

# **Convention collective de la production de films d'animation**

**Les parties contractantes déclarent établir, par les présentes, une convention collective nationale de travail en conformité des prescriptions énoncées au titre III du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail, art. L.131-1 et suivants, art. L.132-1 et suivants, art. R.132-1 et suivants.**

**La présente convention abroge l'accord d'étape du 26 février 2001 et ses dispositions.**

## **Titre I : Dispositions générales**

### **Article 1 - Champ d'application**

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 et Internet ;
- 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.

La présente convention collective ne s'applique pas à la production de films réalisés en prises de vues réelles.

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 dans l'attente d'un éventuel code d'activité défini par l'INSEE, spécifique à l'activité visée par la présente convention.

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 par l'accord inter-branche du 12 octobre 1998.

### **Article 2 – Durée, révision, dénonciation**

#### **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 six 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 trois 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 dénoncé n'a pas été remplacé 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.

### **Article 3 – Adhésion**

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.

#### **Article 4 – Droits acquis**

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.

#### **Article 5 – Entrée en vigueur**

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.

#### **Article 6 – Extension**

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 1, 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**

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 une fois par an, au delà de la mise en place de la convention collective.

#### **Article 7 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

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.

## **Article 8 – Institutions représentatives du personnel**

### **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 douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois 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 douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois 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 douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois 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 trois mois au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis trois 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 un an au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins pour les élections des membres du comité d'entreprise.

## **Article 9 – Commission d'interprétation et de conciliation**

Il est créé une commission d'interprétation et de conciliation.

### **9.1. Compétences**

Ses compétences sont les suivantes :

- Formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants compris ;
- Résoudre les écarts d'application constatés ;
- Examiner tout conflit collectif propre à la branche qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention, ses annexes ou avenants. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.

### **9.2. Composition**

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

- Le collège salarié se compose de deux membres, dont un dispose d'une voix délibérative (soit un titulaire et un suppléant), de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par deux membres (un titulaire et un suppléant). Les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation.
- Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires et suppléants avec voix délibérative égal en nombre à la représentation salariée.

### **9.3. Fonctionnement – saisine**

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

Les conflits et interprétations soulevés par l'une ou l'autre des parties sont signifiés par lettre recommandée motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission d'interprétation et de conciliation qui doit se réunir dans les 15 jours suivants la réception de la lettre.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par la partie patronale. Le procès-verbal sera signé par tous les membres de la commission.

En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

#### **9.4. Règlement de la commission**

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par ses membres à l'occasion de sa première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

#### **Article 10 – Calendrier des négociations**

Conformément aux dispositions de l'article L.132-12 du Code du Travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une 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 une fois tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle et au moins une fois tous les 5 ans pour réviser la grille de classifications, la liste des fonctions et négocier sur la formation professionnelle.

#### **Article 11 – Activités de représentation et de négociation**

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 six 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.

#### **Article 12 – Financement du paritarisme**

Le financement du paritarisme sera assuré par une cotisation sur la masse salariale des entreprises du secteur. Le taux de cette cotisation et le choix de l'organisme collecteur feront

l'objet d'une négociation ultérieure entre les signataires de la présente convention. Le produit de cette collecte sera réparti par le biais d'un fond d'aide au paritarisme entre les signataires de la présente convention. Les parties s'engagent à signer un accord définissant les modalités de mise en place de l'aide au paritarisme dans un délai de 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

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

#### **Article 13 : Non discrimination**

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.

#### **Article 14 : Egalité professionnelle**

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 une fois tous les trois 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.

#### **Article 15 : Droit au travail des personnes handicapées**

##### **15.1. Obligation d'emploi**

Conformément à l'article L 323-1 du Code du Travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujetti 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 une unité.

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 bénéficiaire 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 égale à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

## **15.3. Exécution de l'obligation**

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.

## **Article 16 : Recrutement**

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures :

- des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage qui souhaitent intégrer l'entreprise.

Le recrutement pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage peut passer par l'exécution d'un test préliminaire d'aptitude professionnelle. L'exécution de ce test ne peut être assimilé à une période d'essai. Il n'est pas rémunéré et ne peut excéder une journée de travail de 7 heures.

## **Article 17 : Rédaction du contrat de travail**

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaires, dont un est remis au salarié dans les vingt-quatre heures suivants 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 ;
- 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.

## **Article 18 : Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

### **18.1. Champ d'application**

L'employeur peut recourir au contrat à durée déterminée dit d'usage dans les conditions définies par l'accord interprofessionnel du 12/10/1998 uniquement pour les fonctions des filières 2 à 13 et celles définies à l'article 33. A l'exception de ces dernières, celles-ci sont

listées dans un avenant du 8 février 2002 à l'accord du 12/10/1998, étendu par arrêté du 10/06/2002. Les partenaires sociaux sont tenus de réviser annuellement la pertinence de cette liste de fonctions, en tenant compte notamment des évolutions technologiques.

## **18.2. Objet du contrat**

Au 3.3 de l'accord interprofessionnel du 12/10/1998, il est indiqué que « l'employeur qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage, devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci, et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé ».

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 dix jours ouvrés avant le terme de celui-ci.

Les signataires de la présente convention considèrent que l'employeur doit faire figurer comme objet particulier du contrat le titre d'une oeuvre cinématographique (court ou long métrage), d'une oeuvre audiovisuelle (unitaire ou série), d'un oeuvre pour Internet (unitaire ou série), d'un film publicitaire ou institutionnel.

La production d'une oeuvre d'animation se découpant en plusieurs phases, qui peuvent faire l'objet d'interruptions de plusieurs mois entre elles, notamment pour la recherche de financement du projet, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur peut faire à un salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage un maximum de trois contrats pour le même objet, en spécifiant derrière celui-ci l'une des trois phases stipulées ci-après : recherche & développement, pré-production ou production.

Dans la mesure de leurs disponibilités et de leurs aptitudes professionnelles, les employeurs s'efforcent de maintenir les équipes de travail d'une phase de production à l'autre.

## **18.3. Durée des contrats**

A l'article 1.4 de l'accord interprofessionnel du 12/10/1998, « il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CCD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat ».

En vertu de ce principe et au regard des cycles de production de l'animation, l'employeur est amené, pour la plupart des productions, à proposer aux salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage des durées de contrats de plusieurs mois consécutifs.

## **Article 19 – Période d'essai**

### **19.1. Salarié engagé sous contrat à durée indéterminée**

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité. La période d'essai est fixée comme suit :

- non cadre : 1 mois
- cadre : 3 mois

La période d'essai peut éventuellement être renouvelée une fois par écrit entre les parties intervenant avant le terme de la période initiale à condition que cette éventualité ait été prévue au contrat de travail initial.

Les parties conviennent de limiter la possibilité de renouvellement de la période d'essai des cadres à ceux relevant :

- des catégories I à IIIA pour la filière 1
- des catégories I et II pour les filières 2 à 13.

La rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur fera l'objet d'une notification écrite remise au salarié.

La rupture du contrat peut être notifiée au salarié jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

### **19.2. Salarié engagé sous contrat à durée déterminée (y compris sous contrat à durée déterminée dit d'usage)**

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée, y compris dit d'usage. Elle devra figurer expressément dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fonction de la longueur du CDD à raison d'un jour travaillé par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

### **Article 20 : Ancienneté**

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.

## **Article 21 : Rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **21.1. Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- non cadre : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés, dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;
- cadre : 3 mois.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée à l'une des parties au contrat à l'autre.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis.

Si l'inobservation du préavis est due à l'initiative de l'employeur, sans que le salarié en ait fait la demande, l'employeur est redevable, sauf faute grave ou lourde du salarié, des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail jusqu'au terme dudit préavis.

### **21.2. Indemnité de licenciement**

#### 21.2.1. Licenciement pour motif économique

L'indemnité de licenciement pour motif économique est due aux salariés, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $2,5/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  $2,5/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté, plus  $2/10^{\text{ème}}$  de mois par année au-delà de 10 ans.

#### 21.2.2. Licenciement pour autre motif

L'indemnité de licenciement pour autre motif est due aux salariés, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $1/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, plus 1/15<sup>ème</sup> de mois par année au-delà de 10 ans.

### **21.3. Départ et mise à la retraite**

#### **21.3.1. Départ à la retraite**

Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la Sécurité sociale, pourra quitter l'entreprise sous réserve du préavis défini à l'article 21.1. de la présente convention. Il percevra alors l'indemnité décrite à l'article 21.2.1.

#### **21.3.2. Mise à la retraite**

Si le salarié âgé de 60 ans remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut décider de sa mise à la retraite en lui notifiant son intention par lettre recommandée avec accusé de réception et en respectant le préavis prévu à l'article 21.1. de la présente convention.

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur avant l'âge de soixante-cinq ans dans les conditions définies ci-dessus ouvre le droit à l'indemnité définie à l'article 21.2.1. de la présente convention.

Si le salarié ne peut liquider la retraite à taux plein au sens du droit de la Sécurité Sociale, cette mise à la retraite est considérée comme un licenciement.

## **Article 22 : Médecine du travail**

### **22.1. Visite médicale d'embauche**

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 une fois par an. 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 inter-branche 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.

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

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.

### **Titre V : Congés**

#### **Article 23 : Durée du congé**

Tout salarié ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à vingt-cinq jours ouvrés de congés (correspondant à trente jours ouvrables).

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

- après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire,
- après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de vingt années d'ancienneté : quatre 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).

#### **Article 24 : Conditions d'attribution des congés**

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 prorata temporis sur la base de vingt-cinq 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 25 : Période de congés**

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 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Pour que le fractionnement du congés pour les 4<sup>èmes</sup> semaines soit possible, il faut :

- l'accord de l'employeur et du salarié.
- qu'une fraction du congés soit au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre deux 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 :

- deux jours ouvrables de congés supplémentaire lorsqu'il prend au moins six jours de congé entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend trois, quatre ou cinq jours entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

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

L'employeur peut prévoir un fractionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de treize 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.

### **Article 26 : Modalités d'application**

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 trois mois avant leur départ.

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.

### **Article 27 : Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés**

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 d'un 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 28 : Congés pour événements familiaux**

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

<b>Evénements</b>	<b>Durée du congé</b>
Naissance ou adoption	3 jours
Décès conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	2 jours
Décès père ou mère	2 jours
Décès frère ou sœur	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 congés de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) prévu par l'article L.122-25-4 du Code du travail.

### **Article 29 : Congé sans solde**

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.

### **Article 30 : Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

Pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interprofessionnel du 12/10/1998, 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.

L'employeur est tenue de délivrer un bulletin dit de Congés Spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

## **Titre VI : Grille de classification et fonctions**

### **Article 31 – Filières, grille de classification et fonctions**

#### **31.1. Les filières**

Les signataires de la présente convention se sont efforcés de répartir les différents métiers de la branche par filières, déterminées principalement par les grandes phases de production d'un programme d'animation quel que soit la technologie utilisée (animation traditionnelle dite 2D, animation en images de synthèse dite 3D, animation en volume, en papier découpé, etc).

Ces filières sont au nombre de 13 :

- filière 1 : administrative et commerciale
- filière 2 : réalisation (2D/3D)
- filière 3 : conception (2D/3D)
- filière 4 : lay-out (2D/3D)
- filière 5 : animation (2D/3D)
- filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)
- filière 7 : traçage, scan et colorisation
- filière 8 : intégration, compositing (2D/3D)
- filière 9 : volume
- filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

- filière 11 : production, régie (2D/3D)
- filière 12 : exploitation, maintenance (2D/3D)
- filière 13 : recherche et développement (2D/3D)

### **31.2. Construction de la grille de classification (voir tableau page suivante)**

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'Education 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. Emploi cadres et non cadres**

Les emplois des catégories IIIA et supérieures sont des emplois de cadres. Les emplois des catégories IIIB à VI sont des emplois de non-cadres.

Catégories		Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
		Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
I	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente	X			x			x		
II	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente	X				x			x	
IIIA	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente		x			x			x	
IIIB	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente		x			x				x
IV	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente			x		x				x
V	Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente			x		x				x
VI	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes			x			x			x

### 31.4. Les fonctions

Les tableaux suivants présentent une liste non exhaustive 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.

#### Filière 1 : administrative et commerciale

Fonctions	Catégorie
Directeur administratif et financier	I
Responsable juridique	
Directeur ressources humaines et de la formation	
Directeur de la distribution	
Directeur du studio	
Directeur recherche & développement	
Contrôleur de gestion	II
Chargé de négociations financières / Business Affairs	
Responsable édition vidéo et droits dérivés	IIIA
Chef comptable	
Juriste	
Chargé de communication	IIIB
Assistante de direction	
Adjoint du directeur de studio	
Adjoint du directeur artistique	
Commercial	IV
Comptable	
Assistant juriste	
Chargé de gestion de droits	

Assistante administrative	V
Réceptionniste	VI

## Filière 2 : réalisation (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Réalisateur	I	Maître d'oeuvre de l'adaptation, du style et du découpage, il dirige les opérations d'étude, de préparation et de réalisation d'une oeuvre.
Directeur artistique		Veille tout au long de la production au respect du style et des critères artistiques et graphiques d'une oeuvre sous la direction du réalisateur.
Directeur d'écriture		Encadre et supervise le travail des scénaristes conformément à la bible et selon les impératifs de la production sous la direction du réalisateur. Ce travail tel que défini ci-avant ne constitue pas une activité d'auteur.
Chef story-boarder		Dirige une équipe de story-boarder et veille au respect de l'unité de l'oeuvre sous la direction du réalisateur.
Story-boarder	II	Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du story-board sous la direction du réalisateur.
1er assistant réalisateur	IIIA	Assiste et coordonne le suivi de la réalisation à tous les stades d'exécution.
Script	IIIB	Assure la continuité du story-board, pendant le tournage, sous la direction du réalisateur dans le cadre des productions en volume.
	IV	
2ème assistant réalisateur *	V	Exécute les travaux de préparation, de coordination de la réalisation.
Assistant story-boarder *		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.

### Filière 3 : conception (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur 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	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		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 œuvre.
Chef modèles couleur	IIIA	Recherche et propose les modèles couleurs des personnages et des accessoires. Supervise leur exécution et déclinaison.
Dessinateur d'animation	IIIB	Exécute et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Infographiste de modélisation		Exécute les bases de données des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux en 3 dimensions à partir de plans ou de dessins.
Coloriste modèle	IV	Exécute les modèles couleurs des personnages et accessoires.
Assistant dessinateur 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 *		Exécute les sous-ensemble des bases de données.
Assistant modèles couleur *	VI	Assiste le coloriste modèle dans l'exécution des modèles couleurs des personnages et accessoires.

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



#### Filière 4 : lay-out (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur 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	II	Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
Chef lay-out		Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de lay-out et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation.
Vérificateur lay-out	IIIA	Contrôle les lay-out produits par des studios tiers.
Animateur feuille d'exposition	IIIB	Définit le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition.
Dessinateur lay-out		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan, des éléments de décors, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques.
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.
Détecteur d'animation	IV	Assure la détection et le report du son et des codes bouches sur les feuilles d'exposition.
Traceur lay-out		Assure la duplication des éléments de lay-out et le report des informations directrices (lumières, ombres, effets, etc) pour les intervenants des autres départements.
Assistant lay-out *	V	Assure la mise au net des travaux et exécute des plans raccord.
Assistant infographiste lay-out *		Exécute des plans raccord aux normes techniques 3D appliquées à la production.
	VI	

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

## Filière 5 : animation (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur animation	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes d'animation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef animateur	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.
Responsable des assistants animateurs		Encadre et assure la cohérence artistique du travail de l'ensemble des équipes d'assistants animateurs et d'intervallistes sur une production
	IIIA	
Animateur	IIIB	Porte à l'écran le "jeu" des personnages et/ou les animation d'effets spéciaux requis par la réalisation. Détermine une suite de poses clés définissant le mouvement et son rythme et établit une charte précisant le nombre de dessins intermédiaires et leurs positions dans l'espace. Il est susceptible de rédiger la feuille d'exposition de ses animations.
Chef assistant		Prépare et participe à la production du travail artistique de son équipe composée d'assistants animateurs et d'intervallistes.
Animateur adjoint		Complète les poses clés et la feuille d'exposition d'un animateur ou d'un chef animateur, au sein d'une scène ou d'un plan, Pour assurer la lisibilité d'une animation et son meilleur rendu avant son passage à l'étape de traitement suivante.
Assistant animateur *	IV	Reprend les esquisses des animateurs et les conforme aux normes du model-sheet.
Animateur retouche temps réel		Corrige et conforme les courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
Intervalliste *	V	Exécute les dessins intermédiaires selon la cadence définie par l'animateur et les dessins de l'assistant animateur.
	VI	

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

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

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur décor	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production ou un ensemble de productions.
Directeur rendu et éclairage		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	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.
Superviseur rendu et éclairage		Encadre une équipe d'infographistes, veille à la continuité du rendu et de l'éclairage sur la production.
	IIIA	
Décorateur	IIIB	Assure l'exécution des éléments constituant un décor : couleurs, ambiances, lumières.
Infographiste rendu et éclairage		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.
	IV	
Assistant décorateur *	V	Assure le report du lay-out décor et exécute des décors raccord.
Assistant infographiste rendu et éclairage *		Applique les paramètres de rendu et d'éclairage pré-défini et met au point des scènes raccord.
	VI	

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

## Filière 7 : traçage, scan et colorisation

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
	I	
	II	
Chef vérificateur d'animation	IIIA	Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles, lay-out, animation.
Chef vérificateur trace-colorisation		Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles couleurs, feuille d'exposition, ...
Chef traceur		Encadre une équipe de traceurs. Assure la préparation des supports et des références : cadres, feuilles d'exposition.
Chef de la colorisation		Encadre une équipe de coloristes et/ou de gouacheurs. Assure la préparation des références (modèles couleurs) et veille à la qualité technique de la mise en couleur des éléments.
Vérificateur d'animation	IIIB	Assure la vérification, l'exhaustivité et la cohérence technique des éléments d'animation composant un plan.
Vérificateur trace-colorisation	IV	Assure la vérification et l'exhaustivité des éléments tracés, scannés et colorisés composant un plan.
Responsable scan		Encadre une équipe d'opérateurs scan et veille à la qualité technique, à la conformité et à l'exhaustivité des éléments scannés.
Traceur	V	Reproduit au trait les dessins d'animation dans le caractère et le style imposé.
Assistant vérificateur d'animation *		Exécute les travaux préliminaires de vérification des éléments d'animation composant un plan.
Assistant vérificateur trace-colorisation *		Exécute les travaux préliminaires de vérification suite aux opérations de scan et de mise en couleur.
Préparateur - vérificateur scan		Prépare la saisie des éléments graphiques en vue de leur numérisation.
Gouacheur	VI	Exécute la mise en couleur au pinceau des éléments graphiques ou en volume en respectant les modèles couleurs.
Opérateur scan		Exécute la numérisation des éléments graphiques.
Coloriste		Exécute la mise en couleur numérique des éléments graphiques préalablement numérisés.

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

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

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur compositing	I	Encadre le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production ou un ensemble de productions.
Directeur intégration numérique		Encadre le travail artistique et technique des équipes d'intégration numérique sur une production ou un ensemble de productions.
Chef opérateur banc-titre	II	Encadre une équipe d'opérateurs banc-titre. Dirige les opérations de tournage et assure la qualité technique de la prise de vue et des effets spéciaux.
Chef intégration numérique		Encadre une équipe d'opérateurs d'intégration numérique. Assure l'unité et la cohérence des images et le raccord des plans en conformité avec les directives de la réalisation.
Chef compositing		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 de la réalisation.
Cadreur animation	IIIA	Assure la simulation et mise en place des paramètres de mouvement de caméra et de déplacement des éléments composant un plan selon les intentions du story-board et les directives du réalisateur.
	IIIB	
Opérateur compositing	IV	Assure la composition de l'ensemble des éléments constituant l'image finale d'un plan ainsi que leur raccord et ajoute les effets complémentaires demandés conformément au story-board.
Opérateur intégration numérique		Assure la composition et l'intégration numérique de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan et ajoute les effets complémentaires demandés conformément au story-board.
Opérateur banc-titre		Exécute les opérations de tournage des éléments graphiques et des effets spéciaux.
Opérateur capture de mouvement		Assure l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
Assistant opérateur banc-titre *	V	Assiste l'opérateur dans les opérations de tournage. Exécute les tournages des esquisses et croquis en noir et blanc.
Assistant opérateur intégration numérique *		Assiste l'opérateur dans les travaux de préparation et de coordination de la phase d'intégration numérique.
Assistant opérateur compositing *		Assiste l'opérateur dans les travaux de préparation et de coordination de la phase de compositing.
Opérateur 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 9 : volume

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
	I	
Chef animateur volume	II	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		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		Encadre et supervise les opérations de tournages sur le(s) plateau(x).
Chef plasticien volume		Encadre et supervise la fabrication des personnages en volume.
Chef accessoiriste volume	IIIA	Encadre et supervise les équipes d'accessoiriste et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
Chef moulage		Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Animateur volume	IIIB	Porte à l'écran le "jeu" requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
Décorateur volume		Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
Opérateur volume		Assure les opérations de tournages sur le(s) plateau(x)
Plasticien volume		Fabrique les personnages en volume.
Accessoiriste volume		Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
Technicien effets spéciaux volume		Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
Mouleur volume	IV	Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Assistant animateur volume *		Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.
Assistant décorateur volume *	V	Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le(s) plateau(x) et leur entretien.
Assistant opérateur volume *		Assiste l'opérateur pour le tournage sur le(s) plateau(x).
Assistant plasticien volume *		Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
Assistant accessoiriste volume *		Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
Assistant moulage *		Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.

Mécanicien volume	VI	Fabrique les squelettes des personnages
-------------------	----	---

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

## Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur des effets spéciaux	I	Encadre et supervise en relation avec le plateau les équipes d'infographistes chargées de la fabrication d'effets spéciaux sur une production ou un ensemble de productions.
Directeur des effets visuels numériques		Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production ou un ensemble de productions.
Superviseur des effets spéciaux	II	Encadre et supervise une équipe d'infographistes chargée de la fabrication d'effets spéciaux sur une production.
Superviseur tournage des effets visuels numériques		Encadre et supervise une équipe chargée de la fabrication d'effets visuels numériques et le suivi des transferts sur une production.
Matt painter	IIIA	Produit ou retouche, manuellement ou sur palette, des décors intérieurs ou extérieurs pour les intégrer à des sources visuelles originales.
Infographiste des effets spéciaux	IIIB	Produit les éléments visuels complémentaires au tournage.
Opérateur des effets visuels numériques	IV	Assure l'exécution d'effets visuels en post-production.
Assistant infographiste des effets spéciaux *	V	Assiste l'infographiste dans les travaux de préparation, de production et de finition de sa phase de travail.
Assistant des effets visuels numériques *		Assiste l'opérateur dans les travaux de préparation, de production et de finition de sa phase de travail.
	VI	

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

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

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur de production	I	Encadre, planifie, budgétise et recrute pour les opérations de préparation et de production du ou des projet(s) dont il a la charge.
Directeur technique		Assure la liaison et la communication entre les équipes techniques et artistiques.
Superviseur	II	Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
Chef de studio		Assure la mise en place et le respect des méthodes techniques de production.
Responsable de post-production		Assume l'ensemble des opérations techniques et artistiques de post-production en collaboration avec le réalisateur.
Administrateur de production	IIIA	Assure la gestion administrative et comptable de la production.
Chargé de production *		Assure la planification, la gestion du budget et la coordination entre les équipes artistiques et techniques sur un projet ou une phase spécifique de production.
Comptable de production	IIIB	Assure la gestion des coûts et du budget.
Régisseur	IV	Supervise et assure la logistique (équipements, fournitures, locaux) des équipes de production.
Planificateur de post-production		Assure la planification et le suivi des étapes de post-production.
Assistant au chef de studio *		Assiste le chef de studio dans l'application des méthodes techniques de production.
Secrétaire de production		Exécute les tâches de secrétariat liées à la production.
	V	
Assistant à la production	VI	Exécute les travaux de préparation et de coordination liés à la production.
Assistant régisseur *		Assiste et veille au support logistique des équipes de production.

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



## Filière 12 : exploitation, maintenance (2D/3D)

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Directeur d'exploitation	I	Encadre et supervise les équipes et les installations techniques d'un ou plusieurs sites.
	II	
Responsable d'exploitation	IIIA	Encadre une ou plusieurs équipes techniques et les installations sur un site.
Superviseur transfert numérique		Encadre et supervise les opérations de transfert des fichiers numériques sur les différents supports (vidéo, 35 mm, etc).
Ingénieur système		Assure la gestion des logiciels d'exploitation.
Ingénieur réseau		Assure la gestion du ou des réseaux informatiques.
	IIIB	
Opérateur système	IV	Assure la maintenance des logiciels d'exploitation.
Opérateur réseau		Assure la maintenance du ou des réseaux informatiques.
Opérateur transfert numérique		Assure le transfert des données numériques sur un support chimique.
Assistant d'exploitation *	V	Assiste les ingénieurs dans la maintenance technique des installations.
Assistant opérateur transfert numérique *		Assiste l'opérateur dans le suivi et le bon déroulement des opérations de transfert.
	VI	

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

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

Emploi	Catégorie	Définition de fonction
Chef de projet R&D	I	Coordonne et supervise le développement des programmes informatiques et la rédaction des cahiers des charges afférents.
	II	
Développeur	IIIA	Développe les programmes informatiques sur la base des cahiers des charges.
	IIIB	
Assistant développeur *	IV	Assiste le développeur dans la préparation, l'exécution et la finition des développements de programmes informatiques.
	V	
	VI	

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

### **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 : 1<sup>er</sup> assistant réalisateur (catégorie IIIA)

#### **Supinfocom à Aulnoy-les-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 28/02/2001.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D, infographiste de modélisation, infographiste rendu et éclairage (catégories IIIB).

#### **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 (catégories IIIB).

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 IIIA)

#### **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

### Article 32 – Dispositions générales

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 inter-branche 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 rentreront en vigueur au 1<sup>er</sup> 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

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur administratif et financier	I	2900
Responsable juridique		
Directeur ressources humaines et de la formation		
Directeur de la distribution		
Directeur du studio		
Directeur recherche & développement		
Contrôleur de gestion	II	2450
Chargé de négociations financières / Business Affairs		
Responsable édition vidéo et droits dérivés		
Chef comptable	IIIA	2150
Juriste		
Chargé de communication		
Assistante de direction	IIIB	1900
Adjoint du directeur de studio		
Adjoint du directeur artistique		
Commercial		
Comptable	IV	1550
Assistant juriste		
Chargé de gestion de droits		
Assistante administrative	V	1230
Réceptionniste	VI	1150

## Filière 2 : réalisation (2D/3D)

Fonctions	Catégorie	Rémunération 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	IIIA	2 110
Script	IIIB	1 590
	IV	
2ème Assistant réalisateur	V	1 240
Assistant story-boarder		1 240
	VI	

### Filière 3 : conception (2D/3D)

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur de modélisation	I	2 780
Chef dessinateur d'animation	II	2 400
Superviseur de modélisation		2 350
Chef modèles couleur	IIIA	2 045
Dessinateur d'animation	IIIB	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

**Filière 4 : lay-out (2D/3D)**

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur lay-out	I	2 700
Chef feuille d'exposition	II	2 350
Chef lay-out		2 350
Vérificateur lay-out	IIIA	1 910
Animateur feuille d'exposition	IIIB	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)**

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur animation	I	2 770
Chef animateur	II	2 490
Responsable des assistants animateurs		2 490
	IIIA	
Animateur	IIIB	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)**

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur décor	I	2 620
Directeur rendu et éclairage		2 620
Chef décorateur	II	2 350
Superviseur rendu et éclairage		2 350
	IIIA	
Décorateur	IIIB	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

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
	I	
	II	
Chef vérificateur d'animation	IIIA	2 100
Chef vérificateur trace-colorisation		2 050
Chef traceur		2 000
Chef de la colorisation		2 000
Vérificateur d'animation	IIIB	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)

Fonctions	Catégorie	Rémunération 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	IIIA	2 050
	IIIB	
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

Fonctions	Catégorie	Rémunération 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	IIIA	1 900
Chef moulage		1 900
Animateur volume	IIIB	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)**

Fonctions	Catégorie	Rémunération 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	IIIA	2 150
Infographiste des Effets Spéciaux	IIIB	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)

Fonctions	Catégorie	Rémunération 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	IIIA	2 050
Chargé de production		1 780
Comptable de production	IIIB	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, maintenance (2D/3D)

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Directeur d'exploitation	I	2 610
	II	
Responsable d'exploitation	IIIA	2 100
Superviseur transfert numérique		2 100
Ingénieur système		2 100
Ingénieur réseau		2 100
	IIIB	
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)

Fonctions	Catégorie	Rémunération minimale (€)
Chef de projet R&D	I	2 770
	II	
Développeur	IIIA	2 100
	IIIB	
Assistant développeur	IV	1 590
	V	
	VI	



### 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 grilles mensuelles ci-après servent de base de calcul aux minimum 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)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
Réalisateur	Hors catégorie	3 402	3 499	3 596	3 661
Directeur artistique	I	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
Story-boarder	II	2 625	2 700	2 775	2 825
1er Assistant réalisateur	IIIA	2 216	2 279	2 342	2 384
Script	IIIB	1 670	1 717	1 765	1 797
	IV				
2ème Assistant réalisateur	V	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)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur de modélisation	I	2 919	3 002	3 086	3 141
Chef dessinateur d'animation	II	2 520	2 592	2 664	2 712
Superviseur de modélisation		2 468	2 538	2 609	2 656
Chef modèles couleur	IIIA	2 153	2 214	2 276	2 317
Dessinateur d'animation	IIIB	1 806	1 858	1 909	1 944
Infographiste de modélisation		1 806	1 858	1 909	1 944
Coloriste modèle	IV	1 470	1 512	1 554	1 582
Assistant dessinateur d'animation	V	1 302	1 339	1 376	1 401
Assistant infographiste de modélisation		1 302	1 339	1 376	1 401
Assistant modèles couleur	VI	1 218	1 253	1 288	1 311

#### Filière 4 : lay-out (2D/3D)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur lay-out	I	2 835	2 916	2 997	3 051
Chef feuille d'exposition	II	2 468	2 538	2 609	2 656
Chef lay-out		2 468	2 538	2 609	2 656
Vérificateur lay-out	IIIA	2 006	2 063	2 120	2 158
Animateur feuille d'exposition	IIIB	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
Détecteur d'animation	IV	1 460	1 501	1 543	1 571
Traceur lay-out		1 460	1 501	1 543	1 571
Assistant lay-out	V	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)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur animation	I	2 909	2 992	3 075	3 130
Chef animateur	II	2 615	2 689	2 764	2 814
Responsable des assistants animateurs		2 615	2 689	2 764	2 814
	IIIA				
Animateur	IIIB	2 142	2 203	2 264	2 305
Chef assistant		2 142	2 203	2 264	2 305
Animateur adjoint		1 943	1 998	2 054	2 091
Assistant animateur	IV	1 743	1 793	1 843	1 876
Animateur retouche temps réel		1 670	1 717	1 765	1 797
Intervalliste	V	1 302	1 339	1 376	1 401
	VI				

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

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur décor	I	2 751	2 830	2 908	2 961
Directeur rendu et éclairage		2 751	2 830	2 908	2 961
Chef décorateur	II	2 468	2 538	2 609	2 656
Superviseur rendu et éclairage		2 468	2 538	2 609	2 656
	IIIA				
Décorateur	IIIB	1 838	1 890	1 943	1 978
Infographiste rendu et éclairage		1 743	1 793	1 843	1 876
	IV				
Assistant décorateur	V	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

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
	I				
	II				
Chef vérificateur d'animation	IIIA	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
Vérificateur d'animation	IIIB	1 670	1 717	1 765	1 797
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 418	1 458	1 499	1 526
Responsable scan		1 418	1 458	1 499	1 526
Traceur	V	1 386	1 426	1 465	1 492
Assistant vérificateur d'animation		1 250	1 285	1 321	1 345
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
Opérateur scan	VI	1 208	1 242	1 277	1 300
Coloriste		1 208	1 242	1 277	1 300

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

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur intégration numérique	I	2 804	2 884	2 964	3 017
Directeur compositing		2 751	2 830	2 908	2 961
Chef intégration numérique	II	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
Cadreur animation	IIIA	2 153	2 214	2 276	2 317
	IIIB				
Opérateur intégration numérique	IV	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
Assistant opérateur intégration numérique	V	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
Opérateur digitalisation	VI	1 208	1 242	1 277	1 300

## Filière 9 : volume

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
	I				
Chef animateur volume	II	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
Chef accessoiriste volume	IIIA	1 995	2 052	2 109	2 147
Chef moulage		1 995	2 052	2 109	2 147
Animateur volume	IIIB	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
Mouleur volume	IV	1 470	1 512	1 554	1 582
Assistant animateur volume		1 470	1 512	1 554	1 582
Assistant opérateur volume	V	1 302	1 339	1 376	1 401
Assistant plasticien volume		1 302	1 339	1 376	1 401
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
Mécanicien volume	VI	1 208	1 242	1 277	1 300



## Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur des Effets Spéciaux	I	2 909	2 992	3 075	3 130
Directeur des Effets Visuels Numériques		2 835	2 916	2 997	3 051
Superviseur des Effets Spéciaux	II	2 615	2 689	2 764	2 814
Superviseur tournage des Effets Visuels Numériques		2 468	2 538	2 609	2 656
Matt painter	IIIA	2 258	2 322	2 387	2 430
Infographiste des Effets Spéciaux	IIIB	2 247	2 311	2 375	2 418
Opérateur des Effets Visuels Numériques	IV	2 069	2 128	2 187	2 226
Assistant infographiste des Effets Spéciaux	V	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)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur de production	I	2 804	2 884	2 964	3 017
Directeur technique		2 741	2 819	2 897	2 949
Superviseur	II	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
Administrateur de production	IIIA	2 153	2 214	2 276	2 317
Chargé de production		1 869	1 922	1 976	2 011
Comptable de production	IIIB	1 670	1 717	1 765	1 797
Régisseur	IV	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				
Assistant à la production	VI	1 208	1 242	1 277	1 300
Assistant régisseur		1 208	1 242	1 277	1 300

## Filière 12 : exploitation, maintenance (2D/3D)

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Directeur d'exploitation	I	2 741	2 819	2 897	2 949
	II				
Responsable d'exploitation	IIIA	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
	IIIB				
Opérateur système	IV	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
Assistant d'exploitation	V	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)**

Emploi	Catégorie	2004	2005	2006	2007
	Hors catégorie				
Chef de projet R&D	I	2 909	2 992	3 075	3 130
	II				
Développeur	IIIA	2 205	2 268	2 331	2 373
	IIIB				
Assistant développeur	IV	1 670	1 717	1 765	1 797
	V				
	VI				

### **Article 33 : Dispositions particulières relatives aux salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage en charge du montage**

Les partenaires sociaux ont jugés utiles de rajouter à la liste des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, les deux fonctions suivantes relatives au montage, étape intervenant en fin de processus de fabrication des œuvres :

- monteur d'animation.
- chef monteur d'animation

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les définitions et les minimum salariaux suivants :  
Monteur d'animation : Procède, dans l'esprit du story-board, à l'assemblage artistique et technique des images et des voix synchronisées en collaboration avec le réalisateur. Il est considéré comme un cadre de catégorie IIIA avec une rémunération minimale par jour de 120 euros.

Chef monteur d'animation : Outre le travail effectué par le monteur d'animation, il prend en charge tout ou partie des effets visuels et tout ou partie de la bande sonore en collaboration avec le réalisateur. Il est considéré comme un cadre de catégorie II avec une rémunération minimale par jour de 180 euros.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener à bien les démarches administratives visant à faire reconnaître ces deux fonctions dans le cadre de l'accord inter-branche du 12 octobre 1998 et auprès de l'UNEDIC.

## **Titre VIII : Protection sociale**

### **Article 34 : Retraite complémentaire**

#### **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.

### **Article 35 : Prévoyance**

#### **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 inter-branche du 12/10/1998, des entreprises entrant dans le champ de la présente convention.

La partie employeur s'engage à mettre en place celle-ci à compter du 1<sup>er</sup> 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 pris en charge à parité par l'employeur et par le salarié.

### **Titre IX : Travail à domicile**

#### **Article 36 : Champ d'application**

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 quatre conditions :

- 1) exécution de travaux à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production ;
- 2) 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 ;
- 3) travailler soit seul soit avec un auxiliaire ;
- 4) 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 article 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.

#### **Article 37 : Les obligations du donneur d'ouvrage**

- 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 cinq 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 ;
  - 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.

### **Article 38 : Le statut du salarié à domicile**

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.

## **Article 39 : La rémunération du salarié à domicile**

### **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'ateliers et accessoires.

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.

#### **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.

#### **Titre X : Formation**

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.

#### **Article 40 : AFDAS**

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 24/10/1972 et du 24/06/1980, et en tant qu'organisme paritaire collecteur par arrêtés ministériels du 22/03/1995.

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.

#### **Article 41 : CPNE/AV**

Le SPFA est signataire de l'accord inter-branches du 15/12/2003 constitutif de la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation professionnel dans l'Audiovisuel.

#### **Titre XI : Dispositions diverses**

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 en 6 exemplaires à Paris, le 6 juillet 2004

## **ORGANISATION PATRONALE**

Syndicat des Producteurs de Films d'Animation  
représenté par Stéphane Le Bars, Délégué général

## **ORGANISATIONS DE SALARIES**

SNTR-CGT  
représenté par Georges Prat, Secrétaire général

FTILAC-CFDT  
représentée par Chantal Weiss, Secrétaire fédérale

SNTPCT  
représenté par Jean-Luc Ballester, Président

Fédération CFE-CGC des Médias  
représentée par Jean-Jacques Cordival

SRCTA-UNSA  
représenté par Jean-Paul Askenasi, Secrétaire général