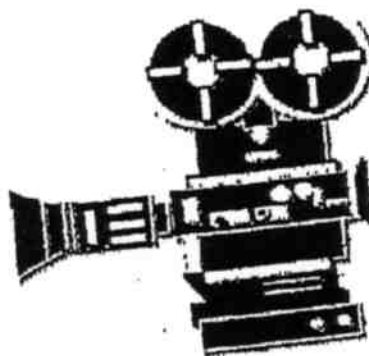




**Syndicat Général des  
Travailleurs et de l'Industrie  
du Film**



**Le**

**Révélateur**



**S.G.T.I.F**



**HINAULT**



# EDITORIAL

Comme tous les ans à la même époque, nous rencontrons toujours les mêmes difficultés. En effet, depuis bientôt plus de vingt ans, de graves crises sur les ASSEDIC ressurgissent, et ce, malgré les changements successifs de gouvernement ou de président du MEDEF. Malheureusement à chaque nouvelle négociation nos droits diminuent, nous poussant de plus en plus dans le régime général de l'UNEDIC, plus gravement encore en excluant plusieurs de nos intermittents, les privant de tous leurs droits, surtout ceux de pouvoir continuer à exercer leur métier.

Une offensive du gouvernement concerne tous les privés d'emploi, en effet depuis l'été dernier, ils sont soumis à un contrôle accru de la part de l'ANPE et des ASSEDIC, dont les pouvoirs de radiation et d'amputation des allocations ont été élargis. L'objectif est de faire des économies en radiant massivement et surtout de soumettre les privés d'emploi à un flicage permanent.

Arrivent maintenant des négociations sur la Convention Collective du cinéma (lire les pages production) avec des propositions patronales totalement scandaleuses et inacceptables pour nos syndicats. Nous reconnaissons que la Convention actuelle a besoin d'un toilettage afin d'être étendue sur le plan national, mais en aucun cas nous accepterons un retrait de nos acquis et une diminution sur nos grilles de salaire.

Et maintenant le C.P.E qui n'est autre que la version «jeunes» du C.N.E (contrat nouvelles embauches). Ce nouveau contrat de travail prévoit, pour les entreprises de moins de 20 salariés, deux ans de «période d'essai» pendant lesquelles l'employeur peut librement se débarrasser du salarié sans motif apparent. Autant dire que ce sont deux années où le salarié est comme un intérimaire aujourd'hui : il se doit de se taire et accepter les conditions de travail sous peine d'être viré.

Quel avenir pour nos enfants ?

Gérard Besner

---

Rédacteur : *Gérard Besner*

Maquette et photocomposition :  
*Nadine Hourlier*

En Une : *dessin original*  
*de Vincent Hinault*

Imprimé par **EB REPRO**

Ont collaboré à l'élaboration  
de ce bulletin les membres du Bureau

---

## Sommaire

ASSEDIC. ....	p. 4
PRODUCTION .....	p. 5
LABORATOIRES .....	p. 13

# **ASSEDIC**

## **ANNEXES 8 ET 10 : LE MEDEF VEUT AGGRAVER LE PROTOCOLE DU 26 JUIN 2003**

Tel est l'enseignement principal qu'il convient de tirer de la réunion paritaire qui a eu lieu le 14 février. Avec le dernier projet du MEDEF, le doute n'est plus permis. Pour le patronat, avec la complicité de certains, il n'est pas question de revenir sur le protocole de 2003. Il faut l'aggraver en rapprochant nos Annexes des règles du régime général. Pour faire bonne mesure, il exige le maintien du fonds transitoire financé par l'État.

Deux nouvelles réunions paritaires sont arrêtées les 22 février et (la dernière) le 8 mars prochains. D'ici le 8 mars, il ne fait guère de doute que le Gouvernement aura donné son agrément aux textes sur l'assurance chômage. Si le paragraphe 3 de l'article 10 de la convention Unédic de janvier 2006 qui prévoit la prorogation du protocole du 26 juin 2003, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, est entériné par le Gouvernement, le MEDEF aura alors les mains libres. L'heure n'est assurément pas à la relâche...

C'est pourquoi, nous avons décidé d'une :

### **JOURNÉE NATIONALE D' ACTIONS**

**à Paris et en régions**

**LE 8 MARS**

**avec une manifestation dans la Capitale  
qui partira à 15 h 00 depuis la Place de l'Opéra  
pour se rendre à Matignon**

# **PRODUCTION**

Comme nous vous l'annoncions dans les derniers numéros du Révéléateur : notre syndicat essayait de réunir toutes les chambres patronales afin d'étendre la convention collective sur le plan national.

Les premières négociations ont eu lieu, voici les dernières propositions scandaleuses que nous avons reçues, avec ce texte nous nous apercevons des desiderata des chambres syndicales à vouloir casser l'ancienne convention.

## **DUREE DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **● Congés annuels**

Les producteurs s'acquittent de leur obligation en matière de congés par le versement d'une cotisation à la caisse des congés du spectacle. Les producteurs devront délivrer aux salariés, avant leur départ en congés ou, au terme de leur contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de leurs droits à congés.

### **● Congés pour événements familiaux**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Quatre jours pour le mariage ou le PACS du salarié
- Deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant
- Un jour pour le mariage ou le PACS d'un enfant
- Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de belle-mère, d'un frère ou d'une sœur

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

**Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.**

**Ces congés exceptionnels devront être pris lors de la réalisation de l'événement et ne pourront, sauf accord entre les parties, être reportés ou simplement indemnisés**

- **Travail hebdomadaire**

**Il est rappelé que la durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Sans préjudice des dispositions relatives au travail dominical, la semaine s'entend du lundi 0 h au dimanche 24 heures. Le temps effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

- **Horaires et organisation du travail**

**Sauf circonstances particulières liées à l'organisation du tournage, les salariés effectuent 7 heures de travail effectif par jour. Par dérogation la durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités du tournage, à 12 heures de travail effectif.**

**Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Toutefois, il pourra être réduit à 9 heures lorsque la charge de travail le nécessite.**

**Les salariés ne pourront, en principe, effectuer plus de 48 heures de travail effectif au cours d'une même semaine. En raison de la spécificité des activités de production, une dérogation pourra être sollicitée pour autoriser un temps de travail pouvant aller jusqu'à 60 heures de travail effectif sur une même semaine. Le producteur aura ainsi la faculté d'organiser le temps de travail entre 0 et 60 heures de travail effectif par semaine.**

- **Modulation**

**Afin de pouvoir répondre aux contraintes matérielles et économiques de la production d'un film, le producteur aura la faculté de mettre en place une modulation du temps de travail sur la durée du contrat de travail, mais dans la limite de la durée de production. Dans cette hypothèse,**

les 35 heures de travail effectif seront appréciées en moyenne sur la période contractuelle.

L'amplitude de la modulation est fixée de 0 à 48 heures de travail effectif par semaine. Les heures de travail effectif effectuées au-delà de 35 heures mais en-deçà de 48 heures dans une semaine, seront prioritairement récupérées sur les semaines suivantes pour faire en sorte de ne pas dépasser 35 heures de travail effectif moyen sur la durée du contrat.

Ces heures effectuées au-delà des 48 heures ne pourront excéder 60 heures hebdomadaires, elles seront rémunérées comme heures supplémentaires et pourront être placées dans un compte épargne temps.

Le producteur devra élaborer un programme indicatif de la répartition de la durée du travail au plus tard le jour précédant la date effective du début du tournage. Ce programme indicatif devra préciser si la production envisage d'avoir recours à des entreprises de travail temporaire et à quel moment.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté du producteur, et notamment en cas de force majeure, le producteur se voyait contraint de cesser le tournage celui-ci pourra exceptionnellement avoir recours au chômage partiel. Néanmoins, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries le producteur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser une demande à l'autorité administrative.

Les heures effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires de travail effectif pourront être affectées à un compte épargne temps. Ces heures ainsi placées ne donneront pas lieu à majorations pour heures supplémentaires.

- **Heures supplémentaires**

**Sont considérées comme heures supplémentaires**

**- En absence de modulation :**

**Les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.**

**- En cas de modulation sur la durée du contrat :**

**Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute de la modulation, soit 48 heures par semaine et dans la limite de 60 heures.**

Les heures effectuées au-delà de 35 heures appréciées en moyenne sur la durée du contrat du salarié sous déduction des heures déjà payées au titre du dépassement de la limite haute de modulation.

Seules sont prises en compte, pour le calcul du temps de travail effectif, les heures effectivement travaillées à la demande de l'employeur et validées par lui.

Conformément à l'usage, les heures supplémentaires sont fractionnées en demi-heures pour les équipes de tournage.

Elles entrent dans le contingent d'heures supplémentaires conformément aux dispositions en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 400 heures.

Les taux de majoration des heures supplémentaires seront appliqués, sauf dispositions favorables accordées par le producteur, selon les conditions suivantes :

<b>Mode de rémunération</b>	<b>Devis de la production</b>	<b>Taux de majoration des heures supplémentaires</b>
Avec accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	10 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	
Sans accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	Les quatre premières heures : 10 % Au-delà : 25 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	

Les taux indiqués dans le tableau ci-dessus s'appliqueront de manière identique à tous les salariés employés sur le tournage et ce sans distinction.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés embauchés pour les études préparatoires, la préparation et les raccords.

#### ● Pause

Les salariés bénéficient d'une pause repas d'une heure minimum et de 2 heures maximum non décomptées comme travail effectif.

**Barèmes en euro applicables aux ouvriers du tournage et de la construction des décors à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 (augmentation de 0,58%)**

**SALAIRES DES OUVRIERS INDEPENDANTS  
EQUIPE DE TOURNAGE**

**BAREME APPLICABLE A COMPTER DU 1er JANVIER 2006**

Semaine de 39 heures  
(35 heures + 4 heures x 10%)

MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 19,78 € ..... Prime outillage à 0,50 % .....	779,41 € 3,90 € <hr/> 783,31 €
CONDUCTEUR DE GROUPE	Salaire horaire à 21,20 € ..... Prime outillage à 1,75 % .....	835,28 € 14,62 € <hr/> 849,90 €
SOUS-CHEF MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 21,10 € ..... Prime outillage .....	831,33 € 3,90 € <hr/> 835,23 €
CHEF D'EQUIPE MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 24,15 € ..... Prime outillage .....	951,39 € 3,90 € <hr/> 955,29 €

## EQUIPE DE CONSTRUCTION

Semaine de 39 heures

MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 21,44 € ..... Prime outillage à 0,50 % .....	844,79 € 4,22 € ----- 849,01 €
PEINTRE	Salaire horaire à 22,22 € ..... Prime outillage à 1,50 % .....	875,32 € 13,13 € ----- 888,45 €
MACON	Salaire horaire à 21,07 € ..... Prime outillage à 2 % .....	830,14 € 16,60 € ----- 846,74 €
MENUISIER	Salaire horaire à 22,09 € ..... Prime outillage à 2 % .....	870,15 € 17,40 € ----- 887,55 €
PEINTRE LETTRES FAUX BOIS MECANICIEN SERRURIER MENUISIER/TRACEUR/ STAFFEUR CONDUCTEUR DE GROUPE	Salaire horaire à 23,32 € ..... Prime outillage à 1,75 % .....	918,90 € 16,08 € ----- 934,98 €
TOUPILLEUR MAQUETTISTE	Salaire horaire à 24,92 € ..... Prime outillage à 1,75 % .....	981,89 € 17,18 € ----- 999,07 €
SCULPTEUR DECORATEUR	Salaire horaire à 25,55 € ..... Prime outillage à 1,75 % .....	1006,86 € 17,62 € ----- 1024,48 €

**B**

## SOUS-CHEFS

### Semaine de 39 heures

MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 23,08 € .....	909,39 €
	Prime outillage .....	4,22 €
		913,61 €
PEINTRE	Salaire horaire à 23,08 € .....	909,39 €
	Prime outillage .....	13,13 €
		922,52 €
MENUISIER STAFFEUR	Salaire horaire à 24,81 € .....	977,54 €
	Prime outillage .....	17,40 €
		994,94 €

## CHEFS D'EQUIPES

MACHINISTE ELECTRICIEN	Salaire horaire à 26,22 € .....	1033,01 €
	Prime outillage .....	4,22 €
		1037,23 €
PEINTRE	Salaire horaire à 26,22 € .....	1033,01 €
	Prime outillage .....	13,13 €
		1046,14 €
MENUISIER STAFFEUR	Salaire horaire à 27,10 € .....	1067,89 €
	Prime outillage .....	17,40 €
		1085,29 €
SCULPTEUR	Salaire horaire à 27,10 € .....	1067,89 €
	Prime outillage .....	17,62 €
		1085,51 €
CONSTRUCTEUR	Salaire horaire à 31,43 € .....	1238,26 €

Dans l'attente d'un accord professionnel sur l'aménagement du temps de travail, il est expressément convenu que les dispositions des accords collectifs actuellement en vigueur restent applicables sur la base d'une durée normale de travail de 39 heures.

Pour les entreprises dont l'effectif en moyenne annuelle tel que défini par la Loi est supérieur à 20 salariés, les salaires de base 39 heures doivent être calculés en majorant les heures de la 35 à la 39<sup>ème</sup> incluse de 25 % au lieu de 10 %.

### REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les dispositions du Protocole du 29 Mars 1973 (Titre II, Chapitre II, Article 1) stipulent que les heures supplémentaires sont calculées à la semaine. Elles sont rémunérées ainsi qu'il suit, conformément aux dispositions de ce Protocole et de la loi du 19 janvier 2000.

- Lieux de travail A et B (personnel regagnant chaque soir son domicile habituel) :

- de la 36ème à la 39ème heure incluse, majoration	+ 10 %
- de la 40ème à la 43ème heure incluse, majoration	+ 25 %
- de la 44 à la 45ème heure incluse, majoration	+ 50 %
- au-delà de la 45ème heure, majoration	+ 100 %

- Lieux de travail C et D (défraiement France et étranger) :

- de la 36ème à la 39ème heure incluse, majoration	+ 10 %
- de la 40ème à la 43ème heure incluse, majoration	+ 25 %
- de la 44ème à la 48ème heure incluse, majoration	+ 50 %
- au-delà de la 48ème heure, majoration	+ 100 %

### ENGAGEMENT A LA JOURNEE

Le même Protocole du 29 Mars 1973 précise :

Pour tout salarié engagé pour une période inférieure à 5 jours, le salaire horaire de chacune des catégories est égal au 1/39ème du salaire hebdomadaire figurant au barème des salaires majoré de 50 %.

### BAREME EQUIPE DE CONSTRUCTION

Ce barème s'applique aux ouvriers engagés à titre permanent pour la construction des décors.

Par contre, il ne s'applique pas aux personnels engagés pour le tournage du film et employés à titre exceptionnel ou provisoire pendant les mêmes horaires journaliers que l'équipe de tournage à l'aménagement des décors (peinture, travaux de finition, etc...).

### INDEMNITE DE REPAS ET DE CASSE-CROUTE

L'indemnité de repas est fixée à ..... 15,40 €

L'indemnité de casse-croûte est fixée à ..... 6,26 €

**Le producteur devra s'assurer que les salariés n'effectuent pas plus de 6 heures de travail effectif consécutif sans bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes. Cette pause peut être incluse dans la pause visée ci-dessus.**

**Les pauses ne sont pas décomptées comme temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à rémunération.**

- **Temps de trajet**

**Sous réserve d'accords particuliers intervenus entre le producteur et le salarié, le temps de trajet, du domicile au lieu d'exercice naturel de l'activité, autrement dénommé «lieu habituel de travail» ne sont pas décomptés dans le temps de travail effectif. Ce lieu naturel de travail est défini, au choix du producteur, comme le lieu de son siège social ou, selon chacune des catégories de salariés :**

**Pour les salariés affectés à la préparation,**

**Le lieu habituel de travail est le bureau de production, le studio ou les terrains agréés par le C.N.C et indiqué par le producteur dans le contrat de travail.**

**Pour les salariés affectés à la construction ou au tournage,**

**Le lieu habituel de travail est le studio et les terrains agréés par le C.N.C et indiqué par le producteur dans le contrat de travail.**

**Les déplacements effectués pour rejoindre des lieux de tournage qui ne sont pas le lieu habituel de travail font l'objet d'une indemnisation, mais les heures de trajet ne sont toutefois pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.**

- **Jours fériés et fin de semaine**

**Seul le 1er mai est un jour férié payé et chômé ;**

**Les autres jours fériés peuvent donc être travaillés, dans ce cas ils devront être rémunérés en conséquence. Si un salarié est appelé à travailler un jour férié autre que le 1er mai, les heures travaillées au cours de cette journée seront majorées dans les conditions suivantes :**

<b>Mode de rémunération</b>	<b>Devis de la production</b>	<b>Taux de majoration des heures jours fériés (*)</b>
Avec accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	50 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	
Sans accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	100 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	

(\*) jours fériés autres que le 1er mai

**Les taux indiqués dans le tableau ci-dessus s'appliqueront de manière identique à tous les salariés employés sur le tournage et ce sans distinction.**

**En principe, les salariés ne sont autorisés à travailler le dimanche et le 1er mai sauf en cas de nécessité artistique ou si un événement indispensable au scénario l'exige.**

**Le dimanche travaillé est rémunéré selon les conditions prévues ci-dessus pour les jours fériés autres que le 1er mai.**

**Les heures effectuées le 1er mai seront majorées dans les conditions suivantes et selon les dispositions prévues ci-dessous :**

<b>Mode de rémunération</b>	<b>Devis de la production</b>	<b>Taux de majoration des heures 1er mai</b>
Avec accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	100 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	
Sans accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	200 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	

**Les taux indiqués dans le tableau ci-dessus s'appliqueront de manière identique à tous les salariés employés sur le tournage et ce sans distinction.**

**Le jour de repos hebdomadaire devra être pris dans la semaine qui suit le dimanche exceptionnellement travaillé. En tout état de cause, le salarié ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine.**

- **Travail de nuit**

**Sont considérées comme heures effectuées de nuit, les heures de travail effectif comprises entre 24 et 6 heures du matin. Les taux de majoration appliqués aux heures effectuées la nuit seront rémunérés selon les conditions prévues ci-dessous :**

<b>Mode de rémunération</b>	<b>Devis de la production</b>	<b>Taux de majoration des heures de nuit</b>
Avec accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	10 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	
Sans accord d'intéressement	Devis inférieur à 4.000.000 € HT	25 %
	Devis supérieur à 4.000.000 € HT	

**Les taux indiqués dans le tableau ci-dessus s'appliqueront de manière identique à tous les salariés employés sur le tournage et ce sans distinction.**

**Le producteur se charge d'assurer par tout moyen, le retour des salariés à leur domicile.**

**Pour les travaux effectués en nuit continue (24h-06h), les salariés bénéficieront d'une pause repas. Cette pause ne sera pas décomptée comme du temps de travail et ne donnera pas lieu à rémunération.**

- **Compte d'Epargne Temps (C.E.T)**

**Un mécanisme de C.E.T est créé par les producteurs entrant dans le champ de la présente convention collective au profit des salariés.**

**En raison de spécificité de la profession, la gestion de ce C.E.T est à définir.**

- **Journée de solidarité**

**Les parties signataires conviennent que la journée de solidarité est le jeudi de l'ascension.**

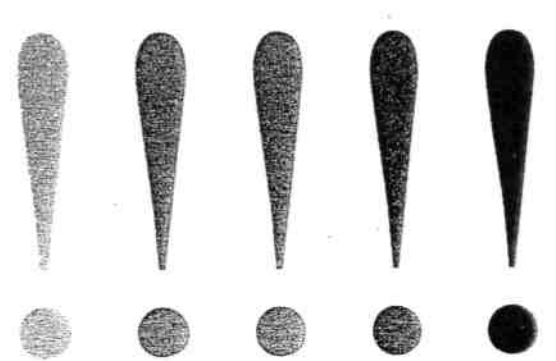
**La journée de solidarité n'est pas considérée comme un jour férié et est rémunérée comme une journée normale de travail.**

CININTER

Une idée



De la lumière



17, rue des Peupliers 92100 Boulogne  
Tél.01 46 08 22 98 Fax.01 46 09 03 22

# **LABORATOIRES**

**Le groupe Thomson prend une participation de 17,5% dans Dataciné, la société dans laquelle Quinta Communications va bientôt regrouper l'ensemble de ses sociétés de prestation en France : L.T.C, Duran, S.I.S et les Audis de Joinville. Cette participation se fera sous la forme d'une augmentation de capital, Tarak Ben Ammar restant l'actionnaire principal via Quinta. Un an après l'accord commercial avec Quinta, Thomson (et sa filiale Technicolor) franchit une nouvelle étape dans son rapprochement avec Tarak Ben Ammar. Dataciné est en effet une proie de choix pour le groupe dirigé par Franck Dangeard, qui met pour la première fois les pieds sur le marché français des industries techniques du cinéma. Une fois reconfiguré, Dataciné regroupera un grand laboratoire français (L.T.C), une prestigieuse société d'effets spéciaux (Duboi) et 90% des auditoriums cinéma (S.I.S, les Audis de Joinville et de Boulogne).**

**Le groupe Thomson continue ainsi à tisser sa toile sur les marchés européens.**

## **G.T.C**

**L'information principale concernant G.T.C est venue du Ministère du Travail qui veut rassembler en une seule convention collective les différentes conventions collectives actuelles de l'audiovisuel. Le Ministère du Travail a donné comme date butoir le 31 décembre 2006 pour trouver un accord. A raison d'une réunion par mois cela sera très difficile quand on sait comment se déroulent les « négociations » avec la chambre patronale.**

**Le chantage à l'emploi aura une fois de plus bon dos !...**

## **L.T.C**

**Après une année 2005 riche en annonces (projet de déménagement du laboratoire sur le site de la Cité du Cinéma de Luc Besson, renforcement de l'équipe dirigeante de Quinta, entrée de Thomson dans le capital de Dataciné), le calme semble revenu à L.T.C.**

**La direction reste toutefois sourde aux demandes réitérées des représentants du personnel de consolider par embauches fermes les équipes**

en place. Ces recrutements permettraient de diminuer le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim nécessaire aujourd'hui pour absorber l'activité toujours croissante du laboratoire (production + série).

La stratégie à long terme de l'entreprise reste donc assez floue pour l'ensemble des salariés du groupe Quinta.

## **NEYRAC**

**Ca bouge !**

La restructuration a commencé aux Laboratoires Neyrac Films avec cinq licenciements économiques afin de réduire une masse salariale qui a déjà fondu pratiquement de moitié depuis deux ou trois ans.

Malgré quelques départs en «douceur», ces licenciements nourrissent une inquiétude grandissante sur notre capacité de survie.

Peut-être arrivons nous maintenant à la «taille» idéale ?... Pour être «croqués» !

A suivre ... j'espère.

## **ECLAIR**

Malgré une baisse de l'activité en production et une guerre économique entre le groupe Eclair et Quinta, le syndicat C.G.T de l'entreprise a obtenu une prime exceptionnelle en fin d'année 2005.

Suite aux négociations sur les salaires, des augmentations seront attribuées aux plus bas salaires soit :

2% pour les salaires allant du SMIC jusqu'à 1650 euros

1,5% pour les salaires compris entre 1651 et 1850 euros.

Le C.E.-C.G.T a fait nommer un expert comptable pour l'année 2005. Les représentants du personnel et le Délégué Syndical C.G.T préciseront à cet expert leurs principales attentes, notamment celles de prendre en compte la réalisation de certains travaux.

Dans le cadre de la dénonciation des conventions collectives dans le secteur d'activité du spectacle, le Ministre plutôt que de vouloir démolir ces conventions ferait bien de s'occuper de l'économie culturelle.

**Section syndicale C.G.T Eclair**

## LE COMITE D'ENTREPRISE :

Informations et dernière mise à jour à la date du 23 novembre 2005

Avant l'intervention de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la durée du mandat des représentants élus du personnel était de deux ans ; maintenant cette durée est de 4 ans. Elle intervient à compter des élections des représentants élus du personnel au comité d'entreprise après le 3 août 2005, date de publication de la loi susvisée. Ainsi, sauf dispositions conventionnelles particulières, le mandat des représentants du personnel au comité d'établissement élus jusqu'au 3 août 2005 reste fixé à deux ans. La même règle s'applique aux représentants du personnel désignés au comité de groupe. Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des représentants du personnel aux comité d'entreprise, comité d'établissement, comité centraux d'entreprise et comité de groupe, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Pour les délégués syndicaux, secrétaires du C.E, qui désireraient des informations sur ce sujet. Des fiches pratiques sont à leur disposition au syndicat.

### SYNDIQUEZ-VOUS

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal et ville .....

Profession .....

**SGTIF-CGT, 14-16 rue des Lilas, 75019 Paris - tél. 01 42 41 14 93**

**SYNDIQUÉZ**

**VOUS**



**S.G.T.I.F-C.G.T**  
**14-16 Rue des Lilas**

**75019 Paris**

**TEL:01 42 41 14 93**