



SONDAGE "CONDITIONS DE TRAVAIL" (2026) - RÉSULTATS

HC a entamé une série de rencontres avec des représentants syndicaux qui siègent dans les Commission paritaires Cinéma et Audiovisuel (CP 303.1 et CP 227)

Afin de nourrir ces échanges, nous avons réalisé un sondage du 28 février au 07 mars 2026 auprès de nos membres. Deux questions étaient posées :

- Quelles sont les 2 principales difficultés concrètes que je rencontre au niveau de mes conditions de travail ?
- Quelles sont les 2 principales améliorations dans les conditions de mon travail qui augmenteraient significativement mon bien-être ?

L'objectif était de faire ressortir les problèmes les plus importants, qui affectent le plus grand nombre de personnes, et les évolutions les plus souhaitées, afin d'établir un ordre de priorité dans les sujets à traiter.

90 personnes ont répondu.

Montage : 10	Perche : 5	Costumes : 2
Caméra : 10	Scripte : 4	Coiffure : 2
Machinerie : 9	Régie : 4	Animation stop motion : 1
Éclairage : 8	Accessoires : 4	Etalonnage : 1
Ingé son : 8	Assistanat mise en scène : 4	Déco : 1
Maquillage : 7	Réalisation : 2	Direction de production : 1
Direction photo : 5	Interprétation : 2	

Ce sondage n'a pas la prétention d'être exhaustif, il ne trace pas un portrait complet de ce qui se passe sur un film. Il est orienté par le choix restreint des questions (nous n'avons pas demandé aux personnes ce qui se passait bien pour elles). Nos analyses sont celles de travailleur·euses du secteur.

MÉTHODE :

- Quand les réponses comprennent plusieurs éléments différents, tous sont pris en compte → au total on a bien plus de 2 réponses par participant·e
- l'énoncé principal (en vert) synthétise une difficulté/solution évoquée par plusieurs personnes, tous métiers confondus, qui l'ont exprimée de différentes façons. En dessous

sont conservées certaines parties des réponses pour compléter et éclairer l'énoncé. Le chiffre indique un sous total de réponses semblables .

- Objectif : dénombrer les difficultés/solutions les plus citées tout en gardant certaines particularités des réponses, car les mots utilisés sont révélateurs. On a tenté de trouver l'équilibre entre regrouper (pour montrer l'importance de ce qui est cité) et garder les spécificités (pour pouvoir y répondre spécifiquement par la suite)

QUESTION 1 : quelles sont les 2 principales difficultés concrètes que je rencontre au niveau de mes conditions de travail ?

Les 5 difficultés les plus exprimées sont **en orange**.

Pour la cohérence de la lecture, elles sont regroupées avec d'autres réponses en 6 domaines :

- rémunérations
- temps de travail
- négociations
- rapports de force, violences et discriminations
- impact sur la santé
- autres

les résultats sont présentés dans l'ordre du nombre de réponses total par domaine

58 personnes ont des difficultés dans le domaine des RÉMUNÉRATIONS :

- **une partie du temps de travail n'est pas payé - 18 réponses**
 - prépa et remballe (rangement) non payés, invisibilisés, en tout ou partie (8)
 - heures supplémentaires non payées / non majorées / calcul pas clair (7)
 - imposition de forfaits
 - jours fériés contournés ou non majorés
- **les salaires sont trop bas - 11 réponses**
 - Tarifs /salaires toujours en baisse (2)
 - payé-e au même tarif pour travailler plus
 - stagne depuis plus de 10 ans (4)
 - effort salarial requis
- **les salaires ne respectent pas la loi/la CCT - 6 réponses**
 - salaires en dessous des minima
 - ancienneté pas calculée (2)
 - non indexation (2)
- **les salaires sont inégaux entre eux - 6 réponses**
 - salaire trop bas par rapport à d'autres postes
- **les frais sont non payés (ou négociés à la baisse) - 5 réponses**
 - transport et logement ne sont pas pris en charge
 - il faut se battre pour se faire rembourser les frais d'outillage, de nourriture
 - frais liés à la prépa et remballe non payés (repas, transports...)

- **il manque des barèmes clairs - 4 réponses**
 - disparité des conditions financières
 - manque un memo deal valable pour toutes
 - difficultés de trouver les tarifs justes
 - tous les postes ne sont pas repris dans les barèmes
- **les salaires sont instables et varient - 3 réponses**
- **les moyens prévus (budget) ne sont pas suffisants - 4 réponses**
 - Le niveau d'exigence ne correspond plus aux moyens alloués.
 - pas ou pas assez de budget prévu pour le matériel (2)
 - refus d'entendre que le film ne rentre pas dans le budget
- **les jours non indemnisables réclamés par l'ONEM sont injustes - 1 réponse**

Synthèse :

On voit qu'une partie du temps de travail n'est pas payée : la préparation et la "remballe" (rangement en fin de journée/ fin de tournage) en particulier, mais également les heures supplémentaires et la majoration des jours fériés. On peut ajouter au constat les frais non ou difficilement remboursés, les salaires qui stagnent ou qui baissent (pour travailler plus), les efforts salariaux exigés (forfaits/rabais), et les salaires qui ne respectent pas la législation . Sont pointées aussi les inégalités entre les salaires et leur variabilité ainsi que le manque de moyens alloués à l'exécution du travail. Enfin, plusieurs réclament des tarifs (pas seulement des minima) clairs, ce qu'on peut mettre en lien avec la difficulté des négociations dont il est question plus loin. Il n'est pas possible de discerner dans les réponses si les personnes ignorent l'existence de la grille de barèmes salariaux de la CCT ou trouvent ceux-ci inadaptés.

52 personnes ont des difficultés dans le domaine du TEMPS DE TRAVAIL :

- **Dépassements, le temps de travail réel (invisible dans le contrat et les fiches de paie) est trop long - 23 réponses**
 - Horaires/journées trop longs, abus horaires, travail au delà de 15h/J (8)
 - Dépassement des 53h/semaine (3)
 - non respect du temps de repos - heures anticipées (2), journée sans pause
 - heures supplémentaires (4), annoncées en dernière minute
 - déplacements longs
 - différence des amplitudes horaires légales à l'étranger (2)
- **le temps de travail prévu est insuffisant - 14 réponses**
 - prépa raccourcie, insuffisante, sous estimée (4)
 - certains postes (pourtant nécessaires) sont exclus de la préparation
 - les productions minimisent le travail à faire (quantité)
 - sous estimation du temps nécessaire au travail (6)
 - Impossible de tenir le planning / plan de travail trop serré (3)
 - non prise en compte des changements induits par les nouvelles technologies : multiplication des tâches, augmentation du nombre d'heures de rushes...

- tournages de plus en plus courts
- le travail se fait en sous effectif - 8 réponses
 - engagement des stagiaires à la place de personnes compétentes/ à la place d'assistant-es (4)
 - manque d'assistant-es engagé-es (3)
 - cumul des postes
 - abus quant aux tâches demandées, au compétences implicites exigées
- le rythme de travail est excessif/ pas de temps de repos - 5 réponses
 - pression en augmentation,
 - accélération du rythme de production
 - parfois pas l'occasion de se rendre aux toilettes
 - irrégularité des repas (mise en danger personnes diabétiques et épileptiques)

Synthèse :

Le temps de travail réel n'est pas celui qui est prévu, et pas celui qu'on retrouve sur les documents officiels. Il est trop long et dépasse le temps de travail autorisé par la loi (par jour, par semaine). On voit le lien entre les différentes difficultés relevées : dès le départ, le temps prévu est insuffisant, Le rythme est donc trop soutenu, ne respecte pas les temps de pause et de repos. Le travail s'effectue en sous-effectif, avec des stagiaires à la place d'assistant-es et l'obligation de cumuler des postes.

41 personnes ont des difficultés avec les NÉGOCIATIONS : CONTRAT, DEAL... (les conditions de leur engagement)

- Les négociations sont difficiles et lourdes - 21 réponses
 - Renégociation constante, interminable, du deal/des conditions (7)
 - devoir se battre (pour que la CCT soit respectée)
 - se battre pour obtenir le remboursement des frais
 - droits sans cesse re discutés à la baisse
 - mise en concurrence (2)
 - contrainte d'accepter des mauvais deals car les chef-fes de poste les ont acceptés
 - difficultés de négocier les salaires de son équipe (pour un-e chef-fe de poste)
 - difficultés de faire valider le devis présenté et le prix du matériel
 - engagement et conditions validées en dernière minute
 - négociations différentes en fonction du pays
- l'emploi est précaire, peur de ne pas être réengagé, fichage - 9 réponses
 - irrégularité/insécurité de l'emploi
 - contrat de type précaire
 - blacklistage (3)
 - peur d'être jugé syndicaliste si on négocie
- la CCT/ la législation n'est pas respectée (sans précision) - 8 réponses
- Pas de contrat direct avec l'employeur - 2 réponses

- passage obligatoire par un intermédiaire (Smart, The green shot)
- **Gestion administrative du statut TDA - 1 réponse**

Synthèse :

Les conditions de travail sont à chaque projet remises en question, re discutées, parfois jusqu'à la dernière minute. Les personnes ont le sentiment de devoir se battre pour le respect de leurs droits, que des efforts leur sont systématiquement demandés, et certaines conditions imposées . Leur emploi est précaire, iels ont peur de ne pas en retrouver et d'être blacklisté-es.

22 personnes ont eu affaire à des RAPPORTS DE FORCE, des VIOLENCES et des DISCRIMINATIONS

- **Rapports de force inégalitaires, violences- 15 réponses**
 - dérives autoritaires, violence des rapports
 - abus, chantage, pression, mensonges
 - harcèlement moral
 - Propos dégradants
 - Mauvaises connaissance des responsabilités des travailleur·euses
 - non respect du travail, manque de considération (5)
 - injustice (2)
 - position dominante de la production
 - directeurs de production abusifs
- **Discrimination - 7 réponses**
 - **Sexisme (4)**
 - misogynie
 - dévalorisation des métiers "féminins"
 - Manque de respect, d'intégrité, d'écoute, de crédibilité
 - **Agïsme/vieillesse (3)**
 - difficile de valoriser l'ancienneté et l'expérience face aux jeunes générations

Pas de synthèse dans ce cas, les mots utilisés par les répondant·es sont suffisamment parlants. La peur du fichage et les pressions sur le rythme du travail sont classées dans d'autres domaines (pour les relier à leurs causes) mais auraient pu être repris ici aussi.

A noter : Les termes « (manque de) reconnaissance du métier » sont mentionnés 10 fois et dans 8 cas par des femmes.

18 personnes ont des difficultés qui impactent leur SANTÉ :

- **Surmenage - 5 réponses**
 - épuisement physique et mental (2)
 - charge de travail trop lourde
 - risque de burn out
- **Conditions de travail stressantes - 4 réponses**
 - pression du devis (ne pas dépasser les dépenses prévues)

- pression sur le temps qu'on met pour faire les choses
- pas de management de l'équipe
- **Mise en danger - 2 réponses**
 - pas de culture de sécurité technique
 - risque de blessures
- **isolement - 3 réponses**
 - travail solitaire
 - travail à domicile
 - impact sur la vie personnelle
- **responsabilité déplacée vers le/la travailleur·euse - 2 réponses**
 - obligation de charger trop le camion en matériel (-->risque)
 - la production reporte sa responsabilité sur l'assistant·e de réalisation.
- **Incertitude/ inquiétude quant à la pension - 2 réponses**

Synthèse :

Les réponses nous montrent que le manque de temps et le surcroît de travail évoqués précédemment ont des conséquences pour la santé des travailleur·euses. La pression provoque surmenage, stress, risque de blessures et de burn out. L'isolement et ses conséquences sont propres davantage à certaines professions, montage et post production surtout.

AUTRES (1 réponse chaque fois) :

- mauvaise organisation
- mauvaise communication (entre chef·fe et assistant·e, entre chef·fes des différents départements)
- délires du réalisateur ou directeur de production qui explosent le budget au détriment des salaires
- incompétence des producteurs
- financement (sans précision)
- non indexation des budgets (des films)

CONCLUSIONS QUESTION 1 :

Les 5 principales difficultés exprimées sont :

- **Dépassements, le temps de travail réel (invisibilisé dans le contrat et les fiches de paie) est trop long - 23 réponses**
- **Rapports de force inégalitaires, violences + discriminations - 15 + 7 = 22 réponses**
- **Les négociations sont difficiles et lourdes - 21 réponses**
- **Une partie du temps de travail n'est pas payé - 18 réponses**
- **le temps de travail prévu est insuffisant - 14 réponses**

Les personnes ont le sentiment de travailler trop sans compensation financière juste, et c'est dès le départ que le temps prévu est insuffisant. Une partie du temps de travail (et des frais) n'est tout

bonnement pas payée, et n'existe même pas officiellement. Une partie de ces "difficultés" sont en fait des irrégularités, dans 59 réponses au moins la législation n'est tout simplement pas respectée.

Discriminations et violences sont également des atteintes à la loi, et elles sont sans doute difficiles à visibiliser dans le contexte de rapports inégalitaires et brutaux qui est décrit. Le poids des négociations incessantes occupe une place remarquable dans les plaintes exprimées.

Le mot "réel" revient régulièrement dans le sondage : il y a d'un côté la théorie des conditions de travail, ce qui est prévu, et d'un autre la pratique, ce qui se passe réellement, et qui semble échapper aux règles. Cet écart vécu entre les conditions de travail déclarées (loi) et prestées (réalité) crée un profond mal être dans tout le secteur.

Le mot réel est utilisé alors qu'on pourrait dire illégal ou abusif, et c'est sans doute à mettre en rapport avec l'impression très répandue qu'il n'y a pas moyen de faire autrement : comment lutter contre "la réalité" ?

C'est d'autant plus difficile si l'écart n'est pas visible. En effet, si nos CDT réelles sont connues entre nous (et souvent acceptées), elles demeurent invisibles à ceux qui n'appartiennent pas à notre cercle professionnel, personnes extérieures au cinéma ou d'un autre département.

Pour les nouveau-elles arrivant-es, cet écart peut en outre donner l'impression que le cadre légal est inaccessible, iels ne connaissent souvent que l'illégalité/précarité, présentée comme "la réalité du cinéma" .

On peut s'interroger sur ce qui génère et maintient cet écart. Qu'est-ce qui permettrait de le faire disparaître pour tendre à un cadre sain ?

QUESTION 2 : Quelles sont les 2 principales améliorations dans les conditions de mon travail qui augmenteraient significativement mon bien-être ?

53 personnes souhaitent agir au niveau de leur RÉMUNÉRATIONS jugées insuffisantes

- respect heures majorées (supp, nuits, anticipées, etc.) = 17
- respect, bonne estimation et paiement de toutes les heures prestées (prépa/tournage/post) = 17
- meilleures connaissances des métiers et leurs conditions par la prod = 5
- respect et paiement temps de trajet = 4
- réduction inégalités salariales entre départements = 4
- valorisation ancienneté = 3
- instaurer tarifs par heure au lieu des tarifs par jour = 1
- meilleur salaire = 1
- homogénéité des salaires en fiction = 1

SYNTHÈSE : Une première grande partie des réponses se concentre sur le besoin d'abolir l'écart entre la quantité de travail théorique déclarée/payée, et la quantité de travail réelle exécutée. Sont principalement pointées du doigt les heures majorées trop souvent oubliées, les heures de travail en prépa invisibilisées, l'omission (volontaire ?) par la production de

certaines tâches, ainsi que des déplacements importants qui devraient également être rémunérés. Pour cela, est souvent recommandée (pour la production) une meilleure compréhension des métiers et des responsabilités associées. Compréhension qui permettrait une meilleure estimation de la charge de travail nécessaire pour le bon déroulement des tâches de chacun. **En somme, les employé.e.s exigent une rémunération plus représentative de la quantité de travail réelle effectuée.**

43 personnes souhaitent agir au niveau de leur RYTHME DE TRAVAIL jugé insoutenable

- aménagements des heures de travail / plans de travail plus léger = 26
- nombre de jours de travail adapté selon la taille des projet = 9 (montage)
- établir un budget / offrir les moyens et matériel adapté aux ambitions = 4
- nombre d'heures supp. maximum autorisées = 3
- rotation d'équipes = 1

SYNTHÈSE : Une deuxième grande partie des réponses se focalise sur le besoin de revenir sur la charge de travail demandée aux travailleur.euse.s du cinéma. Les planning trop serrés, les journées à rallonge, la pénibilité du travail ainsi que la pratique régulière d'heures supp., de travail de nuit, de journées anticipées semblent questionner les sondé.e.s sur la justesse des plans de travail. Pour la même quantité de travail, les employé.e.s semblent se rejoindre sur le besoin de journées plus courtes quitte à avoir des durées de tournage plus longues. Certains mentionnent également un seuil d'heures supplémentaires maximum autorisées ainsi que des rotations d'équipes pour préserver la santé des employé.e.s. A noter que les réponses des monteur.euse.s semblent également pointer du doigt un décalage énorme entre la charge de travail et les ressources de travail allouées en post-production. Iels souhaiteraient une meilleure estimation du temps de travail et/ou une meilleure budgétisation nécessaire au bon déroulement de leurs tâches. **En somme, les employé.e.s souhaitent retrouver un cadre de travail qui ne mette pas en péril leur santé physique et mentale.**

42 personnes souhaitent agir au niveau des NÉGOCIATIONS jugées anxiogènes et irrespectueuses

- respect de la loi, des conditions de travail définies par convention = 20
- moins de remise en cause des salarié.e.s, de leur salaire et conditions = 15
- prise en compte de l'ancienneté = 4
- reconnaissance pénibilité du travail = 2
- prise en compte double poste ou projet compliqué = 1

SYNTHÈSE : Une troisième grande partie des réponses revient sur le contexte de négociations des contrats et sur le besoin de régulariser à la fois les termes des CDT ainsi que les relations professionnelles entre employé.e.s et les employeur.euse.s. La première requête, fondamentale et pourtant ignorée à ce jour, repose sur le besoin de respecter les lois du travail définies par les conventions. La deuxième requête, tout aussi fondamentale, repose sur le respect des travailleur.euse.s dans le cadre des négociations. Les résultats du sondage pointent une

atmosphère de négociations anxieuse, abusive et souvent dénigrante vis-à-vis des droits des employé.e.s. Le retour à un cadre de négociations apaisé et normalisé semble vital. Dans un second temps, les sondé.e.s demandent également une prise en compte du caractère exceptionnel de certains postes et/ou conditions de tournage (ancienneté, pénibilité, etc.) pour ajuster les contrats en fonction. **En somme, les employé.e.s souhaitent sortir d'un contexte de négociations débridées où les rapports de force s'exercent systématiquement en leur défaveur, voire même en dehors du cadre de la loi.**

33 personnes souhaitent agir au niveau de la LÉGISLATION jugée insuffisante

- application d'une grille de salaires minimums non-négociables = 22
- aménagement de la convention de travail, plus claire (sur les postes, les majorations, les temps de repos, le travail de nuit/férié, les temps de transports, etc.), négociée avec les travailleur.euse.s = 5
- créer des annexes pour film selon budget = 4
- indexation des salaires prévues pour le futur = 2

SYNTHÈSE : Un grand nombre de sondé.e.s trouvent la législation belge en vigueur pas assez contraignante et donc pas assez protectrice de leurs droits. Pour répondre à cette insuffisance, la consolidation de la convention actuelle semble être un sujet rassemblant de nombreuses personnes. A ce titre, plusieurs mesures reviennent systématiquement, en particulier l'application d'une grille de salaires minimum par poste non négociables. Elle permettrait une plus grande clarté vis-à-vis des salaires de chacun et apaiserait les négociations de contrats. L'autre demande récurrente serait de revenir sur le caractère imprécis de la convention actuelle. Celle-ci laisserait trop de place à l'interprétation des lois, notamment au niveau de la définition des différents métiers, des règles de majorations, des temps de repos, du travail de nuit ainsi que la rémunération des déplacements.

S'ajoutent à cela plusieurs demandes sur la création d'annexes (sur le modèle français) permettant de réguler les grilles de salaires en fonction des budgets de films, ainsi qu'une revalorisation/indexation systématique des salaires. **En somme, les sondé.e.s voudraient redéfinir les termes des lois du travail qui les encadrent pour en finir avec les pratiques informelles qui les soumettent à une position de vulnérabilité.**

Remarque : On peut supposer que certain-es répondant-es ne connaissent pas l'existence de la convention collective, ou connaissent mal son contenu (par ex la grille de barèmes minimums qu'elle contient) mais c'est loin d'expliquer toutes les réponses à ce sujet. Dans le sondage, les gens souhaitent une "vraie" convention contraignante, une convention "claire", une convention "respectée", une convention "digne de ce nom". Il semble que même s'ils connaissent la convention, iels n'en voient jamais l'application, elle ne les protège pas, iels s'en sentent très éloigné.e.s. Aux yeux d'une partie des sondé.e.s, c'est comme si cette convention n'existait pas.

19 personnes souhaitent agir au niveau du CONTRÔLE des productions jugé insuffisant

- transparence budgets des productions = 3
- plus grand encadrement des travailleur.euse.s par syndicat/association = 3
- élection de délégué représentant l'équipe = 2
- contrôle de l'application de la convention = 2
- suivi et encadrement médecine / santé au travail = 2
- protéger les techniciens du blacklistage = 2
- contrôle par organe extérieure des CDT sur plateau = 1
- reconnaissance pénibilité = 1
- sanctionner abus = 1
- vérification salubrité (accès proche wc, etc) = 1
- pénalité pour production ne respectant pas la loi = 1

SYNTHÈSE : L'absence de toute autorité de contrôle semble renforcer un sentiment de fragilité de la part des travailleur.euse.s. Iels constatent, en plus des dérives autour du temps de travail et des négociations salariales, des manquements vis-à-vis d'éléments essentiels comme l'accès proche à des sanitaires ou un suivi de santé établi par la médecine du travail. Pour remédier à ça, la présence systématique d'un organe de contrôle et de défense des droits des travailleur.euse.s semble être souhaitée. Qu'il s'agisse d'un représentant syndical, associatif ou simplement un délégué de l'équipe de tournage. Cette présence est d'autant plus nécessaire que les pratiques de "blacklistage" et les relations conflictuelles entre production et employé.e.s rendent les requêtes "dangereuses" du point de vue des travailleur.euse.s qui se sentent menacé.e.s. Une demande de transparence vis-à-vis des budgets disponibles se fait également sentir, celle-ci pourrait aider à l'amélioration de la communication entre la production et les employé.e.s ainsi qu'à une meilleure compréhension des décisions budgétaires prises par les dir. de production. **En somme, les sondé.e.s souhaitent obtenir une garantie de protection de leurs droits, car iels n'arrivent pas actuellement à les faire respecter.**

17 personnes souhaitent agir au niveau de la COMMUNICATION inter/intra départementales jugées insuffisantes

- meilleure connaissance des métiers par la prod = 6
- meilleure communication globale / dialogue encouragé / transparence = 4
- discussion plus précise et anticipée sur besoin du film = 2
- plus grande écoute et réactivité des productions = 2
- meilleur partage temps de travail entre départements sur plateau = 1
- plus grand soutien dir post prod = 1 (montage)
- plus grande clarté sur le final cut en post prod = 1

SYNTHÈSE : L'amélioration de la communication rassemble également un nombre important de voix et se porte à la fois sur les rapports entre productions et employé.e.s mais aussi sur les rapports inter et intra départements. Comme déjà mentionné précédemment, les sondé.e.s demandent une meilleure connaissance de chaque métier de la part de la production pour améliorer la fluidité du travail entre départements mais également entre les différentes étapes de production. A noter qu'une plus grande écoute de la part de la production est également souhaitée, notamment dans le cadre des recommandations faites par les différents chefs de

poste. **En somme, les sondé.e.s trouvent qu'en encourageant la transparence, la bienveillance et l'écoute, certaines difficultés seraient solutionnées par l'anticipation, la prévention et la réactivité.**

15 personnes souhaitent agir au niveau du BUDGET alloué à chaque département

- constituer des équipes complètes = 9
- arrêter d'embaucher des stagiaires à la place de poste qualifié = 2
- arrêter la production de films sous-financés = 2
- doter les équipes de moyens matériels suffisants = 1
- meilleure compréhension du matériel par prod pour comprendre prix = 1

SYNTHÈSE : Une part non-négligeable de sondé.e.s alertent sur la précarisation de leur poste et exigent l'embauche d'équipes complètes dotées de moyens matériels adaptés. Régulièrement, les travailleur.euse.s se retrouvent dans des situations de sous-effectifs, et de sous-équipements. Le sous-effectif semble grandement participer à la fatigue générale des employé.es qui se retrouvent à couvrir plusieurs postes en 1, avec en plus la charge de former des stagiaires et en manquant parfois de matériels adaptés. Encore une fois, il s'agit ici de conscientiser la réalité du travail de chacun.e et de stopper les concessions faites au profit de la production et au détriment de la santé des travailleur.euse.s.

6 personnes souhaitent agir au niveau de l'encadrement ADMINISTRATIF des employé.e.s jugé insuffisant

- protection en cas d'annulation de tournage = 2
- simplification admin = 1
- sécurité admin = 1
- plus de sécurité dans les contrats de travail = 1 (post prod)
- accès à une retraite = 1

SYNTHÈSE : Quelques réponses se posent sur l'insécurité des contrats et du statut qui en découle. La demande d'une protection face aux annulations de tournage est évoquée à deux reprises. Le reste des suggestions est du cas par cas, avec des demandes de simplification et de sécurité administrative, moins de contrats par l'intermédiaire de structures comme la SMART et enfin un accès à une retraite.

CONCLUSIONS QUESTION 2 :

Les 6 principales solutions proposées sont :

- **aménagement des heures de travail / plans de travail plus léger = 26**
- **application d'une grille de salaires minimums non-négociables = 22**
- **respect de la loi, des conditions de travail définies par convention = 20**
- **respect heures majorées (supp, nuits, anticipées, etc.) = 17**

- **respect, bonne estimation et paiement de toutes les heures prestées (prépa/tournage/post) = 17**
- **moins de remise en cause des salarié.e.s, de leur salaire et conditions = 15**

Sans surprise, les 3 thèmes (RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL, NÉGOCIATIONS) les plus évoqués dans la question 1 sur les difficultés sont également les plus évoqués dans la question 2 sur les solutions. Si les solutions pour améliorer le bien-être des travailleur.euse.s du cinéma peuvent paraître diverses et nombreuses, elles s'articulent presque toutes autour de la même nécessité : **faire respecter la loi**. A ce titre la solution aux malheurs de chacun.e.s peut presque paraître simple or, en réalité, les pratiques du secteur semblent tellement profondément corrompues par des logiques abusives/illégales que l'application de la loi implique une vraie remise en question du fonctionnement actuel de la production de films. Les solutions proposées oscillent entre le besoin de faire respecter la convention actuelle et le besoin de la réviser pour mieux l'appliquer. Un consensus semble émerger sur le bien que pourrait apporter une grille de salaires minimums par poste et une définition plus claire et exhaustive de chaque poste. L'apport d'un regard extérieur sur le bon respect des conditions de travail requises est également un élément à considérer pour sortir les tournages des pratiques abusives.

Toutefois, le sondage fait également ressortir une deuxième nécessité qui n'appartient pas seulement au cadre de la loi : **humaniser les rapports professionnels**. Les rapports de force qui s'exercent dans le cadre des productions de films sont délétères. Les sondé.e.s rapportent le besoin de sortir des négociations anxiogènes, imprévisibles, et de réintroduire du dialogue, de la bienveillance et de l'écoute. Bien plus que de simples concepts naïfs, il s'agit ici d'optimiser le travail par la communication qui, si l'on en croit les réponses du sondage, peut être la cause profonde du dysfonctionnement du secteur.

Une fois ces grands axes de réflexions exposés, il est important de regarder en détail chaque département pour comprendre quelles sont les demandes spécifiques et récurrentes. Certains sujets semblent émerger spontanément, comme par exemple en montage où 9 participant.e.s sur 10 signalent un nombre de jours de montage considérablement sous-évalué par rapport à la charge de travail nécessaire. De même, la majorité des scriptes remarquent la non prise en compte systématique de leur temps de prépa ainsi que des heures supplémentaires non comptabilisées à la fin de leur journée de tournage. Les régisseur.euse.s et le HMC se rejoignent sur un sentiment de sous-considération par rapport à d'autres départements. Les preneur.euse.s de son comme les accessoiristes se trouvent particulièrement touché.e.s par le sous-effectif. Ces spécificités par département doivent être développées et explorées pour fournir à terme des solutions adaptées au plus grand nombre.

Pour terminer, rappelons que les réponses reflètent des opinions individuelles, et pas un consensus. Elles n'ont pas été débattues, et pas censurées non plus. Certaines propositions ne font sans doute pas l'unanimité, et nous invitent à la discussion.

Merci encore à toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

Il a été effectué par Lila, Sarah, Lionel, Sandrine et Pierre, avec l'aide de Mathilde.