

LA DÉCO

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

UN GUIDE DE LA DÉCO

POURQUOI ? POUR QUI ?

L'édition de ce *vade-mecum* est une réponse aux questions que nous posent les nouvelles recrues dans les métiers de la déco : « stagiaires », étudiant·es sorti·es des écoles et autres débutant·es parfois dérouté·es par leurs premières expériences.

- ➔ Les réflexes et les méthodes écoresponsables doivent être soutenus assidument comme LA priorité actuellement.
- ➔ La multiplicité des écrans et leur soif de contenus ont conduit à un besoin grandissant de fictions.
- ➔ Cette industrialisation fulgurante de nos pratiques encore artisanales, entraîne des rythmes nouveaux imposés aux équipes dont l'organisation doit s'adapter.
- ➔ Ces nouvelles manières de travailler attirent de plus en plus de personnes débutantes à former et à informer pour faire passer les savoirs déjà acquis et l'expérience des ancien·es.
- ➔ Les exigences artistiques de ces fictions pour les plateformes se rapprochent toujours plus de celles du cinéma avec des délais toujours raccourcis, des budgets parfois trop serrés, des conditions de travail souvent dégradées : un nouveau défi à relever.

Ce guide se veut être un moyen d'éviter les écueils les plus courants. Il est aussi l'occasion de mieux prendre la mesure des responsabilités individuelles dans nos pratiques. Il pourra vous permettre d'acquérir de bons réflexes vis-à-vis des productions afin de ne pas porter seul·e le poids de la pression inhérente à nos métiers. Il vous donne les adresses et liens des organismes qui protègent les salarié·es et employeur·ses des dérives fréquentes dans nos métiers.

Il permettra de rafraîchir la mémoire aux « *professionnel·les de la profession les plus aguerris* », comme un petit rappel des principes de base pour travailler dans des conditions plus équitables et plus respectueuses.

MAD & ADC ont assuré la mise en forme de ce mémo qui est amené à évoluer.

Un grand merci à Didier Carton du CCHSCT pour sa collaboration.

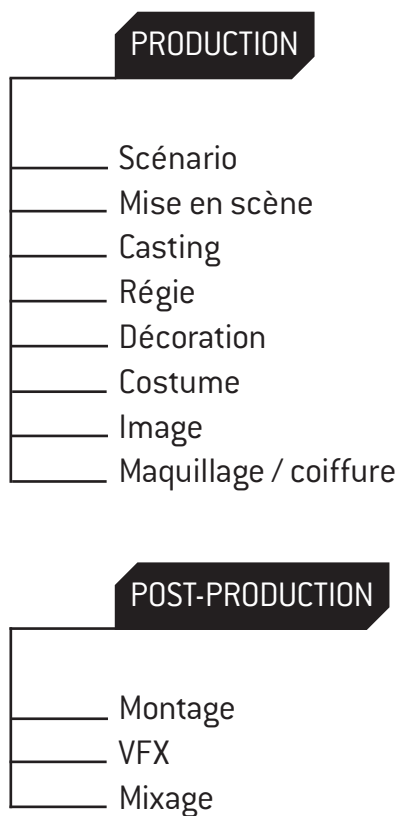
Bonne lecture.

SOMMAIRE

	Liste des départements film / Liste des métiers déco... 6 - 7
	1. Calibrer une proposition de travail 8
	2. Des arguments pour décider..... 12
	3. Ne pas brader son travail 16
	4. Éviter les dérives..... 20
	5. Les responsabilités..... 24
	6. Pouvoir se défendre 28
	7. Restauration. Pour bien travailler, il faut bien manger 32
	8. Transports. Moyens et indemnisations des coûts de déplacement..... 36
	9. Accidents du travail, risques professionnels. « Le travail vous expose au danger » 40
	10. Bonnes pratiques sanitaires en raison du covid 44
	11. Recommandations MAD..... 46
	12. Éco-responsabilité 48

LISTE DES DÉPARTEMENTS

FILM



LISTE DES MÉTIERS

DÉCO

- | | |
|---|--|
| Accessoiriste aux meubles | Maquettiste |
| Accessoiriste de plateau | Menuisier·e |
| Chef·fe constructeur·ice | Menuisier·e traceur·se |
| Chef·fe décorateur·ice | Peintre d'art |
| Chef·fe électricien·ne de construction | Peintre |
| Chef·fe machiniste de construction (rippeur·se) | Peintre en lettres |
| Chef·fe menuisier·e | Peintre faux bois et patine |
| Chef·fe peintre | Premier·e assistant·e |
| Chef·fe sculpteur·ice | Régisseur·se d'extérieurs |
| Chef·fe serrurier·e | Sculpteur·ice |
| Chef·fe staffeur·se | Second·e assistant·e |
| Chef·fe tapissier·e | Serrurier·e |
| Electricien·ne de construction | Sous-chef·fe électricien·ne de construction |
| Ensemblier·e | Sous-chef·fe machiniste de construction (rippeur·se) |
| Ensemblier·e décorateur·ice | Sous-chef·fe menuisier·e |
| Illustrateur·ice | Sous-chef·fe peintre |
| Infographiste | Staffeur·se |
| Machiniste de construction (rippeur·se) | Tapissier·e |
| Maçon·ne | Toupilleur·se |
| | Troisième assistant·e |

CALIBRER UNE PROPOSITION DE TRAVAIL

COMPRENDRE LA NATURE DE LA PRODUCTION : COURT, LONG, PUB, TÉLÉFILM, INSTITUTIONNEL, ETC.

La nature du projet conditionne son cadre de production, il est donc essentiel d'en évaluer les contours. Une recherche sur le web peut vous renseigner sur la société de production. IMDB (<https://www.imdb.com/>) vous informera des parcours de vos futur-es collaborateur-ices.

Ne pas hésiter à appeler des collègues pour enrichir votre approche.

PRENDRE CONNAISSANCE DU PROJET : LA DURÉE, L'ÉQUIPE, LE VOLUME

La durée de la préparation et la durée du tournage, la complexité technique, la composition et le volume de l'équipe, le budget, quand il est « accessible », sont autant d'informations qui permettent de savoir où on met les pieds.

CONSIDÉRER LA MISSION : NATURE DE LA TÂCHE, LES DÉLAIS, LE SALAIRE, LE BUDGET, LES CONDITIONS, LA LOCALISATION, AVANCEMENT DU PROJET...

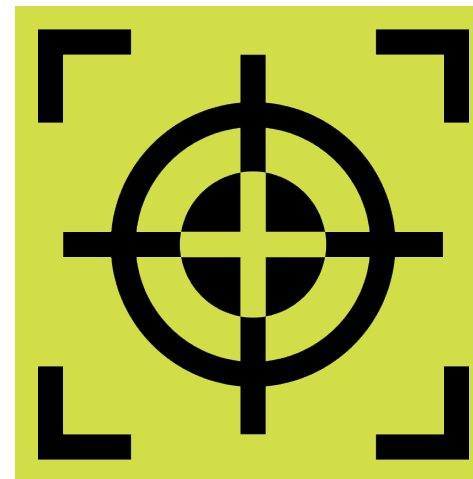
Ce type de questions systématiques au donneur d'ordre (directeur-ice de production, chef-fe décorateur-ice, premier-e assistant-e, ensemblier-e) est logiquement la meilleure manière pour acquérir les informations et faire émerger les complexités cachées qui vont vous permettre de vous guider avant d'accepter un travail.

PRENDRE LA MESURE DE VOS FUTUR-ES COLLABORATEUR-ICES

La qualité d'un projet peut s'évaluer par l'expérience ou la notoriété de ses collaboratrices/collaborateurs. Là aussi, IMDb vous aide à connaître le parcours de vos futur-e s collègues.

APPRÉCIER LES ENJEUX ARTISTIQUES ET LES BÉNÉFICES DANS UN PARCOURS PROFESSIONNEL

Une production prestigieuse valorisera votre expérience et votre CV. Paradoxalement, on apprend parfois plus sur les petits projets.



CALIBRER

DES ARGUMENTS POUR DÉCIDER



Ne pas répondre trop vite, essayer de temporiser pour avoir un temps d'analyse et de réflexion avant de donner sa réponse.

En parler à d'autres collègues.

Cerner les contours de la mission : aménagement, remise en état, rendus, budget, horaires...

ACCEPTER LES RESPONSABILITÉS SANS AVOIR LES QUALIFICATIONS EST UN PIÈGE À DOUBLE TRANCHANT

Se voir confier un poste à responsabilité est certes formateur, mais peut conduire parfois à vous mettre en danger, et mettre en danger les autres. La responsabilité d'un échec peut rapidement faire perdre confiance aux technicien·nes débutant·es.

De même, accepter des tâches qui se situent en dehors de votre champ de compétences peut se révéler dangereux (modifier une installation électrique, un accessoire, etc.).

ÉVITER LES MISSIONS D'ORDRE PERSONNEL RELEVANT DE L'ABUS DE BIENS SOCIAUX (ABS)

Le détournement des missions professionnelles vers des tâches à vocations privées, même présentées comme un service, constitue un délit sans accord de la production.

Par exemple : des petits travaux sans lien avec le film, ou le déménagement d'un membre de l'équipe ou de quelqu'un d'autre.

LA COHÉSION DE L'ÉQUIPE EST UN FACTEUR DE SÉCURITÉ ET D'ÉQUITÉ

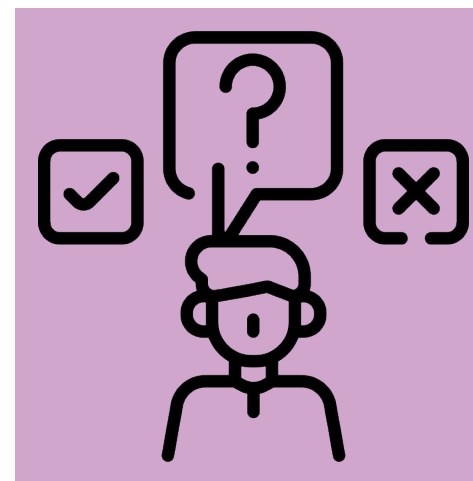
La bonne entente et l'équité dans une équipe est un prérequis pour l'exercice de votre profession dans des conditions acceptables de sécurité.

La sécurité de tous·tes passe par la vigilance et le comportement de chacun·e dans son activité professionnelle.

L'encadrement des équipes doit impérativement prendre en compte les risques, pour assurer la sécurité physique et mentale tant individuelle que collective.

La trop forte pression exercée sur les équipes par des délais trop courts ou des budgets mal appropriés, peut conduire à des choix techniques hasardeux voire dangereux.

L'acceptation de défis à ses limites, particulièrement pour des personnes manquant d'expérience et peut mener très vite à des situations dangereuses liées au surmenage pour compenser une prévision mal évaluée. Avant de négocier les salaires, il pourra donc être nécessaire d'évaluer et de discuter des moyens qui permettront de sécuriser le travail.



DÉCIDER

3

NE PAS BRADER SON TRAVAIL

CONNAISSANCE DES BARÈMES EN FONCTION DES PROJETS

Des grilles de salaires encadrent le travail sur les projets de longs métrages, les téléfilms, les films publicitaires et même les courts métrages. Il est essentiel pour la communauté et pour le/la technicien·ne de s'attacher à respecter et faire respecter ces tarifs minimums.

Un court métrage ou un film humanitaire sera éventuellement bénévole sur une durée courte et si le projet est enthousiasmant, même si la règle depuis 2012 impose une rétribution minimum pour un film court.

Dans tous les cas, votre employeur·se doit remplir une déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Pour vous aider à comprendre votre bulletin de salaire, n'hésitez pas à demander des précisions au/à la premier·e assistant·e ou à l'administrateur·ice de production.

NÉGOCIER AU MIEUX POUR ÉVITER LES ABUS

Les activités « cinéma et audiovisuel » sont encadrées par les conventions collectives étendues du cinéma et de l'audiovisuel qui énoncent les droits et les devoirs de tous·tes les acteur·ices de la branche.

Il est important de connaître ces règles parfois complexes pour assurer un niveau d'égalité et de solidarité légitime pour tou·tes les salarié·es et de s'appuyer sur des personnes d'expérience qui les connaissent, par exemple le 1^{ère} assistant·e décorateur·ice qui est amené·e à être en rapport constant avec la production pour des négociations diverses (bijoutes, heures sup...).

Les salaires sont encadrés pour chaque poste par des grilles salariales attachées aux conventions collectives étendues (CCE).

<https://spiac-cgt.org/>

<https://www.sntpct.fr/>

Se référer à ces textes est un devoir pour tous·tes les salarié·es, c'est une condition de base pour assurer l'équité et la solidarité dans la profession .

Il est essentiel que l'équité règne dans l'attribution des salaires en fonction des postes au sein d'une même équipe dans un climat de confiance et de solidarité.

INDEMNITÉ OUTILLAGE, POURQUOI, POUR QUI ET COMBIEN ?

La fourniture de matériel et outillage par les salarié·es donne droit à la négociation des indemnités. Ces indemnités sont destinées à couvrir les frais engagés pour acquérir, renouveler et entretenir l'outillage utilisé par le/la salarié·e et éventuellement ses collègues, y compris pour les ordinateurs/téléphones/kit mains libres et autres outils numériques du bureau. Les négociations se font généralement de gré à gré avec le/la 1^{ère} assistant·e déco.

Attention, les équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, gants, masques, etc.) ont un statut particulier puisque c'est à l'employeur d'en apprécier le besoin en fonction de son évaluation des risques. Cependant, si vous estimez avoir besoin d'équipements de protection spécifiques ou de devoir les remplacer, il faudra en demander la fourniture.

Il relève de la responsabilité des chefs de poste et de la production de budgéter et fournir ces équipements. Protégez-vous !

COMMUNIQUER AVEC SES COLLÈGUES, SAVOIR S'ENTOURER

La parole doit être libre, emprunte de bienveillance et de confiance ; éviter les non-dits en veillant au respect mutuel pour privilégier l'équilibre de l'équipe.

Accepter des conditions « trop difficiles » peut conduire à dévaloriser vos compétences, vous identifiant comme technicien·ne *low cost* peu exigeant·e et vous limitant à des projets mal financés et peu respectueux de votre travail.

Les projets « tendus » peuvent cependant être intéressants et mériter un investissement personnel exceptionnel. Ils doivent être acceptés en toute connaissance de cause et ne doivent pas devenir la norme.

Attention à bien prévenir l'équipe qui vous entourera alors.

ÉVITER LES DÉRIVES



DÉSAMORCER LES DÉRIVES : HEURES SUPPLÉMENTAIRES, JOUR SANS FIN

Une bonne organisation promet des journées de travail efficaces. L'anticipation évite les heures supplémentaires.

Bien définir les deadlines avec les plannings nécessaires (plan de travail, planning déco.), anticiper les roulements d'équipe, éviter les démontages à l'issue du tournage (sauf en cas de nécessité extrême).

Si des heures supplémentaires sont nécessaires, il est important de convenir des nouvelles conditions avec sa hiérarchie pour ne laisser planer aucun doute.

Il faut parfois savoir s'arrêter plutôt que de devenir inefficace et de faire courir des risques.

COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS

Bien évaluer vos capacités. Sortir de sa zone de confort pour progresser ne veut pas dire accepter une mission pour laquelle vous n'avez pas encore les compétences.

Cela peut devenir un danger :

Pour soi, vous vous sentez dépassé·e et n'arrivez pas à atteindre les objectifs souhaités.

Pour l'équipe et le projet lui-même.

Le manque de compétences impacte la qualité et la sécurité des décors. Il n'y a pas de honte à avouer ses limites et à solliciter les collègues, la hiérarchie.

HIÉRARCHIE, EXERCICE DU POUVOIR, RÉPUTATIONS

Trouver et respecter sa place entre sa hiérarchie et ses collègues.
Éviter de transmettre à l'équipe la pression inhérente aux projets. Pour y parvenir, le travail de préparation, l'anticipation et la négociation préalables sont incontournables.
Vous faites partie d'une équipe où chacun·e a sa part de responsabilités.

ABUS ET DISCRIMINATIONS

Si vous êtes victime ou témoin de comportements inappropriés (abus, discrimination, harcèlement physique ou moral, etc.), il est important de les signaler à un·e responsable ou à une personne de confiance (référent·es, délégué·e de plateau, collègue...).

Vous pouvez aussi contacter d'autres intervenant·es à l'extérieur (cf. point 6 et le kit de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) publié par les CCHSCT).



ÉVITER

LES RESPONSABILITÉS

5

RESPONSABILITÉ EMPLOYEUR-SE/PRODUCTION

L'employeur-se/producteur-ice détermine les conditions d'exercice du contrat. Par conséquent, il/elle est tenu-e de préserver la santé des travailleur-ses.

Selon le Code du travail, l'employeur-se est donc tenu-e :

- ➔ De respecter la convention collective de la branche dans laquelle vous exercez :

Convention cinéma

<https://www.afar-fiction.com/spip.php?rubrique12>

Convention audiovisuelle

<https://www.afar-fiction.com/spip.php?rubrique13>

- ➔ D'établir l'indispensable DPAAE, déclaration préalable à l'embauche.
- ➔ De vous faire signer vos contrats, si possible avant le début de l'embauche. En tout état de cause, cette signature doit intervenir dans le voisinage direct de l'embauche (48 h).
- ➔ D'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des employé-es. Cela comprend notamment des mesures liées à l'activité professionnelle, aux conditions sanitaires, à la prévention des violences, du harcèlement (moral et sexuel), et du stress.
- ➔ De s'assurer de votre aptitude médicale (visite médicale obligatoire) et que vos qualifications correspondent bien aux missions qui vous seront confiées.

ÉCORESPONSABILITÉ

Dès 2023, en raison de la crise climatique, les employeur·ses auront de plus en plus d'obligations **écoresponsables**. Les demandes pour les crédits et de subventions des instances publiques seront étudiées sous réserve qu'elles respectent un cahier des charges...

Pour les salarié·es que nous sommes, MAD et l'ADC vous invitent à avoir dès maintenant des réflexes écoresponsables engagés, des pratiques vertueuses pour l'environnement.

Pour vous aider, vous pouvez consulter les fiches réalisées par ECO PROD <https://www.ecoprod.com/fr/les-outils-pour-agir/fiches-pratiques.html>

Deux associations à consulter : ECODECO et ECO PROD.

RESPONSABILITÉS VIS À VIS DES AUTRES

Prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes ; veiller à ne mettre personne en danger y compris en cas d'omission (ni dans les transports, ni dans l'utilisation d'outils ou de machines dangereuses, etc.).

S'attacher à observer une attitude bienveillante.

Partager avec la hiérarchie en cas de doute, imprévu ou changement ; des conditions limites de réalisation du travail peuvent conduire à des mises en danger.

RESPONSABILITÉ VIS À VIS DE L'ENVIRONNEMENT D'ACCUEIL

Respecter et prendre soin des lieux où l'on tourne, des gens qui y vivent et du matériel et mobilier qui s'y trouvent.

RESPONSABILITÉ VIS-À-VIS DU MATÉRIEL

Une bonne organisation permet de préserver les objets et les meubles & accessoires loués ou empruntés. L'attention portée au traitement des choses est un facteur d'économie et de sécurité.

6

POUVOIR SE DÉFENDRE

En cas de litiges

SUR LE PLATEAU

L'élection du/de la délégué·e de plateau est obligatoire en cinéma, facultative en audiovisuel. Elle doit se faire lors de la première semaine de tournage et être consignée à la feuille de service.

La délégation de plateau n'est pas une délégation syndicale. Il s'agit d'une représentation de l'équipe, excluant ainsi la direction de la production et l'administration, directement subordonnées à la production.

LES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS

✓ **Les syndicats** sont là pour garantir aux salarié·es affilié·es conseils et soutien :

SNTPCT (Syndicat national des techniciens de la production cinéma et de télévision)

<http://www.sntpct.fr/>

SPIAC- CGT (Syndicat des professionnel·les des industries de l'audiovisuel et du cinéma CGT)

<https://spiac-cgt.org/>

✓ **Les différentes associations** professionnelles peuvent apporter des conseils dans la limite de leur domaine de compétences. (MAD, ADC, 50/50 ...).

VIOLENCES, HARCELEMENTS ET COMPORTEMENTS SEXISTES

Face à ces phénomènes, le/la producteur·ice a une triple responsabilité :

- ➔ organiser la prévention
- ➔ faire cesser le harcèlement
- ➔ sanctionner

Voici les différents recours en cas de harcèlement sexuel ou moral :

- L'employeur (le producteur·ice).
- La hiérarchie (chef·fe de poste, directeur·ice de production).
- Le/la référent·e de plateau, élu·e en début du tournage, le/la *référent·e* *Harcèlement* (cf. ci-après) ou toute personne de confiance capable de vous assister dans vos démarches.
- Les délégué·es des CCHSCT Cinéma et Audiovisuel, qui ont le mandat pour enquêter.
- Les syndicats.
- L'inspecteur·ice du travail.
- La médecine du travail ou votre médecin.

■ LE/LA RÉFÉRENT·E HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis janvier 2019, un·e référent·e chargé·e de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné·e par l'employeur·se dans les entreprises d'au moins 250 salarié·es.

De même au sein des Comités sociaux et économiques (CSE - obligatoires dans les entreprises de 11 salarié·es et plus), les représentant·es du personnel désignent un·une référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexuels.

Cependant, rien n'interdit la désignation d'un·e référent·e en dehors de ces dispositions. Pour faciliter cette démarche, l'AFDAS a mis en place diverses formations de référent·e/ambassadeur·ice accessibles à toutes et tous et sans impact sur les droits de formation et les délais de carences [cf. <https://www.afdas.com/particulier/decouvrir-nos-offres-de-formation-responsables-et-engagees.html>].

■ LE NUMÉRO D'APPEL MIS EN PLACE PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE

Depuis le 15 juin 2021, une cellule d'écoute psychologique et juridique à destination des professionnel·les de la culture victimes d'emprise, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles a été mise en place : **01 87 20 30 90** [ou violences-sexuelles-culture@audiens.org].

■ EN COMPLÉMENT UNE CONSULTATION MÉDICALE EST AUSSI ACCESSIBLE AU PÔLE BERGÈRE

<https://www.doctolib.fr/cabinet-medical/paris/pole-sante-bergere> ou par téléphone au **0 173 173 173**.

■ AUDIENS

Cellule psychologique de soutien pour la profession pour tous les événements tels que les attentats, le Covid-19... : soutienpsy@audiens.org

■ VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le **3919** fonctionne 7/7 de 9 h à 22 h, 18 h le weekend et les jours fériés.

■ CCHSCT : COMITÉ CENTRAL D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les CCHSCT cinéma et audiovisuel sont des organisations paritaires où siègent les syndicats de salariés et les syndicats de producteurs. Leur mission est de développer la prévention des risques professionnels et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble du corps salarial dans nos secteurs.

Les délégations du CCHSCT peuvent enquêter sur les accidents et situations dangereuses, conseiller salarié·es et employeur·euses, intervenir sur les situations.

Il ne faut pas hésiter à faire appel à eux :

● CCHSCT cinéma et publicité :

Didier Carton : didier.carton@cchscinema.org

06 35 30 71 00

<https://www.cchscinema.org/>

● CCHSCT Audiovisuel :

Ghania Tabourga : ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org

<http://chsctaudiovisuel.org/>

RESTAURATION

POUR BIEN TRAVAILLER,
IL FAUT BIEN MANGER



En fonction des différents cas de figure, la restauration fait partie des défraiements que vous doit la production quand vous ne pouvez pas rentrer chez vous. (voir chapitre VIII pour la CCC et chapitre X pour la CCA).

La restauration concerne tout ce qui touche aux repas et casse-croûtes. *Les règles ne sont pas les mêmes selon les 2 conventions.*

Ce qu'il faut retenir :

DANS LE CINÉMA

❶ **Quand vous pouvez rentrer chez vous le soir**, la production vous nourrit pendant votre journée de travail en tournage, soit avec un repas organisé (cantine de tournage), soit avec une indemnité de repas dont le montant est fixé à l'annexe du barème des salaires (17,87 € au 1^{er} avril 2022). Pendant la période de préparation, seuls les constructeur·ices, les peintres et par usage et selon le bon vouloir des productions, les 3^{èmes} assistant·es déco, sont concerné·es.

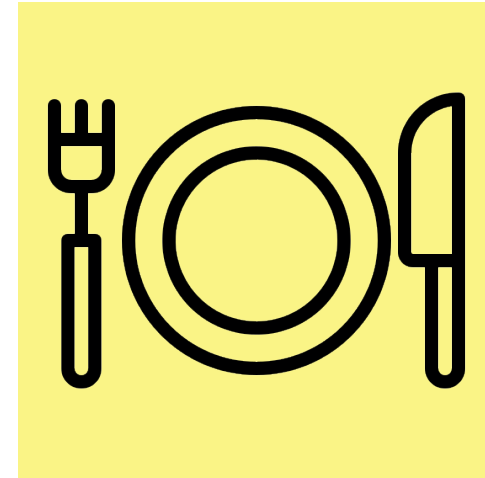
[Note de la rédaction : il serait équitable que la convention collective cinéma évolue et fasse bénéficier les technicien·nes du bureau des indemnités repas].

Dans le cas où la journée de travail commence avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au/à la technicien·ne si le casse-croûte n'est pas fourni par la production. Le montant de cette indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe du barème des salaires (7,26 € au 1^{er} avril 2022).

- ② **En déplacement**, la production prend tout en charge (hébergement, petit déjeuner, repas du midi ou du soir et argent pour vous nourrir en dehors des repas pendant la journée de travail). En cinéma, le logement est pris en charge par la production, et les défraiements sont donnés à l'avance et chaque semaine.

DANS L'AUDIOVISUEL

- ① **Quand vous êtes sur place** : c'est au bon vouloir de la production, qui vous doit a minima l'équivalent du ticket restaurant le plus bas (7,10 € au 1^{er} septembre 2022). C'est une négociation qui doit être menée par le/la chef-fe de poste auprès de la production via le/la directeur-trice de la production.
- ② **En déplacement** : la production « organise et prend directement en charge l'hébergement et la restauration de ses salarié-e s ». Si ce n'est pas le cas, gardez toutes les factures afin d'obtenir un remboursement [dans la limite fixée par la production préalablement, d'où l'importance d'en convenir en amont].



MANGER

8

TRANSPORTS

MOYENS ET INDEMNISATIONS DES COÛTS DE DÉPLACEMENT

Les conditions de prise en charge diffèrent en fonction de la convention collective dont vous dépendez, cinéma ou audiovisuelle.

Ce qu'il faut retenir :

DANS LE CINÉMA

❶ Quand vous êtes sur place :

- ➔ Déplacements (studio ou bureaux de la production) en transports en commun : si la durée du transport est supérieure à 1 h, la production doit vous payer le **temps de dépassement sur la base de votre salaire horaire**, plafonné au salaire horaire de base du machiniste de prise de vues.
- ➔ Utilisation du véhicule personnel : les frais de transport sont remboursés en application du **barème kilométrique** établi par l'administration fiscale.

❷ En déplacement :

Tous les frais de voyage sont à la charge de l'employeur-euse (titre de transport / assurances/ bagages / formalités administratives type passeport, visa ou frais divers liés au voyage).

Les heures de voyage ne sont pas des heures de travail effectif mais sont indemnisées et plafonnées à 7 h (cf. article 47 de la CCC).

La production peut vous faire travailler le jour même du voyage dans la mesure où elle respecte la durée d'amplitude maximum de 13 h définie par la convention en intégrant 1 h de repos entre l'arrivée et la prise de poste.

- ➔ Si vous utilisez votre véhicule personnel, vous n'êtes pas dans l'obligation de transporter du personnel de la production, vos frais seront remboursés sur la base du barème kilométrique de l'administration fiscale et vous percevrez l'indemnité de transport prévue comme pour ceux qui prennent d'autres moyens de transport, dans la limite du caractère usuel et raisonnable du temps de trajet.

Attention : si vous faites le taxi, l'assurance de votre véhicule doit impérativement couvrir les personnes que vous transportez.

DANS L'AUDIOVISUEL

① Quand vous êtes sur place :

- ➔ Vous vous rendez sur votre lieu de travail en transport en commun : remboursement de 50 % de l'abonnement ou tickets - gardez les justificatifs.

Le taxi est remboursé en dehors de heures d'ouverture des transports en commun, sur justificatif.

- ➔ Si vous utilisez votre véhicule personnel, l'indemnité est inscrite dans votre feuille de route. Elle est calculée à partir de la porte de Paris la plus proche de chez vous à destination du lieu de tournage selon le barème suivant :
 - Entre 0 et 10 km : pas d'indemnité
 - Entre 11 et 50 km :
 - La moitié du tarif correspondant à 7 cv dans le barème fiscal (voiture).
 - La moitié du tarif correspondant à 3,4 cv ou 5 cv dans le barème fiscal (moto).

Dans la pratique, les productions louent de plus en plus souvent des véhicules aux équipes décoration (type 3 m³, afin de pouvoir transporter du matériel).
Nous recommandons cette solution, qui permet d'épargner votre véhicule personnel.

- ② **En déplacement :** les transports et les voyages sont à la charge de la production, à partir du lieu d'implantation habituel de l'entreprise. La production vous fournit un titre de transport ou vous rembourse sur justificatif. La durée du déplacement ne peut excéder 12 h, heure du repas incluse.

- ➔ Si vous souhaitez faire le voyage avec votre véhicule personnel, les frais seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur-euse avait retenu. Dans ce cas, l'assurance de votre véhicule doit couvrir les risques professionnels. **Renseignez-vous !**



ACCIDENTS DU TRAVAIL, RISQUES PROFESSIONNELS

« LE TRAVAIL VOUS
EXPOSE AU DANGER »

PRISE EN COMPTE DES RISQUES

Dans tout projet, il est indispensable de prendre en compte les risques liés à l'activité pour éviter leurs impacts sur la santé physique et mentale des équipes. C'est d'autant plus important que les effets peuvent être lourds de conséquences : incapacités, handicap, perte de chances professionnelles, décès, etc. Pour cela, il est primordial de connaître les règles de base, afin de s'assurer qu'elles soient bien appliquées sur les lieux de travail.

Il est de votre intérêt de faire respecter ces règles.

Plusieurs textes viennent préciser les obligations en la matière :

- ➔ Le Code du travail (CT),
- ➔ La Convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC),
- ➔ Les dispositions générales étendues par l'arrêté du 15/10/2016 relatif aux mesures de prévention à prendre dans la production de films cinéma et audiovisuel.

Le CCHSCT du cinéma a publié un recueil qu'il est vivement conseillé de se procurer (<https://www.cchscinema.org/livret-daccueil-vos-conditions-de-securite-decryptees/>)

Comme inscrit dans ce livret, il s'agit de sécurité et donc potentiellement de la santé de chacun, y compris la santé psychologique (cas du harcèlement moral ou sexuel, des conflits exacerbés...)

Le recueil est basé sur la prévention relative à l'activité salariée qui est définie par 3 grands textes. Faisant la synthèse des réglementations, il est composé de 29 fiches qui informent sur les risques, les obligations de l'employeur·euse, les compétences et équipements nécessaires. On y trouve aussi des conseils pour que chacun·e identifie les précautions à prendre lors des activités propres à nos métiers.

De même, les deux CCHSCT en collaboration avec le collectif 50/50 ont édité un « Kit de prévention des violences, du harcèlement sexuel et du sexisme » > <https://www.cchscinema.org/kit-de-prevention-violence-harcèlement-sexuel-sexisme/>

En tant que salarié-e, vous pouvez contribuer à la mise en place de la démarche de prévention en :

- Interrogeant votre hiérarchie sur les risques existants, les moyens mis en œuvre et les consignes à respecter pour vous en protéger.
- Vous assurant que vous avez les compétences, les habilitations et autorisations, permis de feu, etc., nécessaires à la conduite de vos tâches.
- Informant votre hiérarchie notamment en cas de risque imprévu, d'accident/accident, de changement, etc.

Par ailleurs, depuis 2012, la production doit désigner un-e ou plusieurs salarié-es compétent-es pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP). Cela implique qu'ils soient spécifiquement formé-es ou que l'entreprise ait recours à des ressources extérieures. **Il est donc conseillé de se renseigner sur la nomination de telles personnes sur le film pour lequel vous travaillez.**

Le registre de prévention des risques devrait lui aussi être conseillé pour chaque production (cf. dispositions générales étendues par l'arrêté du 15/10/2016). Ce document doit regrouper les informations précieuses sur l'intégration de la prévention à votre activité (mesures de prévention particulières, plans de prévention, rapports de vérification, diagnostics, etc.).

La VIP (visite d'information et de prévention) remplace la visite médicale d'embauche et est assurée par la médecine du travail (Thalie Santé, ex CMB). Elle est obligatoire et doit avoir eu lieu au plus tard dans les 5 ans avant l'embauche pour les intermittents et dans un emploi identique (dans les 3 mois qui suivent une nouvelle embauche pour les autres salarié-es).

VIGILANCE DE GROUPE, RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

En cas d'infraction aux règles de santé et de sécurité au travail, la responsabilité civile et/ou pénale de la production est engagée.

Il faut donc absolument préférer informer sa hiérarchie en cas de risque ou de manquement en termes de sécurité, afin que la production prenne toute mesure nécessaire pour éviter la survenue d'accident et pour que chaque mission soit en accord avec la réglementation en vigueur.

Ne pas hésiter à utiliser le registre de prévention pour en faire part ou à écrire un mail afin d'avoir une trace écrite de la demande.

OUTILLAGES DANGEREUX

Dans le livret dédié aux conditions de sécurité, les fiches 14 et 25 décrivent les mesures à prendre quant à la prise en main d'outils, de machines et matériels (vérification et utilisation).

En cas de doute sur l'état ou la conformité du matériel, il faut alerter le référent sécurité (chef-fe de poste, salarié-es compétent-es pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise...). Le registre de prévention devrait aussi regrouper les rapports de vérification et infos associées (remplacement des pièces...) par ailleurs accessibles dans les rapports d'information de la société détentrice des équipements (loueur-se, studio, etc...).

MISE EN GARDE

D'une manière générale, il est indispensable de s'assurer que les conditions de travail vous permettent de travailler sans risque. (vérification du matériel, de l'environnement de travail, conditions climatiques, humidité, températures, accès aux équipements de sécurité, extincteurs...).

N'hésitez donc pas à interroger votre chef-fe de poste en cas de doute.

BONNES PRATIQUES SANITAIRES

EN RAISON DU COVID

10

La crise sanitaire nous a obligé·es à adopter un certain nombre de gestes barrières : port du masque, lavage fréquent des mains, distance physique, aération des locaux, désinfection des points de contact, etc...

L'apparition des vaccins et l'évolution des consignes gouvernementales entraînent l'adaptation régulière des mesures à mettre en œuvre pour se protéger. Mais l'évolution de la pandémie (nouveaux variants, contagiosité) reste un sujet de préoccupation. Il faut donc maintenir la prudence et le respect des consignes sanitaires.

La production indique avant chaque tournage les mesures qui devront être respectées par la totalité de l'équipe.

Pour les équipes déco, loin du plateau, la production ne donne pas toujours de consignes adaptées et un·e référent·e n'est pas toujours désigné·e. Il est cependant nécessaire que nous puissions avoir accès à cette information et aux moyens de protection (masques, gel hydroalcoolique, désinfectant, etc.)

Là encore, chacun·e doit prendre soin de sa santé, de celle des autres et faire preuve de bon sens pour éviter les situations à risques et pour ne pas mettre en danger les équipes et plus largement les projets.

Pour plus d'informations, les liens du CCHSCT :

Info flash : <https://www.cchscinema.org/info-flash-pass-sanitaire-3-fevrier-2022/>



RECOMMANDATIONS MAD

NOTIONS DU LIEN DE SUBORDINATION, DE DONNEUR-EUSE D'ORDRE

« Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail » (cass. soc., 13 novembre 1996).

Autrement dit, c'est l'employeur-se qui fixe les modalités du travail, qu'il s'agisse des objectifs, des moyens mis en œuvre, des horaires, etc. À ce pouvoir de direction sont attachées des responsabilités qui l'obligent notamment en matière de sécurité et de conditions de travail.

LECTURE DU CONTRAT / DÉCHIFFRAGE

Lire son contrat avec soin et se le faire expliquer est toujours une précaution indispensable.

MÉTHODOLOGIE DU TRAVAIL

Comprendre son travail et son inscription dans l'ensemble du processus de fabrication du film est un impératif qui permet de mettre en œuvre les bonnes méthodes. En cas de doute, les conseils sont toujours disponibles auprès des collègues

FEUILLES D'HEURES

Noter systématiquement ses horaires de début et de fin de journée de travail est une précaution vivement recommandée.

Cela aura le double avantage d'établir la réalité de son implication au processus et d'être pleinement conscient-e de son engagement professionnel individuel.

Cela pourra servir pour éventuellement faire valoir ses droits en cas de contestation (un modèle de feuille d'heures est disponible sur le site Mad-asso.com).



ÉCO- RESPONSABILITÉ

Les mutations récentes dans nos sociétés doivent pousser « la déco » dans son ensemble à reconsidérer ses manières de travailler. Une prise de conscience large doit animer toute la branche de la production audiovisuelle et cinéma, et particulièrement les services de décoration et costume, gros consommateurs de matières.

Chacun-e à son niveau, doit s'engager dans une démarche éco-responsable pour réduire son impact environnemental.
Chaque geste compte...

Le Groupe ECO-DECO MAD & ADC est là pour favoriser les bonnes pratiques et guider les équipes vers des réflexes vertueux et économes en matière. <https://mad-asso.com/eco-deco/>

Des essais et les nouveautés sont accessibles en continu sur le site. Partager ses retours d'expériences est un bon moyen d'enrichir mutuellement nos pratiques.

Merci d'avoir pris le temps de lire ce guide.
Faites vivre vos métiers en vous rapprochant
de vos associations et de vos syndicats.

Avec le soutien de :



Rédaction : Valérie Bille, Catherine Jarrier, Laurent Tesseyre
Graphisme : Valérie Hauptert

mad
métiers associés du décor
<https://mad-asso.com>


adc
ASSOCIATION DES DÉCORATEURS DE CINÉMA
WWW.ADCINE.COM
<https://www.adcine.com>

mAD
métiers associés du décor

adc
ASSOCIATION DES DÉCORATEURS DE CINÉMA