Chef	III A	Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Mouleuse volume	Confirmé	IV	Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Assistant mouleur volume		V	Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.
Assistante mouleuse volume			
Mécanicien volume	Chef	III A	Conçoit les squelettes des marionnettes. Encadre les équipes de mécaniciens. Supervise et prépare les travaux d'articulation et de dynamique des marionnettes.
Mécanicienne volume	Confirmé	III B	Fabrique les squelettes des marionnettes et participe à la préparation des travaux d'articulation et de dynamique des marionnettes.
Assistant mécanicien volume		V	Assiste le mécanicien dans la préparation et la fabrication des marionnettes.
Assistante mécanicienne volume			

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	---------------------------------------------	----------	-----------	------------

Tournage MOCAP	Superviseur MOCAP		I	Supervise la MOCAP, le pipeline, la préparation du tournage, le tournage, jusqu'à la livraison des données numériques traitées et intégrées en vue de finaliser l'animation.
	Superviseuse MOCAP			
	Opérateur capture de mouvement		III B	Assure l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
	Opératrice capture de mouvement			
	Assistant opérateur capture de mouvement		V	Participe à l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
	Assistante opératrice capture de mouvement			
	Opérateur retouche en temps réel		III B	Assure la mise en conformité des courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
	Opératrice retouche en temps réel			
	Assistant opérateur retouche en temps réel		V	Participe à la mise en conformité des courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
	Assistante opératrice retouche en temps réel			
	Opérateur traitement et intégration		III B	Assure, sous la supervision du superviseur MOCAP, le traitement et l'intégration des données post-tournage.
	Opératrice traitement et intégration			
Assistant opérateur traitement et intégration		V	Participe, sous la supervision du superviseur MOCAP, au traitement et à l'intégration des données post-tournage.	
Assistante opératrice traitement et intégration				
Opérateur HEADCAM			S'assure de l'enregistrement des données liées aux HEADCAMS (prise de vue du visage des figurants MOCAP lors du tournage)	
Opératrice HEADCAM				
Assistant opérateur HEADCAM		V	Participe à l'enregistrement des données liées aux HEADCAMS (prise de vue du visage des figurants MOCAP lors du tournage)	
Assistante opératrice HEADCAM				

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

En vigueur étendu

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
	Figurant MOCAP		III B	Fournit une référence de mouvements destinée à être adaptée par les animateurs.
	Figurante MOCAP			

(+) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Diplômes professionnels

En vigueur étendu

31.5. Les diplômes professionnels

A titre indicatif et non exhaustif, les partenaires sociaux ont souhaité positionner quelques-uns des diplômes reconnus dans le milieu professionnel par rapport à la grille de classification.

Ecole de la Poudrière à Valence (26)

Titre de la formation : réalisation de films d'animation.

Durée de la formation : 2 ans.

Diplôme délivré : certificat de fin de formation.

Fonctions visées en fin de formation : 1er assistant réalisateur (catégorie III A).

Supinfocom à Aulnoy-lez-Valenciennes (59)

Titre de la formation : réalisation numérique.

Durée de la formation : 2 ans.

Titre certifié de niveau I, code NSF323n, par arrêté du Journal officiel du 28 février 2001.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D, infographiste de modélisation, infographiste rendu et éclairage (catégorie III B).

Gobelins, L'école de l'image à Paris (75)

1° Titre de la formation : dessinateur d'animation.

Durée de la formation : 3 ans.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 2D, dessinateur d'animation, dessinateur lay-out, (catégorie III B).

2° Titre de la formation : animateur infographiste.

Durée de la formation : 1 an.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D (catégorie III B).

3° Titre de la formation : gestion de production en cinéma d'animation et vidéo (en association avec l'université de Marne-la-Vallée).

Durée de la formation : 1 an.

Diplôme délivré : licence professionnelle.

Fonctions visées en fin de formation : chargé de production (catégorie III A).

Ecole des métiers du cinéma d'animation à Angoulême (16)

Titre de la formation : métiers de l'animation.

Durée de la formation : 2 ans.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 2D/3D, dessinateur d'animation, dessinateur lay-out (catégorie III B).

Titre VII : Rémunérations

Dispositions générales

Article 32

En vigueur étendu

Les barèmes proposés ci-après sont des rémunérations brutes mensuelles minimales. Elles sont exprimées en euros, pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Les partenaires sociaux ont fait la distinction entre, d'une part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage.

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur administratif et financier	I	2 900
Responsable juridique		
Directeur des ressources humaines et de la formation		
Directeur de la distribution		
Directeur de studio		
Directeur recherche et développement		
Contrôleur de gestion	II	2 450
Chargé de négociations financières / Business Affairs		
Responsable édition vidéo et droits dérivés		
Chef comptable	III A	2 150
Juriste		
Chargé de communication		
Assistante de direction	III B	1 900
Adjoint du directeur de studio		
Adjoint du directeur artistique		
Commercial		
Comptable	IV	1 550
Assistant juriste		
Chargé de gestion de droits		
Assistante administrative	V	1 230
Réceptionniste	VI	1 150

Filière 2 : réalisation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Réalisateur	I	3 240
Directeur artistique		2 770
Directeur d'écriture		2 770
Chef story-boarder		2 770
Story-boarder	II	2 500
1er assistant réalisateur	III A	2 110
Script	III B	1 590
	IV	
2e assistant réalisateur	V	1 240
Assistent story-boarder		1 240
	VI	

Filière 3 : conception (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur de modélisation	I	2 780
Chef dessinateur d'animation	II	2 400
Superviseur de modélisation		2 350

Chef modèles couleur	III A	2 045
Dessinateur d'animation	III B	1 720
Infographiste de modélisation		1 720
Coloriste modèle	IV	1 400
Assistant dessinateur d'animation	V	1 240
Assistant infographiste de modélisation		1 240
Assistant modèles couleur	VI	1 160

Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 4 : lay-out (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur lay-out	I	2 700
Chef feuille d'exposition	II	2 350
Chef lay-out		2 350
Vérificateur lay-out	III A	1 910
Animateur feuille d'exposition	III B	1 910
Dessinateur lay-out		1 850
Inofographiste lay-out		1 730
Détecteur d'animation	IV	1 390
Traceur lay-out		1 390
Assistent lay-out	V	1 240
Assistent infographiste lay-out		1 240
	VI	

Filière 5 : animation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur animation	I	2 770
Chef animateur	II	2 490
Responsable des assistants animateurs		2 490
	III A	
Animateur	III B	2 040
Chef assistant		2 040
Animateur adjoint		1 850
Assistant animateur	IV	1 660
Animateur retouche temps réel		1 590
Intervalliste	V	1 240
	VI	

Filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur décor	I	2 620
Directeur rendu et éclairage		2 620
Chef décorateur	II	2 350
Superviseur rendu et éclairage		2 350
	III A	
Décorateur	III B	1 750
Infographiste rendu et éclairage		1 660
	IV	
Assistant décorateur	V	1 240
Assistent infographiste rendu et éclairage		1 240
	VI	

Filière 7 : traçage, scan et colorisation (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
----------	-----------	-----------------------

	I	
	II	
Chef vérificateur d'animation	III A	2 100
Chef vérificateur trace-colorisation		2 050
Chef tracteur		2 000
Chef de la colorisation		2 000
Vérificateur d'animation	III B	1 590
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 350
Responsable scan		1 350
Traceur	V	1 320
Assistant vérificateur d'animation		1 190
Assistant vérificateur trace-colorisation		1 190
Préparateur-vérificateur scan		1 190
Gouacheur		1 190
Opérateur scan	VI	1 150
Coloriste		1 150

Filière 8 : intégration, compositing (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur intégration numérique	I	2 670
Directeur compositing		2 620
Chef intégration numérique	II	2 380
Chef opérateur banc-titre		2 350
Chef compositing		2 230
Cadreur animation	III A	2 050
	III B	
Opérateur intégration numérique	IV	1 660
Opérateur compositing		1 590
Opérateur banc-titre		1 590
Opérateur capture de mouvement		1 430
Assistant opérateur intégration numérique	V	1 240
Assistant opérateur compositing		1 220
Assistant opérateur banc-titre		1 220
Opérateur digitalisation	VI	1 150

Filière 9 : volume (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
	I	
Chef animateur volume	II	2 490
Chef décorateur volume		2 200
Chef opérateur volume		2 200
Chef plasticien volume		2 200
Chef accessoiriste volume	III A	1 900
Chef moulage		1 900
Animateur volume	III B	2 040
Décorateur volume		1 660
Plasticien volume		1 660
Opérateur volume		1 660
Accessoiriste volume		1 660
Technicien effets spéciaux volume		1 660
Mouleur volume	IV	1 400
Assistant animateur volume		1 400
Assistant opérateur volume	V	1 240
Assistant plasticien volume		1 240
Assistant accessoiriste volume		1 240
Assistant décorateur volume		1 240
Assistant moulage		1 210
Mécanicien volume	VI	1 150

Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur des effets spéciaux	I	2 770
Directeur des effets visuels numériques		2 700
Superviseur des effets spéciaux	II	2 490
Superviseur tournage des effets visuels numériques		2 350
Matt painter	III A	2 150
Infographiste des effets spéciaux	III B	2 140
Opérateur des effets visuels numériques	IV	1 970
Assistant infographiste des effets spéciaux	V	1 350
Assistant des effets visuels numériques		1 350
	VI	

Filière 11 : production, régie (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur de production	I	2 670
Directeur technique		2 610
Superviseur	II	2 380
Chef de studio		2 380
Responsable de post-production		2 300
Administrateur de production	III A	2 050
Chargé de production		1 780
Comptable de production	III B	1 590
Régisseur	IV	1 400
Planificateur de post-production		1 400
Assistant au chef de studio		1 360
Secrétaire de production		1 360
	V	
Assistant à la production	VI	1 150
Assistant régisseur		1 150

Filière 12 : exploitation, maintenances (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur d'exploitation	I	2 610
	II	
Responsable d'exploitation	III A	2 100
Superviseur transfert numérique		2 100
Ingénieur système		2 100
Ingénieur réseau		2 100
	III B	
Opérateur système	IV	1 590
Opérateur réseau		1 590
Opérateur transfert numérique		1 590
Assistant d'exploitation	V	1 240
Assistant opérateur transfert numérique		1 240
	VI	

Filière 13 : recherche et développement (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Chef de projet R & D	I	2 770
	II	
Développeur	III A	2 100
	III B	
Assistant développeur	IV	1 590
	V	
	VI	

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Article 32

En vigueur étendu

32. 2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Conformément à la loi n° 78-49 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, l'employeur doit établir, pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, le décompte exact du nombre de jours travaillés et le faire apparaître sur le bulletin de paye.

Les minima salariaux ci-après sont des rémunérations journalières pour une durée de travail de 7 heures par jour.

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié une évolution des barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour l'année 2009, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2009. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà acté que, au titre de l'année 2010, l'augmentation des salaires minima pour les catégories I et II ne pourrait être inférieure à 1,5 % et à 2 % pour les catégories III A à VI. (1)

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Réalisateur		172	174
Directeur artistique		147	149
Directeur d'écriture	I	147	149
Chef story-boarder		147	149
Story-boarder	II	132	134
1er assistant réalisateur	III A	112	114
Script	III B	84	86
	IV		
2e assistant réalisateur		68	69
Coordinateur d'écriture	V	68	69
Assistant directeur artistique		68	69
Assistant story-boarder *		68	69
	VI		

Filière 3 : Conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de modélisation	I	147	149
Chef dessinateur d'animation	II	127	129
Superviseur de modélisation		124	126
Chef modèles couleurs	III A	109	110
Dessinateur d'animation	III B	91	93
Infographiste de modélisation		91	93
Coloriste modèle	IV	74	75
Assistant dessinateur d'animation		68	69
Assistant infographiste de modélisation	V	68	69
Opérateur digitalisation	VI	65	66

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur lay-out	I	143	145
Chef feuille d'exposition		124	126
Chef cadreur d'animation	II	124	126
Chef lay-out		124	126
	III A		
Cadreur d'animation		109	110
Animateur feuille d'exposition		101	103
Dessinateur lay-out	III B	98	100
Infographiste lay-out		92	93
Détecteur d'animation	IV	74	75
Assistant dessinateur lay-out	V	68	69
Assistant infographiste lay-out		68	69
	VI		

Filière 5 : Animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur animation	I	147	149
Chef animateur		132	134
Chef infographiste 2D	II	132	134
Responsable des assistants animateurs	III A	132	134
Animateur		108	110
Chef assistant	III B	108	110
Infographiste 2D		96	98

Assistant animateur		88	89
Opérateur capture de mouvement	IV	76	77
Opérateur retouche temps réel		85	86
Intervalliste	V	68	69
Assistant infographiste 2D		68	69
	VI		

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur décor	I	139	141
Directeur rendu et éclairage		139	141
Chef décorateur	II	124	126
Superviseur rendu et éclairage		124	126
	III A		
Matt painter		114	116
Décorateur	III B	93	94
Infographiste rendu et éclairage		88	89
	IV		
Assistant décorateur		68	69
Assistant infographiste rendu et éclairage	V	68	69
	VI		

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
	II		
Chef vérificateur d'animation	III A	111	113
Chef trace-colorisation		109	110
Vérificateur d'animation	III B	84	86
Vérificateur trace-colorisation	IV	71	73
Responsable scan		71	73
Traceur	V	70	72
Gouacheur		65	66
Opérateur scan	VI	65	66
Coloriste		65	66

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur compositing	I	139	141
Chef compositing	II	118	120
	III A		
Opérateur compositing	III B	84	86
	IV		
Assistant opérateur compositing	V	65	66
	VI		

Filière 9 : Volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Chef animateur volume		132	134
Chef décorateur volume	II	116	118
Chef opérateur volume		116	118
Chef plasticien volume		116	118
Chef accessoiriste volume	III A	101	102
Chef moulage		101	102
Animateur volume		108	110
Décorateur volume		88	89
Opérateur volume	III B	88	89
Plasticien volume		88	89
Accessoiriste volume		88	89
Technicien effets spéciaux volume		88	89
Mouleur volume	IV	74	75
Assistant animateur volume		74	75

Assistant décorateur volume		66	67
Assistant opérateur volume		66	67
Assistant plasticien volume	V	66	67
Assistant accessoiriste volume		66	67
Assistant moulage		66	67
Mécanicien volume		65	66
	VI		

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur des effets visuels numériques	I	143	145
Superviseur des effets visuels numériques	II	124	126
	III A		
Infographiste des effets visuels numériques	III B	104	106
	IV		
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	72	73
	VI		

Filière 11 : Post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur technique de post-production	I	122	124
Chef monteur	II	183	185
Chef étalonneur numérique		122	124
Responsable technique de post-production	III A	108	110
Bruiteur		112	114
Monteur	III B	122	124
Étalonneur numérique		91	93
	IV		
Assistant monteur	V	77	78
Assistant étalonneur numérique		77	78
	VI		

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Responsable d'exploitation	II	111	113
Administrateur système et réseaux		111	113
Superviseur transfert de données	III A	111	113
Superviseur de calcul		111	113
Technicien système et réseau	III B	84	86
Infographiste scripteur		84	86
Technicien de maintenance		84	86
Opérateur transfert de données	IV	84	86
Gestionnaire de calcul		84	86
Assistant opérateur transfert de données	V	66	67
	VI		

Filière 13 : Production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de production	I	141	143
Directeur technique de production	II	138	140
Superviseur		126	128
Administrateur de production	III A	109	110
Chargé de production		94	96
Comptable de production	III B	84	86
Coordinateur de production	IV	76	77
Assistant de production	V	65	66
	VI		

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2242-8 du code du travail qui prévoient une obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs.

(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

Titre VIII : Protection sociale

Retraite complémentaire

Article 34

En vigueur étendu

34.1. Dispositions générales

Pour l'application de l'accord national du 8 décembre 1961, compte tenu de l'accord national de retraite du 10 mars 1972 et de l'avenant n° 35 du 24 mai 1972 étendu par arrêté du 4 décembre 1974, décidant de l'affiliation des salariés des professions du spectacle au régime de l'ARRCO (association pour le régime de retraite des salariés) tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés permanents et intermittents, cadres et non cadres, auprès du régime de retraite complémentaire de l'IRPS (ex-CAPRICAS : Caisse professionnelle de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution ARRCO n° 190).

34.2. Retraite des cadres

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de l'IRCPS (ex-CARCICAS : Caisse de retraite des cadres de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution AGIRC n° 22).

34.3. Taux et assiette de cotisations

Les taux et assiettes de cotisation sont ceux déterminés à titre obligatoire par les organismes de tutelle, à savoir :

- l'AGIRC pour la retraite des cadres auprès de l'IRCPS (ex-CARCICAS) ;
- l'ARRCO pour la retraite complémentaire auprès de l'IRPS (ex-CAPRICAS).

L'employeur veille à ce que ses caisses de retraite complémentaire transmettent au personnel leur décompte annuel individuel de points. Cette information devra également parvenir aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Prévoyance

Article 35

En vigueur étendu

35.1. Prévoyance des cadres

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont l'obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de l'IPICAS (Institution de prévoyance de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel, autorisée par arrêté ministériel sous le numéro 1000).

35.2. Prévoyance des non-cadres

Les signataires de la présente convention reconnaissent la nécessité de mettre en place une couverture prévoyance pour l'ensemble du personnel non cadre, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranches du 12 octobre 1998, des entreprises entrant dans le champ de la présente convention.

La partie employeur s'engage à mettre en place celle-ci à compter du 1er janvier 2005.

Les modalités de l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel non cadre devront faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Les parties à la convention conviennent d'ores et déjà que cette cotisation sera prise en charge à parité par l'employeur et par le salarié.

Titre IX : Travail à domicile et télétravail

En vigueur étendu

Le législateur a distingué les notions de télétravail et de travail à domicile. Il convient de noter pour différencier ces deux modalités d'exécution du contrat de travail que le télétravail se distingue du travail à domicile par une démarche volontaire du salarié, notamment pour des raisons tenant à l'organisation familiale.

Travail à domicile Champ d'application

Article 36

En vigueur étendu

Le technicien qui exécute des travaux de commande à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit notamment remplir 4 conditions :

- exécution de travaux à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production ;
- rémunération forfaitaire : c'est-à-dire une rémunération calculée d'après un tarif de base, fixé et reconnu d'avance. Une rémunération à la tâche ou à l'unité, même si elle est variable en fonction de la difficulté du travail et subordonnée à l'acceptation des travaux par la société, est jugée forfaitaire ;
- travailler soit seul soit avec un auxiliaire ;
- lieu de travail : qu'il soit seul, ou utilise le concours d'un auxiliaire, le travailleur à domicile doit travailler dans un local indépendant dont il peut être propriétaire, locataire ou occupant. Seuls peuvent être employés comme salarié à domicile, les techniciens des filières 2 à 7 et, dans celles-ci, les catégories II à IV (voir art. 31.4), à l'exclusion de toute autre filière ou catégorie. Le salarié à domicile est classé non cadre ou cadre suivant les critères retenus au 31.3.

Les salariés à domicile sont identifiés par l'ajout de la lettre 'D' à leur fonction sur les bulletins de salaires et les déclarations de retraite et de prévoyance.

Les obligations du donneur d'ouvrage

Article 37

En vigueur étendu

1. Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile ;
2. Le donneur d'ouvrage doit mentionner le salarié à domicile sur son registre unique du personnel ;
3. Le donneur d'ouvrage a l'obligation de tenir un registre d'ordre indiquant :
 - le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage (raison sociale) ;
 - le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
 - les nom, prénom et adresse, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, nationalité des salariés à domicile occupés et, le cas échéant, des personnes qui travaillent avec eux ;
4. Lors de la remise du travail au salarié à domicile, le donneur d'ouvrage doit établir, en deux exemplaires, un bulletin ou un carnet dont l'un est destiné au salarié à domicile et l'autre, conservé pendant au moins 5 ans, qui est présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail. Le bulletin ou carnet doit obligatoirement porter les mentions suivantes :
 - le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage ;
 - le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
 - la référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous

lequel les cotisations sont versées ;

- la nature et la quantité du travail ;
- la date à laquelle le travail est donné ;
- les temps d'exécution à l'unité ;
- le salaire applicable à l'unité ;
- la nature et la valeur des fournitures fournies et/ou imposées au salarié à domicile ;
- les frais d'atelier et d'accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Si le salarié à domicile doit recourir pour l'exécution de ses travaux à des moyens informatiques, le bulletin ou carnet spécifiera, en plus des informations ci-dessus :

- le ou les logiciels référencés pour l'exécution des travaux ;
- le(s) format(s) de fichier et le support sous lesquels les travaux sont initialement remis au salarié et devront être retournés par lui à la remise des travaux ;
- la mise à disposition ou non par le donneur d'ouvrage de matériel informatique et de licences.

5. Lors de la livraison, les mentions suivantes doivent obligatoirement être apposées sur le bulletin ou carnet du salarié :

- la date de livraison ;
- la rémunération acquise par le salarié ;
- les frais d'atelier et d'accessoires qui s'y ajoutent ;
- le montant des allocations de congés payés ;
- le montant des retenues obligatoires (sécurité sociale, retraite, ASSEDIC ..) ;
- le montant des fournitures laissées à la charge du salarié par le donneur d'ouvrage (1).
- la somme nette payée ou à payer au salarié.

Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 144-1 du code du travail et du 2^e alinéa de l'article L. 721-17 dudit code (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1^{er}).

Le statut du salarié à domicile

Article 38

En vigueur étendu

Les travailleurs à domicile étant des salariés, toute la réglementation applicable à ces derniers leur est aussi applicable. Hormis les règles spécifiques au travail à domicile et les dispositions de la présente convention collective, le droit commun du travail s'applique à tous les salariés à domicile. Le salarié à domicile peut être employé sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, y compris sous contrat à durée déterminée dit d'usage.

La législation sur la durée du travail ne s'applique pas au travailleur à domicile.

La rémunération du salarié à domicile

Article 39

En vigueur étendu

39.1. Rémunération pour l'exécution des travaux

Le salaire des travailleurs à domicile résulte de la combinaison des temps nécessaires pour exécuter le travail donné et du montant du salaire horaire. Le produit de l'un par l'autre donne la rémunération du salarié à domicile.

La détermination des salaires des travailleurs à domicile est définie en deux temps :

- la détermination des temps d'exécution ;
- la détermination de la rémunération minimum :

Les temps d'exécution sont déterminés par la réalisation d'un modèle test en interne au sein des équipes du donneur d'ouvrage, notamment pour appréhender la difficulté artistique et/ou technique de la tâche à exécuter.

Pour une fonction considérée, le tarif horaire minimal est égal au salaire mensuel fixé à l'article 32 de la présente convention divisé par 151,67.

Le salaire mensuel de référence retenu pour déterminer la rémunération du travailleur à domicile ne peut en aucun cas être inférieur à celui pratiqué au sein de l'entreprise pour un salarié employé pour une tâche similaire sur la même production.

39.2. Frais d'atelier et d'accessoires

Il convient d'ajouter en sus de la rémunération calculée à l'article précédent les frais d'atelier et d'accessoires. Deux cas de figure sont envisagés :

- les frais d'atelier et d'accessoires (notamment le loyer, le chauffage, l'éclairage du local de travail et l'amortissement des moyens de production) sont fixés à 5 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile ;
- si le salarié à domicile assure en sus la mise à disposition du matériel informatique et des licences de logiciel nécessaires à la réalisation des travaux, les frais d'atelier et d'accessoires sont fixés à 10 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile.

39.3. Heures supplémentaires et travail du dimanche et jours fériés

Bien que la réglementation sur la durée du travail ne soit pas applicable au salarié à domicile, les heures supplémentaires sont dues lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage obligent le salarié à prolonger son activité au-delà de 8 heures par jour ouvrable (tous les jours sauf dimanches et jours fériés). Ces majorations ne portent que sur les tarifs d'exécution, à l'exclusion des frais d'atelier et accessoires (1).

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour férié chômé tel que défini dans l'accord du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, le salarié à domicile bénéficie des majorations prévues dans cet accord (2).

39.4. Congés payés

L'allocation des congés payés s'ajoute à la rémunération des salariés à domicile. Elle est payée en même temps que celle-ci et s'élève à 10 % de la rémunération brute. Le paiement de cette allocation par le donneur d'ouvrage libère celui-ci de toute obligation liée à la prise effective de congé du salarié à domicile.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 721-16 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve, d'une part, que soient appliquées les dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 721-16 du code du travail et, d'autre part, que les majorations mentionnées par référence à l'accord du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail soient versées aussi bien en cas de travail des jours fériés qu'en cas de travail du dimanche (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1^{er}).

Télétravail

En vigueur étendu

A côté du travail à domicile, où le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile pour un ou plusieurs employeurs, il existe le télétravail. Celui-ci, défini par l'article L. 1222-9 du code du travail, se caractérise par la réalisation au domicile de tâches qui auraient pu être effectuées dans les locaux de

l'entreprise.

Dans ce cas, le télétravailleur a demandé, de façon volontaire, à son employeur de pouvoir réaliser tout ou partie de son temps de travail à son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et ce souvent pour des raisons de vie personnelle. Il est entendu que l'employeur peut refuser ce mode de travail. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

L'introduction et les modalités d'application du télétravail dans une entreprise sont réalisées après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'entreprise informe aussi le comité d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective. Elle transmet à ce titre une note décrivant l'organisation et les personnes concernées par ce mode de travail.

Le télétravail se réalise dans le cadre du volontariat du salarié, à l'origine du contrat ou en cours de contrat. Le contrat ou l'avenant doit mentionner le rythme et la répartition du travail réalisé au domicile du salarié et dans les locaux de l'employeur. L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaire au télétravailleur et des dépenses d'énergies nécessaires au fonctionnement du matériels.

L'employeur assure l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité. Le télétravailleur doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels. En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Le télétravailleur est astreint à la même organisation du travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise. Ainsi, pour un poste équivalent basé au siège de l'entreprise, le télétravailleur aura des missions, une charge de travail et une rémunération identique.

Il bénéficie, en outre, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles. A ce titre, l'employeur doit demander au salarié de tenir un document hebdomadaire ou mensuel de suivi des heures de travail et des principales missions réalisées.

De plus, au moins une fois par an, chaque salarié bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail.

Le télétravailleur peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise. Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

Titre X : Formation

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité pour le secteur de l'animation afin de mettre en concordance les constants besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises dans un environnement en perpétuelle évolution.

AFDAS

Article 40

En vigueur étendu

Au titre de la formation professionnelle continue, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont obligatoirement adhérentes à l'AFDAS pour l'ensemble de leurs salariés.

L'AFDAS a été agréé en qualité de fonds d'assurance formation par arrêtés ministériels du 24 octobre 1972 et du 24 juin 1980, et en tant qu'organisme paritaire collecteur par arrêtés ministériels du 22 mars 1995.

L'AFDAS assure la gestion des ressources affectées par les entreprises de son champ d'application (spectacle vivant, musique, audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs) à la formation professionnelle selon les modalités définies par les accords collectifs conclus par les partenaires sociaux.

CPNE/ AV

Article 41

En vigueur étendu

Le SPFA est signataire de l'accord interbranches du 15 décembre 2003 constitutif de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnel dans l'audiovisuel.

Titre XI : Dispositions diverses

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées, en complément de leur politique de rémunération, à développer une politique de participation en recourant, notamment, aux dispositifs d'intéressement, de participation ou d'actionnariat du personnel.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des producteurs de films d'animation.
Organisations de salariés	SNTR-CGT ; FTILAC-CFDT ; SNTPC ; Fédération des médias CFE-CGC ; SRCTA-UNSA.

Objet

Annexe : Régime de prévoyance.

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prestations et de cotisations du régime de prévoyance prévu par l'article 35 de la convention collective de la production de films d'animation.

Définitions

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Bénéficiaires du régime

Le régime bénéficie au personnel permanent cadre et non cadre.

Les intermittents du spectacle, cadres et non cadres, bénéficient exclusivement des garanties collectives de prévoyance instituées à leur profit au niveau national interprofessionnel.

1.2. Traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité à la tranche de salaire suivante :

Tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale.

Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période.

Définition des garanties incapacité et invalidité

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Objet de la garantie

La garantie a pour objet le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles allouées par la sécurité sociale en cas de :

- maladie professionnelle ou non ;
- accident professionnel ou non.

Départ de l'indemnisation pour l'incapacité temporaire de travail

L'indemnité est versée :

- pour le participant ayant moins de 1 an d'ancienneté ;
- à compter du 68e jour d'arrêt de travail continu ;
- pour le participant ayant au moins 1 an d'ancienneté ;
- en complément de la deuxième période de maintien de salaire par l'adhérent telle que prévue au 2° de l'article D. 1226-1, période augmentée le cas échéant dans les conditions prévues à l'article D. 1226-2 du code du travail, puis en relais de celle-ci.

Montant des prestations y compris celles allouées par la sécurité sociale

L'indemnité brute est calculée en pourcentage de la 365e partie du traitement de base sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel maintien de salaire dû par l'adhérent au titre de la mensualisation prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail. Son montant est fixé comme suit : 80 %.

Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées, sauf reprise du travail, au maximum jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail ou jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale et, au plus tard, jusqu'à la date de départ en retraite sauf en cas de reprise ou continuité d'activité autorisée par la sécurité sociale.

2.2. Garantie invalidité-incapacité permanente

Objet de la garantie

La garantie a pour objet le service d'une rente annuelle en cas :

- d'invalidité totale ou partielle du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- d'incapacité permanente totale ou partielle du salarié ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Montant de la rente y compris celle allouée par la sécurité sociale

Invalidité totale ou partielle

Le salarié invalide perçoit une rente de la sécurité sociale en fonction de son classement dans l'une des trois catégories suivantes :

- 1re catégorie : invalide capable d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque ;
- 3e catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque est en outre, dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le montant de la rente exprimé en pourcentage du traitement de base, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, est fixé comme suit :

- invalidité de 1re catégorie : 60 % ;
- invalidité de 2e ou 3e catégorie : 80 %.

Incapacité permanente

Il peut être attribué une rente complémentaire à tout participant n'ayant pas liquidé sa retraite et bénéficiant d'une rente d'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle :

- l'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, est assimilée à une invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale ;
- lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale ;
- la perception d'une allocation de tierce personne de la sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.

Aucune rente n'est servie si le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est inférieur à 33 %.

Départ de l'indemnisation

L'indemnisation ne peut avoir lieu qu'avant l'âge de mise en retraite pour inaptitude par la sécurité sociale, selon les textes en vigueur.

Elle intervient à compter de la date de notification de l'attribution par la sécurité sociale d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité.

Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées au plus tard jusqu'à la date de départ de la liquidation de pension vieillesse allouée par la sécurité sociale.

Définition des garanties décès et invalidité permanente totale

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Garantie décès

Capital décès toutes causes

Le capital de base est égal, quelle que soit la situation de famille, à 350 % du traitement de base, tel que défini à l'article 1.2.

Majoration supplémentaire pour enfant (s) à charge

Le capital de base est majoré par enfant (s) à charge du salarié au moment du décès, de 50 % du traitement de base, tel que défini à l'article 1.2.

Capital supplémentaire en cas d'accident

En cas de décès par accident, quelle qu'en soit la cause, un second capital égal au capital décès toutes causes est versé.

Capital orphelin de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du pacsé du participant, *âgé de moins de 65 ans* (1), avec enfant (s) à charge, l'institution verse au profit de ces derniers et par parts égales entre eux, un second capital égal au capital versé en cas de décès toutes causes.

Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, l'institution verse à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, une indemnité égale à 60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, limitée aux frais réellement engagés.

En cas de décès du conjoint ou du pacsé du participant, l'institution verse par ailleurs à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, une indemnité égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, limitée aux frais réellement engagés.

3.2. Garanties invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale, correspondant à la définition de la 3e catégorie d'invalidité visée à l'article 2.2 du présent accord, reconnue avant la date de liquidation de la pension vieillesse, l'institution verse par anticipation le capital en cas de décès toutes causes, y compris la ou les éventuelles majorations pour enfant (s) à charge.

Le versement du capital en cas d'invalidité permanente totale met fin à la garantie décès toutes causes.

(1) Mots exclus en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011). (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Base et taux de cotisations

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Base des cotisations

La base de cotisations est la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale et limitée à la tranche de salaire suivante :

- tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale.

4.2. Taux de cotisations

Garanties décès et invalidité permanente totale :

- personnel cadre permanent : 0,90 % ;
- personnel non cadre permanent : 0,50 %.

Garanties incapacité et invalidité :

- personnel cadre permanent : 0,60 % ;
- personnel non cadre permanent : 0,57 %.

Soit au total pour le personnel cadre permanent : 1,50 %.

Soit au total pour le personnel non cadre permanent 1,07 %.

4.3. Répartition des cotisations

Personnel cadre permanent : la totalité des cotisations est à la charge de l'employeur.

Personnel non cadre permanent : les cotisations sont réparties à parité entre l'employeur et le salarié.

Revalorisation des prestations

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 5

En vigueur étendu

Les prestations font l'objet d'une revalorisation dont le taux est fixé une fois par an par le conseil d'administration de l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats de l'institution et de l'évolution des prix.

La première revalorisation prend effet à la date de variation du taux qui suit le point de départ des prestations.

(1) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Maintien des garanties

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. En cas d'arrêt de travail

Les garanties décès sont maintenues au profit du salarié en arrêt de travail, total ou partiel, pour maladie ou accident.

Le maintien des garanties s'applique, y compris après rupture du contrat de travail ou résiliation du contrat de prévoyance, aussi longtemps que le salarié perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail.

Le maintien des garanties cesse en tout état de cause :

- à la date de reprise d'une activité totale par le participant ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

6.2. En cas de départ de l'entreprise

Le maintien de l'ensemble des garanties s'applique pendant une durée de 45 jours après la date de départ du salarié de l'entreprise adhérente, à condition que celui-ci n'ait pas repris d'activité ailleurs.

Mutualisation du risque et désignation de l'organisme assureur

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions de l'article 11 du présent accord, les parties se sont réunies afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur retenu et elles ont à nouveau décidé de confier la garantie des risques « incapacité-invalidité-décès » des salariés permanents cadres et non cadres à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance (laquelle vient aux droits de l'IPICAS).

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement, et en tout état de cause, au plus tard tous les 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette

modification ne pourrait prendre effet qu'au 1er janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

(1) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Obligation d'adhésion

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective sont tenues de souscrire les conditions de couverture prévues par le présent accord auprès d'Audiens Prévoyance à partir de la date d'effet figurant à l'article 13.

Les entreprises qui antérieurement à cette date d'effet ont souscrit par accord d'entreprise ou non des garanties de prévoyance plus favorables (en terme de garanties et de taux de cotisations) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel quel que soit l'organisme assureur. Seul le changement d'organisme assureur rend l'obligation conventionnelle d'adhérer auprès d'Audiens Prévoyance applicable de plein droit.

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales obligatoires, chaque entreprise a la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un avenant complémentaire au contrat de base.

(1) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Information sur l'accord et les garanties du régime

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 9

En vigueur étendu

Audiens Prévoyance réalise une notice d'information à destination des entreprises qui devront en remettre un exemplaire à chacun de leurs salariés. Cette notice comporte notamment :

- le descriptif des garanties ;
- les modalités de fonctionnement et de versement des prestations ;
- les formalités à accomplir pour bénéficier des prestations.

Les modalités de mise en œuvre, limitations et exclusions de garanties ainsi que la définition des bénéficiaires des prestations décès figurent aux conditions générales du contrat souscrit auprès de l'organisme assureur désigné et sont communiquées aux salariés par le biais de la notice d'information.

Suivi du régime de prévoyance

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 10

En vigueur étendu

La commission d'interprétation et de conciliation définie à l'article 9 de la convention collective est en charge du suivi du régime.

Audiens Prévoyance communiquera à la demande des organisations signataires et au minimum chaque année les documents prévus à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris en application de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 (1).

Par ailleurs, le président et le vice-président de la commission d'interprétation et de conciliation sont mandatés pour signer le contrat d'assurance avec Audiens Prévoyance permettant la mise en œuvre du régime décrit dans l'accord (2).

(1) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)

(2) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Réexamen des conditions de fonctionnement du régime

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 11

En vigueur étendu

A la demande des parties signataires, le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans (1).

A cet effet, les représentants des organisations patronales et salariales se réuniront au moins 6 mois avant la date d'échéance, pour étudier au vu des résultats, la possibilité de compléter ou de modifier les conditions de fonctionnement du régime (2).

(1) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)

(2) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 12

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

Date d'effet

Annexe : Régime de prévoyance.

Article 13

En vigueur étendu

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective à compter du 1er jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension de la présente annexe.

Demande d'extension
Annexe : Régime de prévoyance.

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

Avenant du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des producteurs de films d'animation,
Organisations de salariés	Le SNTR-CGT ; La FTILAC-CFDT ; La CFE-CGC ; Le SRCTA-UNSA,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un double objectif :

- préserver et développer la compétitivité des entreprises du secteur face à une concurrence internationale accrue ;
- prendre en compte les aspirations des salariés visant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie extraprofessionnelle.

Les parties au présent accord considèrent, en effet, que la réduction du temps de travail est un des moyens permettant à la fois de concilier les intérêts des entreprises et l'aspiration du personnel à une meilleure qualité de vie aux plans social et familial.

Il est rappelé que le champ d'activité comprend des entreprises de nature et de taille différentes. Par ailleurs, la production d'animation est une activité à risque et aléatoire aux fortes variations cycliques. Pour y faire face, les entreprises du secteur ont recours à des salariés aux statuts contractuels différents dont ceux sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranches du 12 octobre 1998. Le présent accord a notamment pour objectif d'intégrer ces salariés dans le processus de réduction du temps de travail.

La production d'animation fait appel à des compétences techniques et technologiques de plus en plus fortes. Dans un environnement concurrentiel exacerbé, la compétitivité des entreprises françaises passe notamment par le développement des compétences de leurs salariés.

Pour organiser la réduction du temps de travail, les entreprises pourront recourir aux 3 modalités prévues par la loi :

- les 35 heures hebdomadaires ;
- la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année ;
- la modulation.

Chaque entreprise choisira la ou les formules les plus adaptées à sa situation particulière et leurs conditions d'application.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Cet accord constitue le titre IV de la convention collective.

Cadre juridique

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises implantées sur le territoire national, y compris les départements et territoires d'outre-mer, dont l'activité relève de la production de programmes d'animation pour la télévision, le cinéma, la vidéo, la publicité, le film institutionnel et Internet.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants : 92.1 A, 92.1 C, 92.1 B et 92.1 D.

Le personnel concerné par le présent accord inclut :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranche du 12 octobre 1998.

Les cadres dirigeants sont exclus de cet accord.

Les parties conviennent que les modalités d'application de la réduction du temps de travail pour les travailleurs à domicile feront l'objet d'une négociation ultérieure.

Durée effective de travail

Article 3

En vigueur étendu

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas, des temps de pause et, plus généralement, toutes interruptions entre deux périodes de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

3.1. Temps de déplacement

Le temps de trajet correspondant au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement entre différents lieux de travail à l'intérieur de la journée de travail sont du temps de travail effectif.

Pour les salariés cadres dont la situation exclut toute référence à un horaire de travail (cadres autonomes et cadres intermédiaires), le temps de déplacement, y compris à l'étranger, est intégré dans leur activité professionnelle du fait de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur fonction.

3.2. Formation

Le temps passé en formation sur instruction de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois est du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps passé à se documenter dans le cadre de l'horaire collectif et de l'exercice des fonctions.

Les autres actions de formation professionnelle, qui font l'objet d'un co-investissement de l'employeur et du salarié, pourront être organisées pour partie hors

du temps de travail effectif dans les limites suivantes :

- ces actions de formation devront avoir pour objectif le développement des compétences n'ayant pas de lien direct avec la qualification professionnelle du salarié ;
- ces actions de formation ne pourront être organisées qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord écrit ;
- ces actions de formation devront être dispensées par un organisme de formation agréé, en accord entre le salarié et l'employeur ;
- l'accord écrit entre l'employeur et le salarié définit le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif.

3.3. Durée quotidienne et hebdomadaire du travail

La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures. Exceptionnellement, elle peut être portée à 12 heures pour des opérations de lancement, de communication et/ou de marketing.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sous réserve de respecter une durée moyenne maximale de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

3.4. Repos quotidien et hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures. En cas de réalisation d'heures supplémentaires sur une sixième journée, ce repos peut être, exceptionnellement, ramené à une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

3.5. Décompte du temps de travail

3.5.1. Salariés soumis à un horaire collectif

En application de l'article D. 212-18 du code du travail, lorsque tous les salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En outre, en application des articles D. 212-19 et D. 212-20 du code du travail, pour les salariés travaillant en cycle, l'affichage indiquera, d'une part, également, le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail, d'autre part, la composition nominative de chaque équipe.

3.5.2. Personnel non soumis à un horaire collectif

En application de l'article D. 212-21 du code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue :

- soit par un système d'enregistrement automatique, fiable et infalsifiable ;
- soit par un système reposant sur un enregistrement manuel ;
- soit par un système autodéclaratif. Les documents autodéclaratifs sont communiqués par le salarié à une personne désignée par l'employeur, qui dispose de 1 mois pour valider même tacitement le décompte du temps de travail effectif.

Ces documents constituent un élément de preuve au sens de l'article L. 212-1-1 et correspondent à l'exigence de l'article D. 212-21 du code du travail.

3.6. Astreintes

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte.

Sont principalement concernés à titre indicatif :

- le directeur d'exploitation ;
- le responsable d'exploitation ;
- l'ingénieur système ;
- l'ingénieur réseau ;
- l'opérateur système ;
- l'opérateur réseau ;
- l'opérateur de transfert numérique.

La fréquence et les règles d'application de ces astreintes seront définies par les entreprises en accord avec les salariés concernés en fonction de la taille des sociétés et des besoins de production.

La programmation des périodes d'astreinte établie par période de 4 semaines est affichée 15 jours à l'avance.

Toute modification du calendrier de ces périodes, consécutive notamment à l'absence d'un salarié, sera notifiée 8 jours à l'avance, sauf absence imprévisible, auquel cas un délai de 1 jour franc sera respecté.

Mensuellement, il sera remis aux salariés concernés un récapitulatif des heures d'astreintes effectuées et la compensation correspondante.

En compensation, les astreintes donnent lieu à rémunération dans les conditions suivantes :

- 1 astreinte de nuit : 25 Euros ;
- 1 astreinte de samedi ou de dimanche : 35 Euros ;
- 1 astreinte de jour férié : 45 Euros.

Les sommes dues au titre de l'astreinte resteront acquises au salarié que celle-ci ait donné lieu à une intervention ou non.

Si, au cours d'une astreinte, un salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, celui-ci sera rémunéré comme tel.

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacement physique ont la nature de temps de travail effectif dans la limite de trajet estimé domicile-lieu d'intervention.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur les lieux d'intervention sont remboursés selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise en matière de frais professionnels.

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-9 du code du travail, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou en partie, par l'attribution de journées de repos tant pour les salariés en CDI que pour les salariés en CDD et CDD dit d'usage. Les heures effectuées au-delà de la durée prise en compte pour l'attribution des journées de repos sont des heures supplémentaires.

Les jours de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donc donnée à l'autre partie 7 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris obligatoirement dans l'année de leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, *sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles* (1). La prise du

repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions du 2e alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

Modulation

Article 5

En vigueur étendu

L'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peut être dans une large mesure sujette à des variations conjoncturelles liées aux impératifs de livraison des diffuseurs, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et de la société.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité, tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

5.1. Principe de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

La durée annuelle de modulation est fixée à 1 600 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés ainsi que de jours fériés chômés. Les heures effectuées au-delà de cette limite sont des heures supplémentaires qui peuvent être rémunérées, conformément aux dispositions légales en vigueur et selon les cas, soit le mois où elles sont effectuées, soit au moment de la régularisation au terme du cycle de modulation (1).

5.2. Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernant la modulation peuvent être d'application directe dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord. Néanmoins, toute entreprise peut décider d'instaurer un système de modulation différent, par voie d'accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions légales.

La modulation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer les présentes dispositions.

L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat en formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes (2) :

- les chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent (2) ;

- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent (2).

5.3. Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 48 heures maximum sous réserve de respecter une durée moyenne maximum de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et de 0 heure minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine travaillée.

5.4. Programmation de la modulation

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption de la modulation, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative de la modulation sera établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, si ces institutions existent.

Elle sera portée à la connaissance du personnel concerné 20 jours avant la date d'entrée en vigueur.

Toute modification de cette programmation fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel si ces institutions existent et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire. Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

5.5. Dépassement exceptionnel

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

5.6. Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, l'entreprise prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché, dans le respect des dispositions légales, si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum.

5.7. Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie au premier jour suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent (3).

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-13 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

Salariés non cadres et cadres intégrés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Article 6

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année ne peut s'appliquer aux salariés non cadres et cadres intégrés sous contrat à durée déterminée dit d'usage que si la durée de leur contrat est égale ou supérieure à 3 mois (1).

La prise des jours de repos devra se faire dans le cadre des dates prévues au contrat initial. En cas d'impossibilité reconnue d'un commun accord, elle pourra être effectuée à la suite de ce contrat initial (1).

La réduction du temps de travail sous forme de modulation ne peut concerner les salariés non cadres et cadres intégrés sous contrat à durée déterminée dit d'usage que si la durée de leur contrat est égale ou supérieure à 6 mois et couvre l'intégralité du cycle de modulation de l'entreprise ou de leur unité de travail, y compris les périodes de temps de travail effectif minimum. Dans le cas contraire, s'appliquent les autres dispositions prévues par la loi.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage se verront appliquer les modalités de réduction du temps de travail de l'unité de travail à laquelle ils sont rattachés.

Une unité de travail peut être entendue comme une production ou un département de la chaîne de fabrication auquel le rattache l'objet de son contrat de travail.

Pour les salariés non cadres et cadres intégrés sous contrat à durée déterminée dit d'usage qui ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ou de modulation, la durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires, toute heure effectuée en sus sera traitée comme une heure supplémentaire.

Il est rappelé que le salarié sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage est tenu de respecter les dispositions légales lui interdisant de cumuler plusieurs emplois au-delà de la durée maximale hebdomadaire du travail (48 heures par semaine et une durée moyenne maximale de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives) et journalière du travail (10 heures).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

Cadres

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Cadres dirigeants

Les parties constatent l'existence de cadres dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités ou une mission dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité, tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ces cadres perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Sous couvert de respect des critères légaux, les parties conviennent que peuvent notamment être considérés comme cadres dirigeants :

- le directeur général ;
- le directeur général délégué ;
- le directeur administratif ;
- le directeur financier ;
- le directeur juridique.

Ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail. Les autres dispositions du présent accord ou d'autres accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

7.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Cette catégorie regroupe les cadres occupés selon l'horaire collectif au sein de leur service et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée. Ils bénéficient des dispositions du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés non cadres.

7.3. Cadres autonomes

7.3.1. Principe

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La catégorie des cadres autonomes englobe par ailleurs les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Ces cadres autonomes bénéficient d'une rémunération en contrepartie de l'exercice de leur mission sur la base d'un temps de travail décompté en nombre de jours travaillés dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord.

7.3.2. Modalités de réduction du temps de travail

Les cadres autonomes répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient de la réduction du temps de travail, mais les modalités de celle-ci sont adaptées à leur régime particulier d'organisation.

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif, et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 217 par an, soit l'équivalent de 15 jours de réduction du temps de travail sur l'ensemble de l'année. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 12 heures.

Le plafond annuel ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les 3 premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

7.3.3. Cadres autonomes sous CDD dit d'usage

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage considérés comme cadres autonomes, le nombre de jours travaillés est fixé pour un même employeur à 217 par an dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats successifs.

La durée de contrat de ces salariés est généralement de quelques mois et dans la plupart des cas inférieure à 1 an. Ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail équivalente à celle accordée aux cadres autonomes sous contrat à durée indéterminée, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Le nombre de jours de travail est ainsi fixé à 20,5 pour 1 mois soit en moyenne l'équivalent de 1,5 jour de réduction du temps de travail par mois effectué.

7.3.4. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en oeuvre, associant le cadre concerné, son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service (1).

L'employeur et le salarié définiront en début d'année le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, l'employeur et le cadre établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité). A l'occasion de la prise des repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées de repos prises.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 3 ans à la disposition de l'inspecteur du travail.

7.3.5. Traitement des absences

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

7.3.6. Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos [article L. 220-1 du code du travail]) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque cadre remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

7.4. Cadres intermédiaires

Les parties constatent que, du fait de leur activité et de l'organisation de l'entreprise, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel de 1 600 heures.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage considérés comme cadres intermédiaires, le forfait annuel est fixé pour un même employeur à 1 600 heures dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats successifs.

La durée de contrat de ces salariés est généralement de quelques mois et dans la plupart des cas inférieure à 1 an. Ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail équivalente à celle accordée aux cadres intermédiaires sous contrat à durée indéterminée, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Le nombre d'heures de travail est ainsi fixé à 149,67 pour 1 mois soit en moyenne l'équivalent de 2 heures de réduction du temps de travail par mois effectué.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel ou mensuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque cadre concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

7.5. Liste des cadres autonomes et cadres intermédiaires

Les parties sont confrontées à un secteur d'une grande hétérogénéité tant au niveau de la taille des entreprises que de leurs modes d'organisation. Par ailleurs, la responsabilité et le degré d'autonomie des cadres dans l'organisation de leur emploi du temps varie considérablement selon le type de programme produit (série TV, long métrage ou production Internet), notamment pour tous ceux exerçant une fonction créative à forte valeur ajoutée.

Les parties se sont mises d'accord sur une liste indicative et non exhaustive de fonctions relevant dans la plupart des entreprises du secteur de la catégorie des cadres autonomes et intermédiaires. Cette liste est annexée en page 18 du présent accord.

Pour les autres fonctions, les parties ont convenu qu'il appartient à l'entreprise d'examiner la situation particulière du cadre concerné afin de déterminer s'il peut relever ou non de la catégorie des cadres autonomes ou intermédiaires en vérifiant si les différents critères établis par la loi et le présent accord sont réunis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

Heures supplémentaires et travail du dimanche

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale effective du travail. Elles s'apprécient dans un cadre hebdomadaire ou, dans les cas définis aux articles 7.3 et 7.4, dans un cadre mensuel ou annuel.

Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant.

Les heures supplémentaires, ainsi que leurs majorations, peuvent prendre la forme, pour tout ou partie, avec l'accord du salarié, d'un repos de remplacement ou d'un paiement.

Les heures prises sous la forme de repos de remplacement ne s'imputent pas au contingent d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. Le repos de remplacement peut être pris dès que le salarié en bénéficie pour au moins 7 heures. La date de prise du repos est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

- 25 % à compter de la 1^{re} heure supplémentaire et jusqu'à la 9^e ;
- 50 % à compter de la 9^e heure supplémentaire.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures pour une même année. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % de la durée des heures réalisées pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à repos est acquis dès que le salarié a cumulé 7 heures de contrepartie. La date du repos doit être définie dans les 2 mois de l'ouverture du droit. Le salarié fixe la date de la journée ou de la demi-journée de repos d'un commun accord avec son employeur.

Il est possible que les heures supplémentaires se réalisent sur un 6e jour de travail dans la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 15 semaines de 6 jours par année civile. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée et ne peut conduire à la réalisation de plus de 6 jours de suite de travail.

8.2. Convention d'heures supplémentaires

Lorsque l'horaire de travail du salarié est susceptible de comporter régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires, il peut être convenu par écrit, au préalable, entre l'employeur et le salarié, une convention d'heures supplémentaires (CHS). Celle-ci inclut dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ou mensuelles.

La convention d'heures supplémentaires détermine le nombre d'heures supplémentaires contractualisées. Elle en fixe l'indemnisation qui ne peut être inférieure à la rémunération du nombre d'heures définies augmenté des majorations pour heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées, le salarié conserve la rémunération prévue par la convention d'heures supplémentaires. La réalisation d'heures au-delà de la convention d'heures supplémentaires ouvre droit à rémunération selon les règles applicables aux heures supplémentaires.

8.3. Travail du dimanche

La production de film d'animation fait partie des activités du spectacle pour lesquelles le code du travail autorise le travail du dimanche.

Les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 25 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

Le travail du dimanche peut entraîner la réalisation d'un 6e jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de 6 jours par an. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée.

Jours fériés

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Jours fériés chômés

Conformément aux dispositions légales, le 1er Mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés suivants :

- 1er janvier ;
- 1er Mai ;
- 14 Juillet ;
- 1er novembre ;
- 25 décembre.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder les jours fériés chômés supplémentaires.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

9.2. Jours fériés travaillés

Si les jours fériés de la liste ci-dessus, à l'exception du 1er Mai, sont travaillés, ils donneront lieu à récupération selon les modalités propres et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1er Mai donnent lieu à une majoration de 100 % en sus de la rémunération du jour férié.

Temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Définition

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire inférieur à 35 heures (1).

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties (2).

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à 1 heure.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

10.2. Réduction du temps de travail

Les salariés occupés à temps partiel pourront :

- soit réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec application des mêmes modalités de compensation financière que celles prévues pour les temps complets et ce, au prorata de leur temps de travail.

En cas d'acceptation de la diminution du temps de travail, un avenant formalisera cette acceptation :

- soit maintenir leur temps de travail contractuel. Leur rémunération sera alors augmentée au prorata de la réduction du temps de travail dont bénéficient les autres salariés ;

- soit passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification : leur rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

10.3. Organisation des horaires à temps partiel

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être organisé sur la semaine ou sur le mois conformément aux dispositions légales.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3e alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 10 juillet 2003, art. 1er).

Incidences sur les rémunérations

Article 11

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures s'effectue sans réduction de la rémunération mensuelle brute.

Commission de suivi

Article 12

En vigueur étendu

L'application du présent accord sera suivie par une commission paritaire, constituée à cet effet, qui se réunira au moins 1 fois par an pour étudier l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi dans les entreprises relevant du présent accord.

Date d'effet

Article 13

Le présent accord prend effet à compter du 1er jour du mois suivant la parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

Durée-Révision-Adhésion
Durée - Révision - Adhésion.

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un préavis de 3 mois. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties, d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la fin du préavis de 3 mois.

14.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

14.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application tel que défini en page 3 du présent accord peut y adhérer dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par pli recommandé avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 132-16 du code du travail.

Dépôt-Extension

Dépôt - Extension.

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Dépôt

La présente convention et ses annexes sont déposées à la direction départementale du travail de Paris par le syndicat des producteurs de films d'animation.

15.2. Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Les parties mandatent le syndicat des producteurs de films d'animation pour demander l'extension.

Fait à Paris, le 21 février 2002.

Adhésion par lettre du 13 septembre 2006 du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière à la convention collective nationale de production de films d'animation

Lettre d'adhésion du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière à la convention collective nationale de production de films d'animation

En vigueur

Paris, le 13 septembre 2006.

Le syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 132-9, dernier alinéa, et L. 132-10 du code du travail, je vous informe que le SNTA FO a décidé d'adhérer par la présente à la convention collective production de films d'animation (n 3314) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions également gré de bien vouloir indiquer la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des producteurs de films d'animation.
Organisations de salariés	Fédération communication conseil culture (F3C) CFDT ; SNTR-CGT ; Fédération CGC des médias ; SRCTA-UNSA.

En vigueur étendu

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 22 février 2007, le syndicat des producteurs de films d'animation a invité les organisations de salariés représentatives à négocier un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation, étendue par arrêté du 18 juillet 2005 publié au Journal officiel du 26 juillet 2005.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont souhaité acter la première étape de leurs négociations. Celles-ci se poursuivront dans le second semestre de l'année 2007 sur plusieurs thèmes, et notamment sur la revalorisation des grilles de salaires.

L'article 2 du présent avenant vise notamment à prendre en compte la signature de la convention collective de la production audiovisuelle le 13 décembre 2006, actuellement en cours d'extension.

Pour tenir compte des évolutions des pratiques professionnelles, déterminées en grande partie par les évolutions technologiques affectant le secteur de la production de films d'animation, les partenaires sociaux ont souhaité dans cette première phase de négociations revoir l'ensemble des filières de fonctions, le

positionnement catégoriel et la classification entre cadre et non cadre. Ces points font l'objet des articles 3 et 4 du présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective de la production de films d'animation est modifiée conformément aux articles 2, 3 et 4 du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er relatif au champ d'application est annulé et remplacé par le texte suivant :

« La présente convention collective, ses annexes et ses avenants éventuels, règlent sur le territoire national, y compris les départements et territoires d'outre-mer, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises dont l'activité est la production de :

- films cinématographiques d'animation ;
- programmes d'animation pour la télévision, la vidéo, internet et le téléphone mobile ;
- films institutionnel ou publicitaire d'animation.

Cette convention collective couvre l'ensemble des entreprises intervenant dans le processus de production, y compris les studios de prestation.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants :

- 92. 1A : production de films pour la télévision ;
- 92. 1B : production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92. 1C : production de films pour le cinéma ;
- 92. 1D : prestataires techniques pour le cinéma et la télévision.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif.

Le personnel concerné par la présente convention collective comprend :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini à l'article L. 122-1-1, 3e, du code du travail.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un programme audiovisuel (autre qu'un programme d'animation) destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit ;
- ou un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation,

les rapports entre l'employeur et le salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, à l'exception des artistes-interprètes et des artistes-musiciens, sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 31. 1 relatif aux filières est ainsi modifié :

« Les intitulés des 13 filières visées au second alinéa sont désormais les suivantes :

- filière 1 : administrative et commerciale ;
- filière 2 : réalisation ;
- filière 3 : conception ;
- filière 4 : mise en place technique ;
- filière 5 : animation ;
- filière 6 : décors, rendu et éclairage ;
- filière 7 : traçage, scan et colorisation ;
- filière 8 : compositing ;
- filière 9 : volume ;
- filière 10 : effets visuels numériques ;
- filière 11 : post-production ;
- filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données ;
- filière 13 : production.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 31. 4 relatif aux fonctions est ainsi modifié :

Au premier alinéa, les mots « non exhaustive » sont supprimés.

Les tableaux des filières 1 à 13 de la convention collective de la production de films d'animation sont remplacés par les tableaux suivants :

Filière 1 : Administrative et commerciale

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE
Producteur	Productrice	Hors catégorie
Directeur général (non mandataire social)	Directrice générale	
Directeur général délégué (non mandataire social)	Directrice générale déléguée	

Directeur général adjoint	Directrice générale adjointe	I
Secrétaire général	Secrétaire générale	
Directeur administratif et financier	Directrice administrative et financière	
Directeur juridique	Directrice juridique	
Directeur des ressources humaines et de la formation	Directrice des ressources humaines et de la formation	
Directeur de la recherche et du développement	Directrice de la recherche et du développement	
Directeur de la distribution	Directrice de la distribution	
Directeur de la communication	Directrice de la communication	
Producteur exécutif	Productrice exécutive	
Directeur des opérations	Directrice des opérations	
Directeur du studio	Directrice du studio	
Directeur littéraire	Directrice littéraire	
Directeur exploitation	Directrice exploitation	
Délégué général	Déléguée générale	
Chargé de négociation / business affairs	Chargée de négociation / business affairs	
Contrôleur de gestion	Contrôleuse de gestion	
Responsable administratif et financier	Responsable administrative et financière	
Responsable juridique	Responsable juridique	
Responsable des ressources humaines et de la formation	Responsable des ressources humaines et de la formation	
Responsable informatique	Responsable informatique	
Responsable exploitations dérivées	Responsable exploitations dérivées	
Chef de studio	Chef de studio	
Chef comptable	Chef comptable	
Juriste	Juriste	
Chargé de communication	Chargée de communication	
Responsable des sites web	Responsable des sites web	
Chef de projet édition	Chef de projet édition	
Chef de projet vidéo / VOD	Chef de projet vidéo / VOD	
Chef de projet licensing	Chef de projet licensing	
Chef de projet nouveaux médias	Chef de projet nouveaux médias	
Chef de projet recherche et développement	Chef de projet recherche et développement	
Chargé des ventes internationales	Chargée des ventes internationales	
Assistant de direction	Assistante de direction	
Attaché de presse	Attachée de presse	
Contrôleur de gestion junior	Contrôleuse de gestion junior	
Administrateur de royautés	Administratrice de royautés	
Développeur	Développeuse	
Comptable	Comptable	
Responsable de la paye	Responsable de la paye	
Webmestre	Webmestre	
Adjoint du directeur de studio	Adjointe du directeur de studio	
Adjoint du chef de studio	Adjointe du chef de studio	
Adjoint du directeur littéraire	Adjointe du directeur littéraire	
Assitant juridique	Assitante juridique	
Régisseur	Régisseuse	
Traffic manager	Traffic manager	
Secrétaire-standardiste	Secrétaire-standardiste	
Assistant administratif	Assitante administrative	
Assitant comptable	Assistante comptable	
Assistant de communication	Assistante de communication	
Assistant commercial	Assistante commerciale	
Assistant développeur	Assistante développeuse	
Hôte standardiste	Hôtesse standardiste	
Coursier	Coursière	
Gardien	Gardienne	
Agent d'entretien	Agente d'entretien	

Filière 2 : Réalisation

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Réalisateur	Réalisatrice	I	Maître d'oeuvre de l'adaptation, du style et du découpage, il dirige et coordonne en collaboration avec les responsables des équipes artistiques et techniques les opérations d'étude, de préparation et de réalisation d'une oeuvre dans le respect des contraintes de production dont il a été informé.
Directeur artistique	Directrice artistique		Veille au respect du style et des critères artistiques et graphiques d'une oeuvre sous la direction du réalisateur.
Directeur d'écriture (1)	Directrice d'écriture (1)		Encadre et supervise le travail des scénaristes conformément à la bible, en collaboration avec le réalisateur et / ou la production.
Chef story-boarder	Chef story-boardeuse	II	Dirige une équipe de story-boarder et veille au respect de l'unité de l'oeuvre sous la direction du réalisateur.

Story-boarder	Story-boardeuse	III A	Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du story-board sous la direction du réalisateur.
1er assistant réalisateur	1re assistante réalisatrice		Assiste le réalisateur et coordonne le suivi de la réalisation à tous les stades d'exécution.
Scripte	Scripte	III B	Assure la continuité du story-board, pendant le tournage, sous la direction du réalisateur dans le cadre des productions en volume.
2e assistant réalisateur*	2e assistante réalisatrice*	IV	Exécute les travaux de préparation, de coordination de la réalisation.
Coordinateur d'écriture	Coordinatrice d'écriture		Assiste le ou les directeurs d'écriture dans le suivi et la coordination des travaux d'écriture.
Assistant directeur artistique*	Assistante directrice artistique*		Assiste le directeur artistique dans son travail de vérification du respect du style et des critères artistiques et graphiques.
Assistant story-boarder*	Assistante story-boardeuse*	V	Exécute la mise au net du story-board.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

(1) Ce travail, objet du contrat, est indépendant d'une activité d'auteur.

Filière 3 : Conception

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur de modélisation	Directrice de modélisation	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de modélisation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef dessinateur d'animation	Chef dessinatrice d'animation	II	Conçoit la représentation graphique des personnages (attitude et expressions), des accessoires, des lieux et des effets spéciaux dans le respect du style défini par la bible.
Superviseur de modélisation	Superviseuse de modélisation		Encadre une équipe d'infographistes, prépare le travail de modélisation, veille à la bonne exécution des objets et modèles et à l'optimisation des techniques mises en oeuvre.
Chef modèles couleurs	Chef modèles couleurs		Recherche et propose les modèles couleurs, les textures des personnages et des accessoires. Supervise leur exécution et déclinaison.
		III A	
Dessinateur d'animation	Dessinatrice d'animation	III B	Exécute et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Infographiste de modélisation	Infographiste de modélisation		Exécute la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Coloriste modèle	Coloriste modèle	IV	Exécute les modèles couleurs et textures des personnages et accessoires.
Assistant dessinateur d'animation*	Assistante dessinatrice d'animation*	V	Assure la mise au net et le formatage des planches de modèles personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Assistant infographiste de modélisation	Assistante infographiste de modélisation		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Opérateur digitalisation	Opératrice digitalisation	VI	Exécute la capture des points de digitalisation d'un modèle.

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 4 : Lay-out

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur lay-out	Directrice lay-out	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de lay-out sur une production ou un ensemble de productions.
Chef feuille d'exposition	Chef feuille d'exposition	II	Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
Chef cadreur d'animation	Chef cadreuse d'animation		Encadre une équipe en charge du travail de cadrage et de timing selon les intentions du story-board.
Chef lay-out	Chef lay-out		Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-out produits par des studios tiers.
		III A	
Cadreur d'animation	Cadreuse d'animation	III B	Assure la simulation, la mise en place des paramètres de mouvements de caméra avec leurs vitesses dans le respect du timing du story-board.
Animateur feuille d'exposition	Animatrice feuille d'exposition		Décompose le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition. Assure et / ou vérifie le positionnement des codes-bouche.
Dessinateur lay-out	Dessinatrice lay-out		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan, des éléments de décor, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques.
Infographiste lay-out	Infographiste lay-out		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan et aux normes techniques 3D usitées, des décors, des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques. Peut assurer le report du son et des codes-bouche du plan.
Détecteur d'animation	Détectrice d'animation	IV	Assure la détection et le report du son et des codes-bouche sur les feuilles d'exposition.
Assistant dessinateur lay-out*	Assistante dessinatrice lay-out*	V	Assure la mise au net des travaux et exécute des plans raccord.
Assistant infographiste lay-out*	Assistante infographiste lay-out*		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de mise en place technique.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 5 : Animation

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur animation	Directrice animation	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes d'animation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef animateur	Chef animatrice	II	Dirige le « jeu » des personnages et / ou des effets spéciaux ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation d'une équipe d'animateurs.
Chef infographiste 2D	Chef infographiste 2D		Encadre l'équipe chargée de la fabrication, de la mise en place, du positionnement des éléments composant les plans.
Chef assistant	Chef assistante	III A	Encadre et assure la cohérence artistique du travail d'une équipe d'assistants animateurs et d'intervallistes sur une production. Il contrôle également le travail effectué par des studios tiers.
Animateur	Animatrice	III B	Porte à l'écran le « jeu » des personnages, des éléments et / ou des effets visuels numériques à animer qui constituent le plan dans le respect du story-board et de la mise en place technique.
Figurant mocap	Figurante mocap		Fournit une référence de mouvement destinée à être adaptée par les animateurs.
Infographiste 2D	Infographiste 2D		Assure la fabrication, la mise en place et le positionnement des éléments composant le plan.
Assistant animateur*	Assistante animatrice*	IV	Assiste la fabrication de tout ou partie des personnages, des éléments et / ou des effets visuels numériques à animer.
Opérateur capture de mouvement	Opératrice capture de mouvement		Assure l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
Opérateur retouche temps réel	Opératrice retouche temps réel	V	Corrige et conforme les courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
Intervalliste*	Intervalliste*		Exécute les dessins intermédiaires selon la cadence définie par l'animateur et les dessins de l'assistant animateur.
Assistant infographiste 2D*	Assistante infographiste 2D*		Assiste la fabrication de tout ou partie du plan.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur décor	Directrice décor		Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production ou un ensemble de productions.
Directeur rendu et éclairage	Directrice rendu et éclairage	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes chargées du rendu et de l'éclairage sur une production ou un ensemble de productions.
Chef décorateur	Chef décoratrice		Encadre une équipe de décorateurs. Traduit par l'exécution de maquettes « décor » et de décors clés les directions de la réalisation. Participe à l'élaboration des modèles couleurs.
Superviseur rendu et éclairage	Superviseuse rendu et éclairage	II	Encadre une équipe d'infographistes, veille à la continuité du rendu, de l'éclairage et à la finalisation de la composition des plans sur la production.
		III A	
Décorateur	Décoratrice		Assure l'exécution des éléments constituant un décor : couleurs, ambiances, lumières.
Infographiste rendu et éclairage	Infographiste rendu et éclairage	III B	Définit l'ensemble des paramètres liés au rendu (textures, couleurs) des personnages, des accessoires et des décors et assure la mise au point et la continuité de l'éclairage. Il peut assurer la finalisation de la composition du plan.
Matt painter	Matt painter		Produit et retouche, manuellement ou sur palette, les décors intérieurs ou extérieurs pour les intégrer à des sources visuelles originales.
		IV	
Assistant décorateur*	Assistante décoratrice*		Assiste la fabrication de tout ou partie des éléments à mettre en couleur.
Assistant infographiste rendu et éclairage*	Assistante infographiste rendu et éclairage*	V	Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de rendu et de mise en place de l'éclairage et de finalisation de la composition du plan.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
		II	
Chef vérificateur d'animation	Chef vérificatrice d'animation	III A	Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles, lay-out, animation.

Chef trace-colorisation	Chef trace-colorisation		Encadre une équipe de traceurs et / ou de gouacheurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles couleurs, feuille d'exposition...
Vérificateur d'animation	Vérificatrice d'animation	III B	Assure la vérification, l'exhaustivité et la cohérence technique des éléments d'animation composant un plan.
Vérificateur trace-colorisation	Vérificatrice trace-colorisation		Assure la vérification et l'exhaustivité des éléments tracés, scannés et colorisés composant un plan.
Responsable scan	Responsable scan	IV	Encadre une équipe d'opérateurs scan et veille à la qualité technique, à la conformité et à l'exhaustivité des éléments scannés.
Traceur	Traceuse	V	Reproduit au trait les dessins d'animation dans le caractère et le style imposés.
Gouacheur	Gouacheuse		Exécute la mise en couleur des éléments graphiques en respectant les modèles couleurs.
Opérateur scan	Opératrice scan	VI	Exécute la numérisation des éléments graphiques.

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 8 : Compositing

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur compositing	Directrice compositing	I	Encadre le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production ou un ensemble de productions.
Chef compositing	Chef compositing	II	Encadre les équipes chargées des opérations de compositing. Assure l'unité et la cohérence des images et le raccord des plans en conformité avec les directives du story-board.
		III A	
Opérateur compositing	Opératrice compositing	III B	Assure la composition de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan ainsi que leur raccord et ajoute les effets complémentaires demandés conformément au story-board.
		IV	
Assistant opérateur compositing*	Assistante opératrice compositing*	V	Assiste la fabrication des travaux de compositing et peut assurer un travail de pré-compositing à différentes étapes de la production.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 9 : Volume

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
Chef animateur volume	Chef animatrice volume		Encadre et supervise les équipes d'animation en volume. Dirige le « jeu » d'un ou plusieurs personnages ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation.
Chef décorateur volume	Chef décoratrice volume	II	Encadre et supervise les équipes de décorateurs volume et conçoit les décors à l'échelle requise. Supervise leur installation sur les plateaux de tournage.
Chef opérateur volume	Chef opératrice volume		Encadre et supervise les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Chef plasticien volume	Chef plasticienne volume		Encadre et supervise la fabrication des personnages en volume.
Chef accessoiriste volume	Chef accessoiriste volume		Encadre et supervise les équipes d'accessoiristes et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
Chef moulage	Chef moulage	III A	Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Animateur volume	Animatrice volume		Porte à l'écran le « jeu » requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
Décorateur volume	Décoratrice volume		Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
Opérateur volume	Opératrice volume	III B	Assure les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Plasticien volume	Plasticienne volume		Fabrique les personnages en volume.
Accessoiriste volume	Accessoiriste volume		Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
Technicien effets spéciaux volume	Technicienne effets spéciaux volume		Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
Mouleur volume	Mouleuse volume		Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Assistant animateur volume*	Assistante animatrice volume*	IV	Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.
Assistant décorateur volume*	Assistante décoratrice volume*		Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le (s) plateau (x) et leur entretien.
Assistant opérateur volume*	Assistante opératrice volume*		Assiste l'opérateur pour le tournage sur le (s) plateau (x).
Assistant plasticien volume*	Assistante plasticienne volume*	V	Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
Assistant accessoiriste volume*	Assistante accessoiriste volume*		Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
Assistant moulage*	Assistante moulage*		Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.
Mécanicien volume	Mécanicienne volume		Fabrique les squelettes des personnages.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 10 : Effets visuels numériques

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)	CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
---------------------------------------------	-----------	------------------------

Directeur des effets visuels numériques	Directrice des effets visuels numériques	I	Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production ou un ensemble de productions.
Superviseur des effets visuels numériques	Superviseuse des effets visuels numériques	II	Prépare, encadre et supervise la fabrication d'effets visuels numériques.
		III A	
Infographiste des effets visuels numériques	Infographiste des effets visuels numériques	III B	Assure l'exécution d'effets visuels numériques.
		IV	
Assistant infographiste des effets visuels numériques*	Assistante infographiste des effets visuels numériques*	V	Assiste la fabrication de tout ou partie d'effets visuels numériques.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 11 : Post-production

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur technique de post-production	Directrice technique de post-production	I	Définit et assure la mise en place d'un processus technique des opérations de post-production jusqu'au support final.
Chef monteur	Chef monteuse	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe de monteurs sous la direction du réalisateur.
Chef étalonneur numérique	Chef étalonneuse numérique		Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe d'étalonneurs numériques.
Responsable technique de post-production	Responsable technique de post-production	III A	Assure la coordination et l'exécution des travaux de montage, de son et de mastérisation.
Bruiteur	Bruiteuse		Il produit les bruitages, éléments sonores complémentaires de la bande son, à partir d'instruments de musique ou de divers objets usuels.
Monteur	Monteuse	III B	Assure dans l'esprit du story-board le montage des images et / ou des éléments de la bande sonore sous la direction du réalisateur.
Étalonneur numérique	Étalonneuse numérique		Assure la colorimétrie des images.
		IV	
Assistant monteur	Assistante monteuse	V	Prépare tout ou partie des travaux de montage image. Il assure la mise en place des animations numériques et l'intégration des corrections dans le montage image.
Assistant étalonneur numérique*	Assistante étalonneuse numérique*		Assure la préparation et la coordination nécessaires au travail de l'étalonnage numérique.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
Responsable d'exploitation	Responsable d'exploitation		Assure la gestion et la maintenance du parc et des outils de transfert de données affectés à la production.
Administrateur système et réseaux	Administratrice système et réseaux	II	Supervise la gestion et la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production affectés à la production.
Superviseur transfert de données	Superviseuse transfert de données	III A	Encadre et supervise les opérations de transfert de données.
Superviseur de calcul	Superviseuse de calcul		Encadre et supervise une équipe de gestionnaires de calculs.
Technicien système et réseau	Technicienne système et réseau		Assure la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production.
Infographiste scripteur	Infographiste scripteuse	III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commandes.
Technicien de maintenance	Technicienne de maintenance		Assure la maintenance des équipements d'une production.
Opérateur transfert de données	Opératrice transfert de données	IV	Assure la gestion et le transfert de données.
Gestionnaire de calcul	Gestionnaire de calcul		Gère et optimise le parc calcul en fonction d'un planning de production.
Assistant opérateur transfert de données*	Assistante opératrice transfert de données*	V	Assiste le suivi et le bon déroulement des opérations de transfert de données.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Filière 13 : Production

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur de production	Directrice de production	I	Encadre, planifie, budgétise et recrute pour les opérations de préparation, de production et de post-production du projet dont il a la charge.
Directeur technique de production	Directrice technique de production	II	Définit et assure la mise en place d'un processus technique de fabrication en fonction des besoins artistiques et de production. Il assure la liaison et la communication entre les équipes techniques et artistiques.
Superviseur	Superviseuse		Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
Administrateur de production	Administratrice de production	III A	Assure la gestion administrative et comptable de la production.

Chargé de production	Chargée de production		Assure la planification et la coordination entre les équipes artistiques et techniques sur un projet et / ou une phase spécifique de production dans le respect du budget.
Comptable de production	Comptable de production	III B	Assure la comptabilité et l'établissement de la paye de la production.
Coordinateur de production*	Coordinatrice de production*	IV	Assure et coordonne les échanges des éléments de production entre différentes équipes dans le respect du planning.
Assistant de production	Assistante de production	V	Exécute les travaux de préparation et la vérification des éléments permettant le suivi de production.
		VI	

(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

Revalorisation salariale au 1er janvier 2007

Article 5

En vigueur étendu

Dans l'attente des négociations relatives aux minima salariaux et sans préjuger de l'aboutissement de ces négociations, les partenaires sociaux ont décidé de tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2007 et de mettre ainsi à jour les grilles de rémunérations minimales des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée visés à l'article 32-1 de la convention collective de la production de films d'animation.

Constatant que le SMIC est porté à 1 280,09 € bruts par mois au 1er janvier 2007 pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures. Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de porter les rémunérations minimales des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée visés à l'article 32-1 de la convention collective de la production de films d'animation qui sont inférieures à cette valeur à 1 300 € bruts par mois pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

A l'exception de l'article 5 du présent avenant qui entre en application au 1er juillet 2007 pour toutes les sociétés adhérentes du syndicat des producteurs de films d'animation, l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à son extension par le ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Pour permettre la mise en oeuvre de l'article 4 du présent avenant, les partenaires sociaux se rapprocheront des confédérations interprofessionnelles afin d'obtenir une mise à jour des listes de fonctions du secteur de l'animation figurant dans l'annexe VIII au règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, tel que prévu à l'article 1er, § 4, de ladite annexe.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

En vue de l'extension du présent avenant, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 28 janvier 2008 portant modifications diverses

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des producteurs de films d'animation.
Organisations de salariés	F3C-CFDT ; SNTR-CGT ; Fédération des médias CFE-CGC ; SRCTA-UNSA.

En vigueur étendu

Par lettre recommandée avec avis de réception du 22 février 2007, le syndicat des producteurs de films d'animation a invité les organisations de salariés représentatives, au plan national et dans le secteur d'activité, à négocier des avenants à la convention collective nationale de la production de films d'animation, étendue par arrêté du 18 juillet 2005 publié au Journal officiel du 26 juillet 2005.

Les partenaires sociaux ont acté la première étape de leurs négociations par un avenant du 20 juillet 2007 en cours d'extension.

Le présent avenant acte la seconde étape de leurs négociations. Il introduit un préambule à la convention collective de la production de films d'animation, modifie son article 18 ainsi que les minima salariaux conventionnels pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage et supprime l'article 33 de la convention.

1. Introduction d'un préambule

Les partenaires sociaux ont jugé nécessaire d'introduire le préambule suivant au texte de la convention collective de la production de films d'animation.

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production de films d'animation.

La production de films d'animation consiste en la création, le développement, le financement et la fabrication de programmes d'animation ayant pour destination une diffusion dans les salles de cinéma, sur les services audiovisuels et sur supports physiques.

Au sein du domaine du spectacle, il arrive que les entreprises dont l'activité principale relève d'une branche particulière soient amenées à intervenir dans une branche voisine. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions équitables de concurrence entre les différents acteurs économiques, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces branches. La présente convention prévoit d'ores et déjà une clause « miroir » avec la convention collective de la production audiovisuelle. D'autres pourront être mises en place avec les conventions collectives de la production cinématographique et de la prestation technique pour le spectacle vivant et enregistré.

Chaque programme d'animation est un objet aux caractéristiques artistiques et techniques singulières, proche du prototype, nécessitant des montages financier et industriel internationaux complexes. Cette particularité confère à l'activité un caractère souvent discontinu. Elle complique la rationalisation de l'activité, en particulier dans le domaine de l'organisation du travail.

C'est pourquoi il est d'usage dans l'activité de la production de films d'animation de recourir au contrat à durée déterminée d'usage. Les partenaires sociaux de la branche se sont attachés, dans le présent texte, à assurer au mieux la protection des salariés dans ce cadre, et notamment à limiter, pour les salariés autres que les artistes interprètes et les artistes musiciens, le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié rend ce recours à la fois légitime et indispensable.

La présente convention ne couvre pas l'emploi des artistes-interprètes et des artistes musiciens.

2. Modification de l'article 18 relatif au contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

L'article 18 de la convention collective nationale de la production de films d'animation relatif au contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage est remplacé par le texte suivant :

« En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la pratique professionnelle.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible que pour un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, et dont le terme est soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain. Dans ce dernier cas, le contrat de travail devra prévoir une durée minimale. Par ailleurs, l'employeur s'engage à informer le salarié de la date prévisionnelle de la fin de son contrat de travail 10 jours ouvrés avant le terme de celui-ci.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

18. 1. Champ d'application

Outre les artistes interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des filières 2 à 13 qui se rapportent directement à la conception, au développement et à la fabrication des programmes pourront faire l'objet d'un contrat à durée déterminée dit d'usage.

Les partenaires sociaux sont tenus de réviser périodiquement ces listes d'emplois, en tenant compte notamment des évolutions technologiques rapides dans le secteur de la production de films d'animation.

18. 2. Formalisme

En complément des éléments mentionnés à l'article 17 de la présente convention, le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage devra prévoir :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail ;
- l'objet du recours à un contrat à durée déterminée d'usage : le contrat devra porter mention du titre du programme pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache (voir art. 18. 3) ;
- pour les oeuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, le contrat devra préciser si celui-ci est conclu au titre de la conception ou de la production de l'oeuvre et, dans ce dernier cas, le nombre de contrats éventuellement déjà effectués ;
- la date de début du contrat ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein ou d'un contrat avec des périodes de travail discontinues. Dans ce dernier cas, le contrat mentionnera le nombre de jours de travail et un planning prévisionnel. Le planning définitif fera l'objet d'un ou plusieurs avenants au contrat de travail ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacle ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse.

18. 3. Secteurs d'activité

Les partenaires sociaux ont tenu à distinguer 4 secteurs d'activité à l'intérieur de la convention collective de la production de films d'animation, qui devront être mentionnés sur le contrat de travail du salarié :

- A : oeuvres audiovisuelles d'animation.
- B : oeuvres cinématographiques d'animation.
- C : effets visuels numériques.
- D : autres programmes d'animation.

18. 4. Nombre de contrats

Les cycles, les impératifs et les risques de production sont très variables dans les 4 secteurs d'activité définis ci-dessus.

Pour les effets visuels numériques, les partenaires sociaux conviennent qu'il est impossible d'anticiper le calendrier et le rythme de livraisons par le donneur d'ordre des plans à truquer par le studio.

Pour les programmes d'animation, la prévisibilité des flux de production est plus importante. Toutefois, la production d'un programme d'animation se découpe en plusieurs phases (conception, préproduction et fabrication), qui peuvent faire l'objet d'interruptions de plusieurs mois entre elles ou à l'intérieur même d'une phase, notamment à l'occasion de la conception du programme ou pour la recherche de ses financements. Elle implique plusieurs partenaires internationaux qui interviennent tant dans son financement, sa conception que sa fabrication. Cette multiplicité d'acteurs renforce considérablement les risques de rupture de chaînes de fabrication, notamment pour les prestataires intervenant en fin de production.

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18. 3.

Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à encadrer ce recours au CDD d'usage de la manière suivante.

Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18. 3, l'employeur ne peut faire plus de 4 contrats différents au salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'oeuvre. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de " production " de l'oeuvre et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués au titre de l'objet.

Pendant la période de conception qui est le plus souvent discontinue, ce nombre de contrats n'est pas limité. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de " conception " de l'oeuvre.

Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec un certain nombre de salariés qui interviennent de manière ponctuelle sur la production. Les partenaires sociaux conviennent de limiter cette possibilité aux fonctions suivantes : story-boarder, animateur feuille d'exposition, monteur, bruiteur.

Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18. 3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents. »

3. Modification de l'article 32 relatif aux rémunérations

Dans les dispositions générales de l'article 32, les deuxième et troisième alinéas sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« Les partenaires sociaux ont fait la distinction entre, d'une part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage.

L'article 32. 2 relatif aux barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage est remplacé par le texte et les tableaux suivants :

Conformément à la loi n° 78-49 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, l'employeur doit établir, pour les salariés sous contrat à durée

déterminée dit d'usage, le décompte exact du nombre de jours travaillés et le faire apparaître sur le bulletin de paye.

Les minima salariaux ci-après sont des rémunérations journalières pour une durée de travail de 7 heures par jour.

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié une évolution des barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour l'année 2009, qui entreront en vigueur au 1er janvier 2009. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà acté que, au titre de l'année 2010, l'augmentation des salaires minima pour les catégories I et II ne pourrait être inférieure à 1, 5 % et à 2 % pour les catégories III A à VI. »

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Réalisateur	I	172	174
Directeur artistique		147	149
Directeur d'écriture		147	149
Chef story-boarder		147	149
Story-boarder	II	132	134
1er assistant réalisateur	III A	112	114
Script	III B	84	86
	IV		
2e assistant réalisateur	V	68	69
Coordinateur d'écriture		68	69
Assistant directeur artistique		68	69
Assistant story-boarder *		68	69
	VI		

Filière 3 : Conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de modélisation	I	147	149
Chef dessinateur d'animation	II	127	129
Superviseur de modélisation		124	126
Chef modèles couleurs	III A	109	110
Dessinateur d'animation	III B	91	93
Infographiste de modélisation		91	93
Coloriste modèle	IV	74	75
Assistant dessinateur d'animation	V	68	69
Assistant infographiste de modélisation		68	69
Opérateur digitalisation	VI	65	66

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur lay-out	I	143	145
Chef feuille d'exposition	II	124	126
Chef cadreur d'animation		124	126
Chef lay-out		124	126
	III A		
Cadreur d'animation	III B	109	110
Animateur feuille d'exposition		101	103
Dessinateur lay-out		98	100
Infographiste lay-out		92	93
Détecteur d'animation	IV	74	75
Assistant dessinateur lay-out	V	68	69
Assistant infographiste lay-out		68	69
	VI		

Filière 5 : Animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur animation	I	147	149
Chef animateur	II , III A	132	134
Chef infographiste 2D		132	134
Responsable des assistants animateurs		132	134
Animateur	III B	108	110
Chef assistant		108	110
Infographiste 2D		96	98
Assistant animateur	IV	88	89
Opérateur capture de mouvement		76	77

Opérateur retouche temps réel	V	85	86
Intervalliste		68	69
Assistant infographiste 2D		68	69
	VI		

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur décor	I	139	141
Directeur rendu et éclairage		139	141
Chef décorateur	II	124	126
Superviseur rendu et éclairage		124	126
	III A		
Matt painter	III B	114	116
Décorateur		93	94
Infographiste rendu et éclairage		88	89
	IV		
Assistant décorateur	V	68	69
Assistant infographiste rendu et éclairage		68	69
	VI		

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
	II		
Chef vérificateur d'animation	III A	111	113
Chef trace-colorisation		109	110
Vérificateur d'animation	III B	84	86
Vérificateur trace-colorisation	IV	71	73
Responsable scan		71	73
Traceur	V	70	72
Gouacheur		65	66
Opérateur scan	VI	65	66
Coloriste		65	66

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur compositing	I	139	141
Chef compositing	II	118	120
	III A		
Opérateur compositing	III B	84	86
	IV		
Assistant opérateur compositing	V	65	66
	VI		

Filière 9 : Volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Chef animateur volume	II	132	134
Chef décorateur volume		116	118
Chef opérateur volume		116	118
Chef plasticien volume		116	118
Chef accessoiriste volume	III A	101	102
Chef moulage		101	102
Animateur volume	III B	108	110
Décorateur volume		88	89
Opérateur volume		88	89
Plasticien volume		88	89
Accessoiriste volume		88	89
Technicien effets spéciaux volume		88	89
Mouleur volume		IV	74
Assistant animateur volume	74		75

Assistant décorateur volume	V	66	67
Assistant opérateur volume		66	67
Assistant plasticien volume		66	67
Assistant accessoiriste volume		66	67
Assistant moulage		66	67
Mécanicien volume		65	66
	VI		

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur des effets visuels numériques	I	143	145
Superviseur des effets visuels numériques	II	124	126
	III A		
Infographiste des effets visuels numériques	III B	104	106
	IV		
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	72	73
	VI		

Filière 11 : Post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur technique de post-production	I	122	124
Chef monteur	II	183	185
Chef étalonneur numérique		122	124
Responsable technique de post-production	III A	108	110
Bruiteur		112	114
Monteur	III B	122	124
Étalonneur numérique		91	93
	IV		
Assistant monteur	V	77	78
Assistant étalonneur numérique		77	78
	VI		

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Responsable d'exploitation	II	111	113
Administrateur système et réseaux		111	113
Superviseur transfert de données	III A	111	113
Superviseur de calcul		111	113
Technicien système et réseau	III B	84	86
Infographiste scripteur		84	86
Technicien de maintenance	IV	84	86
Opérateur transfert de données		84	86
Gestionnaire de calcul		84	86
Assistant opérateur transfert de données	V	66	67
	VI		

Filière 13 : Production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de production	I	141	143
Directeur technique de production	II	138	140
Superviseur		126	128
Administrateur de production	III A	109	110
Chargé de production		94	96
Comptable de production	III B	84	86
Coordinateur de production	IV	76	77
Assistant de production	V	65	66
	VI		

4. Suppression de l'article 33 relatif aux dispositions particulières s'appliquant aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage en charge du montage

Suite aux dispositions de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2007 et du présent avenant, l'article 33 de la convention collective relatif aux dispositions particulières s'appliquant aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage en charge du montage est supprimé.

5. Entrée en vigueur de cet avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2008.

6. Extension

En vue de l'extension du présent avenant, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SPFA,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CFE-CGC ; L'USNA CFTC ; Le SNTR CGT,

Fonctions

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté dans les grilles de classification les fonctions suivantes :

Filière 1 : administrative et commercial

Filière 11 : post-productio

Fonction (En italique dans la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Ingénieur du son	Ingénieur du son	II	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique
Chef opérateur du son	Chef opératrice du son	III A	Assure la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire
Assistant son	Assistante son	V	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il (elle) a la charge

Minima salariaux

Article 2

En vigueur étendu

Ces nouvelles fonctions disposent des minima suivants.

Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Ingénieur RD	II	2 487

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Ingénieur du son	II	2 402
Chef opérateur du son	III A	2 171
Assistant son	V	1 400

Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Ingénieur du son	II	127,75
Chef opérateur du son	III A	113,88
Assistant Son	V	81,15

(1) Article étendu, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)

Avenant du 30 mai 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SPFA.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; UNSA CFTC ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties à l'accord collectif professionnel du 30 juin 2005 se sont réunies pour étudier les conditions du régime de prévoyance mis en place au sein de la branche production de films d'animation.

A cette occasion, les parties signataires ont décidé :

- de faire évoluer les garanties du régime et de prendre en compte les évolutions réglementaires ;
- de procéder au réexamen des modalités de mutualisation du risque auprès d'un organisme assureur désigné tel que prévu par l'article 11 de l'accord initial du 30 juin 2005. Dans ce cadre, les parties ont décidé de reconduire la désignation de l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance, laquelle vient aux droits de l'IPICAS depuis 2006 (1) ;
- de modifier le champ d'application du régime de prévoyance de la branche production de films d'animation, afin d'en limiter le bénéfice aux seuls salariés permanents, les salariés intermittents étant couverts par l'accord collectif interbranche conclu le 20 décembre 2006.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche production de films d'animation ont manifesté leur volonté de voir les taux de cotisations appliqués aux salariés non cadres intermittents techniques et artistiques ramenés aux taux de droit commun prévus dans l'accord national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle. En d'autres termes, cela devrait aboutir à ce que le taux actuel de 1,50 % de la rémunération limitée à la tranche A passe à un taux global s'élevant, au jour de la conclusion du présent accord, à 0,42 % de la rémunération limitée à la tranche A intégralement pris en charge par l'employeur (0,22 % en prévoyance et 0,20 % en santé).

Il est rappelé que le champ d'application géographique du présent accord est la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

Dans ce contexte, les parties à l'accord collectif professionnel du 30 juin 2005 ont donc décidé d'en réviser les termes de la manière suivante :

(1) Tired exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Modification du régime

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 1er à 12 de l'accord collectif du 30 juin 2005 sont remplacés comme suit.

« Article 1er

Définitions

1.1. Bénéficiaires du régime

Le régime bénéficie au personnel permanent cadre et non cadre.

Les intermittents du spectacle, cadres et non cadres, bénéficient exclusivement des garanties collectives de prévoyance instituées à leur profit au niveau national interprofessionnel.

1.2. Traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité à la tranche de salaire suivante :

Tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale.

Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période.

Article 2

Définition des garanties incapacité et invalidité

2.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Objet de la garantie

La garantie a pour objet le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles allouées par la sécurité sociale en cas de :

- maladie professionnelle ou non ;
- accident professionnel ou non.

Départ de l'indemnisation pour l'incapacité temporaire de travail

L'indemnité est versée :

- pour le participant ayant moins de 1 an d'ancienneté :
- à compter du 68e jour d'arrêt de travail continu ;
- pour le participant ayant au moins 1 an d'ancienneté :
- en complément de la deuxième période de maintien de salaire par l'adhérent telle que prévue au 2° de l'article D. 1226-1, période augmentée le cas échéant dans les conditions prévues à l'article D. 1226-2 du code du travail, puis en relais de celle-ci.

Montant des prestations y compris celles allouées par la sécurité sociale

L'indemnité brute est calculée en pourcentage de la 365e partie du traitement de base sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel maintien de salaire dû par l'adhérent au titre de la mensualisation prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail. Son montant est fixé comme suit : 80 %.

Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées, sauf reprise du travail, au maximum jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail ou jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale et, au plus tard, jusqu'à la date de départ en retraite sauf en cas de reprise ou continuité d'activité autorisée par la sécurité sociale.

2.2. Garantie invalidité-incapacité permanente

Objet de la garantie

La garantie a pour objet le service d'une rente annuelle en cas :

- d'invalidité totale ou partielle du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;

- d'incapacité permanente totale ou partielle du salarié ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Montant de la rente y compris celle allouée par la sécurité sociale

Incapacité totale ou partielle

Le salarié invalide perçoit une rente de la sécurité sociale en fonction de son classement dans l'une des trois catégories suivantes :

- 1re catégorie : invalide capable d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque ;
- 3e catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque est en outre, dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le montant de la rente exprimé en pourcentage du traitement de base, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, est fixé comme suit :

- invalidité de 1re catégorie : 60 % ;
- invalidité de 2e ou 3e catégorie : 80 %.

Incapacité permanente

Il peut être attribué une rente complémentaire à tout participant n'ayant pas liquidé sa retraite et bénéficiant d'une rente d'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle :

- l'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, est assimilée à une invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale ;
- lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale ;
- la perception d'une allocation de tierce personne de la sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.

Aucune rente n'est servie si le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est inférieur à 33 %.

Départ de l'indemnisation

L'indemnisation ne peut avoir lieu qu'avant l'âge de mise en retraite pour inaptitude par la sécurité sociale, selon les textes en vigueur.

Elle intervient à compter de la date de notification de l'attribution par la sécurité sociale d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité.

Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées au plus tard jusqu'à la date de départ de la liquidation de pension vieillesse allouée par la sécurité sociale.

Article 3

Définition des garanties décès et invalidité permanente totale

3.1. Garantie décès

Capital décès toutes causes

Le capital de base est égal, quelle que soit la situation de famille, à 350 % du traitement de base, tel que défini à l'article 1.2.

Majoration supplémentaire pour enfant (s) à charge

Le capital de base est majoré par enfant (s) à charge du salarié au moment du décès, de 50 % du traitement de base, tel que défini à l'article 1.2.

Capital supplémentaire en cas d'accident

En cas de décès par accident, quelle qu'en soit la cause, un second capital égal au capital décès toutes causes est versé.

Capital orphelin de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du pacsé du participant, *âgé de moins de 65 ans* (1), avec enfant (s) à charge, l'institution verse au profit de ces derniers et par parts égales entre eux, un second capital égal au capital versé en cas de décès toutes causes.

Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, l'institution verse à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, une indemnité égale à 60 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, limitée aux frais réellement engagés.

En cas de décès du conjoint ou du pacsé du participant, l'institution verse par ailleurs à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, une indemnité égale à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, limitée aux frais réellement engagés.

3.2. Garanties invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale, correspondant à la définition de la 3e catégorie d'invalidité visée à l'article 2.2 du présent accord, reconnue avant la date de liquidation de la pension vieillesse, l'institution verse par anticipation le capital en cas de décès toutes causes, y compris la ou les éventuelles majorations pour enfant (s) à charge.

Le versement du capital en cas d'invalidité permanente totale met fin à la garantie décès toutes causes.

Article 4

Base et taux de cotisations

4.1. Base des cotisations

La base de cotisations est la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale et limitée à la tranche de salaire suivante :

- tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale.

4.2. Taux de cotisations

Garanties décès et invalidité permanente totale :

- personnel cadre permanent : 0,90 % ;
- personnel non cadre permanent : 0,50 %.

Garanties incapacité et invalidité :

- personnel cadre permanent : 0,60 % ;
- personnel non cadre permanent : 0,57 %.

Soit au total pour le personnel cadre permanent : 1,50 %.

Soit au total pour le personnel non cadre permanent 1,07 %.

4.3. Répartition des cotisations

Personnel cadre permanent : la totalité des cotisations est à la charge de l'employeur.

Personnel non cadre permanent : les cotisations sont réparties à parité entre l'employeur et le salarié.

Article 5 (2)

Revalorisation des prestations

Les prestations font l'objet d'une revalorisation dont le taux est fixé une fois par an par le conseil d'administration de l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats de l'institution et de l'évolution des prix.

La première revalorisation prend effet à la date de variation du taux qui suit le point de départ des prestations.

Article 6

Maintien des garanties

6.1. En cas d'arrêt de travail

Les garanties décès sont maintenues au profit du salarié en arrêt de travail, total ou partiel, pour maladie ou accident.

Le maintien des garanties s'applique, y compris après rupture du contrat de travail ou résiliation du contrat de prévoyance, aussi longtemps que le salarié perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail.

Le maintien des garanties cesse en tout état de cause :

- à la date de reprise d'une activité totale par le participant ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

6.2. En cas de départ de l'entreprise

Le maintien de l'ensemble des garanties s'applique pendant une durée de 45 jours après la date de départ du salarié de l'entreprise adhérente, à condition que celui-ci n'ait pas repris d'activité ailleurs.

Article 7 (3)

Mutualisation du risque et désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions de l'article 11 du présent accord, les parties se sont réunies afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur retenu et elles ont à nouveau décidé de confier la garantie des risques « incapacité-invalidité-décès » des salariés permanents cadres et non cadres à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance (laquelle vient aux droits de l'IPICAS).

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement, et en tout état de cause, au plus tard tous les 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette modification ne pourrait prendre effet qu'au 1er janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Article 8 (4)

Obligation d'adhésion

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective sont tenues de souscrire les conditions de couverture prévues par le présent accord auprès d'Audiens Prévoyance à partir de la date d'effet figurant à l'article 13.

Les entreprises qui antérieurement à cette date d'effet ont souscrit par accord d'entreprise ou non des garanties de prévoyance plus favorables (en terme de garanties et de taux de cotisations) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel quel que soit l'organisme assureur. Seul le changement d'organisme assureur rend l'obligation conventionnelle d'adhérer auprès d'Audiens Prévoyance applicable de plein droit.

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales obligatoires, chaque entreprise a la possibilité de les améliorer dans le cadre d'un avenant complémentaire au contrat de base.

Article 9

Information sur l'accord et les garanties du régime

Audiens Prévoyance réalise une notice d'information à destination des entreprises qui devront en remettre un exemplaire à chacun de leurs salariés. Cette notice comporte notamment :

- le descriptif des garanties ;
- les modalités de fonctionnement et de versement des prestations ;
- les formalités à accomplir pour bénéficier des prestations.

Les modalités de mise en œuvre, limitations et exclusions de garanties ainsi que la définition des bénéficiaires des prestations décès figurent aux conditions générales du contrat souscrit auprès de l'organisme assureur désigné et sont communiquées aux salariés par le biais de la notice d'information.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

La commission d'interprétation et de conciliation définie à l'article 9 de la convention collective est en charge du suivi du régime.

Audiens Prévoyance communiquera à la demande des organisations signataires et au minimum chaque année les documents prévus à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris en application de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989 (5). Par ailleurs, le président et le vice-président de la commission d'interprétation et de conciliation sont mandatés pour signer le contrat d'assurance avec Audiens Prévoyance permettant la mise en œuvre du régime décrit dans l'accord (6).

Article 11

Réexamen des conditions de fonctionnement du régime

A la demande des parties signataires, le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans (7). A cet effet, les représentants des organisations patronales et salariales se réuniront au moins 6 mois avant la date d'échéance, pour étudier au vu des résultats, la possibilité de compléter ou de modifier les conditions de fonctionnement du régime (8).

Article 12

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur. »

Les autres dispositions de l'accord collectif du 30 juin 2005 restent inchangées.

(1) Mots exclus en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011). (ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)

(2) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(3) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(4) Article exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(5) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(6) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(7) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014-art. 1)
(8) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Extension. - Date d'effet. - Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Avenant n° 6 du 13 décembre 2012 relatif à l'organisation du travail et au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	La SPFA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; L'USNA CFTC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité apporter des modifications à la convention collective de la production de films d'animation du 6 juillet 2004 et à son accord de réduction du temps de travail du 21 février 2002.

Le présent accord est divisé en trois titres :

- le premier traitant de l'organisation du travail ;
- le deuxième traitant de la limitation des contrats à durée déterminée d'usage en période de production ;
- et le troisième traitant du dialogue social, de la négociation d'entreprise et de la représentation du personnel.

Titre Ier Organisation du travail

Durée du travail

Article 1er

En vigueur étendu

La production de films d'animation a connu depuis un peu moins de deux ans de nouveaux développements. La mise en production de programmes important comportant une date de livraison impérative dépendant notamment d'une sortie en salle pour le cinéma d'animation ou d'une diffusion télévisuelle pour les programmes audiovisuels d'animation implique la tenue d'un calendrier très serré en termes d'organisation du travail. La succession des phases de production et l'enchaînement de celle-ci impose parfois l'organisation d'heures supplémentaires. Celles-ci doivent s'effectuer généralement sur un 6e jour de travail, la réalisation d'heures en semaine étant difficilement compatible avec l'attention requise par les outils numériques de travail.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent d'amender l'article 3.4 de l'accord sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002, annexé à la convention collective de la production de films d'animation comme suit :

« Article 3.4

Repos quotidien et hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures. En cas de réalisation d'heures supplémentaires sur une sixième journée, ce repos peut être, exceptionnellement, ramené à une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. »

De plus, il est prévu de modifier l'article 8 du même accord de telle sorte :

« Article 8

Heures supplémentaires et travail du dimanche

8.1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale effective du travail. Elles s'apprécient dans un cadre hebdomadaire ou, dans les cas définis aux articles 7.3 et 7.4, dans un cadre mensuel ou annuel.

Les heures supplémentaires, ainsi que leurs majorations, peuvent prendre la forme, pour tout ou partie, avec l'accord du salarié, d'un repos de remplacement ou d'un paiement.

Les heures prises sous la forme de repos de remplacement ne s'imputent pas au contingent d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. Le repos de remplacement peut être pris dès que le salarié en bénéficie pour au moins 7 heures. La date de prise du repos est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

- 25 % à compter de la 1re heure supplémentaire et jusqu'à la 9e ;
- 50 % à compter de la 9e heure supplémentaire.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures pour une même année. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % de la durée des heures réalisées pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à repos est acquis dès que le salarié a cumulé 7 heures de contrepartie. La date du repos doit être définie dans les 2 mois de l'ouverture du droit. Le salarié fixe la date de la journée ou de la demi-journée de repos d'un commun accord avec son employeur.

Il est possible que les heures supplémentaires se réalisent sur un 6e jour de travail dans la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 15 semaines de 6 jours par année civile. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée et ne peut conduire à la réalisation de plus de 6 jours de suite de travail.

8.2. Convention d'heures supplémentaires

Lorsque l'horaire de travail du salarié est susceptible de comporter régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires, il peut être convenu par écrit, au préalable, entre l'employeur et le salarié, une convention d'heures supplémentaires (CHS). Celle-ci inclut dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ou mensuelles.

La convention d'heures supplémentaires détermine le nombre d'heures supplémentaires contractualisées. Elle en fixe l'indemnisation qui ne peut être inférieure à la rémunération du nombre d'heures définies augmenté des majorations pour heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées, le salarié conserve la rémunération prévue par la convention d'heures supplémentaires. La réalisation d'heures au-delà de la convention d'heures supplémentaires ouvre droit à rémunération selon les règles applicables aux heures supplémentaires.

8.3. Travail du dimanche

La production de film d'animation fait partie des activités du spectacle pour lesquelles le code du travail autorise le travail du dimanche.

Les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 25 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

Le travail du dimanche peut entraîner la réalisation d'un 6e jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de 6 jours par an. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée. »

Télétravail

Article 2

En vigueur étendu

Le titre IX de la convention collective de la production de films d'animation est modifié et devient : « Titre IX. - Travail à domicile et télétravail ».

Ce titre comporte deux sous-titres :

- sous-titre Ier « Travail à domicile », qui regroupe les articles 36 à 39.4 ;

- sous-titre II « Télétravail ».

En entête du titre IX, il est ajouté la rédaction suivante :

« Le législateur a distingué les notions de télétravail et de travail à domicile. Il convient de noter pour différencier ces deux modalités d'exécution du contrat de travail que le télétravail se distingue du travail à domicile par une démarche volontaire du salarié, notamment pour des raisons tenant à l'organisation familiale. »

« Sous-titre II

Télétravail

A côté du travail à domicile, où le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile pour un ou plusieurs employeurs, il existe le télétravail. Celui-ci, défini par l'article L. 1222-9 du code du travail, se caractérise par la réalisation au domicile de tâches qui auraient pu être effectuées dans les locaux de l'entreprise.

Dans ce cas, le télétravailleur a demandé, de façon volontaire, à son employeur de pouvoir réaliser tout ou partie de son temps de travail à son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et ce souvent pour des raisons de vie personnelle. Il est entendu que l'employeur peut refuser ce mode de travail. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

L'introduction et les modalités d'application du télétravail dans une entreprise sont réalisées après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'entreprise informe aussi le comité d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective. Elle transmet à ce titre une note décrivant l'organisation et les personnes concernées par ce mode de travail.

Le télétravail se réalise dans le cadre du volontariat du salarié, à l'origine du contrat ou en cours de contrat. Le contrat ou l'avenant doit mentionner le rythme et la répartition du travail réalisé au domicile du salarié et dans les locaux de l'employeur.

L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaire au télétravailleur et des dépenses d'énergies nécessaires au fonctionnement des matériels. L'employeur assure l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité.

Le télétravailleur doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels. En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Le télétravailleur est astreint à la même organisation du travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise. Ainsi, pour un poste équivalent basé au siège de l'entreprise, le télétravailleur aura des missions, une charge de travail et une rémunération identique. Il bénéficie, en outre, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles. A ce titre, l'employeur doit demander au salarié de tenir un document hebdomadaire ou mensuel de suivi des heures de travail et des principales missions réalisées.

De plus, au moins une fois par an, chaque salarié bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail.

Le télétravailleur peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise. Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans un délai de 3 mois à compter de la demande. »

Titre II Limitation du nombre de contrats à durée déterminée d'usage en période de production

En vigueur étendu

La convention collective de la production de film d'animation encadre de façon très stricte le nombre de contrats à durée déterminée d'usage pouvant être conclus durant la phase de production avec un même salarié. Cette limitation est motivée par le souhait de ne pas faire supporter aux salariés plus de précarité que n'en supporte l'entreprise employeur. Ce principe a conduit à définir la limitation à 4 contrats pour un objet identifié, en phase de production, avec un même salarié.

Néanmoins, au-delà de cette limite forte, il peut être envisagé des cas où la multiplication des contrats n'est pas exclusivement du fait de l'employeur ou est due à la gestion administrative des contrats à durée déterminée d'usage.

Ainsi, l'alinéa 6 de l'article 18.4 de la convention collective nationale de la production de film d'animation est modifié comme suit :

« Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour

l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de ' production ' et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.

Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.

Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées. »

La suite du texte, à partir de l'expression « Pendant les période de conception qui est le plus souvent discontinuée ... », est sans changement.

Titre III Dialogue social, négociation d'entreprise et représentation du personnel

Institution de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9 de la convention collective nationale de la production de films d'animation est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 9

Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Il est créé une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective.

9.1. Compétences

La commission dispose des compétences suivantes :

- interpréter la présente convention et les accords collectifs de la branche ;
- rapprocher les parties qui l'auraient saisi dans le cadre d'un conflit collectif ou individuel concernant l'application des accords de la branche ;
- suivre l'application des textes conventionnels et envisager l'ensemble des modifications de l'accord nécessitées par les évolutions légales, réglementaires ou de contexte.

9.2. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs :

- le collège salariés est constitué des organisations syndicales représentatives dans la branche. Chacune d'elles peut être représentée par deux membres. Seul un des deux membres a une voix délibérative ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants égal au nombre du collège salariés.

9.3. Fonctionnement. - Saisine

La présidence de la commission est assurée, pour une année, alternativement par un représentant employeurs et un représentant salariés.

Les demandes de saisine de la commission sont adressées par la partie demanderesse au président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit, dans les 15 jours, convoquer une réunion de la commission.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des deux collèges.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion par le secrétariat de la commission qui est assuré par la partie patronale. Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

9.4. Règlement de la commission

La commission pourra se doter d'un règlement intérieur qui fixera les points d'organisation non prévus par le présent texte.

9.5. Commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche constitue la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Cette commission reçoit et examine la conformité par rapport aux normes légales et conventionnelles des accords d'entreprise conclus par des représentants élus du personnel.

A réception de la demande de validation, la commission dispose de 4 mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide. »

Aide au paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 de la convention collective nationale de la production de films d'animation est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 12

Financement du paritarisme

Il est institué une contribution d'aide au paritarisme à la charge des entreprises de la branche. Celle-ci est d'un montant de 0,04 % des masses salariales des entreprises.

Le résultat de la collecte de la contribution est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. En l'absence de mesure de la représentativité, la collecte est répartie à égalité entre les organisations.

Dès que la mesure de la représentativité des organisations syndicales sera connue et diffusée par le ministère du travail dans la branche, la collecte sera répartie en conformité avec le résultat de la mesure.

Dès lors que l'accord l'instituant sera étendu, la collecte sera réalisée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base des masses salariales constatées sur l'année civile passée.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur du présent accord pour assurer la gestion des contributions. Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle. »

Dialogue social

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 13 de la convention collective de la production de films d'animation traitant de la négociation dans l'entreprise.

« Article 13

Négociation dans l'entreprise

En parallèle des négociations de branche, il est possible de convenir des accords d'entreprise. Ceux-ci définissent des normes adaptées à l'entreprise ou complètent les dispositions des accords de branche. L'ensemble des accords conclus dans l'entreprise devra être transmis à la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. Il existe plusieurs façons de conclure de tels accords.

13.1. Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Dans le cadre des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail, le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise peuvent négocier et conclure

des accords avec l'employeur.

13.2. Négociation avec des représentants élus du personnel

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail et dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible de conclure des accords d'entreprise, à l'exception de ceux prévus à l'article L. 1233-21 du code du travail, avec les représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Pour être applicable, l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche prévue à l'article 9.5 du présent texte. L'accord entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.3. Négociation avec des salariés mandatés

En l'absence de représentants élus du personnel et dans le cadre de l'article L. 2232-24 du code du travail, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés. Il entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

13.4. Négociation avec un représentant de la section syndicale

Dans les entreprises de plus de 200 salariés et en l'absence de délégué syndical, l'article L. 2143-20 du code du travail prévoit qu'un syndicat peut mandater son responsable de section, afin de négocier un accord. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés et déposé auprès de l'administration.

Il est créé un article 8.5 introduisant la fonction de conseil du salarié.

« 8.5. Conseil du salarié

Sans remettre en cause les règles d'assistance du salarié prévu à l'article L. 1232-4 du code du travail, dans les entreprises dépourvus de représentation élue du personnel, chaque salarié aura la possibilité de consulter ou de se faire assister, lors d'un conflit avec son employeur, par un conseil.

Les conseils du salarié sont nommés par les organisations syndicales représentatives dans la branche auprès de l'organisation patronale. Celle-ci en dresse la liste qui est communiquée aux employeurs.

Chaque entreprise doit, sur le panneau d'affichage syndical, faire mention de cette liste et de la possibilité pour chaque salarié de recourir à ce conseil. »

Avenant n° 7 du 1er mars 2013 relatif aux salaires au 1er mars 2013 et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SPFA,
Organisations de salariés	La FASAP FO ; L'USNA CFTC ; La F3C CFTD ; Le SPIAC CGT,

Négociation annuelle obligatoire

Article 1er

En vigueur étendu

Concernant la grille des fonctions CDI et CDD de droit commun, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

- catégorie VI : 1 450 € ;
- catégorie V : 1 500 €,
- catégorie IV : 1 600 €.

Les autres catégories « non cadres » (III B et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 1,5 %.

Concernant la grille des fonctions CDD d'usage, les niveaux VI, V et IV sont réévalués, au minimum, comme suit :

- catégorie VI : 73,61 € (pour une journée de 7 heures) ;
- catégorie V : 76,15 € (pour une journée de 7 heures) ;
- catégorie IV : 81,23 € (pour une journée de 7 heures).

Les autres catégories « non cadres » (III B et fonction VI, V et IV déjà au deçà de ces minima) sont réévaluées de 2 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 1,5 %.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1er mars 2013.

Modification d'un intitulé d'une fonction

Article 2

En vigueur étendu

La fonction « infographiste scripteur » voit son intitulé modifié en « infographiste développeur ».

La grille des fonctions de la filière 12 est modifiée comme suit.

Fonction	Catégorie	Définition de fonction
Infographiste développeur (euse)	III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commandes.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : Administrative et commerciale

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)		

Directeur général délégué (non mandataire social)		2 988
Directeur général adjoint		2 988
Secrétaire général		2 988
Directeur administratif et financier		2 988
Directeur juridique		2 988
Directeur des ressources humaines et de la formation		2 988
Directeur de la recherche et du développement		2 988
Directeur de la distribution		2 988
Directeur de la communication		2 988
Producteur exécutif		2 988
Directeur des opérations		2 988
Directeur du studio		2 988
Directeur littéraire		2 988
Directeur exploitation		2 988
Délégué général		2 988
Chargé de négociation / business affaires		2 988
Contrôleur de gestion		2 988
Responsable administratif et financier		2 988
Responsable juridique		2 524
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 524
Responsable informatique		2 524
Responsable exploitations dérivées		2 524
Chef de studio		2 524
Chef comptable	II	2 524
Juriste		2 524
Chargé de communication		2 524
Responsable des sites web		2 524
Chef de projet édition		2 524
Ingénieur RD		2 524
Chef de projet vidéo / VOD		2 215
Chef de projet licensing		2 215
Chef de projet nouveaux médias		2 215
Chef de projet recherche et développement	III A	2 215
Chargé des ventes internationales		2 215
Assistant de direction		2 215
Attaché de presse		2 215
Contrôleur de gestion junior		2 076
Administrateur de royalties		2 076
Développeur		2 076
Comptable	III B	2 076
Responsable de la paie		2 076
Webmestre		2 076
Adjoint du directeur de studio		2 076
Adjoint du chef de studio		1 613
Adjoint du directeur littéraire		1 613
Assistant juridique		1 613
Régisseur	IV	1 613
Traffic manager		1 613
Secrétaire-standardiste		1 613
Assistant administratif		1 613
Asssitant comptable		1 613
Assistant de communication		1 500
Assistant commercial	V	1 500
Assistant développeur		1 500
Hôte standardiste		1 500
Coursier		1 450
Gardien	VI	1 450
Agent d'entretien		1 450

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Réalisateur	I	3 338
Directeur artistique		2 840
Directeur d'écriture		2 854
Chef story-boarder	II	2 854
Story-boarder	III A	2 576
1er assistant réalisateur		2 174

Scripte	III B	1 654
2e assistant réalisateur	IV	1 600
Coordinateur d'écriture		1 600
Assistant directeur artistique		1 600
Assistant story-boarder		V

Filière 3 : Conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur de modélisation	I	2 864
Chef dessinateur d'animation	II	2 473
Superviseur de modélisation		2 421
Chef modèles couleurs		2 107
Dessinateur d'animation	III B	1 789
Infographiste de modélisation		1 789
Coloriste modèle	IV	1 600
Assistant dessinateur d'animation	V	1 500
Assistant infographiste de modélisation		1 500
Opérateur digitalisation	VI	1 450

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur lay-out	I	2 782
Chef feuille d'exposition	II	2 421
Chef cadreur d'animation		2 421
Chef lay-out		2 421
Cadreur d'animation	III B	1 987
Animateur feuille d'exposition		1 987
Dessinateur lay-out		1 925
Infographiste lay-out		1 800
Détecteur d'animation	IV	1 600
Assistant dessinateur lay-out	V	1 500
Assistant infographiste lay-out		1 500

Filière 5 : Animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur animation	I	2 854
Chef animateur	II	2 565
Chef infographiste 2D		2 565
Chef assistant	III A	2 102
Animateur	III B	2 122
Figurant mocap		1 789
Infographiste 2D		1 789
Assistant animateur	IV	1 727
Opérateur capture de mouvement		1 600
Opérateur retouche temps réel		1 500
Intervalliste	V	1 500
Assistant infographiste 2D		1 500

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur décor	I	2 699
Directeur rendu et éclairage		2 699
Chef décorateur	II	2 421
Superviseur rendu et éclairage		2 421
Décorateur	III B	1 821
Infographiste rendu et éclairage		1 727
Matt painter		2 237
Assistant décorateur	V	1 500
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 500

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Chef vérificateur d'animation	III A	2 163
Chef trace-colorisation		2 112
Vérificateur d'animation	III B	1 654
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 600
Responsable scan		1 600
Traceur	V	1 500
Gouacheur		1 500
Opérateur scan	VI	1 450

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur compositing	I	2 699
Chef compositing	II	2 297
Opérateur compositing	III B	1 654
Assistant opérateur compositing	V	1 500

Filière 9 : Volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Chef animateur volume	II	2 565
Chef décorateur volume		2 266
Chef opérateur volume		2 266
Chef plasticien volume		2 266
Chef accessoiriste volume	III A	1 957
Chef moulage		1 957
Animateur volume	III B	2 122
Décorateur volume		1 727
Opérateur volume		1 727
Plasticien volume		1 727
Accessoiriste volume		1 727
Technicien effets spéciaux volume		1 727
Mouleur volume	IV	1 600
Assistant animateur volume		1 600
Assistant décorateur volume	V	1 500
Assistant opérateur volume		1 500
Assistant plasticien volume		1 500
Assistant accessoiriste volume		1 500
Assistant moulage		1 500
Mécanicien volume		1 500

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
----------	-----------	------------------

Directeur des effets visuels numériques	I	2 782
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 565
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 226
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 500

Filière 11 : Post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur technique de post-production	I	2 689
Chef monteur	II	2 438
Chef étalonneur numérique		2 565
Ingénieur du son		2 438
Responsable technique de post-production	III A	2 370
Chef opérateur du son		2 204
Bruiteur		2 370
Monteur	III B	1 727
Étalonneur numérique		1 925
Assistant monteur	V	1 500
Assistant étalonneur numérique		1 500
Assistant son		1 500

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Responsable d'exploitation	II	2 163
Administrateur système et réseaux		2 164
Superviseur transfert de données	III A	2 163
Superviseur de calcul		2 164
Technicien système et réseau	III B	1 821
Infographiste développeur		1 821
Technicien de maintenance	IV	1 654
Opérateur transfert de données		1 654
Gestionnaire de calcul		1 654
Assistant opérateur transfert de données	V	1 500

Filière 13 : Production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur de production	I	2 751
Directeur technique de production	II	2 689
Superviseur		2 452
Administrateur de production	III A	2 112
Chargé de production		1 834
Comptable de production	III B	1 654
Coordinateur de production	IV	1 600
Assistant de production	V	1 500

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Réalisateur	I	181,95
Directeur artistique		155,81
Directeur d'écriture		155,81
Chef story-boarder		155,81
Story-boarder	II	140,12
1er assistant réalisateur	III A	119,79
Script	III B	91,26

2e assistant réalisateur	IV	81,23
Coordinateur d'écriture		81,23
Assistant directeur artistique		81,23
Assistant story-boarder	V	76,15

Filière 3 : Conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur de modélisation	I	155,81
Chef dessinateur d'animation	II	134,90
Superviseur de modélisation		131,76
Chef modèles couleurs	III A	115,59
Dessinateur d'animation	III B	98,69
Infographiste de modélisation		98,69
Coloriste modèle	IV	81,23
Assistant dessinateur d'animation	V	76,15
Assistant infographiste de modélisation		76,15
Opérateur digitalisation	VI	73,61

Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur lay-out	I	151,63
Chef feuille d'exposition	II	131,76
Chef cadreur d'animation		131,76
Chef lay-out		131,76
Cadreur d'animation	III B	116,73
Animateur feuille d'exposition		109,30
Dessinateur lay-out		106,12
Infographiste lay-out		98,69
Décteur d'animation	IV	81,23
Assistant dessinateur lay-out	V	76,15
Assistant infographiste lay-out		76,15

Filière 5 : Animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur animation	I	155,81
Chef animateur	II	140,12
Chef infographiste 2D		140,12
Responsable des assistants animateurs		140,12
Chef assistant	III A	116,16
Animateur	III B	116,73
Figurant mocap		104,00
Infographiste 2D		104,00
Assistant animateur	V	94,45
Opérateur capture de mouvement		81,71
Opérateur retouche temps réel	VI	91,26
Intervalliste		76,15
Assistant infographiste 2D		76,15

Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur décor	I	147,45
Directeur rendu et éclairage		147,45
Chef décorateur	II	131,76
Superviseur rendu et éclairage		131,76

Matt painter	III B	123,10
Décorateur		99,75
Infographiste rendu et éclairage		94,45
Assistant décorateur	V	76,15
Assistant infographiste rendu et éclairage		76,15

Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Chef vérificateur d'animation	III A	118,74
Chef trace-colorisation		115,59
Vérificateur d'animation	III B	91,26
Vérificateur trace-colorisation	IV	81,23
Responsable scan		81,23
Traceur	V	76,41
Gouacheur		76,15
Opérateur scan	VI	73,61
Coloriste		73,61

Filière 8 : Compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur compositing	I	147,45
Chef compositing	II	125,48
Opérateur compositing	III B	91,26
Assistant opérateur compositing	V	76,15

Filière 9 : Volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Chef animateur volume	II	140,12
Chef décorateur volume		123,39
Chef opérateur volume		123,39
Chef plasticien volume		123,39
Chef accessoiriste volume	III A	107,18
Chef moulage		107,18
Animateur volume	III B	116,73
Décorateur volume		94,45
Opérateur volume		94,45
Plasticien volume		94,45
Accessoiriste volume		94,45
Technicien effets spéciaux volume		94,45
Mouleur volume		IV
Assistant animateur volume	V	81,23
Assistant décorateur volume		76,15
Assistant opérateur volume		76,15
Assistant plasticien volume		76,15
Assistant accessoiriste volume		76,15
Assistant moulage		76,15
Mécanicien volume		76,15

Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur des effets visuels numériques	I	151,63
Superviseur des effets visuels numériques	II	131,76
Infographiste des effets visuels numériques	III B	112,49
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	77,47

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur technique de post-production	I	129,66
Chef monteur	II	193,46
Chef étalonneur numérique		129,66
Ingénieur du son		129,67
Responsable technique de post-production	III A	115,59
Chef opérateur du son		115,59
Bruiteur	III A	119,79
Monteur	III B	131,59
Étalonneur numérique		98,69
Assistant monteur	V	82,77
Assistant étalonneur numérique		82,77
Assistant son		82,77

Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Responsable d'exploitation	II	118,17
Administrateur système et réseaux		118,17
Superviseur transfert de données	III A	118,74
Superviseur de calcul		118,74
Technicien système et réseau	III B	91,26
Infographiste développeur		91,26
Technicien de maintenance	IV	91,26
Opérateur transfert de données		91,26
Gestionnaire de calcul		91,26
Assistant opérateur transfert de données	V	76,15

Filière 13 : Production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2013
Directeur de production	I	149,54
Directeur technique de production	II	145,67
Superviseur		133,19
Administrateur de production	III A	115,02
Chargé de production		100,38
Comptable de production	III B	91,26
Coordinateur de production	IV	81,71
Assistant de production	V	76,15

Avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage

Signataires	
Organisations patronales	SPFA
Organisations de salariés	F3C CFDT SPIAC CGT

En vigueur étendu

Le II de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle, avant le 31 mars 2016, de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production de film d'animation, cette négociation a été engagée le 2 septembre 2015. Elle s'inscrit dans les dispositions existantes de la convention collective du 6 juillet 2004, qui a défini les premières mesures d'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la production de films d'animation. Il est ainsi rappelé que ce contrat de travail est encadré par les dispositions suivantes :

- restriction du recours au CDD d'usage aux fonctions en rapport avec la conception, le développement et la fabrication des programmes (art. 18.1 de la convention) ;
- existence d'un formalisme contractuel (art. 18.2) ;
- encadrement du recours au CDD d'usage en fonction du secteur d'activité défini au contrat (art. 18.3) ;
- limitation du nombre de contrat par objet, en phase de production (art. 18.4).

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Enfin, les parties à l'accord entendent rappeler leur attachement au salariat. Le recours à des autoentrepreneurs ne peut être envisagé dès lors qu'un lien de subordination existe.

I. - Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 18.5 rédigé comme suit :

« 18.5. Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

L'employeur, qui ne propose pas de nouveau contrat à un salarié en contrat à durée déterminée d'usage, doit avertir le salarié de sa volonté sous 1 mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- le salarié a travaillé pendant 3 années consécutives avec le même employeur ;
- le salarié a travaillé plus de 1 064 heures ou plus de 152 jours par an pour ce même employeur ;
- l'employeur envisage de ne plus proposer de nouveau contrat que ce soit en contrat à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) ou à durée indéterminée.

L'indemnité est égale à 25 % du salaire mensuel moyen par année de collaboration continue.

Le salaire mensuel moyen est calculé en additionnant l'ensemble des salaires versés, au titre du travail, sur la dernière année de collaboration et en divisant cette somme par le nombre de mois d'activité dans l'entreprise sur cette même année.

Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les 12 mois du dernier contrat du salarié, il peut rédiger une lettre accordant une priorité d'emploi au salarié pour ce futur projet. Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration n'est pas due. En cas de non-réalisation du contrat envisagé, dans le délai de 12 mois, le salarié reçoit son indemnité de fin de collaboration. Si le salarié a, dans l'intervalle, retrouvé un emploi et qu'il ne peut honorer l'engagement proposé par l'employeur, le salarié peut demander le versement d'une fraction de l'indemnité calculée au prorata de la durée de sa période de chômage.

Le versement de l'indemnité de fin de collaboration ne s'oppose pas à une nouvelle collaboration entre l'employeur et le salarié. Si le salarié réunit à nouveau les conditions pour une nouvelle indemnisation, la base de calcul de cette dernière ne prendra pas en compte les périodes ayant supporté une précédente indemnisation. »

II. - Définition des activités permanentes et des activités de production

En vigueur étendu

Le préambule de l'article 18 est modifié comme suit :

« En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la principale forme contractuelle de travail.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Ainsi, les signataires de la convention collective rappellent que le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible qu'en cas d'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature non pérenne de l'emploi. Un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, doit être défini dans le contrat de travail. Le terme de cet objet doit être soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

Il est précisé que l'organisation des CDD d'usage ne doit pas laisser le salarié à la disposition permanente de l'employeur. Le salarié doit ainsi être engagé pour un projet, objet du contrat, clairement identifiable et définissable dans le temps.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

En aucun cas, le salarié engagé en CDD d'usage ne doit participer à l'activité permanente de l'entreprise.

On entend par activité permanente toute activité économique qui ne repose pas, dans la production de films d'animation, sur la réalisation d'un objet de production de film d'animation particulier. Ainsi, le salarié est présumé avoir une activité permanente dans l'entreprise dès lors qu'il n'est plus possible d'individualiser dans ses tâches un objet particulier de production de films d'animation.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article. »

III. - Heures supplémentaires

En vigueur étendu

L'article 17 de la convention collective est modifié en ce qui concerne les mentions obligatoires au contrat de travail. Après la sixième mention, il est ajoutée la mention suivante :

« - l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation ».

À la suite du premier paragraphe de l'article 8.1 de l'accord collectif professionnel national sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant. »

IV. - Dispositions d'application

En vigueur étendu

La commission de suivi de la convention collective se réunira sous 24 mois pour un bilan de l'application des dispositions de l'accord et plus particulièrement de l'article 18.5.

Avenant n° 11 du 8 février 2018 relatif au CDD d'usage

Signataires	
Organisations patronales	SPFA,
Organisations de salariés	F3C CFTD ; SPIAC CGT,

En vigueur étendu

Le II de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle, avant le 31 mars 2016, de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production de film d'animation, cette négociation a été engagée le 2 septembre 2015. Un premier avenant n° 10 concernant l'encadrement du CDD d'usage a été conclu le 25 octobre 2017.

Dans cet avenant, les partenaires sociaux de la branche ont révisé la liste des fonctions éligibles au contrat à durée déterminée d'usage, ainsi que les

définitions des fonctions et l'articulation des niveaux hiérarchiques.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Grille de classification

Article I

En vigueur étendu

Le tableau de l'article 31.2 est modifié comme suit.

Catégorie	Fonction repère		Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
			Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
I	Directeur Superviseur	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente	X			X			X		
II	Chef Superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente	X				X			X	
IIIA	Chef Superviseur	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X			X	
IIIB	Technicien	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente		X			X				X
IV	Assistant	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
V	Assistant Opérateur	Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente			X		X				X
VI	Opérateur	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes			X			X			X

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'article 1er relatif à la grille de classification est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Liste des fonctions éligibles au CDD d'usage

Article II

En vigueur étendu

L'article 31.1 est modifié comme suit :

« 31.1. Les filières

Les signataires de la présente convention se sont efforcés de répartir les différents métiers de la branche en sept filières.

La filière 1 regroupe les fonctions administratives et commerciales.

La filière 2 constitue un tronc commun, déterminé principalement par les grandes phases de production d'un programme d'animation quelle que soit la technologie utilisée (animation traditionnelle, animation numérique 2D ou 3D, stéréoscopie, animation en volume, motion capture).

La filière 3 reprend les fonctions de l'animation 2D (numérique ou traditionnelle).

La filière 4 liste les fonctions de l'animation 3D.

La filière 5 établit les fonctions de l'animation en volume.

La filière 6 regroupe les fonctions de la motion capture (capture de mouvement).

La filière 7 concerne les artistes de complément engagés notamment pour la motion capture.

Les filières 2 à 4 sont divisées, en tant que de besoin, en différents secteurs :

- réalisation ;
- conception/ fabrication des éléments ;
- lay out ;
- animation ;
- compositing ;
- postproduction ;
- technique ;
- production. »

Les tableaux des filières 2 à 13 sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants, décrivant les nouvelles filières 2 à 7.

Filière 2 : tronc commun

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	------------------------------------------	----------	-----------	------------

Réalisation	Réalisateur Réalisatrice		I	Maître d'œuvre de l'adaptation, du style et du découpage, il dirige et coordonne en collaboration avec les responsables des équipes artistiques et techniques les opérations d'étude, de préparation et de réalisation d'une œuvre dans le respect des contraintes de production dont il a été informé.	
	Directeur de l'image/ photo Directrice de l'image/ photo			Conçoit l'esthétique de l'image sur un projet, sous la responsabilité du réalisateur et/ ou de la production.	
	Directeur artistique Directrice artistique			Conçoit et veille au respect du style et des critères artistiques et graphiques d'une œuvre sous la direction du réalisateur et/ ou de la production.	
	Directeur d'écriture Directrice d'écriture			Encadre et supervise le travail des scénaristes conformément à la bible, en collaboration avec le réalisateur et/ ou la production.	
	Directeur/ superviseur de projet Directrice/ superviseuse de projet			Encadre et supervise, artistiquement et techniquement, les travaux des équipes en charge d'un projet.	
	Directeur/ superviseur de projet adjoint Directrice/ superviseuse de projet adjointe			Partage une partie de l'encadrement et de la supervision, artistique et technique, du directeur/ superviseur de projet.	
	Story-boarder Storyboardeuse	Chef			Encadre une équipe de story-boarders. Participe à l'élaboration des story-boards. Veille au respect de l'unité de l'œuvre sous la direction du réalisateur.
		Confirmé	II		Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du story-board sous la direction du réalisateur et/ ou du chef story-boarder. Assure la mise au net du story-board.
	Assistant story-boarder Assistante story-boardeuse		V		Exécute la mise au net du story-board
	1er assistant réalisateur 1er assistante réalisatrice		II		Assiste le réalisateur et coordonne le suivi de la réalisation à tous les stades d'exécution.
	Scripte Scripte		III B		Assure la continuité du story-board, pendant le tournage, sous la direction du réalisateur dans le cadre des productions en volume ou en MOCAP.
2e assistant réalisateur 2e assistante réalisatrice		IV		Exécute les travaux de préparation, de coordination de la réalisation.	
Coordinateur d'écriture Coordinatrice d'écriture				Assiste le ou les directeurs d'écriture dans le suivi et la coordination des travaux d'écriture.	
Conception/ fabrication des éléments	Directeur décor Directrice décor		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production.	
	Dessinateur d'animation Dessinatrice d'animation	Chef		Encadre une équipe de dessinateurs d'animation. Participe et veille à la cohérence des planches de modèles, personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.	
		Confirmé	III B		Assure et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
	Superviseur pipeline Superviseuse pipeline		III A		Encadre une équipe d'infographistes pipeline. Gère la bonne transmission des différents éléments d'un département à l'autre et contrôle leur assemblage. Veille à l'application d'une nomenclature et d'un classement.
	Infographiste pipeline Infographiste pipeline	Confirmé	III B		Assure et vérifie l'assemblage et la transmission des différents éléments d'un département à l'autre.
	Assistant infographiste pipeline Assistante infographiste pipeline		V		Participe à l'assemblage et à la transmission des différents éléments d'un département à l'autre.
	Directeur/ superviseur rigging et set up Directrice/ superviseuse rigging et set up		I		Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Infographiste rigging/ set up Infographiste rigging/ set up	Chef	II		Encadre le travail des équipes rigging/ setup et/ ou des prestataires. Établit les points de contrôles nécessaires au mouvement des personnages, accessoires ou décors. Participe à la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation. Contrôle leur mise en service et assure leur suivi.
		Confirmé	III B		Assure la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation.
	Assistant infographiste rigging/ set up Assistante infographiste rigging/ set up		V		Participe à la mise en place technique des squelettes, des systèmes d'actorisation et des contrôleurs d'animation.
	Décorateur Décoratrice	Chef	II		Encadre une équipe de décorateurs. Traduit par l'exécution de maquettes « décor » et de décors clés les directions de la réalisation. Participe à l'élaboration des modèles couleurs.
		Confirmé	III B		Assure l'exécution des éléments constituant un décor : traits, couleurs, ambiances, lumières.
Assistant décorateur Assistante décoratrice		V		Participe à la fabrication de tout ou partie des éléments du décor à mettre en couleur.	
Coloriste Coloriste		IV		Exécute les modèles couleurs et textures des personnages et accessoires.	

Lay-out	Directeur/ superviseur lay-out Directrice/ superviseuse lay-out		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de lay-out sur une production.
	Infographiste lay-out Infographiste lay-out	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes lay-out sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-outs produits par des studios tiers.
		Confirmé	III B	Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan et aux normes techniques usitées, des décors, des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques. Peut assurer le report du son et des codes-bouches du plan.
	Assistant infographiste lay-out Assistante infographiste lay-out		V	Participe à la fabrication de tout ou d'une partie des travaux de mise en place technique des plans.
Animation	Directeur/ superviseur d'animation Directrice/ superviseuse d'animation		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes d'animation sur une production en servant la direction du réalisateur.
	Chef assistants animateurs Chef assistantes animateurs		III A	Encadre et assure la cohérence artistique du travail d'une équipe d'assistants animateurs et d'intervallistes sur une production. Il contrôle également le travail effectué par des studios tiers.
	Animateur Animatrice	Chef	II	Dirige le « jeu » des personnages et/ ou des effets spéciaux ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation d'une équipe d'animateurs.
		Confirmé	III B	Porte à l'écran le « jeu » des personnages, des éléments et/ ou des effets visuels numériques à animer qui constituent le plan dans le respect du story-board et de la mise en place technique
Assistant animateur Assistante animateur		IV	Participe à la mise en mouvement des personnages, des éléments et/ ou des effets visuels numériques à animer.	
Compositing	Directeur/ superviseur compositing Directrice/ superviseuse compositing		I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production, sous la responsabilité du réalisateur.
	Infographiste compositing Infographiste compositing	Chef	II	Encadre les équipes chargées des opérations de compositing. Assure l'unité et la cohérence des images sous la responsabilité du directeur compositing et/ ou du réalisateur.
		Confirmé	IIIB	Assure la composition de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan.
Assistant infographiste compositing Assistante infographiste compositing		V	Participe à la préparation et à la fabrication des travaux de compositing.	

Postproduction	Directeur technique post prod Directrice technique post prod		I	Définit et assure la mise en place d'un processus technique des opérations de postproduction jusqu'au support final.
	Ingénieur du son Ingénieure du son		II	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique
	Responsable technique post prod Responsable technique post prod			Assure la coordination et l'exécution des travaux de montage, de son et de matérialisation.
	Bruiteur Bruiteuse		III A	Produit les bruitages, éléments sonores complémentaires de la bande-son, à partir d'instruments de musique ou de divers objets usuels.
	Directeur stéréographe Directrice stéréographe		I	Encadre et supervise les équipes de stéréographes. Veille à la mise en relief artistique et technique d'un film, en accord avec les demandes des réalisateurs.
	Stéréographe Stéréographe	Chef	II	Encadre une équipe de stéréographes. Veille à la mise en relief artistique et technique d'un film.
		Confirmé	III B	Assure la mise en relief technique des plans. Règle les effets de profondeur et de surgissement 3D.
	Assistant stéréographe Assistante stéréographe		V	Assiste le stéréographe dans la mise en relief technique des plans.
	Monteur d'image/ son/ animatique Monteuse d'image/ son/ animatique	Chef	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe de monteurs sous la direction du réalisateur.
		Confirmé	III B	Assure dans l'esprit du story-board le montage des images et/ ou des éléments de la bande sonore sous la direction du réalisateur.
	Assistant monteur d'image/ son/ animatique Assistante monteuse d'image/ son/ animatique		V	Prépare l'ensemble ou une partie des travaux de montage image. Il assure la mise en place des animations numériques et l'intégration des corrections dans le montage image.
	Étalonneur numérique Étalonneuse numérique	Chef	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe d'étalonneurs numériques.
		Confirmé	III B	Assure la colorimétrie des images.
	Assistant étalonneur numérique Assistante étalonneuse numérique		V	Participe à la préparation et à la coordination nécessaires au travail de l'étalonnage numérique.
Détecteur d'animation Déteçtrice d'animation		IV	Assure la détection et le report du son et des codes bouches sur les feuilles d'exposition	
Opérateur son opératrice son		III B	Assure la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques du son. Réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure les pré-mix de la bande-son	
Assistant opérateur son Assistante opératrice son		V	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	
Technique	Infographiste développeur Infographiste développeuse		III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commande.
	Responsable d'exploitation Responsable d'exploitation		II	Assure la gestion et la maintenance du parc et des outils de transfert de données affectés à la production.
	Administrateur système et réseaux (*) Administratrice système et réseaux (*)			Supervise la gestion et la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production affectés à la production. Il négocie avec les prestataires dédiés.
	Technicien système, réseau et maintenance (*) Technicienne système, réseau et maintenance (*)		III B	Assure la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production.
	Opérateur système réseau et maintenance (*) Opératrice système réseau et maintenance (*)		V	Participe à l'installation et à la maintenance des équipements.
	Superviseur data et calcul Superviseuse data et calcul		III A	Supervise les opérations de transferts et de calcul de données et d'archivage.
Opérateur data et calcul Opératrice data et calcul		III B	Assure le stockage, le calcul et la circulation des données au sein des studios.	

Production	Directeur de production Directrice de production		I	Encadre, planifie, budgétise, recrute et peut être amené à négocier avec les prestataires pour les opérations de préparation, de production et de postproduction du projet dont il a la charge.
	Superviseur de production Superviseuse de production		II	Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
	Administrateur de production Administratrice de production		III A	Assure la gestion administrative et comptable de la production.
	Charge de production Chargée de production			Assure la coordination entre les équipes artistiques/ techniques et peut-être amené à négocier avec les prestataires sur un projet et/ ou une phase spécifique de production dans le respect du budget et du planning.
	Comptable de production Comptable de production		III B	Assure la comptabilité et l'établissement de la paye de la production.
	Coordinateur de production Coordinatrice de production		IV	Assure et coordonne les échanges des éléments de production entre différentes équipes et/ ou les prestataires dans le respect du planning.
	Assistant de production Assistante de production		V	Exécute les travaux de préparation et la vérification des éléments permettant le suivi de production.
	Directeur technique Directrice technique		I	Encadre et supervise l'équipe de suivi technique des logiciels et/ ou les prestataires sur un projet. Travaille en liaison avec le département recherche et développement. Assure le suivi et le maintien des outils créés tout au long du projet.
	Infographiste technique Infographiste technique	Confirmé	III B	Assure le suivi technique des logiciels. Aide à résoudre ou contourner les limitations techniques liées à un ou des logiciels, parfois en développant des outils accessoires.
	Assistant infographiste technique Assistante infographiste technique		V	Participe au suivi technique des logiciels sur un projet. Aide à résoudre ou contourner les limitations techniques liées à un ou des logiciels, parfois en développant des outils accessoires.

(*) Il est rappelé que les fonctions suivies d'une (*) doivent, pour être éligibles au CDD d'usage, être affectées à une production, clairement identifiée.

Filière 3 : animation 2D

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
Conception/ fabrication des éléments	Chef modèles couleurs Chef modèles couleurs		II	Recherche et propose les modèles couleurs, les textures des personnages, des accessoires et des effets spéciaux. Supervise leur exécution et déclinaison.
	Assistant dessinateur Assistante dessinatrice		V	Participe à la mise au net et au formatage des planches de modèles personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Lay-out	Dessinateur lay-out Dessinatrice lay-out	Chef	II	Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-outs produits par des studios tiers.
		Confirmé	III B	Assure la mise en place, plan par plan, des éléments de décor, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques, en conformité avec le story-board.
Animation	Animateur feuilles d'exposition Animatrice feuilles d'exposition	Chef	II	Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
		Confirmé	III B	Décompose le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition. Assure et/ ou vérifie le positionnement des codes-bouches.
	Intervalliste Intervalliste		V	Exécute les dessins intermédiaires selon la cadence définie par l'animateur et les dessins de l'assistant animateur.
Traçage, scan et colorisation	Vérificateur d'animation Vérificatrice d'animation	Chef	III A	Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles, lay-out, animation.
		Confirmé	III B	Assure la vérification, l'exhaustivité et la cohérence technique des éléments d'animation composant un plan.
	Vérificateur trace colorisation Vérificatrice trace colorisation	Chef	III A	Encadre une équipe de traceurs et/ ou de gouacheurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles couleurs, feuilles d'exposition.
		Confirmé	III B	Assure la vérification et l'exhaustivité des éléments tracés, scannés et colorisés composant un plan.
	Responsable scan Responsable scan		IV	Encadre une équipe d'opérateurs scan et veille à la qualité technique, à la conformité et à l'exhaustivité des éléments scannés.
	Traceur Traceuse		V	Reproduit au trait les dessins d'animation dans le caractère et le style imposés.
	Gouacheur Gouacheuse			Exécute la mise en couleur des éléments graphiques en respectant les modèles couleurs.
Opérateur scan Opératrice scan			Exécute la numérisation des éléments graphiques.	

Filière 4 : animation 3D

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	------------------------------------------	----------	-----------	------------

Conception et fabrication des éléments	Directeur/ superviseur de modélisation Directrice/ superviseuse de modélisation		I	Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Directeur/ superviseur textures et shading Directrice/ superviseuse textures et shading			Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Directeur effets dynamiques et des simulations Directrice effets dynamiques et des simulations			Encadre et supervise le travail des équipes d'infographistes dans un ou plusieurs départements. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Designer Designeuse		II	Décline le style d'éléments, de personnages ou de décors, en se basant sur un concept existant.
	Sculpteur 3D Sculpteuse 3D	Chef	II	Encadre une équipe de sculpteurs, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
		Confirmé	III B	Assure le modelage et la sculpture, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
	Assistant sculpteur 3D Assistante sculpteuse 3D		V	Participe au modelage et à la sculpture, de modèles d'études, de personnages ou d'objets, avec pour intention d'en définir le design.
	Infographiste de modélisation Infographiste de modélisation	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes de modélisation, ayant à charge la construction de personnages, d'éléments ou de décors.
		Confirmé	III B	Assure la modélisation de personnage, d'éléments ou de décors.
	Assistant infographiste modélisation Assistante infographiste modélisation		V	Participe à la modélisation de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste textures et shading Infographiste textures et shading	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes texture et shading, ayant en charge la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
		Confirmé	III B	Assure la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
	Assistant infographiste textures et shading Assistante infographiste textures et shading		V	Participe à la mise en matière et couleurs de personnages, d'éléments ou de décors.
	Infographiste d'effets dynamiques/ simulations Infographiste d'effets dynamiques/ simulations	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes d'effets dynamiques/ simulation, ayant en charge la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...).
Confirmé		III B	Assure la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...).	
Assistant infographiste d'effets dynamiques/ simulations Assistante infographiste d'effets dynamiques/ simulations		V	Participe à la fabrication et la mise en place des différents effets dynamiques (drapés, fluides, poils, plumes, muscles ...).	
Rendu et éclairage	Directeur/ superviseur rendu éclairage Directrice/ superviseuse rendu éclairage		I	Encadre et supervise les équipes d'infographistes rendu/ éclairage. Est responsable de la partie artistique et de la mise en place technique de l'éclairage tout autant que du compositing du plan.
	Infographiste rendu éclairage		III B	Ajuste l'ensemble des paramètres liés au rendu (lumières, textures, couleurs) des personnages, des accessoires et des décors. Assure la mise au point et la continuité de l'éclairage. Il peut assurer le compositing du plan.
	Assistant infographiste rendu éclairage Assistante infographiste rendu éclairage		V	Participe à la mise en place de l'éclairage dans l'ensemble du plan ou du compositing d'un ensemble de plan.
	Directeur matte painting Directrice matte painting		I	Encadre et supervise les équipes d'infographistes matte painter. Veille au suivi et à la bonne exécution des différents éléments à produire.
	Infographiste matte painter Infographiste matte peinteuse		III B	Assure la production et la retouche, manuellement ou sur palette, des décors intérieurs et extérieurs, s'intégrant dans un espace 2D ou 3D.
	Assistant infographiste matte painter Assistante infographiste matte painter		V	Participe à la production et la retouche, manuellement ou sur palette, des décors intérieurs et extérieurs.
Effets visuels numériques	Directeur des effets visuels numériques Directrice des effets visuels numériques		I	Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production.
	Infographiste des effets visuels numériques Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	Encadre une équipe d'infographistes des effets visuels numériques.
		Confirmé	III A	Assure la fabrication d'effets visuels numériques.
	Assistant infographiste des effets visuels numériques Assistante infographiste des effets visuels numériques		V	Participe à la fabrication d'effets visuels numériques.

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
	Animateur volume Animatrice volume	Chef	II	Encadre les équipes d'animation en volume. Dirige le « jeu » d'un ou plusieurs personnages ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation.
		Confirmé	III B	Porte à l'écran le « jeu » requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
	Assistant animateur volume Assistante animatrice volume		IV	Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.
	Décorateur volume Décoratrice volume	Chef	II	Encadre les équipes de décorateurs volume et conçoit les décors à l'échelle requise. Supervise leur installation sur les plateaux de tournage.
		Confirmé	III B	Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
	Assistant décorateur volume Assistante décoratrice volume		V	Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le (s) plateau (x) et leur entretien.
	Opérateur volume Opératrice volume	Chef	II	Encadre les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
		Confirmé	III B	Assure les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
	Assistant opérateur volume Assistante opératrice volume		V	Assiste l'opérateur pour le tournage sur le (s) plateau (x).
	Plasticien volume Plasticienne volume	Chef	II	Encadre une équipe de plasticien volume. Traduit par l'exécution de prototypes de personnages en volume les directions de la réalisation. Participe à la réalisation de modèles couleur.
		Confirmé	III B	Assure l'exécution des éléments constituant la marionnette : modelage, sculpture, peinture, costume. Assure leur maintenance pendant le tournage.
	Assistant plasticien volume Assistante plasticienne volume		V	Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
	Accessoiriste volume Accessoiriste volume	Chef	III A	Encadre les équipes d'accessoiristes et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
		Confirmé	III B	Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
	Assistant accessoiriste volume Assistante accessoiriste volume		V	Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
	Technicien effets spéciaux volume Technicienne effets spéciaux volume		III B	Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
	Mouleur volume Mouleuse volume	Chef	III A	Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
		Confirmé	IV	Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
	Assistant mouleur volume Assistante mouleuse volume		V	Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.
	Mécanicien volume Mécanicienne volume	Chef	III A	Conçoit les squelettes des marionnettes. Encadre les équipes de mécaniciens. Supervise et prépare les travaux d'articulation et de dynamique des marionnettes.
Confirmé		III B	Fabrique les squelettes des marionnettes et participe à la préparation des travaux d'articulation et de dynamique des marionnettes.	
Assistant mécanicien volume Assistante mécanicienne volume		V	Assiste le mécanicien dans la préparation et la fabrication des marionnettes.	

Filière 6 : motion capture

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
---------	---------------------------------------------	----------	-----------	------------

Tournage MOCAP	Superviseur MOCAP Superviseuse MOCAP		I	Supervise la MOCAP, le pipeline, la préparation du tournage, le tournage, jusqu'à la livraison des données numériques traitées et intégrées en vue de finaliser l'animation.
	Opérateur capture de mouvement Opératrice capture de mouvement		III B	Assure l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
	Assistant opérateur capture de mouvement Assistante opératrice capture de mouvement		V	Participe à l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
	Opérateur retouche en temps réel Opératrice retouche en temps réel		III B	Assure la mise en conformité des courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
	Assistant opérateur retouche en temps réel Assistante opératrice retouche en temps réel		V	Participe à la mise en conformité des courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
	Opérateur traitement et intégration Opératrice traitement et intégration		III B	Assure, sous la supervision du superviseur MOCAP, le traitement et l'intégration des données post-tournage.
	Assistant opérateur traitement et intégration Assistante opératrice traitement et intégration		V	Participe, sous la supervision du superviseur MOCAP, au traitement et à l'intégration des données post-tournage.
	Opérateur HEADCAM Opératrice HEADCAM			S'assure de l'enregistrement des données liées aux HEADCAMS (prise de vue du visage des figurants MOCAP lors du tournage)
	Assistant opérateur HEADCAM Assistante opératrice HEADCAM		V	Participe à l'enregistrement des données liées aux HEADCAMS (prise de vue du visage des figurants MOCAP lors du tournage)

Filière 7 : artiste de complément

Secteur	Fonction (suivi de la version féminisée)	Position	Catégorie	Définition
	Figurant MOCAP Figurante MOCAP		III B	Fournit une référence de mouvements destinée à être adaptée par les animateurs.

(1) L'article II est étendu sous réserve de modifier le premier alinéa de l'article 18-1 de la convention afin d'adapter le champ d'application des emplois pouvant faire l'objet d'un contrat à durée déterminée d'usage.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Revalorisation des minima

Article V

En vigueur étendu

Les catégories « non cadre » sont revalorisées comme suit :

- V et VI + 4 % ;

- IV + 2,5 % ;

- III B + 1,5 %.

Les catégories « cadre » sont réévaluées comme suit :

- III A + 1,5 % ;

- I et II + 0,6 %

Ces réévaluations s'appliquent aux minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les minima des fonctions « assistant » employé en CDD d'usage sont revalorisés au minimum à 85 € pour une journée de 7 heures.

Une grille détaillée est annexée au présent accord.

Situation du story-board

En vigueur étendu

Plusieurs organisations, négociatrice du présent accord, ont souhaité aborder plusieurs questions relatives aux conditions de travail et de rémunération des professionnels du story-board.

Il est prévu qu'un nouveau cycle de discussion sera entamé à l'issue de la signature du présent accord. Les parties se donnent jusqu'en juin 2018 pour le faire aboutir.

Dispositions d'application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à sa date d'extension, sauf pour les dispositions concernant les minima qui sont effectives au 1er février 2018.

La commission de suivi de la convention collective se réunira sous 18 mois pour un bilan de l'application des dispositions de l'accord.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(2) Le paragraphe 32.1 de l'annexe relatif aux barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Avenant n° 13 du 7 juin 2019 relatif au champ d'application

Signataires

Signataires	
Organisations patronales	SPFA,
Organisations de salariés	SNTPCT ; F3C CFTD ; SPIAC CGT,

Préambule

En vigueur étendu

La branche de la production des films d'animation s'est dotée en 2004 d'une convention collective nationale (IDCC 2412). Les partenaires sociaux de la branche ont, par une négociation collective régulière et suivie, fait évoluer ce texte depuis cette date pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires. Le présent avenant se situe dans la continuité de ce dialogue social régulier.

Le présent avenant modifie l'article 1^{er} de la convention collective nationale afin de mettre en place des clauses de réciprocité avec la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097) et la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642) pour tenir compte du développement des œuvres hybrides dans le secteur de la production de films d'animation.

Article unique

En vigueur étendu

L'article 1er du titre Ier de la convention collective nationale de la production de films d'animation (IDCC 2412) est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants éventuels règlent sur le territoire national, y compris les départements *et territoires* (1) d'outre-mer, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises dont l'activité est la production de :

- films cinématographiques d'animation ;
- programmes d'animation pour la télévision, la vidéo, internet et le téléphone mobile ;
- films institutionnel ou publicitaire d'animation.

Cette convention collective couvre l'ensemble des entreprises intervenant dans le processus de production, y compris les studios de prestation.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants :

- 92. 1A : production de films pour la télévision ;
- 92. 1B : production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92. 1C : production de films pour le cinéma ;
- 92. 1D : prestataires techniques pour le cinéma et la télévision.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Le personnel concerné par la présente convention collective comprend :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini à l'article L. 1242-2,3° du code du travail.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un programme audiovisuel (autre qu'un programme d'animation) destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, ou ;
- un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation, ou ;
- un programme audiovisuel hybride - programme comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle - destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, ou ;
- un programme audiovisuel hybride qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation,

les rapports entre l'employeur et le salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage - dont l'objet du contrat est le programme audiovisuel ou la partie prise de vue réelle d'un programme audiovisuelle hybride - sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642), à l'exception des artistes-interprètes.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un film cinématographique de long-métrage, de court métrage ou publicitaire autre qu'un film cinématographique d'animation ; ou
- un film cinématographique de long-métrage, de court métrage ou publicitaire hybride (film comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle),

les rapports entre les employeurs et les salariés, sous contrat à durée déterminée dit d'usage - dont l'objet du contrat est le film cinématographique ou la partie prise de vue réelle d'un film cinématographique hybride - sont régis par la convention collective de la production de films cinématographique (IDCC 3097), dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective nationale de la production cinématographique. »

(1) Les termes « et territoires » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des producteurs de films d'animation.
Organisations de salariés	SNTR-CGT ; FTILAC-CGT ; SNTPCT ; Fédération CFE-CGC des médias ; SRCTA-UNSA.
Organisations adhérentes	Adhérents : Syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris, par lettre du 13 septembre 2006 (BO CC 2006-47).

Salaires

En vigueur étendu

Les barèmes proposés ci-après sont des rémunérations brutes mensuelles minimales. Elles sont exprimées en euros, pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Les partenaires sociaux ont fait la distinction entre, d'une part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranches du 12 octobre 1998.

Les partenaires sociaux réviseront chaque année les barèmes salariaux. Dans le cadre de la présente convention, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié une évolution des barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour les années 2005, 2006 et 2007. Les barèmes

entreront en vigueur au 1er janvier de chaque année.

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur administratif et financier		
Responsable juridique		
Directeur des ressources humaines et de la formation	I	2 900
Directeur de la distribution		
Directeur de studio		
Directeur recherche et développement		
Contrôleur de gestion	II	2 450
Chargé de négociations financières / Business Affairs		
Responsable édition vidéo et droits dérivés		
Chef comptable	III A	2 150
Juriste		
Chargé de communication		
Assistante de direction	III B	1 900
Adjoint du directeur de studio		
Adjoint du directeur artistique		
Commercial	IV	1 550
Comptable		
Assistant juriste		
Chargé de gestion de droits		
Assistante administrative	V	1 230
Réceptionniste	VI	1 150

Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 2 : réalisation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Réalisateur	I	3 240
Directeur artistique		2 770
Directeur d'écriture		2 770
Chef story-boarder		2 770
Story-boarder	II	2 500
1er assistant réalisateur	III A	2 110
Script	III B	1 590
	IV	
2e assistant réalisateur	V	1 240
Assistent story-boarder		1 240
	VI	

Filière 3 : conception (2D/3D)

Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur de modélisation	I	2 780
Chef dessinateur d'animation	II	2 400
Superviseur de modélisation		2 350
Chef modèles couleur	III A	2 045
Dessinateur d'animation	III B	1 720
Infographiste de modélisation		1 720
Coloriste modèle	IV	1 400
Assistant dessinateur d'animation	V	1 240
Assistant infographiste de modélisation		1 240
Assistent modèles couleur	VI	1 160

Filière 4 : lay-out (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur lay-out	I	2 700
Chef feuille d'exposition	II	2 350
Chef lay-out		2 350
Vérificateur lay-out	III A	1 910

Animateur feuille d'exposition	III B	1 910
Dessinateur lay-out		1 850
Infographiste lay-out		1 730
Détecteur d'animation	IV	1 390
Traceur lay-out		1 390
Assistant lay-out	V	1 240
Assistant infographiste lay-out		1 240
	VI	

Filière 5 : animation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur animation	I	2 770
Chef animateur	II	2 490
Responsable des assistants animateurs		2 490
	III A	
Animateur	III B	2 040
Chef assistant		2 040
Animateur adjoint		1 850
Assistant animateur	IV	1 660
Animateur retouche temps réel		1 590
Intervalliste	V	1 240
	VI	

Filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur décor	I	2 620
Directeur rendu et éclairage		2 620
Chef décorateur	II	2 350
Superviseur rendu et éclairage		2 350
	III A	
Décorateur	III B	1 750
Infographiste rendu et éclairage		1 660
	IV	
Assistant décorateur	V	1 240
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 240
	VI	

Filière 7 : traçage, scan et colorisation (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
	I	
	II	
Chef vérificateur d'animation	III A	2 100
Chef vérificateur trace-colorisation		2 050
Chef traceur		2 000
Chef de la colorisation		2 000
Vérificateur d'animation	III B	1 590
Vérificateur trace-colorisation		1 350
Responsable scan	IV	1 350
Traceur		1 320
Assistant vérificateur d'animation	V	1 190
Assistant vérificateur trace-colorisation		1 190
Préparateur-vérificateur scan		1 190
Gouacheur		1 190
Opérateur scan	VI	1 150
Coloriste		1 150

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 8 : intégration, compositing (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur intégration numérique	I	2 670
Directeur compositing		2 620

Chef intégration numérique	II	2 380
Chef opérateur banc-titre		2 350
Chef compositing		2 230
Cadreur animation	III A	2 050
	III B	
Opérateur intégration numérique	IV	1 660
Opérateur compositing		1 590
Opérateur banc-titre		1 590
Opérateur capture de mouvement		1 430
Assistant opérateur intégration numérique	V	1 240
Assistant opérateur compositing		1 220
Assistant opérateur banc-titre		1 220
Opérateur digitalisation		VI

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 9 : volume (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
	I	
Chef animateur volume	II	2 490
Chef décorateur volume		2 200
Chef opérateur volume		2 200
Chef plasticien volume		2 200
Chef accessoiriste volume	III A	1 900
Chef moulage		1 900
Animateur volume		2 040
Décorateur volume		1 660
Plasticien volume	III B	1 660
Opérateur volume		1 660
Accessoiriste volume		1 660
Technicien effets spéciaux volume		1 660
Mouleur volume	IV	1 400
Assistant animateur volume		1 400
Assistant opérateur volume	V	1 240
Assistant plasticien volume		1 240
Assistant accessoiriste volume		1 240
Assistant décorateur volume		1 240
Assistant moulage		1 210
Mécanicien volume	VI	1 150

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur des effets spéciaux	I	2 770
Directeur des effets visuels numériques		2 700
Superviseur des effets spéciaux	II	2 490
Superviseur tournage des effets visuels numériques		2 350
Matt painter	III A	2 150
Infographiste des effets spéciaux	III B	2 140
Opérateur des effets visuels numériques	IV	1 970
Assistant infographiste des effets spéciaux	V	1 350
Assistant des effets visuels numériques		1 350
	VI	

Filière 11 : production, régie (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur de production	I	2 670
Directeur technique		2 610
Superviseur	II	2 380
Chef de studio		2 380
Responsable de post-production		2 300
Administrateur de production	III A	2 050
Chargé de production		1 780
Comptable de production	III B	1 590

Régisseur	IV	1 400
Planificateur de post-production		1 400
Assistant au chef de studio		1 360
Secrétaire de production		1 360
	V	
Assistant à la production	VI	1 150
Assistant régisseur		1 150

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Filière 12 : exploitation, maintenances (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Directeur d'exploitation	I	2 610
	II	
Responsable d'exploitation	III A	2 100
Superviseur transfert numérique		2 100
Ingénieur système		2 100
Ingénieur réseau		2 100
	III B	
Opérateur système	IV	1 590
Opérateur réseau		1 590
Opérateur transfert numérique		1 590
Assistant d'exploitation		1 240
Assistant opérateur transfert numérique	V	1 240
	VI	

Filière 13 : recherche et développement (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION minimale
Chef de projet R & D	I	2 770
	II	
Développeur	III A	2 100
	III B	
Assistant développeur	IV	1 590
	V	
	VI	

Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires

Salaires

En vigueur étendu

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Conformément à la loi n° 78-49 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, l'employeur doit établir pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, le décompte exact du nombre de jours travaillés et le faire apparaître sur le bulletin de paie.

Les grilles mensuelles ci-après servent de base de calcul aux minima journaliers et hebdomadaires.

Le salaire hebdomadaire d'un salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour une fonction donnée est obtenu à partir des grilles mensuelles en multipliant par 12 le salaire mensuel puis en divisant le total par 52.

Le salaire journalier (sur la base de 7 heures par jour) est obtenu en divisant le salaire hebdomadaire obtenu par 5.

L'application de ces bases de calcul ne peut aboutir à une rémunération mensuelle (pour 21 ou 22 jours) inférieure aux grilles ci-après.

Filière 2 : réalisation (2D/3D)

(En euros.)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie	Réalisateur	3 402	3 499	3 596	3 661
I	Directeur artistique	2 909	2 992	3 075	3 130
	Directeur d'écriture	2 909	2 992	3 075	3 130
	Chef story-boarder	2 909	2 992	3 075	3 130
II	Story-boarder	2 625	2 700	2 775	2 825
III A	1er Assistant réalisateur	2 216	2 279	2 342	2 384
III B	Script	1 670	1 717	1 765	1 767
IV					
V	2e Assistant réalisateur	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant story-boarder	1 302	1 339	1 376	1 401
VI					

Filière 3 : conception (2D/3D)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie		2 919	3 002	3 086	3 141
I	Directeur de modélisation	2 919	3 002	3 086	3 141
II	Chef dessinateur d'animation	2 520	2 592	2 664	2 712
	Superviseur de modélisation	2468	2 538	2609	2 656
III A	Chef modèles couleur	2 153	2 214	2 276	2 317
III B	Dessinateur d'animation	1 806	1 858	1 909	1 944
	Infographiste de modélisation	1 806	1 858	1 909	1 944
IV	Coloriste modèle	1470	1 512	1 554	1 582
V	Assistant dessinateur d'animation	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant infographiste de modélisation	1 302	1 339	1 376	1401
VI	Assistant modèles couleur	1 218	1 253	1 288	1311

Filière 4 : lay-out (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur lay-out	2 835	2 916	2 997	3 051
II	Chef feuille d'exposition	2 468	2 538	2 609	2 656
	Chef lay-out	2 468	2 538	2 609	2 656
III A	Vérificateur lay-out	2 006	2 063	2 120	2 158
III B	Animateur feuille d'exposition	2 006	2 063	2 120	2 158
	Dessinateur lay-out	1 943	1 998	2 054	2 091
	Infographiste lay-out	1 817	1 868	1 920	1 955
IV	Détecteur d'animation	1 460	1 501	1 543	1 571
	Traceur lay-out	1 460	1 501	1 543	1 571
V	Assistant lay-out	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant infographiste lay-out	1 302	1 339	1 376	1 401
VI					

Filière 5 : animation (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur animation	2 909	2 992	3 075	3 130
II	Chef animateur	2 615	2 689	2 764	2 814
	Responsable des assistants animateurs	2 615	2 689	2 764	2 814
III A					
III B	Animateur	2 142	2 203	2 264	2 305
	Chef assistant	2 142	2 203	2 264	2 305
	Animteur adjoint	1 943	1 998	2 054	2 091
IV	Assistant animateur	1 743	1 793	1 843	1 876
	Animateur retouche temps réel	1 670	1 717	1 765	1 797
V	Intervalliste	1 302	1 339	1 376	1 401
VI					

Filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur décor	2 751	2 830	2 908	2 961
	Directeur rendu et éclairage	2 751	2 830	2 908	2 961
II	Chef décorateur	2 468	2 538	2 609	2 656
	Superviseur rendu et éclairage	2 468	2 538	2 609	2 656
III A					
III B	Décorateur	1 838	1 890	1 943	1 978
	Infographiste rendu et éclairage	1 743	1 793	1 843	1 876
IV					
V	Assistant décorateur	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant infographiste rendu et éclairage	1 302	1 339	1 376	1 401
VI					

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
-----------	--------	------	------	------	------

Hors catégorie					
I					
II					
III A	Chef vérificateur d'animation	2 205	2 268	2 331	2 373
	Chef vérificateur trace-colorisation	2 153	2 214	2 276	2 317
	Chef traceur	2 100	2 160	2 220	2 260
	Chef de la colorisation	2 100	2 160	2 220	2 260
III B	Vérificateur d'animation	1 670	1 717	1 765	1 797
IV	Vérificateur trace-colorisation	1 418	1 458	1 499	1 526
	Responsable scan	1 418	1 458	1 499	1 526
	Traceur	1 386	1 426	1 465	1 492
	Assistant vérificateur d'animation	1 250	1 285	1 321	1 345
V	Assistant vérificateur trace-colorisation	1 250	1 285	1 321	1 345
	Préparateur-vérificateur scan	1 250	1 285	1 321	1 345
	Gouacheur	1 250	1 285	1 321	1 345
VI	Opérateur scan	1 208	1 242	1 277	1 300
	Coloriste	1 208	1 242	1 277	1 300

Filière 8 : intégration, compositing (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur intégration numérique	2 804	2 884	2 964	3 017
	Directeur compositing	2 751	2 830	2 908	2 961
II	Chef intégration numérique	2 499	2 570	2 642	2 689
	Chef opérateur banc-titre	2 468	2 538	2 609	2 656
	Chef compositing	2 342	2 408	2 475	2 520
III A	Cadreur animation	2 153	2 214	2 276	2 317
III B					
IV	Opérateur intégration numérique	1 743	1 793	1 843	1 876
	Opérateur compositing	1 670	1 717	1 765	1 797
	Opérateur banc-titre	1 670	1 717	1 765	1 797
	Opérateur capture de mouvement	1 502	1 544	1 587	1 616
V	Assistant opérateur intégration numérique	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant opérateur compositing	1 281	1 318	1 354	1 379
	Assistant opérateur banc-titre	1 281	1 318	1 354	1 379
VI	Opérateur digitalisation	1 208	1 242	1 277	1 300

Filière 9 : volume

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I					
II	Chef animateur volume	2 615	2 689	2 764	2 814
	Chef décorateur volume	2 310	2 376	2 442	2 486
	Chef opérateur volume	2 310	2 376	2 442	2 486
	Chef plasticien volume	2 310	2 376	2 442	2 486
III A	Chef accessoiriste volume	1 995	2 052	2 109	2 147
	Chef moulage	1 995	2 052	2 109	2 147
III B	Animateur volume	2 142	2 203	2 264	2 305
	Décorateur volume	1 743	1 793	1 843	1 876
	Plasticien volume	1 743	1 793	1 843	1 876
	Opérateur volume	1 743	1 793	1 843	1 876
	Accessoiriste volume	1 743	1 793	1 843	1 876
	Technicien effets spéciaux volume	1 743	1 793	1 843	1 876
IV	Mouleur volume	1 470	1 512	1 554	1 582
	Assistant opérateur volume	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant plasticien volume	1 302	1 339	1 376	1 401
V	Assistant accessoiriste volume	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant décorateur volume	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant moulage	1 271	1 307	1 343	1 367
VI	Mécanicien volume	1 208	1 242	1 277	1 300

Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					

I	Directeur des effets spéciaux	2 909	2 992	3 075	3 130
	Directeur des effets visuels numériques	2 835	2 916	2 997	3 051
II	Superviseur des effets spéciaux	2 615	2 689	2 764	2 814
	Superviseur tournage des effets visuels numériques	2 468	2 538	2 609	2 656
III A	Matt painter	2 258	2 322	2 387	2 430
III B	Infographiste des effets spéciaux	2 247	2 311	2 375	2 418
IV	Opérateur des effets visuels numériques	2 069	2 128	2 187	2 226
V	Assistant infographiste des effets spéciaux	1 418	1 458	1 499	1 526
	Assistant des effets visuels numériques	1 418	1 458	1 499	1 526
VI					

Filière 11 : production, régie (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur de production	2 804	2 884	2 964	3 017
	Directeur technique	2 741	2 819	2 897	2 949
II	Superviseur	2 499	2 570	2 642	2 689
	Chef de studio	2 499	2 570	2 642	2 689
	Responsable de post-production	2 415	2 484	2 553	2 599
III A	Administrateur de production	2 153	2 214	2 276	2 317
	Chargé de production	1 869	1 922	1 976	2 011
III B	Comptable de production	1 670	1 717	1 765	1 797
IV	Régisseur	1 470	1 512	1 554	1 582
	Planificateur de post-production	1 470	1 512	1 554	1 582
	Assistant au chef de studio	1 428	1 469	1 510	1 537
	Secrétaire de production	1 428	1 469	1 510	1 537
V					
VI	Assistant à la production	1 208	1 242	1 277	1 300
	Assistant régisseur	1 208	1 242	1 277	1 300

Filière 12 : exploitation, maintenance (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Directeur d'exploitation	2 741	2 819	2 897	2 949
II					
III A	Responsable d'exploitation	2 205	2 268	2 331	2 373
	Superviseur transfert numérique	2 205	2 268	2 331	2 373
	Ingénieur système	2 205	2 268	2 331	2 373
	Ingénieur réseau	2 205	2 268	2 331	2 373
III B					
IV	Opérateur système	1 670	1 717	1 765	1 797
	Opérateur réseau	1 670	1 717	1 765	1 797
	Opérateur transfert numérique	1 670	1 717	1 765	1 797
V	Assistant d'exploitation	1 302	1 339	1 376	1 401
	Assistant opérateur transfert numérique	1 302	1 339	1 376	1 401
VI					

Filière 13 : recherche et développement (2D/3D)

(En euros)

CATEGORIE	EMPLOI	2004	2005	2006	2007
Hors catégorie					
I	Chef de projet R&D	2 909	2 992	3 075	3 130
II					
III A	Développeur	2 205	2 268	2 331	2 373
III B					
IV	Assistant développeur	1 670	1 717	1 765	1 797
V					
VI					

Avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012

Signataires

Organisations patronales

SPFA.

Signataires	
Organisations de salariés	CFE-CGC ; SNTR CGT ; USNA CFTC ; F3C CFDT.

Négociation annuelle obligatoire

Article unique

En vigueur étendu

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la grille des salaires minima est réévaluée, à compter du 1er avril 2012, comme suit :

+ 2 % pour les catégories VI à III B ;

+ 1,5 % pour les catégories III A à I.

Cette réévaluation s'applique aux minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord.

Annexe

En vigueur étendu

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Producteur		
Directeur général (non mandataire social)	Hors catégorie	
Directeur général délégué (non mandataire social)		2 944
Directeur général adjoint		2 944
Secrétaire général		2 944
Directeur administratif et financier		2 944
Directeur juridique		2 944
Directeur des ressources humaines et de la formation		2 944
Directeur de la recherche et du développement		2 944
Directeur de la distribution		2 944
Directeur de la communication		2 944
Producteur exécutif	I	2 944
Directeur des opérations		2 944
Directeur du studio		2 944
Directeur littéraire		2 944
Directeur exploitation		2 944
Délégué général		2 944
Chargé de négociation / business affairs		2 944
Contrôleur de gestion		2 944
Responsable administratif et financier		2 944
Responsable juridique		2 487
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 487
Responsable informatique		2 487
Responsable exploitations dérivées		2 487
Chef de studio	II	2 487
Chef comptable		2 487
Juriste		2 487
Chargé de communication		2 487
Responsable des sites web		2 487
Chef de projet édition		2 487
Chef de projet vidéo / VOD		2 182
Chef de projet licensing		2 182
Chef de projet nouveaux médias		2 182
Chef de projet recherche et développement	III A	2 182
Chargé des ventes internationales		2 182
Assistant de direction		2 182
Attaché de presse		2 182
Contrôleur de gestion junior		2 035
Administrateur de royalties		2 035
Développeur		2 035
Comptable	III B	2 035
Responsable de la paye		2 035
Webmestre		2 035
Adjoint du directeur de studio		2 035

Adjoint du chef de studio	IV	1 581
Adjoint du directeur littéraire		1 581
Assistant juridique		1 581
Régisseur		1 581
Traffic manager		1 581
Secrétaire-standardiste		1 581
Assistant administratif		1 581
Assistant comptable		1 581
Assistant de communication		1 400
Assistant commercial		V
Assistant développeur	1 400	
Hôte standardiste	1 400	
Coursier	VI	1 400
Gardien		1 400
Agent d'entretien		1 400

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Réalisateur	I	3 289
Directeur artistique		2 812
Directeur d'écriture		2 812
Chef story-boarder	II	2 812
Story-boarder	III A	2 538
1er assistant réalisateur		2 142
Scripte	III B	1 622
2e assistant réalisateur	IV	1 500
Coordinateur d'écriture		1 500
Assistant directeur artistique		1 500
Assistant story-boarder		1 400
	V	1 400

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur de modélisation	I	2 822
Chef dessinateur d'animation	II	2 436
Superviseur de modélisation		2 385
Chef modèles couleurs		2 076
Dessinateur d'animation	III B	1 754
Infographiste de modélisation		1 754
Coloriste modèle	IV	1 428
Assistant dessinateur d'animation	V	1 400
Assistant infographiste de modélisation		1 400
Opérateur digitalisation	VI	1 400

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur lay-out	I	2 741
Chef feuille d'exposition	II	2 385
Chef cadreur d'animation		2 385
Chef lay-out		2 385
Cadreur d'animation	III B	1 948
Animateur feuille d'exposition		1 948
Dessinateur lay-out		1 887
Infographiste lay-out		1 765
Détecteur d'animation	IV	1 418
Assistant dessinateur lay-out	V	1 400
Assistant infographiste lay-out		1 400

Filière 5 : animation

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur animation	I	2 812
Chef animateur	II	2 527
Chef infographiste 2D		2 527
Chef assistant	III A	2 071
Animateur	III B	2 081
Figurant mocap		1 754
Infographiste 2D		1 754
Assistant animateur	IV	1 693
Opérateur capture de mouvement		1 500
Opérateur retouche temps réel		1 400
Intervalliste	V	1 400
Assistant infographiste 2D		1 400

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur décor	I	2 659
Directeur rendu et éclairage		2 659
Chef décorateur	II	2 385
Superviseur rendu et éclairage		2 385
Décorateur	III B	1 785
Infographiste rendu et éclairage		1 693
Matt painter		2 193
Assistant décorateur	V	1 400
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 400

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Chef vérificateur d'animation	III A	2 132
Chef trace-colorisation		2 081
Vérificateur d'animation	III B	1 622
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 400
Responsable scan		1 400
Traceur	V	1 400
Gouacheur		1 400
Opérateur scan	VI	1 400

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur compositing	I	2 659
Chef compositing	II	2 263
Opérateur compositing	III B	1 622
Assistant opérateur compositing	V	1 400

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Chef animateur volume	II	2 527
Chef décorateur volume		2 233
Chef opérateur volume		2 233
Chef plasticien volume		2 233

Chef accessoiriste volume	III A	1 929
Chef moulage		1 929
Animateur volume	III B	2 081
Décorateur volume		1 693
Opérateur volume		1 693
Plasticien volume		1 693
Accessoiriste volume		1 693
Technicien effets spéciaux volume		1 693
Mouleur volume	IV	1 428
Assistant animateur volume		1 428
Assistant décorateur volume	V	1 400
Assistant opérateur volume		1 400
Assistant plasticien volume		1 400
Assistant accessoiriste volume		1 400
Assistant moulage		1 400
Mécanicien volume		1 400

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur des effets visuels numériques	I	2 741
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 527
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 183
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 400

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur technique de post-production	I	2 649
Chef monteur	II	2 402
Chef étalonneur numérique		2 527
Responsable technique de post-production	III A	2 335
Bruiteur		2 335
Monteur	III B	1 693
Étalonneur numérique		1 887
Assistant monteur	V	1 465
Assistant étalonneur numérique		1 465

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Responsable d'exploitation	II	2 132
Administrateur système et réseaux		2 132
Superviseur transfert de données	III A	2 132
Superviseur de calcul		2 132
Technicien système et réseau	III B	1 785
Infographiste scripteur		1 785
Technicien de maintenance	IV	1 622
Opérateur transfert de données		1 622
Gestionnaire de calcul		1 622
Assistant opérateur transfert de données	V	1 400

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur de production	I	2 710
Directeur technique de production	II	2 649
Superviseur		2 416

Administrateur de production	III A	2 081
Chargé de production		1 807
Comptable de production	III B	1 622
Coordinateur de production	IV	1 465
Assistant de production	V	1 400

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Réalisateur	I	179,26
Directeur artistique		153,51
Directeur d'écriture		153,51
Chef story-boarder	II	153,51
Story-boarder	III A	138,05
1er assistant réalisateur		118,02
Script	III B	89,47
2e assistant réalisateur	IV	71,79
Coordinateur d'écriture		71,79
Assistant directeur artistique		71,79
Assistant story-boarder	V	71,79

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur de modélisation	I	153,51
Chef dessinateur d'animation	II	132,90
Superviseur de modélisation		129,81
Chef modèles couleurs		113,88
Dessinateur d'animation	III B	96,76
Infographiste de modélisation		96,76
Coloriste modèle	IV	78,03
Assistant dessinateur d'animation	V	71,79
Assistant infographiste de modélisation		71,79
Opérateur digitalisation	VI	68,67

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur lay-out	I	149,39
Chef feuille d'exposition	II	129,81
Chef cadreur d'animation		129,81
Chef lay-out		129,81
Cadreur d'animation	III B	114,44
Animateur feuille d'exposition		107,16
Dessinateur lay-out		104,04
Infographiste lay-out		96,76
Déecteur d'animation	IV	78,03
Assistant dessinateur lay-out	V	71,79
Assistant infographiste lay-out		71,79

Filière 5 : animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur animation	I	153,51
Chef animateur	II	138,05
Chef infographiste 2D		138,05
Chef assistant	III A	114,44

Animateur	III B	114,44
Figurant Mocap		101,96
Infographiste 2D		101,96
Assistant animateur	IV	92,60
Opérateur capture de mouvement		80,11
Opérateur retouche temps réel	V	89,47
Intervalliste		71,79
Assistant infographiste 2D		71,79

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur décor	I	145,27
Directeur rendu et éclairage		145,27
Chef décorateur	II	129,81
Superviseur rendu et éclairage		129,81
Matt painter	III B	120,69
Décorateur		97,80
Infographiste rendu et éclairage		92,60
Assistant décorateur	V	71,79
Assistant infographiste rendu et éclairage		71,79

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Chef vérificateur d'animation	III A	116,99
Chef trace-colorisation		113,88
Vérificateur d'animation	III B	89,47
Vérificateur trace-colorisation	IV	75,95
Responsable scan		75,95
Traceur	V	74,91
Gouacheur		68,67
Opérateur scan	VI	68,67

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur compositing	I	145,27
Chef compositing	II	123,63
Opérateur compositing	III B	89,47
Assistant opérateur compositing	V	68,67

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Chef animateur volume	II	138,05
Chef décorateur volume		121,57
Chef opérateur volume		121,57
Chef plasticien volume		121,57
Chef accessoiriste volume	III A	105,60
Chef moulage		105,60
Animateur volume	III B	114,44
Décorateur volume		92,60
Opérateur volume		92,60
Plasticien volume		92,60
Accessoiriste volume		92,60
Technicien effets spéciaux volume		92,60

Mouleur volume	IV	78,03
Assistant animateur volume		78,03
Assistant décorateur volume	V	69,71
Assistant opérateur volume		69,71
Assistant plasticien volume		69,71
Assistant accessoiriste volume		69,71
Assistant moulage		69,71
Mécanicien volume		68,67

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur des effets visuels numériques	I	149,39
Superviseur des effets visuels numériques	II	129,81
Infographiste des effets visuels numériques	III B	110,28
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	75,95

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur technique de post-production	I	127,75
Chef monteur	II	190,60
Chef étalonneur numérique		127,75
Responsable technique de post-production	III A	113,88
Bruiteur		118,02
Monteur	III B	129,01
Étalonneur numérique		96,76
Assistant monteur	V	81,15
Assistant étalonneur numérique		81,15

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Responsable d'exploitation	II	116,42
Administrateur système et réseaux		116,42
Superviseur transfert de données	III A	116,99
Superviseur de calcul		116,99
Technicien système et réseau	III B	89,47
Infographiste scripteur		89,47
Technicien de maintenance	IV	89,47
Opérateur transfert de données		89,47
Gestionnaire de calcul		89,47
Assistant opérateur transfert de données	V	69,71

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er avril 2012
Directeur de production	I	147,33
Directeur technique de production	II	143,52
Superviseur		131,22
Administrateur de production	III A	113,32
Chargé de production		98,90
Comptable de production	III B	89,47
Coordinateur de production	IV	80,11
Assistant de production	V	68,67

(1) L'annexe 32.1 « barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée » de cet avenant est étendue, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SPFA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; L'USNA CFTC ; La F3C CFDT ; Le SPIAC CGT,

Négociation annuelle obligatoire

Article unique

En vigueur étendu

Les catégories « non-cadres » (III B et fonction VI, V et IV) sont réévaluées de 1 %.

Les catégories « cadres » (I, II et III A) sont réévaluées de 0,5 %.

Cette réévaluation s'applique aux minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1er mars 2014.

Annexe

En vigueur étendu

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014	
Producteur	Hors catégorie		
Directeur général (non mandataire social)			
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	3 003	
Directeur général adjoint		3 003	
Secrétaire général		3 003	
Directeur administratif et financier		3 003	
Directeur juridique		3 003	
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 003	
Directeur de la recherche et du développement		3 003	
Directeur de la distribution		3 003	
Directeur de la communication		3 003	
Producteur exécutif		3 003	
Directeur des opérations		3 003	
Directeur de studio		3 003	
Directeur littéraire		3 003	
Directeur exploitation		3 003	
Délégué général		3 003	
Chargé de négociation/business affairs		3 003	
Contrôleur de gestion		3 003	
Responsable administratif et financier		3 003	
Responsable juridique		II	2 537
Responsable des ressources humaines et de la formation			2 537
Responsable informatique	2 537		
Responsable exploitations dérivées	2 537		
Chef de studio	2 537		
Chef comptable	2 537		
Juriste	2 537		
Chargé de communication	2 537		
Responsable des sites web	2 537		
Chef de projet édition	2 537		
Ingénieur recherche et développement	III A	2 226	
Chef de projet vidéo/VOD		2 226	
Chef de projet licensing		2 226	
Chef de projet nouveaux médias		2 226	
Chef de projet recherche et développement		2 226	
Chargé des ventes internationales		2 226	
Assistant de direction		2 226	
Attaché de presse		2 226	
Contrôleur de gestion junior		III B	2 096
Administrateur de royautés			2 096
Développeur	2 096		
Comptable	2 096		
Responsable de la paie	2 096		
Webmestre	2 096		
Adjoint du directeur de studio	2 096		

Adjoint du chef de studio	IV	1 629
Adjoint du directeur littéraire		1 629
Assistant juridique		1 629
Régisseur		1 629
Traffic manager		1 629
Secrétaire standardiste		1 629
Assistant administratif		1 629
Assistant comptable		1 629
Assistant de communication		1 515
Assistant commercial	V	1 515
Assistant développeur		1 515
Hôte standardiste		1 515
Coursier	VI	1 465
Gardien		1 465
Agent d'entretien		1 465

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Réalisateur	I	3 355
Directeur artistique		2 854
Directeur d'écriture		2 868
Chef story-boarder		2 868
Story-boarder	II	2 588
1er assistant réalisateur	III A	2 185
Scripte	III B	1 671
2e assistant réalisateur	IV	1 616
Coordinateur d'écriture		1 616
Assistant directeur artistique		1 616
Assistant story-boarder	V	1 515

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur de modélisation	I	2 878
Chef dessinateur d'animation	II	2 485
Superviseur de modélisation		2 433
Chef modèles couleurs	III A	2 117
Dessinateur d'animation	III B	1 807
Infographiste de modélisation		1 807
Coloriste modèle	IV	1 616
Assistant dessinateur d'animation	V	1 515
Assistant infographiste de modélisation		1 515
Opérateur digitalisation	VI	1 465

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur lay-out	I	2 796
Chef feuille d'exposition	II	2 433
Chef cadreur d'animation		2 433
Chef lay-out		2 433
Cadreur d'animation	III B	2 007
Animateur feuille d'exposition		2 007
Dessinateur lay-out		1 944
Infographiste lay-out		1 818
Détecteur d'animation	IV	1 616
Assistant dessinateur lay-out	V	1 515
Assistant infographiste lay-out		1 515

Filière 5 : animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur animation	I	2 868
Chef animateur	II	2 578
Chef infographiste 2D		2 578
Chef assistant	III A	2 112

Animateur	III B	2 144
Figurant mocap		1 807
Infographiste 2D		1 807
Assistant animateur	IV	1 744
Opérateur capture de mouvements		1 616
Opérateur retouche temps réel	V	1 515
Intervalliste		1 515
Assistant infographiste 2D		1 515

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur décor	I	2 713
Directeur rendu et éclairage		2 713
Chef décorateur	II	2 433
Superviseur rendu et éclairage		2 433
Décorateur	III B	1 839
Infographiste rendu et éclairage		1 744
Matt painter		2 259
Assistant décorateur	V	1 515
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 515

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Chef vérificateur d'animation	III A	2 174
Chef trace-colorisation		2 123
Vérificateur d'animation	III B	1 671
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 616
Responsable scan		1 616
Traceur	V	1 515
Gouacheur		1 515
Opérateur scan	VI	1 465

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur compositing	I	2 713
Chef compositing	II	2 309
Opérateur compositing	III B	1 671
Assistant opérateur compositing	V	1 515

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Chef animateur volume	II	2 578
Chef décorateur volume		2 278
Chef opérateur volume		2 278
Chef plasticien volume		2 278
Chef accessoiriste volume	III A	1 967
Chef moulage		1 967
Animateur volume	III B	2 144
Décorateur volume		1 744
Opérateur volume		1 744
Plasticien volume		1 744
Accessoiriste volume		1 744
Technicien effets spéciaux volume	IV	1 744
Mouleur volume		1 616
Assistant animateur volume	V	1 616
Assistant décorateur volume		1 515
Assistant opérateur volume		1 515
Assistant plasticien volume		1 515
Assistant accessoiriste volume		1 515
Assistant moulage		1 515
Mécanicien volume		1 515

Filière 10 : effets visuels numériques

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur des effets visuels numériques	I	2 796
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 578
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 249
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 515

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur technique de post-production	I	2 702
Chef monteur	II	2 450
Chef étalonneur numérique		2 578
Ingénieur du son		2 450
Responsable technique de post-production	III A	2 381
Chef opérateur du son		2 215
Bruiteur		2 382
Monteur	III B	1 744
Étalonneur numérique		1 944
Assistant monteur	V	1 515
Assistant étalonneur numérique		1 515
Assistant son		1 515

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Responsable d'exploitation	II	2 185
Administrateur système et réseaux		2 186
Superviseur transfert de données	III A	2 174
Superviseur de calcul		2 175
Technicien système et réseaux	III B	1 839
Infographiste développeur		1 839
Technicien de maintenance	IV	1 671
Opérateur transfert de données		1 671
Gestionnaire de calcul		1 671
Assistant opérateur transfert de données	V	1 515

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur de production	I	2 764
Directeur technique de production	II	2 702
Superviseur		2 464
Administrateur de production	III A	2 123
Chargé de production		1 843
Comptable de production	III B	1 671
Coordinateur de production	IV	1 616
Assistant de production	V	1 515

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Réalisateur	I	182,86
Directeur artistique		156,59
Directeur d'écriture		156,59
Chef story-boarder		156,59
Story-boarder	II	140,82
1er assistant réalisateur	III A	120,39
Scripte	III B	92,18
2e assistant réalisateur	IV	82,04
Coordinateur d'écriture		82,04
Assistant directeur artistique		82,04
Assistant story-boarder	V	76,91

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur de modélisation	I	156,59
Chef dessinateur d'animation	II	135,57
Superviseur de modélisation		132,41
Chef modèles couleurs	III A	116,17
Dessinateur d'animation	III B	99,68
Infographiste de modélisation		99,68
Coloriste modèle	IV	82,04
Assistant dessinateur d'animation	V	76,91
Assistant infographiste de modélisation		76,91
Opérateur digitalisation	VI	74,35

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur lay-out	I	152,39
Chef feuille d'exposition	II	132,41
Chef cadreur d'animation		132,41
Chef lay-out		132,41
Cadreur d'animation	III B	117,90
Animateur feuille d'exposition		110,40
Dessinateur lay-out		107,18
Infographiste lay-out		99,68
Détecteur d'animation	IV	82,04
Assistant dessinateur lay-out	V	76,91
Assistant infographiste lay-out		76,91

Filière 5 : animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur animation	I	156,59
Chef animateur	II	140,82
Chef infographiste 2D		140,82
Responsable des assistants animateurs		140,82
Chef assistant	III A	116,74
Animateur	III B	117,90
Figurant mocap		105,04
Infographiste 2D		105,04
Assistant animateur	V	95,40
Opérateur capture de mouvement		82,53
Opérateur retouche temps réel	VI	92,17
Intervalliste		76,91
Assistant infographiste 2D		76,91

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur décor	I	148,18
Directeur rendu et éclairage		148,18
Chef décorateur	II	132,41
Superviseur rendu et éclairage		132,41
Matt painter	III B	124,33
Décorateur		100,75
Infographiste rendu et éclairage		95,39
Assistant décorateur	V	76,91
Assistant infographiste rendu et éclairage		76,91

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Chef vérificateur d'animation	III A	119,34
Chef trace-colorisation		116,17
Vérificateur d'animation	III B	92,18
Vérificateur trace-colorisation	IV	82,04

Responsable scan	V	82,04
Traceur		77,17
Gouacheur		76,91
Opérateur scan	VI	74,35
Coloriste		74,35

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur compositing	I	148,18
Chef compositing	II	126,11
Opérateur compositing	III B	92,18
Assistant opérateur compositing	V	76,91

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Chef animateur volume	II	140,82
Chef décorateur volume		124,01
Chef opérateur volume		124,01
Chef plasticien volume		124,01
Chef accessoiriste volume	III A	107,72
Chef moulage		107,72
Animateur volume	III B	117,90
Décorateur volume		95,39
Opérateur volume		95,39
Plasticien volume		95,39
Accessoiriste volume		95,39
Technicien effets spéciaux volume		95,39
Mouleur volume	IV	82,04
Assistant animateur volume		82,04
Assistant décorateur volume	V	76,91
Assistant opérateur volume		76,91
Assistant plasticien volume		76,91
Assistant accessoiriste volume		76,91
Assistant moulage		76,91
Mécanicien volume		76,91

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur des effets visuels numériques	I	152,39
Superviseur des effets visuels numériques	II	132,41
Infographiste des effets visuels numériques	III B	113,61
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	78,24

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur technique de post-production	I	130,31
Chef monteur	II	194,42
Chef étalonneur numérique		130,31
Ingénieur du son		130,31
Responsable technique de post-production	III A	116,17
Chef opérateur du son		116,17
Bruiteur		120,39
Monteur	III B	132,91
Étalonneur numérique		99,68
Assistant monteur	V	83,60
Assistant étalonneur numérique		83,60
Assistant son		83,60

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
----------	-----------	------------------

Responsable d'exploitation	II	118,76
Administrateur système et réseaux		118,76
Superviseur transfert de données	III A	119,34
Superviseur de calcul		119,34
Technicien système et réseaux	III B	92,18
Infographiste développeur		92,18
Technicien de maintenance	IV	92,18
Opérateur transfert de données		92,18
Gestionnaire de calcul		92,18
Assistant opérateur transfert de données		76,91

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Directeur de production	I	150,28
Directeur technique de production	II	146,40
Superviseur		133,85
Administrateur de production	III A	115,60
Chargé de production		100,88
Comptable de production	III B	92,18
Coordinateur de production	IV	82,53
Assistant de production	V	76,91

Avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SPFA,
Organisations de salariés	L'USNA CFTC ; La F3C CFDT ; Le SPIAC CGT,

Négociation annuelle obligatoire

Article unique

En vigueur étendu

Les catégories « non cadre » (III B et fonctions VI, V et IV) et « cadre » (I, II et III A) sont réévaluées de 0,5 %.

Cette réévaluation s'applique au minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord. Elles s'appliquent à compter du 1er mars 2015.

Annexe

En vigueur étendu

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)	I	
Directeur général délégué (non mandataire social)		3 018
Directeur général adjoint		3 018
Secrétaire général		3 018
Directeur administratif et financier		3 018
Directeur juridique		3 018
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 018
Directeur de la recherche et du développement		3 018
Directeur de la distribution		3 018
Directeur de la communication		3 018
Producteur exécutif		3 018
Directeur des opérations		3 018
Directeur du studio		3 018
Directeur littéraire		3 018
Directeur exploitation		3 018
Délégué général		3 018
Chargé de négociation/business affairs		3 018
Contrôleur de gestion		3 018
Responsable administratif et financier		3 018

Responsable juridique		2 549
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 549
Responsable informatique		2 549
Responsable exploitations dérivées	II	2 549
Chef de studio		2 549
Chef comptable		2 549
Juriste		2 549
Chargé de communication		2 549
Responsable des sites web		2 549
Chef de projet édition		2 549
Ingénieur recherche et développement		2 549
Chef de projet vidéo/VOD		2 237
Chef de projet licensing	III A	2 237
Chef de projet nouveaux médias		2 237
Chef de projet recherche et développement		2 237
Chargé des ventes internationales		2 237
Assistant de direction		2 237
Attaché de presse		2 237
Contrôleur de gestion junior		2 107
Administrateur de royalties		2 107
Développeur	III B	2 107
Comptable		2 107
Responsable de la paie		2 107
Webmestre		2 107
Adjoint du directeur de studio		2 107
Adjoint du chef de studio		1 637
Adjoint du directeur littéraire		1 637
Assistant juridique	IV	1 637
Régisseur		1 637
Traffic manager		1 637
Secrétaire standardiste		1 637
Assistant administratif		1 637
Assistant comptable		1 637
Assistant de communication		1 523
Assistant commercial	V	1 523
Assistant développeur		1 523
Hôte standardiste		1 523
Coursier	VI	1 472
Gardien		1 472
Agent d'entretien		1 472

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Réalisateur		3 372
Directeur artistique	I	2 868
Directeur d'écriture		2 882
Chef story-boarder		2 882
Story-boarder	II	2 601
1er assistant réalisateur	III A	2 196
Scripte	III B	1 679
2e assistant réalisateur		1 624
Coordinateur d'écriture	IV	1 624
Assistant directeur artistique		1 624
Assistant story-boarder	V	1 523

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur de modélisation	I	2 893
Chef dessinateur d'animation		2 497
Superviseur de modélisation	II	2 445
Chef modèles couleurs	III A	2 128
Dessinateur d'animation		1 816
Infographiste de modélisation	III B	1 816

Coloriste modèle	IV	1 624
Assistant dessinateur d'animation	V	1 523
Assistant infographiste de modélisation		1 523
Opérateur digitalisation	VI	1 472

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur lay-out	I	2 809
Chef feuille d'exposition	II	2 445
Chef cadreur d'animation		2 445
Chef lay-out		2 445
Cadreur d'animation	III B	2 017
Animateur feuille d'exposition		2 017
Dessinateur lay-out		1 954
Infographiste lay-out		1 827
Détecteur d'animation	IV	1 624
Assistant dessinateur lay-out	V	1 523
Assistant infographiste lay-out		1 523

Filière 5 : animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur animation	I	2 882
Chef animateur	II	2 591
Chef infographiste 2D		2 591
Chef assistant	III A	2 123
Animateur	III B	2 154
Figurant mocap		1 816
Infographiste 2D	IV	1 816
Assistant animateur		1 753
Opérateur capture de mouvement		1 624
Opérateur retouche temps réel		1 523
Intervalliste		1 523
Assistant infographiste 2D	V	1 523

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur décor	I	2 726
Directeur rendu et éclairage		2 726
Chef décorateur	II	2 445
Superviseur rendu et éclairage		2 445
Décorateur	III B	1 848
Infographiste rendu et éclairage		1 753
Matt painter		2 271
Assistant décorateur	V	1 523
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 523

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	2 185
Chef trace-colorisation		2 133
Vérificateur d'animation	III B	1 679
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 624
Responsable scan		1 624

Traceur	V	1 523
Gouacheur		1 523
Opérateur scan	VI	1 472

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur compositing	I	2 726
Chef compositing	II	2 320
Opérateur compositing	III B	1 679
Assistant opérateur compositing	V	1 523

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Chef animateur volume	II	2 591
Chef décorateur volume		2 289
Chef opérateur volume		2 289
Chef plasticien volume		2 289
Chef accessoiriste volume	III A	1 977
Chef moulage		1 977
Animateur volume	III B	2 154
Décorateur volume		1 753
Opérateur volume		1 753
Plasticien volume		1 753
Accessoiriste volume		1 753
Technicien effets spéciaux volume		1 753
Mouleur volume	IV	1 624
Assistant animateur volume		1 624
Assistant décorateur volume	V	1 523
Assistant opérateur volume		1 523
Assistant plasticien volume		1 523
Assistant accessoiriste volume		1 523
Assistant moulage		1 523
Mécanicien volume		1 523

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur des effets visuels numériques	I	2 809
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 591
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 260
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 523

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur technique de post-production	I	2 716
Chef monteur	II	2 462
Chef étalonneur numérique		2 591
Ingénieur du son		2 462
Responsable technique de post-production	III A	2 393
Chef opérateur du son		2 226
Bruiteur		2 394
Monteur	III B	1 753
Étalonneur numérique		1 954

Assistant monteur	V	1 523
Assistant étalonneur numérique		1 523
Assistant son		1 523

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Responsable d'exploitation	II	2 196
Administrateur système et réseaux		2 197
Superviseur transfert de données	III A	2 185
Superviseur de calcul		2 186
Technicien système et réseau	III B	1 848
Infographiste développeur		1 848
Technicien de maintenance	IV	1 679
Opérateur transfert de données		1 679
Gestionnaire de calcul		1 679
Assistant opérateur transfert de données	V	1 523

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur de production	I	2 778
Directeur technique de production	II	2 716
Superviseur		2 477
Administrateur de production	III A	2 133
Chargé de production		1 852
Comptable de production	III B	1 679
Coordinateur de production	IV	1 624
Assistant de production	V	1 523

32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Réalisateur	I	183,77
Directeur artistique		157,37
Directeur d'écriture		157,37
Chef story-boarder		157,37
Story-boarder	II	141,53
1er assistant réalisateur	III A	121,00
Script	III B	92,64
2e assistant réalisateur	IV	82,45
Coordinateur d'écriture		82,45
Assistant directeur artistique		82,45
Assistant story-boarder	V	77,30

Filière 3 : conception

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur de modélisation	I	157,37
Chef dessinateur d'animation	II	136,25
Superviseur de modélisation		133,08
Chef modèles couleurs	III A	116,75
Dessinateur d'animation	III B	100,18
Infographiste de modélisation		100,18
Coloriste modèle	IV	82,45
Assistant dessinateur d'animation	V	77,30
Assistant infographiste de modélisation		77,30

Opérateur digitalisation	VI	74,72
--------------------------	----	-------

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur lay-out	I	153,15
Chef feuille d'exposition	II	133,08
Chef cadreur d'animation		133,08
Chef lay-out		133,08
Cadreur d'animation	III B	118,49
Animateur feuille d'exposition		110,95
Dessinateur lay-out		107,72
Infographiste lay-out		100,18
Détecteur d'animation	IV	82,45
Assistant dessinateur lay-out	V	77,30
Assistant infographiste lay-out		77,30

Filière 5 : animation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur animation	I	157,37
Chef animateur	II	141,53
Chef infographiste 2D		141,53
Responsable des assistants animateurs		141,53
Chef assistant	III A	117,33
Animateur	III B	118,49
Figurant mocap		105,56
Infographiste 2D		105,56
Assistant animateur	V	95,87
Opérateur capture de mouvement		82,94
Opérateur retouche temps réel	VI	92,63
Intervalliste		77,30
Assistant infographiste 2D		77,30

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur décor	I	148,92
Directeur rendu et éclairage		148,92
Chef décorateur	II	133,08
Superviseur rendu et éclairage		133,08
Matt painter	III B	124,95
Décorateur		101,25
Infographiste rendu et éclairage		95,87
Assistant décorateur	V	77,30
Assistant infographiste rendu et éclairage		77,30

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	119,93
Chef trace-colorisation		116,75
Vérificateur d'animation	III B	92,64
Vérificateur trace-colorisation	IV	82,45
Responsable scan		82,45
Traceur	V	77,56
Gouacheur		77,30
Opérateur scan	VI	74,72
Coloriste		74,72

Filière 8 : compositing

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur compositing	I	148,92
Chef compositing	II	126,74
Opérateur compositing	III B	92,64
Assistant opérateur compositing	V	77,30

Filière 9 : volume

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Chef animateur volume	II	141,53
Chef décorateur volume		124,63
Chef opérateur volume		124,63
Chef plasticien volume		124,63
Chef accessoiriste volume	III A	108,26
Chef moulage		108,26
Animateur volume	III B	118,49
Décorateur volume		95,87
Opérateur volume		95,87
Plasticien volume		95,87
Accessoiriste volume		95,87
Technicien effets spéciaux volume		95,87
Mouleur volume	IV	82,45
Assistant animateur volume		82,45
Assistant décorateur volume	V	77,30
Assistant opérateur volume		77,30
Assistant plasticien volume		77,30
Assistant accessoiriste volume		77,30
Assistant moulage		77,30
Mécanicien volume		77,30

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur des effets visuels numériques	I	153,15
Superviseur des effets visuels numériques	II	133,08
Infographiste des effets visuels numériques	III B	114,18
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	78,63

Filière 11 : post-production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur technique de post-production	I	130,96
Chef monteur	II	195,40
Chef étalonneur numérique		130,96
Ingénieur du son		130,97
Responsable technique de post-production	III A	116,75
Chef opérateur du son		116,75
Bruiteur		121,00
Monteur	III B	133,57
Étalonneur numérique		100,18
Assistant monteur	V	84,02
Assistant étalonneur numérique		84,02
Assistant son		84,02

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2014
Responsable d'exploitation	II	119,35
Administrateur système et réseaux		119,35
Superviseur transfert de données	III A	119,93
Superviseur de calcul		119,93
Technicien système et réseau	III B	92,64
Infographiste développeur		92,64
Technicien de maintenance	IV	92,64
Opérateur transfert de données		92,64
Gestionnaire de calcul		92,64
Assistant opérateur transfert de données	V	77,30

Filière 13 : production

(En euros.)

Fonction	Catégorie	Au 1er mars 2015
Directeur de production	I	151,04
Directeur technique de production	II	147,13
Superviseur		134,52
Administrateur de production	III A	116,17
Chargé de production		101,39
Comptable de production	III B	92,64
Coordinateur de production	IV	82,94
Assistant de production	V	77,30

Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FASAP FO ; FNSAC CGT ; FC CFTC ; FC CGC.

Préambule

En vigueur étendu

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire (1) fondée sur l'évaluation a priori des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise.

La médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail ;

- l'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail.

L'action sur le milieu du travail requiert des spécialités dont la technicité est croissante. Elle ne peut plus se concevoir en dehors d'une approche décloisonnée. Elle doit faire appel à des compétences médicales, techniques et organisationnelles spécialisées.

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail ;

- la surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et à la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du nouveau code du travail.

Cet accord s'inscrit dans les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels sur ces mêmes questions, et a vocation à inscrire la situation spécifique des salariés intermittents du spectacle dans cette démarche.

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain, la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés, la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en

agissant sur le travail reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers...

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle, tel que précisé au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des intermittents du spectacle, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la Bourse » (CMB) ;
- la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés au sein du secteur « intermittents du spectacle » du (CMB) ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (OBSTATS), ci-après dénommé « LOBSTATS ».

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle et qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- la production audiovisuelle ;
- la production cinématographique ;
- l'édition phonographique ;
- les prestataires techniques au service de la création et de l'événement ;
- la radiodiffusion ;
- le spectacle vivant privé ;
- le spectacle vivant public ;
- la télédiffusion ;
- la production de films d'animation,

caractérisés par les codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.20Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12Z, 60.10Z, 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z, 60.20A et 60.20B, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après « les employeurs ».

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont le métier et/ou l'emploi sont repris soit dans la liste des métiers et/ou emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des métiers et/ou emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage.

Ils seront dénommés ci-après les « intermittents du spectacle ».

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Adhésion des employeurs

Chaque année, tout employeur d'intermittents du spectacle doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de salariés intermittents ayant versé la cotisation obligatoire.

3. 2. Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle

Compte tenu de la situation particulière des salariés intermittents, la commission de contrôle du CMB du 21 septembre 2004 a systématiquement annualisé la surveillance médicale de ces salariés.

Le présent accord entérine cette décision. La forme de cette surveillance annuelle pourra cependant évoluer et intégrer au mieux les différents personnels médicaux en fonction des dispositions retenues au plan interprofessionnel. (1)

En revanche, les signataires du présent accord estiment qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

Pour ce faire, des accords de branche ou des accords interbranches étendus préciseront, en tant que de besoin, les situations à risques ne faisant pas l'objet d'un texte en vigueur (art.R. 4624-19 du code du travail et décrets spéciaux notamment) qui devront relever d'une surveillance médicale appropriée.

3. 3. Convocation des intermittents du spectacle

Une convocation annuelle est adressée par le CMB aux intermittents du spectacle qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile-de-France ou l'une de ses antennes situées en région ou bien encore avec un service de santé au travail ayant signé avec le CMB le contrat visé à l'article 4. 4 du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB sera consulté chaque année sur les modalités mises en oeuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

3. 4. Aptitude

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année.

En raison de ces spécificités, il sera délivré aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre le parcours médical de l'intermittent du spectacle sur une période d'au moins 5 années.

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et / ou emplois visés à l'article 2. 2 du présent accord, dans la limite de 3. Ces métiers et / ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, du médecin du travail ou de l'employeur.

3. 5. Suivi des mineurs de moins de 16 ans

Les employeurs d'enfants de moins de 16 ans doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur. La visite médicale de ces enfants est suivie par les médecins du travail du CMB.

Des accords de branche pourront, si nécessaire, compléter la réglementation en vigueur.

3. 6. Veille épidémiologique

Dans le domaine de la santé, l'OBSTATS (cf. art. 6 du présent accord) assure la veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle.

Il produit des statistiques sanitaires portant sur les dommages : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, indicateurs de santé physiologiques et psycho-sociaux. Il produit également des conseils de prévention à usage collectif.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB, à la commission de contrôle ainsi qu'aux CPNEF des branches du spectacle et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de branche.

(1) Alinéas exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Obligations des employeurs

En application de la réglementation, l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation et la maîtrise des risques sont synthétisées dans le document unique d'évaluation des risques.

4.2. Obligations du CMB

Le CMB, qui a pour mission de fournir une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des intermittents du spectacle qui notamment empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

4.3. Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) sur les lieux de travail des intermittents du spectacle et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés intermittents du spectacle évoluent.

4.4. Engagement du CMB

La dispersion géographique des lieux de travail, le caractère temporaire des emplois et des organisations, souvent de très petite taille, nécessite un renforcement de la présence du CMB en région, la mise en place d'un dossier médical centralisé et d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise du risque.

Le CMB s'engage à mettre en oeuvre ces deux chantiers dès, d'une part, la signature du présent accord et, d'autre part, l'autorisation expresse des pouvoirs publics.

Le renforcement de la présence du CMB en région se fera par la création d'antennes autonomes, obligatoires dans les régions ou territoires dans lesquels résident au moins 3 300 salariés intermittents du spectacle répondant aux critères d'envoi des convocations définis par le conseil de gestion des intermittents du spectacle et/ou par la signature du contrat type annexé aux présentes dont il fait partie intégrante entre le CMB et des services de santé au travail déjà existants dans les régions ou territoires dans lesquels le nombre de salariés intermittents est inférieur à 3 300.

La mise en place d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise des risques pourrait faire l'objet de deux étapes : une première étape durant laquelle le CMB se doterait d'un site internet comprenant un espace dédié à l'évaluation et à la maîtrise des risques : cette première étape pourrait être définitivement réalisée à compter du second semestre de l'année 2009 et une deuxième étape liée à la mise en place et au développement de l'activité de LOBSTATS.

4.5. Observation du risque : rôle de LOBSTATS

LOBSTATS centralisera les informations utiles au conseil dans le domaine de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

LOBSTATS fournira aux médecins des fiches d'emplois élaborées avec les partenaires sociaux qui guideront le suivi médical des salariés intermittents du spectacle. Il fournira, d'autre part, aux employeurs et aux élus ou salariés mandatés des recommandations utiles à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB et à la commission de contrôle.

Article 5

En vigueur étendu

Afin de ne pas fragiliser le CMB tant sur les plans financier, qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux intermittents du spectacle.

En revanche, la spécificité des emplois des intermittents du spectacle et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique psychique ou social et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'un conseil de gestion des intermittents du spectacle par l'assemblée générale du CMB au sein du secteur des intermittents du spectacle du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par l'assemblée générale du CMB, le conseil de gestion des intermittents du spectacle aura les caractéristiques suivantes.

5.1. Composition

Les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle seront désignés dans chacun des collèges par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle sera paritaire.

La FESAC désignera les organisations patronales qui siègeront au conseil de gestion des intermittents du spectacle.

Ce conseil comprendra au moins 10 membres et 30 membres au plus.

5.2. Durée des mandats

Le mandat des membres du conseil de gestion des intermittents aura une durée de 6 ans, renouvelable.

En cas de défaillance d'un membre d'une instance paritaire, il sera pourvu à son remplacement dans les conditions dans lesquelles la désignation initiale a été effectuée. Le mandat du remplaçant prend fin à la date où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné.

5.3. Attributions

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer aux organisations signataires, après accord du conseil d'administration du CMB, les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue des 3 premières années de mise en oeuvre ;

- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB ;
- proposera les modalités de la collecte de cette cotisation, qui pourra être confiée à un organisme de protection sociale couvrant le champ du présent accord ;
- veillera au bon fonctionnement de LOBSTATS et prendra connaissance des données d'analyse établies par cet organisme ;
- soumettra, chaque année, à l'approbation du conseil d'administration du CMB un plan prévisionnel chiffré des actions à mener pour la santé au travail des intermittents du spectacle, et notamment celles afférentes à LOBSTATS pour lequel il pourra rechercher des financements complémentaires.

5.4. Articulation avec les instances du CMB

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle dont la création fera l'objet d'une modification des statuts du CMB établira chaque année un rapport de son activité qui sera transmis aux différentes instances du CMB : assemblée générale, conseil d'administration et commission de contrôle qui garderont la plénitude du rôle et des missions qui leur sont dévolus par la réglementation en vigueur.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent protocole conviennent de créer un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (LOBSTATS) qui aura pour mission d'assurer le suivi médical professionnel des salariés intermittents du spectacle et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques. Le suivi collectif de la population produira des statistiques sur les dommages et les astreintes subis et alimentera le processus d'évaluation des risques (cf. également art. 3.6 et 4.5 ci-dessus).

Le champ d'intervention de LOBSTATS est celui décrit à l'article 2 du présent accord.

6.1. Le comité de pilotage de LOBSTATS

Le comité de pilotage de LOBSTATS est constitué des membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle, des membres de la commission médico-technique du CMB, du directeur général du CMB accompagné de la personne chargée de la gestion de LOBSTATS au CMB.

Le comité de pilotage de LOBSTATS est chargé :

- de suivre les statistiques produites par LOBSTATS et de définir les actions qui peuvent en découler ;
- de réaliser des outils d'aide à l'évaluation des risques au bénéfice des employeurs ;
- d'informer et de sensibiliser les employeurs, les salariés et tous les acteurs concernés par la prévention des risques dans le spectacle ;
- de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénierie demandés ;
- d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- de passer des conventions de partenariat ou d'objectifs avec les comités d'hygiène et de sécurité de branche, les CPNEF des branches du spectacle, mais également avec les CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'Etat, les collectivités territoriales et, en général, avec tous organismes, institutions ou structures ayant une action en matière de prévention des risques professionnels.

Le comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par LOBSTATS. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le comité de pilotage de LOBSTATS se réunit au moins 2 fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le comité de pilotage de LOBSTATS peut associer des personnalités qualifiées en fonction des travaux conduits, et notamment :

- de représentants des institutions sociales du spectacle : AFDAS, AUDIENS, caisse des congés spectacle, CNCS, ANPE, réseau culture spectacle... ;
- de représentants des CPNEF du spectacle ;
- d'une représentation du ministère de la culture et de la communication ; d'une représentation de la direction générale du travail... ;
- et de toutes personnes qualifiées sur les sujets traités par LOBSTATS.

Seuls les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle ont voix délibérative.

6.2. Mise en oeuvre et financement de LOBSTATS

Les parties signataires du présent protocole confient au CMB la mise en oeuvre des missions de LOBSTATS et la gestion de son fonctionnement.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle soumettra à l'approbation du conseil d'administration du CMB l'affectation annuelle à LOBSTATS pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de statistiques, d'outils d'aide à la prévention des risques professionnels à destination des employeurs, d'études et de publications et en général de tous travaux décidés par le comité de pilotage de LOBSTATS :

- une somme prélevée sur les contributions des employeurs d'intermittents du spectacle versées annuellement au CMB conformément à l'article 3.1 du présent protocole ;
- tous fonds complémentaires pouvant provenir des entreprises, comités d'hygiène et de sécurité de branche, Etat, collectivités territoriales, institutions et organismes ayant compétence dans le domaine de la prévention des risques, de fonds ou de programmes spécifiques, des partenaires professionnels...

Ces financements seront intégralement et exclusivement consacrés à LOBSTATS et feront l'objet d'un budget et d'une comptabilité dédiés, visés par le commissaire aux comptes du CMB.

Article 7

En vigueur étendu

La délibération du conseil d'administration du CMB ayant validé le présent accord sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le président du CMB.

Article 8

En vigueur étendu

La date d'effet du présent accord est fixée au premier jour qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives au conseil de gestion des intermittents du spectacle et à LOBSTATS entreront en vigueur à l'issue de l'assemblée générale du CMB ayant statué sur la modification des statuts entérinant la création de cette instance.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions du protocole d'accord signé le 24 novembre 1994 par les organisations patronales alors existantes qui venait modifier le protocole d'accord du 18 juillet 1969 concernant la médecine du travail des intermittents du spectacle.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-7 du nouveau code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

CONVENTION

Entre les soussignés :

Service interentreprises de santé au travail CMB (SIST CMB), association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé à Paris (75002), 26, rue Notre-Dame-des-Victoires, déclarée et enregistrée à la préfecture de police de Paris sous le numéro 58 / 1220,

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désigné « CMB »,

D'une part, et

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désignée « Le service de santé au travail (SST) »,

D'autre part,

CMB et SST sont ci-après désignées individuellement une « partie » et collectivement les « parties ».

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

a) Le CMB est un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet, d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de santé au travail en vue de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé au travail et, d'autre part, la fourniture d'une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de surveillance médicale des salariés et de prévention des risques professionnels au moyen d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu du travail, ci-après désignée « prestation santé-travail ».

Le SST est également un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet la fourniture d'une prestation « santé-travail ».

b) Un accord collectif national interbranches étendu (ci-après désigné « accord interbranches »), a organisé, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer notamment le suivi médical professionnel et individuel des salariés intermittents du spectacle et la centralisation d'informations sanitaires à des fins statistiques dans le cadre de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels dans ce secteur d'activité au niveau national.

Aux termes de cet accord, toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel, en charge de la bonne exécution de la prestation santé

2. 2. Transmission des informations sanitaires anonymisées à des fins statistiques

Dans le cadre de la mission de veille épidémiologique assurée par LOBSTATS par application des dispositions des articles 3. 6 et 6 de l'accord interbranches, le médecin du travail du SST transmettra au CMB, après chaque visite ou examen médical effectué au nom et pour le compte du CMB, une fiche contenant des informations sanitaires établie sur le modèle de fiche annexée à la présente convention.

Les informations contenues dans cette fiche sont totalement anonymes et sont transmises à des fins purement statistiques pour l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels au niveau national.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Organisation des visites médicales

En vigueur étendu

Le salarié intermittent du spectacle, convoqué par le CMB, prendra directement contact avec le SST pour fixer un rendez-vous.

Les visites médicales ne pourront être réalisées qu'au centre fixe où exerce le médecin du travail.

3.2. Coût des visites médicales

Lors des visites médicales, le médecin du travail effectuera ou pourra prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude.

Le coût des examens prescrits est à la charge du CMB.

A l'issue de la visite médicale, le médecin du travail déterminera l'aptitude ou l'inaptitude, les contre-indications et/ou restrictions pour chaque salarié par rapport à l'emploi exercé.

Le médecin du travail complétera le bon de prise en charge qui sera retourné au CMB avec la fiche de visite et la facture.

3.3. Favorisation des actions en milieu du travail

Le médecin du travail sera informé et consulté dans tous les domaines relevant de sa compétence, et en particulier l'hygiène dans l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail des bénéficiaires.

Article 4

En vigueur étendu

Le médecin du travail du SST n'intervient pas dans le cadre d'une médecine de soins.

Il est seul responsable de ses actes professionnels ; il est chargé de la conservation des dossiers médicaux relatifs à son action.

En cas de violation du secret médical ou d'erreurs d'ordre médical ou technique, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.

Le médecin du travail du SST qui se voit confier la prestation santé-travail exercera ses fonctions en toute indépendance, tant médicalement que techniquement, et dans le respect de ses règles professionnelles et déontologiques.

Article 5

En vigueur étendu

En contrepartie de l'exécution des missions précitées, le CMB sera redevable à l'égard du SST d'une cotisation dont le montant et les modalités de paiement et de facturation seront définis par les statuts et/ou le règlement intérieur du SST.

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet à compter de la date de la signature jusqu'à fin de l'exercice civil en cours, soit au 31 décembre de l'année.

Par la suite, elle sera reconduite tacitement par période de 1 an, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre en cas de non-renouvellement.

Article 7

En vigueur étendu

La présente convention n'est ni cessible ni transmissible, à quelque titre ou sous quelque modalité que ce soit, sauf accord particulier écrit et préalable de l'autre partie.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
 FPDF ;
 FNCF ;
 SNEP ;
 CDF ;
 FNPS ;
 FFAP ;
 SPQR ;
 SPQD ;
 SNE ;
 AACC ;
 SNES ;
 CSDEM ;
 SYNDEAC ;
 AFPP ;
 SNDLL ;
 USPA ;
 SIRT ;
 CNRA ;
 SNELAC ;
 SPFA ;
 SRGP ;
 SYNPAE ;
 FNAPPI ;
 FICAM ;
 SNSP ;
 CoSMoS ;
 SCMF ;
 ACCeS ;
 FESAC ;
 GREPP ;
 SPI ;
 UDECAM ;
 PRODIS ;
 SNRC ;
 SDD ;
 API ;
 STP ;
 ARENES ;
 SNRL ;
 SMA ;
 TLSP ;
 SPECT ;
 SPQN ;
 SYNAM ;
 PROFEDIM ;
 SATEV ;
 SPIIL ;
 SEPM ;
 SMSP ;
 Forces musicales ;
 UPC ;
 FSICPA ;
 UMSP ;
 SCENES ;
 SYNTIP ;
 FRAAP ;
 SRN ;
 CSLMF,

Organisations de salariés

SNTPCT ;
 SNJ ;
 SUD culture ;
 CGT CSD ;
 UNSA spectacle ;
 Médias 2000 CFE-CGC ;
 SNJ CGT ;
 FNASS ;
 SAMUP ;
 FEC FO ;
 FCCS CFE-CGC ;
 FILPAC CGT ;
 FNSAC CGT ;
 FASAP FO ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNELD CFE-CGC ;
 FPT CFTC ;
 CGT-FO livre ;
 SPEP CFE-CGC ;
 CFTC communication,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° I du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;
- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;
- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication représentée par	
	Association des casinos indépendants français représenté par	
Casinos de France	Casinos de France représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	

FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Textes parus au JORF

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2013-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 7 du 1er mars 2013, relatif aux salaires minimaux (annexe), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2013-07-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 6 du 13 décembre 2012, relatif à l'organisation du travail, à la limitation des CDD d'usage dans les périodes de production et au dialogue social, à la négociation d'entreprise et aux représentants du personnel, à la convention collective susvisée.

Le sous-article 13.2 « Négociation avec les représentants élus du personnel » de l'article 3 du présent avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le sous-article 13.3 « Négociation avec les salariés mandatés » de l'article 3 du présent avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2232-24 et L. 2232-27 du code du travail.

Le sous-article 13.4 « Négociation avec un représentant de la section syndicale » de l'article 3 du présent avenant est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2014-08-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima (barèmes annexés), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2014-12-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 30 mai 2012 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective

susvisée.

Le deuxième tiret de l'alinéa 2 du préambule, l'article 5, l'article 7, l'article 8, les alinéas 2 et 3 de l'article 10 et les alinéas 2 et 3 de l'article 11 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

Les mots : « agé de moins de 65 ans » figurant au quatrième alinéa de l'article 3-1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2015-09-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima (barèmes annexés), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2020-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les stipulations de :

- l'avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au contrat à durée déterminée d'usage, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 8 février 2018 relatif au contrat à durée déterminée d'usage, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'article 1er relatif à la grille de classification est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article II est étendu sous réserve de modifier le premier alinéa de l'article 18-1 de la convention afin d'adapter le champ d'application des emplois pouvant faire l'objet d'un contrat à durée déterminée d'usage.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'annexe relative aux barèmes salariaux est étendue sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le paragraphe 32.1 de l'annexe relatif aux barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/49 et n° 2018/25, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004, les stipulations de l'avenant n° 13 du 7 juin 2019 relatif au champ d'application et aux clauses de réciprocité, à la convention collective susvisée.

Les termes « et territoires » contenus au premier alinéa de l'article 1er relatif au champ d'application sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)

Date du texte : 2014-06-10

Publié au BOCC N° : 20140030

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) Syndicat des télévisions privées (STP) (FESAC) Syndicat du cirque de création (SCC) (FESAC) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FESAC)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT-FO) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT-FO) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CGT-FO) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (CGT-FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
AUDIENS	Institution de prévoyance
BO	Bulletin officiel
CAPRICAS	Caisse de retraite et de prévoyance des industries cinématographiques et des activités du spectacle
CARCICAS	Caisse de retraite complémentaire des industries cinématographiques et des activités du spectacle
CCD	Contrat à durée déterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
GRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
DOM	Départements d'outre-mer
FASAP	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse
FCCS	Fédération culture, communication et spectacle
FEC	Fédération des employés et cadres
FESAC	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FO	Force ouvrière
FTILAC	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPICAS	Institution de prévoyance des industries cinématographiques et des activités du spectacle
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
IRCPS	Institution de retraite des cadres de la presse et du spectacle
IRPS	Institution de retraite de la presse et du spectacle
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OBSTATS	Observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SIST	Services interentreprises de santé au travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNJ	Syndicat national des journalistes
SNTA	Syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel
SNTPCT	Syndicat national professionnel pour les secteurs du cinéma, de la télévision, la publicité et l'animation.
SNTR	Syndicat national des techniciens réalisateurs
SPEP	Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse
SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation
SRCTA	Syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel
SST	Santé et sécurité au travail
TA	Tranche A
TOM	Territoires d'outre-mer
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VOD	Vidéo à la demande (Video On Demand)

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Définition des garanties incapacité et invalidité (Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005)	Article 2	32
	Définition des garanties incapacité et invalidité (Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005)	Article 2	32
Arrêt de travail, Maladie	Définition des garanties incapacité et invalidité (Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005)	Article 2	32
Astreintes	Durée effective de travail (Avenant du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail)	Article 3	35
Champ d'application	Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications (Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications)	Article 2	42
	Champ d'application (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 1	1
Congés annuels	Conditions d'attribution des congés (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 24	8
	Durée du congé (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 23	8
	Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit ' d'usage ' (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 30	9
	Modalités d'application (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 26	8
	Période de congés (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 25	8
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 28	9
Démission	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 21	7
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 28	9
	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 27	8
Paternité	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 28	9
	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 27	8
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 19	7
	Recrutement (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 16	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 19	7
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 21	7
Salaires	Annexe (Avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012)		85
	Annexe (Avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014)		92
	Annexe (Avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015)		98
	Annexe (Avenant n° 11 du 8 février 2018 relatif au CDD d'usage)		76
	Minima salariaux (Avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 et aux classifications)	Article 2	53
	Négociation annuelle obligatoire (Avenant n° 7 du 1er mars 2013 relatif aux salaires au 1er mars 2013 et aux classifications)	Article 1er	60
	Revalorisation salariale au 1er janvier 2007 (Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications)	Article 5	48
	Salaires (Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires)		77
	Salaires (Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires)		81
Sanctions	Médecine du travail (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 22	7
Visite médicale	Médecine du travail (Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.)	Article 22	7
	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3	106
	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3	106
	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3	106
	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3	106
	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3	106

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2002-02-21	Avenant du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail	35
2004-07-06	Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.	1
	Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires	81
	Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires	77
2005-06-30	Annexe relative au régime de prévoyance Avenant du 30 juin 2005	31
2006-09-13	Adhésion par lettre du 13 septembre 2006 du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvrière à la convention collective nationale de production de films d'animation	41
2007-07-20	Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications	41
2008-01-28	Avenant n° 2 du 28 janvier 2008 portant modifications diverses	48
2009-06-29	Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	105
2012-04-06	Avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012	84
	Avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 et aux classifications	53
2012-05-30	Avenant du 30 mai 2012 relatif au régime de prévoyance	53
2012-12-13	Avenant n° 6 du 13 décembre 2012 relatif à l'organisation du travail et au dialogue social	57
2013-03-01	Avenant n° 7 du 1er mars 2013 relatif aux salaires au 1er mars 2013 et aux classifications	60
2013-07-04	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-1
2013-07-31	Arrêté du 24 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-1
2014-02-27	Avenant n° 8 du 27 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	92
2014-06-10	Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)	NV-1
2014-08-26	Arrêté du 11 août 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-1
2014-12-31	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-1
2015-03-03	Avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	98
2015-09-16	Arrêté du 10 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-2
2017-10-25	Avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage	67
2018-02-08	Avenant n° 11 du 8 février 2018 relatif au CDD d'usage	68
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	110
2019-06-07	Avenant n° 13 du 7 juin 2019 relatif au champ d'application	76
2020-02-25	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-2
2020-05-29	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production de films d'animation (n° 2412)	JO-2

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 112
- 10. Loi applicable et reglement des differends 115
- 11. Interpretation 115
- 12. Commission de suivi 115
- 13. Clause de revoyure 115
- 14. Effet 116
- 15. Revision 116
- 16. Denonciation 116
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 116
- 18. Agrement et extension 116

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 112

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 112
- 32.2. Baremes salariaux des salaries sous contrat a duree determinee dit d'usage 25

4

- 4. Missions 112

5

- 5. Dispositions financieres 113

6

- 6. Gouvernance 113

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 115

8

- 8. Devolution 115

9

- 9. Duree et entree en vigueur 115

A

- Accord collectif national interprofessionnel relatif a l'amenagement du travail a temps partiel pour les salaries des entreprises du spectacle vivant et enregistre (10 juin 2014) NV-1
- Accord du 29 juin 2009 relatif a la sante au travail des intermittents du spectacle 105
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 110
- Activites de representation et de negociation 4
- Adhesion 2
- Adhesion (Duree - Revision - Adhesion) 40
- Adhesion par lettre du 13 septembre 2006 du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvriere a la convention collective nationale de production de films d'animation 41
- AFDAS 31
- AFDAS (OPCO) 110
- Agrement et extension 116
- Aide au paritarisme 59
- Anciennete 7
- Annexe 60, 76, 85, 92, 98, 109
- Annexe
 - Regime de prevoyance. 31-35
- Annexe relative au regime de prevoyance Avenant du 30 juin 2005 31
- Annexes 116
- ARRT 35
- AV 31
- Avenant du 21 fevrier 2002 relatif a la duree, l'amenagement et la reduction du temps de travail 35
- Avenant du 30 mai 2012 relatif au regime de prevoyance 54
- Avenant n° 1 du 20 juillet 2007 relatif aux classifications 41
- Avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage 67
- Avenant n° 11 du 8 fevrier 2018 relatif au CDD d'usage 68
- Avenant n° 13 du 7 juin 2019 relatif au champ d'application 76
- Avenant n° 2 du 28 janvier 2008 portant modifications diverses 48
- Avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 84
- Avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 et aux classifications 53
- Avenant n° 6 du 13 decembre 2012 relatif a l'organisation du travail et au dialogue social 57
- Avenant n° 7 du 1er mars 2013 relatif aux salaires au 1er mars 2013 et aux classifications 60
- Avenant n° 8 du 27 fevrier 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014 92
- Avenant n° 9 du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015 98

B

- Baremes salariaux des salaries sous contrat a duree determinee dit d'usage 25
- Base et taux de cotisations 33

C

Cadre juridique 35
Cadres 38
Calendrier des negociations 3
Calendrier des negociations. 3
CDD d'usage 67, 68
Champ d'application 1, 29, 35, 76
Classifications 41
Clause de revoyure 115
Commission d'interpretation, de conciliation et de suivi 3
Commission de suivi 40, 115
Conditions d'attribution des conges 8
Conge sans solde 9
Conges 8
Conges pour evenements familiaux 9
Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrete du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005. 1
Convention collective nationale du 6 juillet 2004 1
Convention collective nationale du 6 juillet 2004 relative aux salaires 77, 81
CPNE/ AV 31

D

Date d'effet 34, 40
Definition des activites permanentes et des activites de production 68
Definition des garanties deces et invalidite permanente totale 32
Definition des garanties incapacite et invalidite 32
Definitions 31
Demande d'extension 35
Denonciation 116
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1
Depot 57
Depot - Extension. 41
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 116
Depot-Extension 41
Devolution 115
Dialogue social 2, 59
Dialogue social, negociation d'entreprise et representation du personnel 59
Diplomes professionnels 21
Dispositions d'application 68, 76
Dispositions diverses 31
Dispositions financieres 113
Dispositions generales 1, 22
Dispositions relatives a l'embauche et au contrat de travail 4
Droit au travail des personnes handicapees 4
Droits acquis 2
Duree (Date d'effet. - Duree) 54
Duree - Revision - Adhesion. 41
Duree du conge 8
Duree du travail 57
Duree effective de travail 35
Duree et entree en vigueur 115
Duree, aménagement et reduction du temps de travail 7
Duree-Revision-Adhesion 41
Duree-Revision-Denonciation 1

E

Effet 116
Egalite professionnelle 4
Entree en vigueur 2, 48
Exercice du droit syndical et liberte d'opinion 2
Extension 2, 48
Extension (Depot - Extension) 41
Extension. - Date d'effet. - Duree 57

F

Filieres, grille de classification et fonctions 9
Financement du paritarisme 4
Fonctions 53
Formation 31
Forme juridique et textes constitutifs 112

G

Gouvernance 113
Grille de classification 69
Grille de classification et fonctions 9

H

Heures supplementaires 68
Heures supplementaires et travail du dimanche 39

I

I. - Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue duree 68
II. - Definition des activites permanentes et des activites de production 68
III. - Heures supplementaires 68
Incidences sur les remunerations 40
Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue duree 68
Indemnite de congés payés des salariés sous contrat a duree determinee dit ' d'usage ' 9
Information sur l'accord et les garanties du regime 34
Institution de la branche 59
Institutions representatives du personnel 2
Interpretation 115
IV. - Dispositions d'application 68

J

Jours feriers 40

L

La remuneration du salarie a domicile 30
Le contrat de travail des salaries sous contrat a duree determinee dit d'usage 5
Le statut du salarie a domicile 30
Les obligations du donneur d'ouvrage 29
Lettre d'adhesion du syndicat national des techniciens de la production et postproduction Audiovisuel (SNTA) Force ouvriere a la convention collective nationale de production de films d'animation 41
Limitation du nombre de contrats a duree determinee d'usage en periode de production 58
Liste des fonctions eligibles au CDD d'usage 69
Loi applicable et reglement des differends 115

M

Maintien des garanties 33
Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur 34
Medecine du travail 7
Minima salariaux 53
Missions 112
Modalites d'application 8
Modification d'un intitule d'une fonction 60
Modification du regime 54
Modifications diverses 48
Modulation 37
Mutualisation du risque et designation de l'organisme assureur 33

N

Negociation annuelle obligatoire 60, 85, 92, 98
Negociation dans l'entreprise 4
Non-discrimination 4

O

Objet 31
Objet et denomination 112
Obligation d'adhesion 34
Organisation du travail 57
Organisation du travail et dialogue social 57

P

Perimetre de l'operateur de competences 112
Periode d'essai 7
Periode de congés 8
Periodes d'absence entrant dans le calcul de la duree des congés 8
Preambule 1, 35, 54, 77, 105, 111
Prevoyance 29, 54
Protection sociale 28

R

Recrutement 5
Redaction du contrat de travail 5
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'annee 36
Reexamen des conditions de fonctionnement du regime 34
Regime de prevoyance 31
Remunerations 22
Retraite complementaire 29
Revalorisation des minima 76
Revalorisation des prestations 33
Revalorisation salariale au 1er janvier 2007 48
Revision 116
Revision - Adhesion (Duree - Revision - Adhesion) 40
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1
Rupture du contrat de travail 7

S

Salaires 77, 81
Salaires au 1er avril 2012 et classifications 53
Salaires au 1er mars 2013 et classifications 60
Salaires minima au 1er avril 2012 84
Salaires minima au 1er mars 2014 92
Salaires minima au 1er mars 2015 98
Salaries non cadres et cadres integres sous contrat a duree determinee dit d'usage 38
Sante au travail des intermittents du spectacle 105
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 115
Situation du story-board 76
Suivi du regime de prevoyance 34

T

Teletravail 30, 58
Temps partiel 40
Texte de base 1, 105, 110
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre Ier Organisation du travail 57
Titre II
- Dialogue social 2
Titre II Limitation du nombre de contrats a duree determinee d'usage en periode de production 58
Titre III
- Dispositions relatives a l'embauche et au contrat de travail 4
Titre III Dialogue social, negociation d'entreprise et representation du personnel 59
Titre IV
- Duree, aménagement et reduction du temps de travail 7
Titre IX
- Travail a domicile et teletravail 29
Titre V
- Conges 8
Titre VI
- Grille de classification et fonctions 9
Titre VII
- Remunerations 22
Titre VIII
- Protection sociale 28
Titre X
- Formation 31
Titre XI
- Dispositions diverses 31
Travail a domicile 29
Travail a domicile et teletravail 29

