ADC Association des Chefs Décorateurs de Cinéma

AFAR Association Française des Assistants-réalisateurs

AFC Association Française des Directeurs de la Photographie Cinématographique

AFCCA Association Française des Costumiers Cinéma et Audiovisuel

AFCF Association Française des Cadreurs de Fictions

AFCS Association Française des Cadreurs et Cadreuses Steadicam

TRANSMETTRE LES SAVOIRS

CINÉMA

AUDIOVISUEL

La position des Associations de Techniciens

AFR Association Française des Régisseurs

AFSI Association Française du Son à l'Image

AOA Assistants Opérateurs Associés

ARC Association des Repéreurs de Cinéma

ARDA Association des Responsables de Distribution Artistique

LMA Les Monteurs Associés

LSA Les Scriptes Associés

SOMMAIRE

- Introduction p. 1
- Manifeste des associations p. 2
- Points de vue des associations p. 5
- Annexes :
  1. Décret du Ministère de L'Education nationale p. 16
  2. Cadre Juridique du recours aux stagiaires dans les entreprises p. 18

Depuis 3 ans, nous les associations de techniciens de l'audiovisuel et du cinéma, nous retrouvons autour du désir d'assurer un juste accès à nos métiers et une réelle transmission de nos savoir-faire.

Nos métiers ont toujours exercé une forte attractivité, mais, ces dix dernières années, nous avons constaté une mutation dans la façon d'accéder à nos professions, principalement liée à la prolifération au cours de cette période, des écoles, organismes de stages et autres lieux où l'on «enseigne» les métiers du cinéma et, sans vouloir établir ici un jugement ou une classification de ces formations, nous sommes arrivés au constat général d'une dégradation de la qualité de la transmission du savoir.

Cette prolifération, et surtout l'utilisation, lorsqu'elle est abusive, de la possibilité offerte aux productions d'utiliser des étudiants dans la partie «stage conventionné» des cursus de formation pour les intégrer dans les équipes de production ont été largement dénoncées.

En avril 2006, nous avions d'ailleurs publié un manifeste à propos de l'utilisation abusive de ces stages conventionnés (voir texte ci-après).

Cette même année, notre démarche a été renforcée et validée par le décret du Ministère de l'Education nationale sur les stages en entreprises (Annexe 1) et par le texte du CNC « Cadre juridique du recours aux stagiaires en entreprise » (Annexe 2).

Mais les pratiques de nos employeurs, même si elles ont évolué dans le bon sens restent fortement influencées par la tentation de continuer à utiliser ces stagiaires à des postes professionnalisés au lieu de les limiter à leur sens premier : un complément de formation.

Conscients de la diversité des pratiques dans nos filières, nous avons donc enquêté au sein de nos associations afin de connaître les conditions dans lesquelles les stagiaires conventionnés étaient accueillis. Nos conclusions nous ont amené à la rédaction du présent dossier, riche de la diversité de nos métiers et de nos réalités professionnelles.

Même s'il est difficile d'établir un constat général, nous constatons que plus la pression est grande de la part des productions d'engager des stagiaires conventionnés, plus il y a risque de dilution du savoir dans un système qui ne permet plus d'arriver à une vraie professionnalisation, via la voie de l'assistanat.

La filière du montage, certainement une des plus touchées par cet état de fait, avait déjà, le 22 juin 2009, organisé une table ronde sur le thème « La transmission du savoir en panne ? », poursuivant avec les professionnels et les pouvoirs publics une réflexion entamée en 2002 sur la disparition progressive du monteur adjoint.

Il nous parait donc urgent de continuer à poser la question de l'enseignement des « métiers du cinéma » en général pour ne pas laisser espérer à tant de jeunes l'accession de plus en plus hypothétique à nos filières.

Nous demandons que l'ensemble des responsables : ministères de la Culture, de l'Emploi, de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, CNC, Fonds régionaux, ainsi que nos employeurs, les producteurs, et les écoles et organismes de formation prennent en compte ces données afin de mesurer les effets néfastes d'une telle situation sur la transmission de nos métiers et mettent en œuvre au plus vite une réflexion globale pour aboutir de manière efficace à une réglementation de la formation dans nos métiers.

A propos des stages conventionnés

MANIFESTE DES ASSOCIATIONS DE TECHNICIENS DU CINEMA ET DE L'AUDIOVISUEL

"Pour une réelle transmission de nos savoir-faire Et un juste accès à nos métiers"

Nous sommes réalisateurs, assistants réalisateurs, directeurs de la photographie, scriptes, monteurs… Nous affirmons notre désir de transmettre nos métiers et notre volonté de le faire dans les seules conditions possibles, c'est-à-dire au sein d'une équipe.

Or, cette notion d'équipe est aujourd'hui remise en cause.

Le délitement progressif des équipes est en train de provoquer une rupture dans la chaîne de transmission des connaissances et la désintégration de la culture de nos métiers dans toutes leurs composantes, techniques, artistiques, humaines et déontologiques.

Depuis quelques années, nous avons tous observé une présence inflationniste de stagiaires conventionnés sur nos plateaux et lieux de fabrication de films. Nous sommes extrêmement préoccupés par l'attitude à courte vue de nombreuses productions qui font travailler sans salaire ces jeunes gens, en utilisant abusivement leur désir d'accéder aux métiers du cinéma et de l'audiovisuel. C'est non seulement leur avenir qui est en jeu, mais aussi le juste accès à nos métiers.

Une réelle transmission de nos savoir-faire – comme celle dont nous avons nous-mêmes bénéficié – ne peut s'effectuer que dans le cadre d'un parcours professionnel établi dans la durée. Ce n'est pas le cas pour ces stagiaires qui subissent un turn-over effréné et errent de stage en stage.

Sans salaire, les stagiaires conventionnés constituent sans le vouloir une concurrence déloyale qui précarise et lamine l'emploi de nos assistants. Comment, à leur tour, ces stagiaires pourront-ils devenir un jour assistants, s'il n'y a plus de postes salariés ?

Comment pouvons-nous trouver le temps de les former alors que les durées de fabrication sont de plus en plus réduites et que cette tâche était jusqu'alors en partie dévolue à nos assistants ?

Face à la prolifération des filières d'enseignement et donc de stagiaires, il ne s'agit pas de fermer toutes les portes, mais de réguler et de moraliser l'entrée dans nos métiers.

Tout travail mérite salaire. Nous rappelons, à cet effet, le cadre légal des conventions de stage : « La convention de stage est conclue entre trois intervenants : un établissement scolaire, d'enseignement supérieur ou un organisme de formation, une entreprise d'accueil, un stagiaire. L'objectif est pédagogique, et se déroule dans un laps de temps bref, dans le cadre de stages d'initiation ou d'application, obligatoires ou facultatifs. Il n'existe pas de contrat de travail dès lors qu'il n'y a pas de prestation de travail effective. Le stagiaire n'est pas salarié. »

Cela nous permet de fixer les conditions qui nous semblent impératives pour l'établissement de conventions de stages :

• Les équipes doivent être complètes avant d'y intégrer un stagiaire conventionné. Il ne doit en aucun cas prendre la place d'un professionnel salarié.

• La décision du recours à un stagiaire conventionné doit être laissée au chef de poste de l'équipe dans laquelle il doit être intégré. Ce responsable devient ainsi le garant de sa formation et pourra recommander d'éventuelles formations complémentaires si le stagiaire cherche encore sa voie entre différents métiers.

• Le stagiaire conventionné ne pourra bénéficier de ce dispositif qu'une seule fois par branche professionnelle. A l'issue de son stage, le chef de poste responsable lui délivrera un certificat qui lui permettra de pouvoir entrer dans la vie professionnelle et d'être salarié en tant qu'adjoint dans le métier qu'il a choisi.

• Le stage conventionné doit être court. Il s'inscrit dans le cursus des études auxquelles le stagiaire doit avant tout se consacrer. Sa durée doit être cohérente avec la formation suivie et ne doit pas s'assujettir à la durée de la production du film auquel il se rapporte.

Nous demandons instamment au C.N.C. l'organisation urgente d'une table ronde :

Les écoles, les centres de formation, les représentants des Ministères de tutelle (Education Nationale, Travail, Culture), les associations de techniciens et de réalisateurs du cinéma et de l'audiovisuel, les organisations syndicales et professionnelles, et les institutions régionales concernées pourront se rencontrer et déterminer ensemble les mesures à prendre pour assurer la pérennité de la transmission de nos métiers.

Les associations signataires :

ADC	Association des Chefs Décorateurs de Cinéma
AFAR	Association Française des Assistants Réalisateurs
AFC	Association Française des Directeurs de la Photographie Cinématographique
AFCF	Association Française des Cadreurs de Fictions
AFR	Association Française des Régisseurs
ARDA	Association des Responsables de Distribution Artistique
LMA	Les Monteurs Associés
LSA	Les Scriptes Associés

Les associations qui se sont constituées postérieurement à avril 2006 sont devenues signataires de ce manifeste :

ARC	Association des Repéreurs de Cinéma
AFCS	Association Française des Cadreurs et Cadreuses Steadicam
AOA	Assistants Opérateurs Associés
AFSI	Association Française du son à l'Image
AFCCA	Association Française des Costumiers Cinéma et Audiovisuel

Article de soutien du Groupe 25 Images
Un manifeste contre la pratique abusive des stages conventionnés

Un manifeste pour une réelle transmission de nos savoir-faire et un juste accès à nos métiers.

Nous l'avons tous observé : sur nos tournages, les stages hors contrat de travail se sont multipliés à la faveur des conventions passées entre les producteurs et les établissements d'enseignement spécialisés. Une main d'œuvre précaire qui ne coûte rien et pallie les insuffisances du financement des films.

Cette situation préoccupe à juste titre les représentants des techniciens confirmés. Un manifeste a été adressé aux pouvoirs publics pour exprimer cette inquiétude.

Pour bien situer leur objectif, les signataires de ce texte affirment en préalable leur désir de transmettre leurs métiers et leur volonté de le faire « dans les seules conditions possibles », au sein d'une équipe professionnelle.

Or, dans la pratique actuelle, la notion d'équipe risque bien de perdre son sens. Une série de mesures est préconisée qui, pour l'essentiel, nous paraissent s'imposer.

En particulier, nous nous rangeons aux côtés des signataires du manifeste quand ils fixent comme condition à l'admission d'un stagiaire conventionné que l'équipe d'accueil soit au complet. Nous pensons également comme eux que le recours à un stagiaire doit être la décision du chef de poste correspondant.

D'autres points méritent d'être pris en compte.

Nous souhaitons être partie prenante lorsque le CNC, en réponse à ce manifeste, organisera une table ronde avec l'ensemble des partenaires concernés pour prendre des mesures qui assurent la pérennité de la transmission du savoir et l'accès aux métiers du film dans la plus grande clarté.

POINTS DE VUE DES ASSOCIATIONS

POINT DE VUE DE L'ADC
Association de Chefs Décorateurs de Cinéma

Les chefs décorateurs estiment que la présence des stagiaires conventionnés sur un tournage est en général bien vécue par leur équipe.

Nous pensons que la transmission des savoirs se fait aussi en donnant l'opportunité aux stagiaires, souvent des étudiants motivés, d'observer en réel un tournage. Ils peuvent ainsi en saisir toutes les étapes, et faire la lumière sur les qualités indispensables à réunir avant de prendre la décision de s'engager dans cette voie.

Le statut de stagiaire, conventionné ou rémunéré, permet ou devrait permettre cette prise de conscience. Certains trouveront leur place dans le métier, d'autres comprendront qu'ils ne sont pas faits pour ça. Leur présence est légitime à ce poste d'observation. Mais cette présence, par contre, ne peut en aucun cas permettre à la production l'économie d'un assistant. L'ADC existe aussi pour préserver cet ordre des choses. Dans une équipe déco, les stagiaires ne sont opérationnels sur aucun poste, à part le leur.

POINT DE VUE DE L'AFAR
Association Française des Assistants Réalisateurs

A l'origine de la réflexion sur la transmission du savoir, avec certaines autres associations, l'afar est depuis sa fondation sensible à ce sujet et à ses corollaires.

La transmission d'un savoir-faire aux générations futures d'assistants et sa défense au quotidien dans le cadre des projets auxquels nous participons occupent une place centrale dans la conduite de notre métier. Quel que soit le type de projet, fiction (films de cinéma ou téléfilms) ou autres, cette préoccupation est constante.

La structure de l'équipe Mise en scène, structure inscrite dans la Charte de l'association, a évolué ces dernières années.

Par le passé, nos équipes étaient constituées d'un premier assistant, d'un deuxième assistant et de ce qu'on appelait un "Stagiaire mise en scène".

Ce "stagiaire" était une personne qui débutait dans le métier, on pourrait dire un "apprenti", et qui était reconnu comme tel. Ces "stagiaires apprentis" avaient une motivation sans faille, avaient déjà la plupart du temps une petite expérience de plateau et envisageaient ce poste comme l'antichambre du métier d'assistant réalisateur. Ils l'avaient en quelque sorte déjà "choisi" et remplissaient très vite une vraie fonction au sein de l'équipe mise en scène.

La multiplication des écoles et les différents décrets et lois instaurés pour favoriser l'entrée dans la vie professionnelle des étudiants ont donné la possibilité aux sociétés de production de profiter de celles-ci pour transformer le poste de "Stagiaire" en "Stagiaire d'école". Avec pour but ultime de ne plus rémunérer nos "Stagiaires mise en scène".

Le danger était évident : voir le poste de «stagiaire» - fonction si importante pour la bonne marche du plateau- se diluer dans des stages d'école, mal définis, pas ou peu rémunérés, mal perçus, dont le but et la durée ne correspondaient pas toujours à ceux de l'intérêt du film (en dépit de la motivation des étudiants).

Nous avons donc souhaité marquer cette différence entre "stagiaire d'école" et "stagiaire mise en scène" et avons logiquement milité pour qu'existe la fonction de "3ème assistant réalisateur" (comme c'est le cas depuis fort longtemps dans les équipes d'autres pays, principalement les pays anglo-saxons).

Ainsi, une équipe "de base" serait-elle dorénavant constituée : d'un 1er Assistant, d'un 2ème Assistant et d'un 3ème Assistant.

Il est à noter qu'aujourd'hui cette fonction n'est pas officiellement reconnue en tant que telle (et sans doute n'apparaîtra-t-elle pas dans la nouvelle Convention Collective, tant les blocages de ceux qui prétendent nous représenter sont nombreux et forts), mais que, dans les bureaux, tout le monde parle de "3ème Assistant" et non plus de "stagiaire", même si la dénomination officielle est maintenant "Adjoint de Réalisation". Cependant, nous avons appris, à l'afar, à être patients et sommes certains que le pragmatisme et le réalisme finiront par convaincre même les plus réfractaires.

L'équipe Mise en scène est sans doute, avec celle de la Régie et celle de la Déco, celle qui accueille le plus souvent des renforts, quand le film le nécessite et que ladite "équipe de base" est complète.

Certaines scènes demandent parfois de nombreux collaborateurs, et il s'agit alors de décider, d'un commun accord avec la production et en harmonie avec le type de projet, de la source d'embauche.

Encore une fois, les assistants de l'afar considèrent les 3èmes assistants comme du personnel qualifié, donc détenteur d'une – certaine – expérience professionnelle.

En fonction des tâches à effectuer, il s'agira donc pour le chef d'équipe de juger s'il doit compléter son équipe par du personnel avec expérience, ou s'il est possible d'accueillir un ou des stagiaire(s) "sous convention".

Il est important de noter que l'aspect de la formation au sein d'une équipe ne concerne d'ailleurs pas que les stagiaires conventionnés, mais bien aussi les 3èmes assistants, et à un autre niveau, les 2èmes assistants. La formation est permanente dans nos métiers, nous le savons bien, et à tous les échelons.

Les assistants de l'Afar considèrent que la venue de stagiaires sous convention au sein de leurs équipes participe de cet impératif de formation qu'ils s'imposent. L'intégration de ces stagiaires se fait donc d'autant plus naturellement qu'elle répond à ce but.

Nous voyons effectivement dans ces stages conventionnés la possibilité d'offrir aux étudiants un vrai contact avec leur éventuel futur métier, un réel poste d'observation, dans les bureaux, sur le plateau, de ce qu'est notre profession et sa place au sein d'une équipe de film.

C'est une opportunité pour eux de prendre très concrètement la mesure des tâches à accomplir au cours des différentes étapes d'un film, de confronter leur expérience avec la théorie de leur formation scolaire, et de vérifier s'ils se sentent adaptés au métier qu'ils souhaitent "théoriquement" faire.

La question n'est donc pas de savoir si le statut de stagiaire sous convention est acceptable ou pas. Il l'est, ne serait-ce que parce qu'il est bénéfique aux étudiants.

Reste la vraie question, qui est celle des conditions de l'intégration de ces stagiaires au sein de l'équipe.

Elle doit s'opérer, nous l'avons dit, à l'unique condition que l'équipe Mise en scène soit complète. Cette présence n'est donc en aucun cas un outil de substitution à celle de techniciens qualifiés.

Elle doit ensuite respecter le cadre légal, fixé par décret. Dans la durée, dans la nature des tâches demandées ("pas de travail effectif", dit la loi), dans l'encadrement par la production (en matière notamment d'assurance et de sécurité, par exemple en excluant toute tâche de transports ; par le respect des horaires de travail ; par la prise en charge des repas tout au long de la période du stage ; par l'attribution d'une gratification en fin de stage).

Elle doit surtout réellement correspondre à une formation "scolaire" au sens large du terme, avec pour seul but de bénéficier à l'étudiant et non pas aux écoles ou aux productions qui "embauchent". En ce sens qu'il doit exister des liens réels entre l'organisme de formation (école, université, centre de formation), représenté normalement par un professeur de tutelle, et la production dans laquelle l'étudiant va être intégré. Dans le cas de l'équipe Mise en scène, le 1er Assistant fera office de "Maître de stage", et validera le stage de l'étudiant à la fin de sa période d'observation. Notons que ce lien est aujourd'hui quasi inexistant, et que les établissements de formation ne doivent plus inscrire ces stages comme autant de points positifs à leurs formations dans leurs brochures publicitaires, mais doivent réellement les intégrer dans un suivi effectif avec l'étudiant et son équipe d'accueil.

Enfin, il est de la responsabilité de tous, employeur, établissement scolaire et équipe d'accueil, de favoriser dans la mesure du possible le "prolongement" de ce stage vers un emploi effectif. Si son stage s'est effectivement révélé positif et s'il voit lui-même une perspective dans le métier appréhendé, il faut donner à l'étudiant, dans la mesure du possible, une chance de franchir cette étape supplémentaire.

Soit en concrétisant un contrat de travail, rémunéré, au sein de la même équipe de film, soit en lui redonnant sa chance sur un autre projet. Nous considérons que l'expérience acquise en tant que "stagiaire conventionné" peut tout à fait être reconnue comme expérience professionnelle et entrer dans un parcours professionnel.

On appréhende assez facilement les grands axes dans lesquels doit s'inscrire la mise en place de stages conventionnés au sein d'une équipe Mise en scène : respect d'une formation d'équipe de base, respect du cadre légal, bénéfice réel à l'étudiant.

Ces règles sont sans doute aucun communes aux autres métiers constituant une équipe de film.

Cependant, les assistants de l'afar restent conscients que la situation de l'équipe Mise en scène à l'égard des stagiaires sous convention est bien différente de celle de certains autres corps de métiers, comme, par exemple, ceux de scriptes ou de monteurs. L'absence de stagiaire, voire d'assistant, mettant ici en grand péril la notion même de formation des générations futures.

La démarche des Associations de Techniciens sur la Transmission du Savoir est une démarche commune et solidaire, d'où doivent ressortir les éléments indispensables à la continuité de nos métiers et à la préservation de l'exigence de qualité qui les caractérise.

En matière de composition d'équipe(s), en matière de formation et en matière de conditions de travail, nos exigences et notre vigilance commune sont les garants de la qualité des films que nous fabriquons tous ensemble et doivent permettre que l'industrie cinématographique et audiovisuelle française conserve la place d'excellence qu'elle occupe.

POINT DE VUE DE L'AFC
Association Française des Directeurs de la Photographie Cinématographique

L'AFC a développé avec la «Charte de l'image» une position très claire quant à la constitution des équipes image et au rôle de chacun au sein de ces équipes.

Nous avons toujours distingué le rôle de l'assistant stagiaire, que l'on nomme aujourd'hui 3ème assistant, personne rémunérée dans le respect de la convention collective, du stagiaire conventionné, étudiant ou élève sous contrat de stage et dont nous recommandons de manière incessante la place d'observateur et la possibilité d'un stage unique – et de courte durée – pour favoriser le roulement.

Nous ne reviendrons pas ici sur les pratiques que nos amis d'autres associations ont très bien expliquées dans leurs moindres détails concernant le détournement abusif de ce poste.

Comme toutes les associations ayant signé le Manifeste, nous sommes solidaires de celui-ci pour ce qui est de la place des stagiaires et de l'abus de l'utilisation des stages conventionnés.

A ce titre, l'AFC n'a pas changé d'avis.

Il nous paraît important de garder à l'esprit, au sein de l'équipe image et malgré les bouleversements économiques et technologiques, la question cruciale de la formation, de l'apprentissage, de la déontologie professionnelle et du rôle que chacun occupe au sein de cette équipe.

L'image et sa fabrication changent et évoluent rapidement. La formation des stagiaires image subit la même pression économique que les autres départements d'une équipe de tournage et de postproduction.

La transmission du savoir est au cœur de la problématique quotidienne de notre travail :

- Comment enseigner un savoir-faire alors que la fabrication des plans pendant une journée de travail s'accélère au même rythme que diminue le temps attribué au tournage ?

- Comment faire comprendre combien il est important pour chacun de "trouver sa place" sur un plateau afin d'agir efficacement dans le respect du travail des autres ?

- Comment apprendre à ne pas se laisser entraîner dans la spirale des baisses de salaires et à se défendre, auprès des pouvoirs publics, contre la disparition de la spécificité de cette notion «d'intermittents du spectacle» ?

- Comment expliquer aux nouveaux arrivants les notions de hiérarchie, de responsabilité ?

Il est aussi un autre combat, celui de mettre en garde, par l'information et la formation, contre le danger d'imaginer qu'aujourd'hui c'est l'outil qui fabrique les images et non le directeur de la photographie et ses proches collaborateurs qui les créent en se servant de l'outil.

Au nom de la sacro-sainte «technologie», se concrétise l'idée que celle-ci génère des œuvres. Nous sommes bien placés pour défendre une autre conception, celle du travail, de la réflexion et de l'investigation technique dont bénéficient, chaque jour, les réalisateurs et les producteurs.

POINT DE VUE DE L'AFCCA
Association Française des Costumiers Cinéma et Audiovisuel

Il y a fort peu de formation spécifique aux métiers du costume de cinéma, particulièrement en ce qui concerne le métier d'habilleur qui requiert des compétences, un apprentissage et une réelle expérience. De la qualité de son travail dépend le rendu à l'image—aboutissement du travail.

C'est le poste qui est le premier menacé par les STAGES CONVENTIONNÉS.

Quel que soit le parcours suivi, l'expérience pratique peut seule achever la formation. L'assistanat est le processus indispensable à une approche concrète du métier ; la diversité des expériences, une richesse.

Nos équipes s'accommodent aussi mal que les autres des réductions de poste et de la confusion (économique) entre d'une part : STAGE PRATIQUE de formation nécessaire et indispensable ; et d'autre part : personnel non qualifié et non rémunéré en STAGE CONVENTIONNÉ d'observation en contexte professionnel.

Un stagiaire CONVENTIONNÉ ne peut que s'ajouter à une équipe complète et en aucun cas se voir confier la responsabilité liée à un poste NON POURVU.

C'est dans le travail de préparation —et en particulier de fabrication en atelier— que les stagiaires d'école trouvent au mieux leur place, encadrés par une structure qui offre à plusieurs intervenants la possibilité de transmettre, sans avoir la "charge" de la formation, le temps alloué n'en laissant pas le loisir.

POINT DE VUE DE L'AFCF
Association Française de Cadreurs de Fiction

Concernant la place des jeunes arrivant dans le métier de la prise de vues, on considère qu'il ne faut pas créer un nouveau poste dénommé 3ème assistant pour ne pas concurrencer à la baisse le poste de second qui est en mutation et variable en HD selon les équipes.

Créer plutôt un titre d'assistant monitoring qui dépasse dans son appellation le simple poste d'assistant combo et englobe la gestion du monitoring plateau, y compris le flux HD. Le second assistant pourra choisir de l'assumer et dans ce cas accepter qu'un stagiaire ne soit chargé que du combo. Sur un film plus lourd il pourra pour se dégager vers la face et l'aide direct au premier, demander l'intégration dans l'équipe d'un assistant monitoring véritable et non stagiaire. Dans l'un ou l'autre cas, ils doivent être tout deux véritablement rémunérés.

Dans la pratique, le poste de stagiaire image est désormais nommé «assistant opérateur adjoint». Sa rémunération, correcte, reste identique.

Nous prenons acte de cette dénomination qui nous paraît satisfaisante vis-à-vis des postes préexistants et l'évolution des pratiques ; et le distingue utilement du statut de stagiaire conventionné qui ne constitue pas un poste dans l'équipe.

En tout état de cause, le nom d'un stagiaire image ou d'un assistant monitoring, c'est-à-dire désormais d'un assistant opérateur adjoint, doit être donné à la production par l'équipe image qui doit le connaître préalablement et être garant auprès de la production de sa bonne intégration au sein de l'équipe.

On peut noter que l'intégration au hasard au sein des équipes de stagiaire conventionné inconnu en lieu et place d'un assistant opérateur adjoint (qui évite la rémunération et élimine de fait la présence d'un assistant opérateur adjoint choisi et payé) ne favorise pas la bonne transmission du savoir dans nos métiers et est contre-productive à long terme. Les plateaux n'ont pas vocation à accueillir des étudiants en "observation" pendant la durée de tout un tournage mais des professionnels en devenir ayant finalisé leur formation ou ayant fait preuve de leur motivation et qui font leurs premières expériences de travail, rémunération comprise. Pour l'image, la phase d'entrée dans le métier se faisait auparavant à l'orée des tournages pendant les essais (les démarches de prise de contact active directement auprès des équipes et la pugnacité des jeunes permettaient aux assistants de trouver ceux avec qui ils se sentaient le mieux à même de bien travailler). Ce processus de tâtonnements et d'ajustements a désormais été déplacé à l'intérieur des tournages par la concurrence des stagiaires conventionnés qui ne coûtent rien aux productions alors même qu'ils occupent un poste. Cela pèse sur le rendement des équipes, dépossèdent les techniciens de la possibilité et de la responsabilité de former des jeunes dont ils se portent vraiment garants, et gaspille le temps de formation et l'opportunité d'entrer plus rapidement dans des équipes de façon stable pour ceux qui présentent des qualités pressenties pour le métier.

Fabriquer de la fiction, c'est une pratique collective en temps réel. "Une équipe qui tourne", c'est le cas de le dire, est le lieu de mille pratiques finement coordonnées. C'est un lieu du tempo, du geste. Donc cela nécessite pour les jeunes un véritable "compagnonnage" actif pour leur permettre de travailler rapidement "à quatre, à six, à douze mains" au sein des équipes. Pour cela il faut les placer en situation de responsabilité, même modeste, et donc les rémunérer.

Lorsque les équipes sont au complet, assistant opérateur adjoint inclus, et uniquement à cette condition, il est acceptable d'accueillir au sein de l'équipe un stagiaire conventionné non rémunéré proposé par une école et une production pour une période déterminée.

Il faut également multiplier les occasions de rencontre hors tournage des futurs stagiaires avec les techniciens en activité. Réfléchir sur ce sujet.

On peut noter également à titre économique que, vu l'augmentation croissante et significative, à titre d'exemple, de la part des rémunérations des comédiens dans les budgets des productions, l'argument d'une impossibilité de rémunérer correctement un stagiaire au sein d'une équipe ne tient pas. Que les flux financiers investis dans la distribution artistique même à bon droit tarissent le flux des rémunérations des personnels entrant dans la profession n'est pas acceptable dans le modèle économique des tournages. On voit, encore à titre d'exemple, de plus en plus souvent en fin de tournage des techniciens se cotiser sur leur propres revenus pour compenser, tant que faire se peut, ce manquement des productions, et offrir un cadeau au stagiaire conventionné "si peu payé" qu'il ont vu "mouiller le maillot" pendant le tournage. Même si l'intention est louable au premier degré, est-ce le schéma professionnel que nous souhaitons? Est-ce là un modèle viable pour la défense de la qualité, de la pérennité des savoirs professionnels, de la valorisation des métiers tels qu'ils se pratiquent sur les plateaux dans notre pays et qui, dans leur ensemble, sont un bien, certes immatériel, mais un bien commun qui ne se créé pas en une génération, un bien culturel et industriel sur lesquels s'appuient économiquement les productions et l'industrie du cinéma et des programmes ?

POINT DE VUE DE L'AFCS
Association Française des Cadreurs et des Cadreuses Steadycam

La transmission d'un savoir-faire, en particulier dans un domaine technique sophistiqué, suppose la maîtrise de cette discipline, une compétence, élaborée par une robuste expérience, précédée d'une acquisition des fondamentaux et de leur mise en œuvre au cours d'une formation de 3ème cycle, validée par un diplôme, un BTS, voire le certificat d'un organisme de formation, privé.

Ces critères basiques n'existent pas pour la pratique de l'instrument de prise de vues dénommé le Steadicam. Son accès, depuis son invention, ça fait trente ans, a été organisé par l'industrie (les manufacturiers), au cours de workshops, nord-américains à l'origine, puis internationaux. En France, cet accès a été pris en charge par le commerce (les loueurs) par des stages, généralement d'une semaine, d'un niveau variable en fonction de la qualité des intervenants et du matériel mis à disposition.

L'essentiel des trois premières générations de cadreurs «spécialisés steadicam» s'est donc formé sur le tas, en ayant parfois participé à un de ces workshops privés, US ou internationaux, dirigés par un «living master». Soit : un apprentissage affranchi de toute régulation liée à l'obtention d'un diplôme validant.

La question de la transmission, et de l'approfondissement, de l'Art du Steadicam, en France, est donc à l'ordre du jour. Cette formation devrait être indépendante des sociétés louant ce type de matériel, bien que le financement de leurs stages soit assuré par leurs contributions obligatoires à l'AFDAS. Elle doit, de plus, être encadrée dans le cadre de la collaboration et du respect de la hiérarchie des métiers de l'Image déjà institutionnalisés.

Il semble que seul le champ associatif puisse garantir ces critères d'une formation authentique, non lucrative, et validante. L'AFCS va donc mettre en place une Commission qui, dans un premier temps, remettra ses conclusions à l'AFDAS et aux autres organismes concernés. De plus, après concertation avec ses membres, l'AFCS se rapprochera des représentants institutionnels de la branche Image afin d'envisager conjointement une juste démarche de l'apprentissage du Steadicam.

D'ici là, l'AFCS ne reconnaît comme validants que les workshops d'initiation organisés par Steadicam Operator Association, The Tiffen Company, parfois en partenariat avec d'autres industriels tels que Cartoni, et The Film Workshops à Rockport, USA, et Liverpool, UK.

Quant au point de vue de l'AFCS sur les stagiaires image, c'est que le premier savoir-faire à transmettre devrait être celui du fonctionnement interne de l'équipe caméra, ainsi que de son intrication avec l'ensemble des autres métiers à l'œuvre. Tenants d'un métier si particulier, nous souhaitons nous référer plus volontiers à la démarche, en ce domaine, des responsables de la branche Image, traditionnelle, en ce que notre aptitude de partage cohérent est inscrite dans notre patrimoine culturel.

POINT DE VUE DE L'AFR
Association Française des Régisseurs

Notre profession s'est construite à partir de rien, ou presque, probablement du seul manque de bras pour porter de l'eau ou des bobines. Puis les tournages sont sortis des studios.

Il en reste encore aujourd'hui une image pertinente d'un métier de service au bénéfice du confort des comédiens et techniciens, une activité à la portée de tout le monde, presque un travail d'été comme lorsque l'on est prêt à tout pour payer ses vacances.

La vérité, c'est que notre métier est aussi bien d'autres choses, et qu'au fil des années, il s'est incroyablement complexifié, tant d'un point de vue administratif que dans la gestion de la logistique quotidienne.

Face à cela, les équipes se sont en moyenne élargies à plus de personnel. Il arrive fréquemment qu'un deuxième régisseur adjoint complète un dispositif originellement composé d'un régisseur général, d'un adjoint, et de deux ou trois assistants régisseurs adjoints.

Encore parle-t-on là d'une situation réaliste pour un certain nombre de projets, alors qu'elle n'est que virtuelle pour bien d'autres malgré la réalité partagée par tous les tournages.

Parce que l'accès aux plateaux est plus facile par le biais de la régie (du fait du plus grand nombre de postes disponibles), nombreux sont les postulants, parfois imposés aux régisseurs, qui travaillent en régie avant d'aller vers d'autres fonctions, plus proches de leur intérêt.

La vérité, c'est que nous parvenons à préserver dans la grande majorité des cas l'emploi d'un petit nombre d'assistants que nous connaissons, que nous avons formés au fil du temps.

Le danger dans le cas de notre métier est la réduction, malgré les nécessités, du nombre global d'assistants sur un film, ainsi que le remplacement de plus en plus fréquent d'assistants par des stagiaires conventionnés, non rémunérés, et qui encore une fois utilisent dans certains cas la régie comme porte d'entrée vers les tournages.

Il est alors impossible pour nous d'envisager les suivre sur plusieurs projets, de les confronter aux multiples situations auxquelles ils auront à faire face, de développer un travail d'équipe cohérent si indispensable à la bonne exécution de notre travail.

L'expérience, qui s'acquiert au fil du temps et de la variété des tournages, est une clé de voûte absolument indispensable à la formation d'un régisseur.

Mettre celle-ci en danger signifie réduire le nombre potentiel de régisseurs en devenir, alors même que les besoins de terrain réclament des équipes plus conséquentes, aux connaissances chaque jour plus variées.

Nous soutenons la présence de stagiaires conventionnés dans nos équipes à partir du moment où ils ne se substituent pas à l'équipe existante et que leur présence est strictement encadrée, non seulement par la loi, mais également par le bon sens qui veut par exemple qu'on ne saurait faire travailler ces personnels au même rythme que l'équipe principale, ni leur confier des responsabilités qui reviennent normalement aux assistants.

Chaque situation contraire revient à reconnaitre le remplacement des postes d'assistants par des stagiaires conventionnés, et ainsi la mise en péril de la formation de la filière de la régie.

A ce titre, nous soutenons l'ensemble des professions de notre secteur à chaque fois qu'une situation équivalente se présente, la généralisation de ces pratiques pouvant conduire à un appauvrissement de la qualité d'exercice de nos métiers, alors même que rien, bien au contraire, nous montre qu'il est aujourd'hui techniquement plus simple de les exercer.

POINT DE VUE DE L'AFSI
Association Française du Son à l'Image

Notre association s'organise en quatre Collèges: tournage, montage, mixage et broadcast. La réflexion sur la transmission du savoir et la question des stagiaires qui suit porte essentiellement sur l'équipe son de tournage et se prolonge dans les spécificités des programmes de flux. À cela s'ajoute une note du Collège montage qui se rallie pour l'essentiel au texte de l'association LMA.

Collège Tournage

À chaque tournage revient systématiquement la discussion toujours difficile de la présence d'une troisième personne au sein de l'équipe son. Certes, tous les projets n'ont pas les mêmes besoins. Il en va de la responsabilité du chef opérateur du son d'évaluer si une troisième personne est nécessaire ou pas. Mais depuis quelque temps la réponse est trop souvent: il faut trouver "un stagiaire conventionné".

• D'une part:

L'objectif d'un stage est purement pédagogique. Le stagiaire conventionné est une personne en cours de formation initiale dans une école ou un organisme de formation professionnelle. Sur un plateau de tournage, il est un observateur averti et doit être encadré par un professionnel référant pédagogique, selon les modalités du stage.

Nous considérons qu'un stage est la première étape du long processus de la transmission des savoirs. C'est une introduction qui permet d'acquérir le minimum requis pour effectivement "entrer en profession" et continuer alors d'apprendre tout en pratiquant.

• D'autre part:

L'évolution de nos métiers nécessite la création d'un troisième poste dans l'équipe son tournage. Cette troisième personne n'est pas une vue de l'esprit, et ne doit pas être considérée uniquement comme une charge quantitative ou financière. Ce ne sont pas deux bras pour porter les caisses, dérouler des câbles, ou aller chercher un café à la demande. C'est un professionnel responsable qui connaît déjà le matériel, la perche, sa place sur le plateau vis-à-vis d'une équipe de professionnels, avec un contrat et une rémunération ad hoc. Notre travail a changé avec l'évolution du matériel et celle des demandes et contraintes de mise en scène, de montage et de mixage, parallèlement aux nouveaux outils de diffusion.

Aujourd'hui, la prise de son direct c'est :

• l'enregistrement sur multipiste.

• la prolifération des micros HF, avec tous les problèmes inhérents aux costumes et à la relation aux acteurs.

• le recours à une seconde perche pour garder des hors champs, ou pour réaliser une continuité sonore bien plus vivante et esthétique que des micros péniblement accrochés “sous la gorge” des comédiens.

• les prises de son stéréo voire multicanales.

• la prise de son avec plusieurs caméras.

• la gestion des différents système d'écoute sur le plateau.

• les raccords et les sons seuls, durant la journée de travail ou en dehors des heures de plateau, notamment avec la figuration, les Versions Internationales.

• la gestion de décors ou accessoires bruyants ou à traiter acoustiquement.

• la gestion des systèmes de synchro, des différents formats de fichiers son pour la synchro et le montage en remplacement de l'étape de travail du «repiquage».

Dans le même temps, les rythmes de travail n'ont pas ralenti, au contraire.

Nous établissons donc clairement une distinction entre le stagiaire son et le deuxième assistant son:

Le stagiaire n'est pas encore un professionnel. La période de stage sous convention, doit être définie par l'organisme de formation en adéquation avec l'objectif pédagogique. À la fin de son cursus et s'il le désire toujours, il intégrerait une équipe son en tant que professionnel sous la désignation de "deuxième assistant" ou "assistant adjoint". Le stagiaire conventionné ne remplace pas le besoin d'une personne professionnelle et salariée. D'ailleurs il n'a pas la disponibilité de ce dernier. En effet, le cadre législatif pour le déroulement des stages en milieu professionnel établit en mars 2006 stipule que le stagiaire est considéré non pas comme un salarié mais comme un étudiant et qu'il n’est donc pas lié à l’entreprise par le même type d’engagement (Source: "Cadre juridique du recours aux stagiaires en entreprise", CNC Service des procédures de contrôle).

Le deuxième assistant, ou assistant adjoint, fournit quant à lui un travail effectif. Il a un contrat et un salaire correspondant. Cette troisième personne dans l'équipe son est importante pour les raisons évoquées ci-dessus, mais aussi parce qu'elle est dans la continuité du processus de la transmission des savoirs initiée lors du stage conventionné.

Il y a aujourd'hui un décalage entre ce que l'on exige de notre travail et les moyens humains que l'on nous accorde. Il s'agit de remettre en phase cette exigence et ces moyens afin de préserver la qualité de notre travail et de favoriser la transmission des savoirs; préserver la qualité de l'échange avec les acteurs, le réalisateur, les autres métiers du plateau, et au final, garantir la qualité de tous ces temps de captations sonores et visuelles non reproductibles.

Collège Broadcast

Pour le «broadcast», il y a systématiquement plusieurs caméras. C'est un peu plus lourd, car le temps de tournage «utile» par jour est plus important et la gestion des systèmes d'interphonie est incontournable. Donc on commence déjà avec une équipe de trois personnes. Mais comme pour nous aussi ce n'est pas suffisant, il nous faut une quatrième personne. A ce moment-là de la réflexion, la réponse des productions (et pas franchement combattue par nous) est immanquablement l'emploi d'un stagiaire «conventionné». Que veut dire ce joli qualificatif ? Que le stagiaire a accepté, au nom de «mettre un pied dans le métier» ou de «étoffer son carnet d'adresse» de travailler 10 heures par jour sans être payé. Il s'agit bien de travailler, car si les rythmes s'accélèrent, les «perchman» ne peuvent quitter la face pendant les mises en place, pas plus que le chef-op. Il ne reste donc plus que le stagiaire pour s'occuper de la gestion des micros HF. C'est donc le moins aguerri qui va s'occuper de la partie la plus «délicate», à savoir la gestion des comédiens et l'apprentissage de son nouveau métier spécialiste de la mécanique des tissus. Métier plutôt empirique et relativement éloigné de toutes les formations théoriques scolaires.

Chez les prestataires des productions de flux, les stagiaires sont juste un réservoir inépuisable de main d'œuvre gratuite. À vrai dire nous n'avons pas vraiment accès aux données. Combien de stagiaires sur chaque émission ? À quel tarif ? Pour quelle durée ? Si dans la fiction, c'est déjà «tendu», en broascast c'est carrément la jungle. Que pouvons-nous souhaiter pour les productions d'émissions dites de flux ?

L'univers de la télévision attire toujours autant les jeunes générations. Les «écoles» ou filières de formation sans prise réelle avec la réalité professionnelle pullulent. Les jeunes sont courageux et prêts à de nombreux sacrifices pour entrer dans le système. Mais contrairement à la fiction, ils ne sont pas «attachés» à un «maître de stage» mais à un planning. Le jeune qui tire les câbles ou charge les caisses aura au mieux accès au réglage des racks de HF ou des pupitres commentateurs, et ceci grâce à l'entraide et aux astuces trouvées par d'autres personnes dans son cas. En fait il n'apprendra jamais une vision globale de son métier. Pourtant, il remplace réellement un poste qualifié, mais personne ne sera là pour lui montrer comment faire (d'autant plus que chez les prestataires maintenant, il y a une réelle coupure entre ceux qui restent toute la journée en cabine dans le car et ceux qui triment sur le terrain). Donc au mieux, le stagiaire se fait des potes.

Dans notre situation, les seuls stagiaires acceptés par les productions sont des étudiants en convention de stage et non rémunérés (parfois les productions leur octroient un panier-repas). Pour lever toute ambiguïté, il est précisé aux productions que le stage est un "stage d'observation".

Les prestataires malins se frottent les mains, car pour répondre à la baisse permanente des coûts de fabrication, ils ont inventé la déqualification vers le bas de toute l'échelle des salaires. Le stagiaire fait le travail de l'assistant son 2 mais pas avec son salaire, l'assistant son 2, celui de l'assistant son 1 et ainsi de suite.

Collège Montage

La situation des stagiaires au sein du montage son se rapproche énormément de l'analyse faite par les monteurs associés (LMA), avec quelques petites nuances liées à notre spécificité.

Comme les temps de post-production diminuent fortement et étant donné que les équipes de montage son se réduisent à la portion congrue (on commence à considérer qu'une équipe constituée d'un chef monteur et un assistant devient un luxe) le stagiaire a du mal à trouver sa place. Souvent nous sommes dans l'incapacité de répondre à toutes ses questions par manque de temps.

POINT DE VUE DE L'AOA
Assistants Opérateurs Associés

L'équipe de prise de vues, constituée du directeur de la photographie, du cadreur et des assistants caméra, subit actuellement des changements importants dus aux avancées du cinéma moderne et aux technologies qui l'accompagnent. Certains postes ont évolué de manière très significative sans que ces transformations soient vraiment entrées dans les mœurs.

Le poste d'assistant à la vidéo a particulièrement pris de l'importance au fil du temps. Depuis que les caméras film ont donné la possibilité d'un retour de l'image en vidéo, le «combo» est devenu un outil indispensable, pour le réalisateur notamment. Cela a engendré de nombreuses améliorations techniques (enregistrement, HF, reprises vidéo et moniteurs de plus en plus performants) qui demandent aujourd'hui l'attention d'une personne qualifiée.

L'arrivée de la haute définition a définitivement classé l'affaire puisque l'image en construction du directeur de la photographie est désormais lisible sur les moniteurs de plateau. L'assistant opérateur chargé de la vidéo est alors tenu pour responsable du bon fonctionnement de ce matériel complexe.

Le stagiaire caméra de jadis change encore aujourd'hui de forme et de nom au gré des convenances : assistant vidéo, stagiaire combo, assistant adjoint, voir même ingénieur de la vision (en pratique, pas en contrats, rappelons que ce poste est équivalent en responsabilités -et en salaire- à celui de 1er assistant opérateur).

Dans un effort de clarification, nous parlerons donc maintenant de manière distincte de l'assistant vidéo ou troisième assistant : technicien compétant dans son domaine salarié sous contrat et le plus souvent en phase d'apprentissage ; et du stagiaire : étudiant conventionné, accueilli dans une équipe déjà complète et n'assurant aucune des responsabilités qui incombent aux professionnels de la caméra.

Malheureusement, certaines productions imposent un stagiaire conventionné à la place de l'assistant vidéo, profitant du flou qui règne dans ce domaine et ignorant les problèmes que cela peut engendrer sur la bonne marche d'un film.

Un assistant non qualifié peut devenir une charge pour ses supérieurs au lieu de prendre sa part de travail.

Il doit être du ressort de l'équipe de prises de vues de choisir son troisième assistant comme le sont les autres membres de l'équipe, conformément à la Charte de l'image de l'AFC. En revanche, le stagiaire conventionné peut être proposé par la production, même si un accord du chef de poste (en consultation avec son l'équipe) reste indispensable.

En arrivant sur un tournage, le stagiaire doit être en apprentissage, en découverte pour appréhender les multiples facettes d'un métier, et ne pas subir les charges et les pressions d'un poste au centre de l'attention puisque proche du réalisateur. Son statut d'étudiant sous convention doit pouvoir lui conférer la liberté d'observer. Sa relation n'en sera que meilleure avec les membres de l'équipe de prises de vues.

Enfin, il est utile de noter que dans la plupart des cas, la formation des futurs assistants opérateurs commence chez les prestataires loueurs du matériel de prises de vues. En effet, le lieu des essais caméra est l'endroit où se croisent les professionnels et où le matériel est disponible à l'apprentissage. Ces prestataires ont leurs propres modes de recrutement des stagiaires, cependant, devant le nombre faramineux des demandes, ceux-ci se concentrent sur les stagiaires conventionnés d'écoles.

Ce n'est donc pas la demande qui menace la relève de l'équipe caméra, c'est plutôt la confusion des genres ; et nous souhaitons avec ce texte clarifier la situation des stagiaires, en solidarité avec les autres corps de métier du cinéma.

POINT DE VUE DE L'ARC
Association des Repéreurs de Cinéma

En tant qu'assistant réalisateur en charge des repérages, notre relation aux stagiaires, conventionnés ou pas, est particulièrement complexe, soit parce qu'elle est malheureusement inexistante, soit parce qu'elle génère une concurrence dommageable pour tous.

Bien souvent, les productions nous contactent après avoir tenté de faire remplir cette tâche par différents stagiaires. Il nous semble de plus en plus que l'importance des repérages et le travail, aussi bien dans la compétence qu'il requiert que dans le temps nécessaire à l'effectuer a été perdu de vue. Cela sans doute augmenté par l'arrivée du numérique qui fait que nombre de personnes de l'équipe de préparation ont des décors en stock et que grâce à l'accès via Internet à des banques de données, «le marché» se fait sans même se déplacer et sans plus approfondir la recherche.

Quand nous sommes appelés c'est en tant que spécialistes, chargés de résoudre au plus vite les questions de repérages du projet en cours car, en effet, la recherche des décors d'un film a évolué et requiert des compétences particulières et un savoir acquis à force de pratique dans ce domaine.

De façon contradictoire, nous sommes donc reconnus en tant que spécialistes et dans le même temps bien peu considérés. La façon de produire et d'organiser le travail de préparation fait peu cas de notre excellence dans le domaine particulier que sont aujourd'hui les repérages.

Sans être réactionnaire (sur l'utilisation des nouveaux outils), ni vouloir garder le monopole sur ce travail, il reste à inventer de nouvelles façons. Nous œuvrons à répondre aux désirs d'un réalisateur(trice) et à élaborer avec lui et ses collaborateurs (assistant réal et décorateur) l'esthétique du film.

La nécessaire transmission de notre savoir-faire est particulièrement difficile à mettre en place dans les délais de plus en plus courts de la préparation d'un film. De plus, même si nous le souhaitons souvent, il est bien difficile de convaincre les productions d'organiser ce travail en équipe.

En tant que repéreurs, nous sommes favorables à la mise en place d'une équipe de repéreurs, lorsque le projet ou ses conditions de réalisation le nécessitent. Cela répondrait bien souvent au souci d'économie des productions tout en maintenant une qualité de travail.

Nous y sommes favorables aussi, afin de pouvoir répondre à des délais de plus en plus courts, à des budgets de plus en plus serrés et à un territoire (surtout en Ile-de-France) de plus en plus récalcitrant à accueillir les tournages. Pour répondre à ces contraintes et continuer à faire évoluer notre métier avec intelligence (dans les deux sens du terme), il faudrait pouvoir assurer la transmission de notre savoir.

Cela dit, nous sommes totalement solidaires de nos camarades techniciens qui à différents postes se trouvent confrontés aux problèmes posés par la présence des stagiaires conventionnés, quand dans les faits on leur demande d'occuper des fonctions de techniciens confirmés.

POINT DE VUE DE L'ARDA
Association des Responsables de Distribution Artistique

Par le passé, la fonction de la distribution des rôles sur un film était assurée par les assistants mise en scène en collaboration avec le réalisateur. Le nombre d'œuvres audiovisuelles se multipliant et les supports s'étant diversifiés (télévision; publicités; clips; internet) et face au nombre sans cesse grandissant des comédiens professionnels (deux fois et demie de plus en 2000 qu'en 1975), il a fallu des intermédiaires capables de gérer cette activité à part entière.

Au départ conçue pour être les relais des productions étrangères nécessitant de «trier» les propositions des différentes agences artistiques, c'est réellement après 1980 que cette fonction s'est affinée et a impliqué une meilleure connaissance des acteurs et de leur suivi. La recherche devient alors indissociable du travail et il devient nécessaire de se déplacer dans les lieux susceptibles de les découvrir : théâtre, cours, conservatoires, projections de courts-métrages, festivals…

Même si il se retrouve au centre d'un dispositif décisionnaire, le responsable de distribution est avant tout une personne libre face aux agents et travaille pour un réalisateur au service d'un scénario. Et s'il est une force de proposition, les décisions finales appartiennent toujours au réalisateur et à la production.

En 2001, nous avons ressenti le besoin de nous fédérer, de palier nos solitudes, car même si nous appartenons à l'équipe d'un film, nous avons le même syndrome que les monteurs, en cela que nous travaillons souvent seuls en amont à organiser les essais ou les lectures et nous avions peu l'occasion de rencontrer celles et ceux qui exerçaient la même profession.

Ce n'est certes pas la seule raison de la création de l'ARDA (Association des responsables de Distribution Artistique), forte de 45 membres à ce jour… Cette activité qui se professionnalise souffre depuis des années du manque de reconnaissance. En effet, beaucoup de nos collègues –ainsi que les comédiens- ont été surpris d'apprendre que la distribution des rôles n'a toujours pas de statut légal dans la grille des fonctions des Conventions Collectives et que nous sommes encore déclarés comme assistant réalisateur ou régisseur général.

Aujourd'hui une nouvelle génération aspire à exercer ce métier, mais il est difficile de faire accepter à un producteur l'importance d'un assistant motivé plutôt que de se voir affecter un stagiaire qui passe de poste en poste sans véritablement s'impliquer, et qui au bout du compte ne se révélera pas une aide efficace pour le responsable de la distribution.

Le groupe que nous formons depuis trois ans avec les différentes associations de techniciens met à jour l'importance de la qualité de la transmission. Ce savoir-faire qui fait la différence sur la fabrication du film, et qui ne peut se transmettre que lors de la production, nous ne pensons pas que des formations «étudiantes» puissent le délivrer. Il n'y a pas d'écoles, de cours, de diplômes sanctionnant la profession de Responsable de Distribution Artistique. Ce métier, qui ne s'apprend pas, est une somme d'expériences, de curiosité et de ressenti. Par conséquent, il est difficile d'en définir les contours. En revanche, il y a certaines règles de base: savoir lire un scénario, écouter un réalisateur, provoquer les rencontres, comprendre les acteurs… C'est cet éveil à la sensibilité et à l'instinct que nous voulons préserver face au nombre sans cesse réduit des semaines de préparation que l'on nous octroie et à l'amalgame que revêt aujourd'hui le terme mal usité de «casting».

Notre métier – parce que c'en est un – ne se quantifie pas et est en cela délicat à cadrer. Cependant nous ne perdons pas espoir que RDA soit un jour inscrit sur notre contrat de travail et nos fiches de paie.

Actuellement, le terme de RDA est discuté, il n'est donc pas officiel, nous ne sommes pas satisfaits du terme de conseiller que la commission paritaire nous a proposé, nous pensons que nous faisons plus que du conseil… à suivre.

LMA
Les Monteurs Associés

POINT DE VUE DE LMA
Les Monteurs Associés

Depuis plusieurs années, et singulièrement avec la généralisation du montage sur ordinateur, les monteurs connaissent une dégradation des conditions dans lesquelles s'effectue la transmission de leur savoir-faire.

La situation est alarmante.

Il devient presque impossible pour les jeunes entrants de bénéficier d'une véritable formation sur le tas. Or l'expérience du terrain permet d'assurer une bonne qualité de transmission des savoir-faire.

Confier aux seules écoles ou organismes de formation le soin de former des futurs professionnels est un chemin dangereux et illusoire. Quelle que soit la qualité de l'enseignement de ces écoles et organismes, les personnes qui en sortent n'ont pas pu acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier de monteur. L'école la plus prestigieuse, la Fémis, le sait bien puisque ses étudiants en sortent avec une qualification d'assistant monteur (ou monteur adjoint).

Or la chaîne de transmission chef monteur, assistant monteur (ou monteur adjoint), assistant monteur adjoint (ex stagiaire) n'existe déjà plus.

Au prétexte que l'informatique facilite les tâches de gestion des rushes, le poste d'assistant monteur a été progressivement réduit comme peau de chagrin dans ses attributions. Il est en ce moment menacé de disparition complète avec l'arrivée des tournages en « Data » puisque les prestataires de service proposent aux producteurs de fournir directement au chef monteur les rushes déjà classées et organisées selon sa méthode de travail.

Ce poste d'assistant répond traditionnellement à deux exigences :

- aider et seconder le monteur en prenant en charge non seulement certaines tâches techniques, mais aussi un suivi réel et constant du travail en train de se faire, afin de permettre au monteur de se consacrer pleinement au montage proprement dit.

- assister à l'ensemble du processus de montage pour en appréhender les réalités dans toutes leurs dimensions artistiques, techniques, humaines, relationnelles.

Un recours à courte vue aux méthodes de compression des coûts salariaux a conduit à réduire les attributions de l'assistant et à transférer un certain nombre des tâches qui lui sont dévolues sur le monteur. Comme souvent, ce sont les postes les moins rémunérés qui sont les premiers à subir les économies budgétaires.

On en a fait un poste mécanisé, réduit à certaines tâches partielles comme la numérisation et les sorties. On l'a employé au coup par coup, on a fractionné son contrat en périodes discontinues, sans lui donner le temps nécessaire pour comprendre les enjeux du montage en cours. On l'a souvent exclu du mixage et des finitions, étapes essentielles pour appréhender toutes les implications de la chaîne de fabrication. Bien souvent on l'a fait travailler en horaires décalés, coupant les liens qui l'unissent au chef monteur.

Quant à celui qu'on appelait anciennement "stagiaire" (maintenant dénommé assistant-monteur adjoint), l'apprenti engagé par la production pour faire des tâches simples sous la conduite de l'assistant, son poste a été quasiment supprimé.

Dans les premières années du montage informatisé, il en restait quelques uns dont le travail consistait généralement à conformer un positif par rapport au montage numérisé. Avec l'amélioration de la qualité de l'image numérisée, le besoin d'avoir une copie film pour les projections a disparu et l'assistant-monteur adjoint aussi.

C'est dans ce contexte que se sont multipliées les conventions de stage.

Des étudiants qui en ont besoin pour valider leurs diplômes espèrent faire leur entrée dans le monde professionnel par ce biais.

Il arrive de plus en plus souvent qu'on propose au chef monteur un stagiaire conventionné en lieu et place de l'assistant. Or le stagiaire est – par définition- quelqu'un qui n'a aucune expérience, à qui il faut apprendre tout ou presque, alors même que l'assistant dont c'était une des tâches n'est plus là pour assurer cette transmission.

Le chef de poste se retrouve donc avec la charge supplémentaire de former le stagiaire en prenant sur un temps qui est de plus en plus court. Un stagiaire qu'il ne retrouvera pas sur le prochain film puisque la convention de stage est liée à l'établissement scolaire. On lui en "fournira" donc un autre, tout sera à recommencer et le précédent ne pourra pas faire valoir ses acquis.

Dans le secteur du documentaire la situation est encore plus dégradée.

Nombre de productions imposent au chef monteur des stagiaires sous convention qui remplissent au sein de l'entreprise des fonctions polyvalentes. Papillonnant d'un poste à l'autre, le stagiaire numérise à l'aveuglette les rushes d'un film, entre deux courses, trois dossiers à photocopier, les sandwiches à chercher etc. Il ne s'agit plus de former à un métier mais plutôt de palier au manque de personnel.

Situation de même nature chez les prestataires où des stagiaires sous convention font par exemple de la synchro sans rien savoir du film ni de la suite des opérations, sans contact avec le monteur, le réalisateur etc.

C'est la culture d'un métier qui est en train de se perdre.

On ne peut pas comprendre l'élaboration d'un film sans suivre pas à pas le chemin sinueux qui aboutit au film tel qu'il sera vu par les spectateurs. On ne construit pas un film avec des théories car chaque film a un chemin qui lui est propre et les relations qu'entretiennent le monteur, le film et le réalisateur sont complexes et diverses. Mais on retrouve dans les salles de montage une attitude, une manière d'être récurrentes. Seule l'immersion permet la transmission de cette culture.

Les jeunes monteurs qui entrent aujourd'hui dans le métier sont donc grandement fragilisés et il leur manque souvent l'expérience nécessaire pour faire face aux nombreuses difficultés qu'on rencontre au cours d'un montage. Résultat : des montages inachevés, des monteurs qu'on renvoie en cours de film, des appels de plus en plus fréquents à des monteurs « consultants » pour tenter de rattraper les choses.

Il est grand temps de réagir face à ce délitement.

Notre association mettra en œuvre toute son énergie pour que les producteurs prennent conscience de la réalité et de l'étendue du problème. Elle cherchera avec eux les solutions qui apporteront une nouvelle vitalité à notre métier.

POINT DE VUE DE LSA
Les Scriptes Associés

La question de la transmission de nos savoir-faire et de notre expérience nous semble fondamentale, pour notre métier et l'ensemble des métiers qui participent à la fabrication des films pour le cinéma et l'audiovisuel.

Le métier de scripte demande une formation axée sur la continuité, la vision globale du film, la grammaire cinématographique et toutes ses transgressions. Elle s'accompagne d'une connaissance générale du cinéma et de l'apprentissage de méthodes pour garantir le bon déroulement du récit et de l'écriture cinématographique, le regard spécifique sur le rythme et les morceaux du puzzle qui se construit jour après jour.

Rappelons que notre champ professionnel est essentiellement composé par les fictions: longs-métrages, téléfilms unitaires et séries.

Les scriptes sont rares sur les publicités, sauf projets haut de gamme (souvent confiés à des cinéastes) ou tournés par des réalisateurs anglo-saxons ou si un texte, des rythmes particuliers, des effets ou des exigences de post-production nous amènent à y exercer nos talents et nos savoir-faire. Les scriptes sont extrêmement rares sur les documentaires, sauf si le travail de «mémoire du tournage» prend une dimension particulière.

Peu d'écoles préparent à ce métier :

Nous ne parlerons pas des formations fantaisistes, voire abusives, offertes par certains organismes ou de celles que l'on peut même trouver sur Internet du genre «Comment devenir scripte en 10 leçons et quelques jours».

Nous retiendrons donc, pour la formation initiale : la Fémis (quatre étudiants tous les deux ans), l'INSAS (école belge), le CLCF (une quinzaine d'étudiants par an).

Dans le cadre de la formation continue : le CEFPF et l'ESRA (une vingtaine d'étudiants par an) qui proposent des enseignements spécifiques «Initiation au métier de scripte».

Ces quelques écoles ou organismes offrent à leurs élèves le statut de stagiaire conventionné pour effectuer un stage faisant partie intégrante de leur scolarité. Ce stage est, selon les cas, obligatoire ou non pour la validation de leur diplôme ou de leur formation.

Ainsi nous ne voyons pas dans quels autres cas nous pourrions accueillir un stagiaire conventionné remplissant les critères stricts de la définition légale (voir cadre juridique), à savoir : un stage obligatoire pour l'obtention d'un diplôme ou un stage facultatif lié au cursus de formation suivi. Il s'agirait alors d'un étudiant non destiné au métier de scripte (avec le cas limite des formations universitaires «généralistes» en cinéma) et n'en attendant pas

nécessairement l'enseignement, avec donc un effet nul sur la transmission de ce métier.

Nous avons pourtant de belles occasions de répondre à ce désir et d'agir en faveur de la transmission : chaque fois que nous faisons appel à un assistant, poste de plus en plus souvent nécessaire sur les tournages de films, téléfilms et séries.

En voici quelques raisons : double-plateau, seconde équipe, multi-caméra, morcellement de la continuité quand plusieurs épisodes se tournent simultanément, effets spéciaux ou travail de postproduction particulier, réduction du temps de tournage entraînant une accélération des rythmes souvent au détriment du «temps de la mise en scène», parmi bien d'autres exemples…

TRANSMISSION DES SAVOIRS VERS L'ASSISTANT

Dans ces conditions l'assistant devient véritablement le support de la transmission :

• nous allons nous appuyer sur lui pour nous aider à assurer les tâches liées à la complexité du projet ;

• il pourra, le cas échéant, assurer seul la continuité sur une seconde équipe, ou bien poursuivre une série, épaulant ainsi le scripte titulaire suivant, et faire le lien avec l'équipe mise en scène pour l'ensemble de la mémoire de la saison ;

• il devient partie intégrante de notre travail et la transmission de l'expérience se fait avec lui de mille manières différentes, de façon explicite mais également implicite.

Un assistant doit avoir l'occasion de côtoyer plusieurs scriptes et d'expérimenter plusieurs méthodes, plusieurs approches du métier, avant de créer la sienne propre. Il doit donc avoir la possibilité de travailler sur plusieurs projets.

Nous voulons rappeler que l'assistanat est la seule voie possible d'apprentissage pour les candidats hors cursus étudiant (cela arrive encore…). Cette voie d'accès au métier ne doit pas leur être définitivement interdite par le fait du seul recours à des stagiaires sous convention. Le scripte titulaire doit être en mesure de donner cette opportunité à tout autodidacte dans lequel il estime pouvoir mettre sa confiance.

TRANSMISSION DES SAVOIRS VERS LE STAGIAIRE CONVENTIONNE

• Un stagiaire conventionné est par définition en cours de formation dans le cadre d'un cursus spécifique de scripte. Bien que le scripte en titre puisse lui confier des tâches simples, ce stagiaire reste avant tout dans une position d'observateur, ne pouvant être présent que sur une courte période, devant retourner en cours lorsque son cursus ou ses examens l'exigent. Il ne peut en outre, légalement pour les productions, participer au travail de nuit ou en heures supplémentaires.

• Sur les projets tournés en province, la situation devient encore plus critique. Il est pratiquement impossible de trouver des candidats à un stage conventionné de formation initiale ou continue «scripte». Il serait absurde et fort dommageable pour tous, professionnels et stagiaires, de prendre à nos cotés quelqu'un qui ignore tout de notre métier, n'aspire pas à le pratiquer et ne se sent donc pas concerné par cet apprentissage spécifique.

EN CONCLUSION

Nous souhaitons assurer la relève de notre métier et sa transmission dans les meilleures conditions possibles par la présence d'un assistant à nos côtés, chaque fois que le scripte titulaire le juge nécessaire.

L'organisation des études des futurs diplômés scriptes nous permet rarement d'accueillir des stagiaires conventionnés dans le cadre juridique légal.

Si stagiaire conventionné il y a, la transmission des savoirs ne peut s'imaginer et se mettre en place que lorsque l'équipe est complète (scripte et assistant éventuel) afin d'en garantir la qualité. Nous en assumerons la responsabilité en assurant le lien avec le stagiaire et avec son responsable d'études, et en veillant à sa réelle autonomie d'étudiant non assujetti aux impératifs du tournage.

Ainsi nous semble-t-il que nous pourrons contribuer au développement du métier de scripte, à sa projection dans le futur, à ses évolutions, qui le rendent si nécessaire, si précieux, si riche et passionnant.

Annexe 1 :
Décret du Ministère de L'Education nationale

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

NOR : *MENS0602057D*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 611-2 et L. 611-3 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 412-8 ;

Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, notamment son article 9 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 6 juillet 2006 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 10 juillet 2006,

Décrète :

Art. 1er. – Les établissements d'enseignement préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur dont les étudiants accomplissent les stages en entreprise prévus à l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 susvisée élaborent, en concertation avec les entreprises intéressées, des conventions de stage sur la base d'une convention type.

Art. 2. – Les conventions types sont approuvées par les autorités compétentes des établissements et sont rendues publiques. Cette publicité peut intervenir par voie électronique sur le site internet des établissements.

Art. 3. – Les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage au nombre desquelles :

1° La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;

2° Les dates de début et de fin du stage ;

3° La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;

4° Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

5° La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;

6° Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;

7° Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;

8° Les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;

9° Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;

10° Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;

11° Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

Art. 4. – En l'absence de convention type, les conventions de stage doivent comporter les clauses énumérées à l'article 3.

Art. 5. – La convention de stage du 26 avril 2006, à laquelle est annexée la « charte des stages étudiants en entreprise », est signée par :

1° Le représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire. Il mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de cet établissement ;

2° Le représentant de l'entreprise, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise ;

3° Le stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ; si le stagiaire est mineur, la convention est également signée par son représentant légal.

Art. 6. – Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier.

Art. 7. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 29 août 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,
GILLES DE ROBIEN

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
JEAN-LOUIS BORLOO

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,
GÉRARD LARCHER

Le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche,
FRANÇOIS GOULARD

Annexe 2 :
Cadre Juridique du recours aux stagiaires dans les entreprises

Jusqu'à présent, il n'existait aucune définition juridique du stage en entreprise, et ce concept aux contours fuyants pouvait regrouper une grande diversité de situations.

D'une manière générale, on pouvait toutefois d'ores et déjà caractériser cette notion à la fois par son objet et par son public :

- compléter une formation, par acquisition d'une expérience pratique et par familiarisation avec la vie professionnelle ;
- réalisation du stage par un élève ou un étudiant dans le cadre de son cursus scolaire ou universitaire et correspondant au prolongement de l'enseignement théorique dispensé en cours.

Cependant, face à de nombreuses dérives, un encadrement juridique est intervenu en début d'année 2006 afin de poser des principes visant d'une part à inciter au recours à cette pratique et d'autre part à l'encadrer et à la sécuriser.

Il s'agit de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, complétée par le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de celle-ci et de la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006.

Les articles 9 et 10 de la loi de mars 2006 créent un cadre législatif pour le déroulement des stages en milieu professionnel ne relevant ni de la formation professionnelle continue régie par le livre IX du code du travail, ni de la catégorie des stages de découvertes : visites, séquences d'observations et stages des mineurs en entreprises régies par les articles L.211-1 et L.212-13 du même code. La loi précitée encadre les règles relatives à la durée du stage, au régime juridique de la gratification et à la convention de stage.

Il faut noter que certaines formes d'accueil et d'emploi de « jeunes » en entreprise (du type contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) se confondent en apparence avec le stage mais en sont pourtant très éloignées sur le plan du droit du travail. En effet ces contrats, bien que d'un type particulier, sont des contrats de travail, ce qui n'est pas le cas pour le stagiaire, considéré non pas comme un salarié mais comme un étudiant et qui n'est donc pas lié à l'entreprise par le même type d'engagement.

I- Le statut juridique du stagiaire en entreprise :

Deux types de stages peuvent être exécutés en entreprises, le stage obligatoire pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre dit « stage intégré » ou le stage facultatif effectué volontairement et en complément du cursus scolaire suivi dit « stage non intégré ».

Le stage obligatoire ou intégré

Le stage revêt un caractère obligatoire lorsqu'il s'inscrit dans le cursus pédagogique de l'étudiant et qu'il constitue un élément nécessaire et déterminant pour l'obtention d'un diplôme.

Les stages dits obligatoires doivent répondre à quatre critères cumulatifs définis par les circulaires ministérielles du 30/10/1959, du 26/06/1970 et du 13/12/1986 :

- le stage doit s'inscrire dans le cursus de formation pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité juridique de l'établissement d'enseignement et conserve son statut d'étudiant. Bien que contraint de se plier aux règles et horaires de l'entreprise, le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur mais une étude destinée à l'obtention d'un diplôme. L'employeur ne peut substituer le travail du stagiaire à celui d'un salarié de l'entreprise. Légalement les stagiaires effectuant un stage obligatoire même non rémunéré bénéficient de la protection sur les accidents du travail (article L.412-8-2 du code de la Sécurité sociale).
- une convention de stage tripartite lie l'établissement d'enseignement, l'élève et l'entreprise d'accueil.
- le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification obligatoire dès lors que le stage a une durée de plus de trois mois consécutifs. (cf. loi 2006 infra)

Le stage facultatif ou non intégré

Le stage facultatif correspond aux stages qui peuvent être effectués dans le cadre d'une formation mais qui n'ont pas de rôle dans l'obtention du diplôme. La finalité de tels stages est de permettre à l'élève ou l'étudiant d'approfondir les connaissances acquises tout au long de l'année et d'acquérir une expérience professionnelle.

Tel est le cas pour :

- les stages ne s'inscrivant pas dans un cursus d'études, stage effectué après l'obtention du diplôme, stage effectué de façon volontaire mais non inscrit dans le règlement des études pour l'obtention du diplôme,
- les stages pour accéder à une profession (avocat, greffier) mais non intégré à une scolarité particulière.

Les articles 9 et 10 de la loi 2006-396 limitent la durée des stages facultatifs à 6 mois, renouvellement compris et rendent obligatoires également pour ceux-ci la conclusion d'une convention de stage écrite.

La convention de stage

Le rôle de la convention de stage, désormais obligatoire pour tous les types de stage, est essentiel. Il s'agit de donner un cadre juridique à la présence du stagiaire dans l'entreprise, notamment au regard de la législation fiscale et de celle en matière d'accident du travail.

Si auparavant la forme du contrat de stage était libre, la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006 a établi une convention de stage type qui a pour objectif de garantir au stage sa fonction pédagogique en impliquant plus étroitement l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement aux côtés de l'élève étudiant (ces garanties sont détaillées en annexe de la charte).

La charte prévoit un double encadrement de la part de l'entreprise d'accueil et de l'établissement d'enseignement :

Au niveau de l'établissement, un enseignant-tuteur doit être garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

Au niveau de l'entreprise, un salarié doit veiller à la formation effective du stagiaire et au bon déroulement de ses activités en conformité avec les objectifs énoncés dans la convention de stage.

Ces deux parties travaillent en collaboration, s'informent de l'état d'avancement du stage et, éventuellement, des difficultés rencontrées.

Le décret n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 détermine les modalités pratiques d'application de la convention et fixe la liste des points qui doivent figurer obligatoirement sur la convention, à savoir :

la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
les dates de début et de fin de stage ;
la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
le montant de la gratification versée et les modalités de son versement ;
la liste des avantages offerts (restauration, hébergement remboursement des frais) ;
le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire accident du travail compris et éventuellement obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
les conditions d'encadrement du stage dans l'établissement d'enseignement et dans l'entreprise ;
les conditions de délivrance d'une attestation de stage et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter ;
les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

Fin des stages hors étude

La volonté gouvernementale de sécuriser le stage en entreprise met donc fin à la pratique ambiguë des stages hors étude. En effet cette catégorie de stage basé sur un accord à l'amiable entre l'employeur et le stagiaire constituait souvent un emploi déguisé, et donc sanctionné par le droit pénal car souvent utilisé pour répondre à des besoins immédiats de l'entreprise. Cette situation floue entraînait une insécurité juridique liée au risque de requalification.

Protection contre les accidents du travail

Le stagiaire travaille dans le cadre de sa formation, c'est-à-dire que ce sera son assurance et éventuellement celle de son établissement d'enseignement qui jouera en cas d'accident sur le lieu de travail (ou trajet). L'assurance est requise dans l'hypothèse où le stagiaire serait reconnu responsable d'un accident au regard d'un tiers, dans ce cas obligation lui est faite de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile.

Les obligations des parties

L'entreprise

L'entreprise n'a pas à respecter vis-à-vis du stagiaire l'ensemble des obligations qu'elle assume envers son personnel, et cela en l'absence de contrat de travail. Elle n'est donc pas astreinte au formalisme des déclarations préalables à l'embauche, de l'immatriculation à la sécurité sociale, de l'inscription sur le registre du personnel et de la visite médicale.

La contrepartie de l'absence de contrat de travail est que l'entreprise ne peut pas exiger du stagiaire un travail productif, c'est-à-dire un travail qui pourrait être confié à un salarié à part entière (voir Crim 3 décembre 2002). En revanche, l'entreprise s'engage à proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement et à désigner un responsable de stage.

L'établissement d'enseignement

L'établissement définit les objectifs du stage et s'assure que le stage proposé y répond ; il assure le suivi de l'étudiant pendant la durée de son stage en lui affectant un enseignant qui veillera au bon déroulement du stage.

II- le régime social du stagiaire

Tous les types de stages sont soumis aux mêmes règles qu'ils soient obligatoires ou non.

La gratification

Avant la parution de la loi du 31 mars 2006, il n'existait pas d'obligation légale en matière de rémunération ou de gratification des stagiaires.

L'article 9 de la loi prévoit désormais que « lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L.140-2 du code du travail. »

Cotisations sociales et exonérations

Jusqu'à présent, lorsque l'entreprise accueillait un stagiaire et lui versait une gratification, aucune cotisation sociale n'était due dans la mesure où la gratification ne dépassait pas 30% du SMIC pour les stages obligatoires et 25% du SMIC pour les stages facultatifs (seuil fixé par décret). En revanche, lorsqu'elle dépassait ce seuil, les cotisations sociales étaient dues sur la totalité de la somme versée.

L'article 10 de la loi du 31 mars 2006 a institué un système de franchise de cotisations pour une gratification dont le montant, fixé par le décret n°2006-757 du 29 juin 2006, ne dépasse pas 360,21 euros. Ce nouveau dispositif de cotisations est entré en vigueur à compter du 1er juillet 2006 et s'applique à tous les stages, y compris ceux débutés avant cette date.

III Les sanctions

La volonté d'encadrement et de sécurisation du stage étudiant en entreprise par le législateur correspond à sa volonté de réduire l'insécurité juridique. En cas de litige concernant un stagiaire, l'entreprise qui l'emploie risque trois types de sanctions : civile avec la requalification du stage en contrat de travail, pénale avec l'application des sanctions pour travail illégal, administrative avec la suppression de subventions.

Dans le cadre du stage lui-même, le tribunal compétent en cas de litige entre l'entreprise et le stagiaire pour non respect de leurs obligations mutuelles est le juge civil de droit commun et non le conseil des prud'hommes (Cass soc 8 novembre 1989 n° 88-45583). En revanche sont compétents le conseil des prud'hommes dès lors qu'il s'agit d'une requalification d'un stage en contrat de travail et le tribunal correctionnel en matière pénale.

A/ Le risque de requalification en contrat de travail

Une directive Unedic (n°30-93, 29 juin 1993) précise que l'entreprise ne peut retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire sans risquer une requalification directe en contrat de travail.

Le stage peut être requalifié si les critères du contrat de travail sont de fait réunis, à savoir : la prestation de travail, la rémunération et surtout la subordination juridique.

Le juge se base sur les éléments de faits pour qualifier juridiquement la relation, peu importe sa dénomination entre les parties et leur volonté (Cass Ass Plen 4 mars 1983.)

Les contours jurisprudentiels de la notion de subordination juridique sont définis par l'arrêt du 13 novembre 1996 de la chambre sociale de la cour de cassation : « … 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 ».

Cette requalification peut intervenir soit à l'initiative du stagiaire soit à l'initiative de l'URSSAF ou de l'inspection du travail, qui suite à un contrôle exigera le paiement des cotisations sociales liées à un emploi salarié.

Droits du salarié

La requalification du contrat de stage en contrat de travail ouvre droit, pour le salarié à un rappel des salaires depuis le début du stage, le salaire ne pouvant être inférieur au minimum légal (Cass. Crim., 3 décembre 2002, n°02-81.453). De plus, s'y ajoute le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à la qualité de salarié comme le droit aux congés payés.

Il convient de préciser que si le stage est convenu pour une durée déterminée, la requalification s'effectue sur la base d'un contrat à durée indéterminée. En effet les conditions de recours au contrat à durée déterminée ne sont pas réunies tant au niveau du formalisme requis pour ce type de contrat que pour l'énoncé du motif.

Notons que dans cette hypothèse, la fin du stage requalifié pourra s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappel de cotisations

En cas de requalification, l'employeur se voit obligé de régulariser la situation de son salarié en payant les rappels de cotisations sociales correspondant à ce statut.

De plus, le code de la sécurité sociale prévoit une sanction correspondant à l'absence de déclaration d'un emploi salarié aux organismes de protection sociale.

Cette infraction spécifique au code de la sécurité sociale est visée par les articles L.244-1 et suivants et R.244-4. Cette infraction est constitutive d'une contravention indépendante de celle pour travail dissimulé. Dans la pratique le cumul d'infractions est possible.

L.244-1 code de la sécurité sociale :

L'employeur ou le travailleur indépendant, qui ne s'est pas conformé aux prescriptions de la législation de sécurité sociale, est poursuivi devant le tribunal de police, soit à la requête du ministère public, éventuellement sur la demande du ministre chargé de la sécurité sociale ou du directeur régional des affaires sanitaires et sociales compétent, soit à la requête de toute partie intéressée, et notamment, de tout organisme de sécurité sociale.

R.244-4 :

L'employeur ou le travailleur indépendant qui ne s'est pas conformé aux prescriptions de la législation de sécurité sociale est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe prononcée par le tribunal sans préjudice de la condamnation par le même jugement et à la requête du ministère public ou de la partie civile au paiement de la somme représentant les contributions dont le versement lui incombait, ainsi qu'au paiement des majorations de retard. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions contraires aux prescriptions relatives à l'immatriculation et au paiement des cotisations de sécurité sociale sans que le total des amendes puisse dépasser 1500 euros.

Panorama jurisprudentiel

A priori, en présence d'une convention de stage établie en bonne et due forme, le juge a tendance à considérer que l'apparence fait présumer le stage (Cass. Soc., 3 octobre 1991, n°88-41.931). Il ressort par ailleurs de certaines jurisprudences que, malgré certains indices favorables à une requalification, la notion de stage a malgré tout été maintenue par le juge. A titre d'exemples :

- Le dépassement du terme d'un stage décidé d'un commun accord ne modifie pas le rapport fondamental de maître à élève existant entre le responsable du stage et le stagiaire. Cet élément ne suffit pas à lui seul pour que la prestation de stage soit requalifiée en contrat de travail (Cass. Soc., 14 novembre 2000, n° 98- 42.551).

- L'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en œuvre d'une convention de stage en entreprise. Ce n'est pas parce qu'il existe des indices de subordination que la requalification doit être nécessairement prononcée (Cass. Soc., 17 octobre *2000, n°98-40.986).*

- Notons tout de même que l'examen précis des conditions réelles de la présence du stagiaire dans l'entreprise d'accueil peut entraîner la requalification de son statut (Crim, 16 juin 1999 , Glaser) :

- Le juge a ainsi considéré que l'absence de formation par l'entreprise et l'affectation à des tâches normales d'un emploi dans l'entreprise sont des motifs de requalification (Cass. Soc., 27 octobre 1993, n°90-42.620).

- Le juge vérifie si les conditions requises par la convention de stage ont bien été remplies (Cass. Soc., 17 octobre 2000, n°98-40.986).

- L'absence de tuteur (CA Agen, 20 juin 1989) et le nombre trop important de stagiaires dans l'entreprise sont des indices sur lesquels le juge pourra se fonder pour procéder à la requalification.

- En tout état de cause, la volonté commune des parties est impuissante à interdire toute requalification quand elle s'impose (Cass. Soc., 27 octobre 1993, n°90- 42.620).

B/ Le risque de sanctions pénales

Le chef d'entreprise qui retire un profit direct de la présence d'un stagiaire s'expose à une lourde sanction pénale. Les conséquences pénales de cette requalification peuvent être la condamnation pour travail dissimulé, voir pour abus de vulnérabilité ou de situation de dépendance.

Le délit de travail dissimulé (articles L.324-9 et s, L 362-3 et suivants du code du travail)

L'emploi d'un stagiaire peut être assimilé à du travail illégal dans certaines hypothèses, dont celle de l'emploi d'un faux statut. En effet, les avantages du statut de stagiaire déjà énumérés plus haut, permettent l'emploi d'une main d'œuvre qualifiée, non salariée et peuvent donner lieu à des détournements du statut salarial. Si après l'examen des éléments de faits, il est établi que le stagiaire effectue un travail effectif sous l'autorité et le contrôle de la société, un inspecteur du travail ou le stagiaire lui-même peuvent engager des poursuites pénales pour travail dissimulé tel que défini aux articles L 324-9 et suivants du Code du Travail.

Sont applicables les peines prévues par les articles L 362-3 et suivants du Code du travail (emprisonnement de 3 à 5 ans, amendes de 45 000 à 75 000 euros). Outre les personnes physiques, les personnes morales peuvent également être déclarées responsables dans les conditions prévues par le Code pénal.

L'atteinte à la dignité du salarié

L'utilisation abusive des services d'un stagiaire est caractéristique du délit de « rétribution sans rapport avec le travail accompli, par abus de vulnérabilité et de dépendance », réprimé par l'article 225-13 du code pénal.

A ce sujet il convient de se référer à l'arrêt du 3 décembre 2002 de la chambre criminelle de la Cour de cassation (n°02-81.453) relatif à l'utilisation de stagiaires dans l'hôtellerie.

La loi du 16 novembre 2001 a étendu la protection contre les discriminations à l'accès à un stage.

C/ Les sanctions administratives

Les sanctions administratives concernent l'exclusion des aides publiques en matière d'emploi et l'annulation de certaines mesures de réduction ou d'exonération de cotisations (L.324-13-1 du code du travail).

Appartiennent à cette catégorie les compétences attribuées au CNC par les articles 86 et 97 de la loi en faveur des petites et moyennes entreprises du 2 août 2005. En application de ces dispositions, un nouvel article 13-1 a en effet été introduit dans le Code de l'industrie cinématographique afin de mettre en place un panel de sanctions allant de l'avertissement au non calcul du soutien financier pendant 5 ans en cas, notamment d'infraction constitutive de travail illégal. Ces sanctions seront prononcées par le directeur général du CNC sur proposition de la « commission du contrôle des recettes et de la réglementation ».

Conclusion :

Suite à la publication des derniers textes législatifs et conventionnels, l'Etat s'engage à accompagner et suivre la mise en œuvre de la charte des stages étudiants en entreprise notamment dans deux domaines :

- un suivi quantitatif et qualitatif du recours aux stages basé sur les rapports des établissements qui permettront de mettre en place un dispositif statistique ;
- la mise en place d'un « guide des stages » à destination des étudiants dans le but de permettre une large diffusion des principes énoncés dans la Charte.

Le recours aux stages tel qu'il peut résulter des textes récents est parfaitement adapté aux formations dispensées par les écoles formant aux différents métiers du cinéma et de l'audiovisuel telles que la FEMIS ou l'Ecole Louis Lumière ou par certains établissements privés qui les pratiquent d'ailleurs régulièrement pour leurs étudiants dans le cadre des cursus suivis au sein de leurs établissements.

Toutefois, dans la pratique, les détournements peuvent être nombreux : recours à des stagiaires sur des postes se substituant en réalité à des emplois salariés alors que cette possibilité ne devrait pouvoir s'appliquer que dans le cas d'équipes techniques complètes, inscription de « complaisance » dans un établissement d'enseignement sans rapport avec le secteur concerné et donnant lieu à des conventions de stage sans aucune vérification de la part de l'entreprise ou de l'établissement d'enseignement.

Compte tenu de ces difficultés, le plan de lutte contre le travail illégal 2006/2007 fait mention parmi les statuts particuliers qui feront l'objet de contrôles accrus de la part des services de l'Etat, des intermittents du spectacle et de la question des stages « qui constituent de façon de plus en plus courante des détournements de statuts, les stagiaires occupant et tenant le rôle de salariés ».

Pour éviter tout risque de sanction et la requalification d'un stage en travail dissimulé avec toutes ses conséquences, il doit donc être fortement conseillé aux entreprises concernées de respecter l'ensemble des règles énoncées dans la présente note et d'être particulièrement vigilants sur les points suivants :

- Etablissement en règle d'une convention de stage ;
- Formation effective avec acquisition de connaissance sans assimilation à un emploi ;
- Non affectation exclusive à une tâche de travail ;
- Absence de totale subordination ;
- Rétribution en adéquation avec la prestation fournie.

Pour nous contacter :

inter-assoc@googlegroups.com

création graphique et mise en page : Julie COLLET - courriel : jade.collet@gmail.com