

**Selon les secteurs d'activité, entre 45% et 86% des entreprises du spectacle enregistré laissent leurs salarié.e.s intermittent.e.s sur « le bord de la route ».**

Plus de 600 techniciennes et techniciens ont répondu à notre deuxième sondage sur la mise en place de l'activité partielle dans nos secteurs. Des associations professionnelles ont partagé avec nous les retours de leurs adhérents sur la question et certains salariés nous ont interpellé directement. Cela nous permet aujourd'hui de faire un état des lieux des pratiques dans les domaines de la prestation technique, de la production audiovisuelle, de la production cinématographique et de la production de film d'animation.

Le constat est tel que nous l'avions imaginé au vu des nombreux appels à la rescousse que nous avons reçus depuis la mi-mars : **si une partie des entreprises a mis en place sans tarder ce dispositif, elles restent encore bien trop minoritaires.**

Les **freins « officiels »** sont aujourd'hui identifiés :

- L'évocation de la **date du 17 mars dans la communication gouvernementale**, date avant laquelle la promesse d'embauche aurait dû être émise. Cette date n'a pourtant aucun fondement juridique, aucun texte de loi ne précise qu'une promesse d'embauche n'est pas valable après le 17 mars 2020, et pour cause, cela n'aurait aucun sens : alors que de nouvelles promesses d'embauche sont prises en ce moment même par les entreprises dans la perspective de la fin de confinement – et donc de la reprise du travail – le 11 mai prochain, ces promesses n'auraient donc aucune valeur au regard de la loi ? Jusqu'à quand ? Si les employeurs se basent sur cette lecture infondée juridiquement, ils s'exposent à un nombre de contentieux massif de la part des salariés et du SPIAC.
- La « **formalisation** » de la **promesse d'embauche**. Dans nos milieux où les pratiques veulent que l'on ne signe jamais de document officiel avant le contrat de travail, qui lui-même arrive bien souvent plusieurs jours après le début du travail, une partie de nos employeurs se cachent derrière cette idée : si la promesse d'embauche n'est pas formalisée (ce qu'ils n'ont jamais voulu mettre en œuvre auparavant !), ils n'auraient pas le droit de recourir à l'activité partielle. La jurisprudence nous montre pourtant que le fait de figurer sur des plannings, plans de travail, d'avoir reçu des mails ou des SMS avec des dates confirmées, pour un travail défini et un salaire connu, tout cela vaut promesse d'embauche.

Certains ont réussi à faire changer d'avis leur employeurs, la plupart du temps en se coordonnant entre équipes et en faisant la demande de manière groupée, conseillés ou non par nos soins, sur les arguments à mettre en avant.

Pour aller plus dans les détails, certains secteurs sont tout de même plus attentifs à bien traiter leurs salariés que d'autres.

### **Production cinématographique**

Dans la production cinématographique, sur 82 sociétés de production citées, 36 ont mis en place l'activité partielle pour tous les intermittents concernés, 9 l'ont fait mais pas pour tout le monde (la plupart du temps uniquement pour ceux dont les contrats étaient déjà commencés, ou parfois aussi uniquement pour les contrats de préparation et pas pour la période de tournage pourtant bien planifiée après). 37 entreprises ne l'ont pas mise en place (45%), en faisant des ruptures de contrat, voire en faisant signer de nouveaux contrats avec une date de fin correspondant à la date d'arrêt du projet...

À noter que **la mise en place de l'activité partielle s'est faite aussi bien sur des films déjà en tournage, que sur des films en préparation** (pour lesquels la période de tournage a aussi été déclarée en activité partielle), **voire sur des films pas encore commencés au 17 mars.**

Les équipes de post-production sont aussi concernées : celles dont le travail était prévu en mars/avril ont pu – quand le producteur était de bonne volonté – être mises en activité partielle. La situation est encore plus critique pour les équipes des films qui devaient se tourner en mars/avril/mai, dont le travail de post-production était initialement prévu à l'été ou l'automne, et qui de fait va se voir décalé ou annulé. Pour ces cas là, les techniciennes et techniciens concernés sont encore dans l'inconnu.

### **Production audiovisuelle**

Dans la production audiovisuelle, sur 126 entreprises citées, 37 entreprises ont mis en place l'activité partielle pour tous les intermittents concernés, 14 l'ont fait mais pas pour tout le monde (la plupart du temps uniquement pour ceux dont les contrats étaient déjà commencés). 72 entreprises ne l'ont pas mise en place, soit 57%.

Nous faisons le constat que **les entreprises ayant mis en oeuvre l'activité partielle sont majoritairement des entreprises produisant des « fictions lourdes »** (séries télé, fictions unitaires). Celles qui produisent les émissions de flux se permettent de ne pas appliquer les mesures (même si certaines l'ont fait, c'est à signaler), se cachant derrière leurs mauvaises habitudes de signature des contrats à la semaine ou au mois, de possibilité d'annulation des piges sans compensation jusqu'à 48h avant la date prévue etc. Ces mauvaises pratiques devenant des arguments juridiques pour ne rien faire pour leurs salarié.e.s !

Une partie des grands groupes de télévision restent « frileux » quand à la possibilité de mettre en oeuvre cette activité partielle pour les intermittents en se permettant de les renvoyer à leur « chômage », voire aux aides d'Audiens qui pourtant n'ont ni vocation à se substituer aux obligations des employeurs, ni à prendre le relais de l'assurance chômage pour celles et ceux qui n'en bénéficient pas.

## **Prestation technique**

Dans la prestation technique, même si les contributions à notre sondage ont été moindres par rapport au volume d'entreprises et de salarié.e.s que ce secteur représente, le constat est catastrophique : sur 29 entreprises citées, seules 2 entreprises ont mis en place l'activité partielle (dont le GTHP après l'insistance d'un certain nombre de ses salariés conseillés et soutenus par le SPIAC), et 2 entreprises l'ont appliquée à une partie seulement des intermittents (une fois encore, uniquement à ceux dont les contrats étaient déjà en cours, ce qui fait peu de monde dans un domaine où les contrats sont souvent très courts et jamais signés à l'avance). Cela fait donc 86% d'entreprises laissant leurs intermittents sur le bord de la route...

## **Production de films d'animation**

Dans la production de films d'animation, même si chacun des studios a mis en activité partielle des dizaines voire des centaines de salarié.e.s, le nombre très réduit de contributions ne nous permet pas de tirer de conclusions chiffrées sur l'ensemble du secteur. Comme dans la production cinématographique et la production audiovisuelle, on retrouve quelques entreprises qui ont fait les démarches pour aider leurs salarié.e.s, mais aussi d'autres qui ont tout bonnement rompu les contrats, ou ne les ont pas renouvelés (là aussi, on retrouve des pratiques de contrats signés au mois alors que les projets se déroulent le plus souvent sur des durées beaucoup plus longues).

Il est à noter que ce secteur a la spécificité d'avoir pu continuer en partie sa production, notamment par la mise en place du télétravail, soit parce que les salarié.e.s avaient leur propre équipement, soit parce que les entreprises ont équipé les salarié.e.s à leur domicile.

## **Entreprises de télédiffusion**

Enfin, nous avons aussi eu des retours sur les pratiques des entreprises de télédiffusion.

Si la plupart du temps, elles ont honoré jusqu'au bout les contrats en cours, elles ont toutes refusé de mettre en place l'activité partielle pour ceux à venir. Une fois de plus, toute une partie de techniciennes et techniciens intermittents, pourtant fidèles à certains plateaux télé depuis des années, sont abandonnés à leur sort.

## **Conclusion**

**Certaines équipes continuent de se battre aujourd'hui pour changer la donne, et elles ont et auront notre soutien tant que nécessaire.**

**Cependant, force est de constater qu'au 30 avril 2020 ce bilan montre bien que nos employeurs n'ont majoritairement pas pris leurs responsabilités face à cette crise. Pire, une bonne part d'entre eux ont fui leurs responsabilités en préférant se tourner vers l'État pour lui demander des aménagements en matière d'assurance chômage plutôt que d'appliquer le dispositif exceptionnel d'activité partielle qui leur aurait permis de respecter leurs engagements vis à vis de leurs salarié.e.s à moindre coût.**

L'attitude de ces employeurs qui ont refusé de faire le moindre effort pour la mise en place de ce dispositif au profit de leurs équipes est inqualifiable !

**En refusant d'appliquer le dispositif d'activité partielle, et en persévérant dans ce refus malgré les appels à la solidarité, les employeurs du spectacle enregistré ont choisi délibérément de jeter leurs salarié.e.s dans une précarité extrême.**

**Au-delà de la colère, nombre de salarié.e.s ont déjà exprimé leur volonté de ne pas en rester là, en nous faisant part de leur détermination à faire valoir leurs droits auprès des juridictions compétentes dès que la situation le permettra.**

**Tous celles et ceux qui s'engageront dans cette voie pourront s'appuyer sur notre syndicat et compter sur notre présence à leurs côtés.**

**Paris, le Conseil national, le 30 avril 2020**