

ATELIER NÉGOCIATIONS

Samedi 26 juin 2010

Chez Bénédicte

Présentes :

Yannick CHARLES, Bénédicte KERMADEC, Julie PERRIOLLAT, Annick REIPERT, Mariflo RONCAYOLO, Betty GREFFET

Autour de quelques douceurs, nous avons échangé, en cercle réduit, sur nos expériences et points de vue...

Voici les grandes lignes de notre discussion.

Un immense merci à Ben qui s'est très largement exprimée...

Avant le premier entretien, téléphonique ou de visu, **primordial de 's'auto-motiver'**, et de se répéter en boucle certains principes de base **qu'il faut garder en ligne de mire** tout le long que durera la négociation :

- Je suis confiant-e et sûr-e de son bon droit : le salaire de scripte n'est pas surestimé.
 - Je tente de rester ferme tout en gardant une calme assurance, je ne m'emballe pas ni ne me laisse marcher sur les pieds
 - **Je me bats pour moi, mais aussi pour les autres**, et plus particulièrement pour les autres femmes dont la profession est souvent dévalorisée
 - Le boulot du directeur de prod est de revoir les prix à la baisse, donc c'est logique qu'il fasse tout pour baisser mon salaire (arrêter d'être naïf et accepter l'idée que le directeur de production a parfois un intérêt sur les économies qu'il sera capable d'engranger ?).
- Attention à ne pas me laisser embarquer dans son possible chantage affectif, du genre 'on est tous logés à la même enseigne'.
- Pour être respecté-e, je ne dois pas me laisser faire car ma valeur professionnelle est en cause : plus je saurai défendre mes droits et mon salaire, plus la personne que j'ai en face aura du respect pour moi
 - Se dire que pour bien travailler, il faut être bien payé.
 - Ne pas oublier ce que je vaudrais et **l'importance de mon travail**, à mettre en avant selon le type de projet : premier film d'un jeune réalisateur qui a besoin de quelqu'un d'expérimenté, lourdeur du travail avec les multi-caméras...
 - Ne pas se laisser impressionner et **savoir s'opposer**.

Au départ, **définir le type de projet** pour lequel nous sommes contacté-e-s, car la démarche de négociation ne sera pas la même. Ne pas oublier que, sur certains projets, nous sommes interchangeables, et que nos employeurs (ou les metteurs en scène) se fichent que ce soit nous ou quelqu'un d'autre.

Pour faire large, mais ce sont finalement les situations que nous retrouvons le plus souvent, on distinguera :

- les films 'normaux', qui se rapprochent des séries TV type 'Le juge est Julie Lescaud chez RIS', sauf que l'un est sous USPA et l'autre sous Convention Cinéma
- les films 'fauchés' ou plus joliment, fragiles
- les séries jeunesse, qui bien souvent ne respectent plus les grilles USPA

De cette discussion, sont à dégager 2 grands thèmes à aborder avec le directeur de production :

- le salaire de base (+ heures supp, heures de prépa et heures de nuit)
- les 'à côtés' (présence d'un assistant, mise à dispo du matériel...)

Et si besoin, après le tournage, le droit à l'image sur nos photos.

D'une façon générale, il faut garder à l'esprit que le premier rendez-vous de négociation n'est qu'un point de départ aux discussions, et qu'il faut laisser les portes ouvertes !

Question : est-ce qu'il faut demander aux autres techniciens ce qu'ils ont obtenu ? Si oui, à quel moment le faire ?

Les avis divergent sur le moment, mais nous sommes toutes d'accord sur le fait qu'il faut partager avec nos futurs collègues. Evidemment, privilégier ceux que nous connaissons... (Sinon, le 1^{er} assistant caméra et le perchman sont souvent des personnes qui ne se font pas marcher sur les pieds...)

Certains sont pour demander aux collègues dès le début de la négociation, d'autres pour attendre un peu. Le faire au feeling, avec le plus de diplomatie possible...

Quel que soit le type de projet, **toujours y aller progressivement**.

Projet 'normal'

1 – Attaquer par la base : heures supp, majoration heures de nuit, puis heure de prépa quotidienne.

- L'un des premiers réflexes est de **s'appuyer sur le plan de travail** : dégager les heures de nuit, les journées mixtes, les journées à plusieurs caméras...
- Si on ne connaît pas le réa, se renseigner sur sa façon de travailler habituelle : fait-il ou non beaucoup d'heures supp ?

- Si l'on s'aperçoit que le directeur de prod est obtus et 'dur', il vaut mieux reporter les négociations, ou 'faire diversion' comme proposer un RV de visu.

S'il est réglo, tenter les heures de prépa + FINITION, donc demander 1h30. S'il hésite, lui proposer de la payer simple.

2 - Pour la mise à dispo du matériel, mettre en avant que c'est intéressant financièrement : dans ce cas, faire les rapports prod sur ordi pour justifier l'économie d'un bloc de rapport production.

Pour le montant de la mise à dispo, demander tant par semaine ou tant par film (le modèle de Bénédicte est toujours dans 'Nos documents' sur l'Espace membres).

3 - Pour l'embauche d'un assistant, mettre en avant que le stagiaire conventionné scripte n'existe pratiquement pas.

4 - Concernant les autres prises en charges, les productions n'ont à priori plus le droit de nous rembourser les factures d'essence en note de frais, mais le font par un autre biais, sous une autre appellation.

Les productions remboursent la moitié d'une Carte orange.

Pour les voyages, c'est payé en heures simples, en fonction de la durée : pour les voyages courts (2 ou 3 heures), il n'est pas rare que les productions paient une journée pour l'aller et retour.

Série TV 'hors USPA'

Dans le cas d'une série où les conditions USPA ne sont pas respectées, si le directeur de production dit 'C'est comme ça et pas autrement', on n'a pas le choix d'accepter le truc...

Essayer de minimiser les dégâts en tentant d'obtenir un assistant, la mise à dispo du matériel...

Film fauché

Sur un film fauché, pointer ce que l'on n'a pas, puis dire 'on peut certainement trouver un arrangement...', en annonçant qu'on a aussi des heures de finition : essayer de faire un 'package'.

Argumenter sur les économies faites par la prod grâce à la mise à dispo, principalement avec les rapports production.

(Bénédicte considère que les rapports labo font partie du budget image).

Mettre en avant son expérience (qui doit être reconnue financièrement d'une façon ou d'une autre).

Pour un projet 'mal payé', USPA ou cinéma, si les conditions proposées sont 'nazes', ne pas faire le mouchard et les rapports image : il ne faut surtout pas en parler en négociation et les mettre devant le fait accompli.

Si l'on tourne en HD, proposer au directeur de prod de regarder les heures de tournage sur les rapports où l'on a écrit le time code d'un plan.

Après le tournage

Dans le cas où une production (ou un réa ou un photographe de plateau) souhaite utiliser nos photos dans le but de promouvoir le film (flyer, affiche...), faire effectuer un 'contrat de libération des droits des photos' qui stipule la durée de 'cessation de droits', l'usage qui sera fait des photos.

Pour info, un photographe professionnel touche environ 2.000€ de droits d'auteur pour la photo de jaquette d'un DVD.

Quand on négocie, il s'agit non seulement de conditions de travail, de respect de notre travail, mais surtout d'argent : selon notre éducation, notre nationalité, notre passif et tout un cas de critères, notre rapport à l'argent diffère.

Essayer en tout cas de faire en sorte que ce ne soit pas un tabou si l'on veut en parler sereinement avec un employeur (dont c'est le métier !) et ne pas oublier que nous ne pouvons agir qu'en fonction de notre caractère... que l'on peut un peu bousculer aussi...

Pour avancer, mûrir, prendre confiance en soi, n'hésitons pas à partager nos expériences sur Cris : quelles conditions on a obtenu par rapport à ce qui était proposé initialement, ce que l'on a pas pu avoir, ce sur quoi on s'est battu...

C'est en comprenant comment les collègues procèdent que l'on peut arriver à se positionner et à OSER !

Betty Greffet
(accompagnée de Bénédicte Kermadec)