

LIVRE
BLANC
DE LA
POST-
PRO-
DUCTION
CINÉMA

ÉTABLI PAR
LES PARTICIPANTS
AUX ÉTATS GÉNÉRAUX
DE LA POST-
PRODUCTION CINÉMA

L'ASSOCIATION DES
ARTISTES BRUTEURS

L'ASSOCIATION
DES MIXEURS

L'ASSOCIATION FRANÇAISE
DU SON À L'IMAGE

LES MONTEURS ASSOCIÉS

AVEC LA COLLABORATION
DE L'ASSOCIATION
DES DIRECTEURS
DE POST-PRODUCTION

FÉVRIER 2019

LIVRE
BLANC
DE LA
POST-
PRO-
DUCTION
CINÉMA

INTRO- DUCTION

Nous avons organisé les États généraux de la post-production cinéma en partant d'un constat : la post-production cinéma va mal. Mais nous ne savions pas à quel point le malaise est profond et touche tous les métiers de la post-production.

Les journées du 24 novembre et du 15 décembre 2018, qui ont réuni chacune près de 160 monteuses, monteuses son, bruiteuses, mixeuses et directrices de post-production et auxquelles ont assisté des réalisatrices, ont été préparées par un patient travail collectif¹. Nous avons d'abord réalisé des enquêtes approfondies auprès des professionnelles de nos quatre métiers². Nous voulions avoir des informations statistiques précises et concrètes sur les pratiques et les conditions de travail des monteuses, monteuses son, bruiteuses et mixeuses. Nous avons parallèlement étudié et recoupé les données chiffrées publiées par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) et la Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM). Nous avons interrogé nos collègues, nous avons échangé entre métiers, nous avons fait appel à l'expertise de directrices de post-production, nous nous sommes efforcés d'établir le panorama le plus fiable et le plus complet de la post-production dans ses dimensions économiques et sociales.

Au cours des deux journées des États généraux, des ateliers thématiques suivis de moments de restitution ont permis d'élargir, de compléter et surtout de confronter ces analyses avec la pratique de chacun. L'objectif était de parvenir collectivement à une synthèse des difficultés que rencontrent nos métiers, mais surtout d'imaginer des solutions qui puissent faire consensus auprès de tous les acteurs de la post-production.

Si nous savions déjà que nos métiers avaient été injustement traités dans la convention collective de la production cinématographique, ces États généraux nous ont donné des outils pour mesurer l'alourdissement de la charge de travail, la diminution des budgets, la compression des temps de travail et les incohérences de plannings, la fracture croissante entre nos métiers, le sous-emploi des assistantes, l'augmentation des délocalisations... Bref, pour mettre des chiffres et des mots sur ce que chacun d'entre nous, séparément, observait dans sa pratique quotidienne.

Au-delà de ces constats, en partie liés à l'évolution des techniques et à une baisse des moyens matériels et humains alloués à la post-production, ces États généraux

1- Pour simplifier la lecture, le masculin singulier ou pluriel est utilisé pour désigner l'ensemble des professionnelles, femmes et hommes inclus.

2- Voir en dernière page les URL de chacune des enquêtes.

ont mis en évidence un autre phénomène très préoccupant. Depuis les faillites en cascade des laboratoires photochimiques et l'effondrement des grandes structures, la post-production a pris un visage résolument nouveau. Ce qui est en train d'advenir, c'est l'industrialisation de nos activités.

Un modèle économique a le vent en poupe et gagne chaque année des parts de marché : les packages, autrement dit la post-production clés en main. Des productions externalisent maintenant — partiellement ou totalement — le processus de fabrication de la bande-son des films, mais aussi le travail des assistants monteurs. Si cette gestion permet à première vue de sécuriser l'enveloppe budgétaire dévolue à la post-production, elle est profondément dommageable au processus créatif du film. Car la post-production — malgré l'ambiguïté de son nom — est à chaque étape un moment de création. Ses enjeux techniques et artistiques font partie intégrante de la fabrication d'un film. Il faut garder à l'esprit l'importance de ce qui s'y joue, et garantir au réalisateur le choix de son équipe pour le bien des films et de leur diversité.

Il y a urgence à agir.

Ce livre blanc se décline en 14 chapitres et 14 propositions. Ce n'est pas un catalogue de normes à respecter, mais un argumentaire pour de bonnes pratiques tenant compte du fait que chaque film est différent. 14 propositions, à mettre en œuvre avec le soutien de tous.

Tous ? Oui, tous :

Ce livre blanc s'adresse en premier lieu aux producteurs. Depuis des années nos associations et nos syndicats ont lancé en vain de nombreux appels pour stopper la dégradation de nos métiers. Le temps est venu d'être enfin entendus.

Notre livre blanc s'adresse bien sûr aux réalisateurs dont certains nous ont déjà assurés de leur soutien.

Il s'adresse aussi aux institutions et organisations de notre secteur à commencer par le CNC, la Société des réalisateurs de films (SRF), la Société civile des auteurs réalisateurs producteurs (LARP), aux écoles publiques et privées, aux organismes de formation et à l'Afdas, aux syndicats de producteurs et de salariés, à la FICAM, aux associations de techniciens du cinéma.

Et enfin il s'adresse à nous tous, monteurs, monteurs son, bruiteurs et mixeurs, chefs de poste ou assistants, qui devons agir, individuellement et collectivement, pour combattre l'isolement, la parcellisation des tâches, et retrouver la maîtrise de nos conditions de travail.

Il en va de l'avenir de nos savoir-faire et de la qualité des films.

*Les participants aux États généraux de la post-production cinéma,
et l'ADAB, l'ADM, l'AFSI, LMA*

SOM- MAIRE

1. UN FILM, C'EST UNE ÉQUIPE.....	7
2. UN BUDGET AUTONOME POUR LA POST-PRODUCTION.....	10
3. DES ASSISTANTS INDISPENSABLES.....	14
4. LE MONTEUR ET LE SUIVI DU FILM.....	19
5. DES TEMPS DE MONTAGE QUI SE RÉDUISENT, ET POURTANT.....	21
6. LE MONTAGE SON, UN MÉTIER QUI S'EST TRANSFORMÉ.....	23
7. LE MONTAGE PAROLES, DES RESPONSABILITÉS CROISSANTES.....	26
8. LES POSTSYNCHRONISATIONS, ÉTAPE TECHNIQUE ET DE CRÉATION ARTISTIQUE.....	28
9. LE BRUITAGE, UN MÉTIER EN DANGER.....	30
10. UN PLANNING COHÉRENT POUR LES MUSIQUES.....	33
11. POUR UN MIXAGE MOINS SOLITAIRE.....	35
12. LUTTER CONTRE LES DÉLOCALISATIONS.....	38
13. LE DROIT DU TRAVAIL DOIT S'APPLIQUER.....	40
14. DES SALAIRES À LA HAUTEUR DE NOS RESPONSABILITÉS.....	43
LES 14 PROPOSITIONS DE BONNES PRATIQUES POUR LE MONTAGE ET LA POST-PRODUCTION SON.....	46

1

UN FILM, C'EST UNE ÉQUIPE

REMETTRE LA NOTION D'ÉQUIPE AU CENTRE DE NOS PRATIQUES

Le cinéma est un art collectif. Un film est porté de sa naissance à sa finalisation par la vision d'un cinéaste, mais il est le fruit de la collaboration de toute une équipe, aussi bien au tournage qu'en post-production. Un film se construit dans l'échange, il n'est pas simplement l'addition de talents individuels.

Pourtant les enquêtes menées par nos associations font toutes apparaître la parcellisation croissante des tâches, l'isolement, le manque de communication et de collaboration entre les intervenants de la post-production...

Que s'est-il passé ?

- L'arrivée du montage numérique a, dans un premier temps, donné aux producteurs l'illusion que l'on pouvait se passer des assistants monteurs. Or, si les pratiques techniques du montage et du montage son ont radicalement changé, la charge de travail ne s'est en aucun cas allégée et le temps de maturation d'un film n'est pas compressible. De fait, le rôle de l'assistant monteur est toujours aussi primordial, sinon plus (cf. chapitre 3). Mais le mal était fait et, en n'étant plus systématique, l'emploi des assistants n'a cessé de reculer dans tous les postes de la post-production. Tout un pan de leur apport non-mesurable a disparu dans le même temps : pouvoir échanger, bénéficier du recul d'une tierce personne, dégager l'esprit des chefs de poste des questions de technique et d'organisation... et surtout faire le lien, indispensable, avec le directeur de post-production et les autres collaborateurs du film, du tournage au mixage.

- Les installations techniques devenues plus légères et le besoin d'équipement de qualité pour le montage ont entraîné la dispersion des lieux de montage. L'éloignement géographique entre les monteuses et les monteurs son et paroles, entre les salles de montage et les auditoriums, est un deuxième facteur de dissolution des équipes.
- La compression des temps de travail et les décalages de planning portent leur part de responsabilité : comment prendre le temps d'échanger, de communiquer quand chaque membre de l'équipe, du montage au mixage, court après le temps pour faire son travail dans les délais impartis ?
- On peut s'interroger aussi sur les formations à nos métiers respectifs : sont-elles adaptées pour promouvoir une pratique collective du travail ? Notamment l'enseignement séparé, parfois étanche, du montage et des métiers du son dans la majorité des écoles, porte certainement une responsabilité dans la méconnaissance chez les jeunes techniciens des enjeux du travail de chacun.

Nos pratiques et outils de travail ont beaucoup évolué. Nous tous, techniciens et cinéastes, y avons considérablement gagné grâce aux nouveaux champs de créativité qui se sont ouverts, mais les films ont tout à perdre de l'addition de pratiques solitaires. Replacer la notion d'équipe au centre de nos pratiques est une nécessité absolue.

La collaboration de tous les intervenants entre eux, et bien entendu avec le réalisateur qui les a choisis, est indispensable au bon déroulement technique, économique et artistique de la post-production et elle doit commencer dès l'élaboration des plannings.

C'est pourquoi la composition de l'équipe doit être faite le plus tôt possible. Elle nécessite une concertation entre le cinéaste, les chefs de poste et le directeur de post-production pour choisir les autres membres de l'équipe, mais aussi les prestataires (choix qui ne devraient pas se faire sur des critères exclusivement financiers).

La présence du monteur, du monteur son et du mixeur à la lecture technique du scénario avant tournage (qui réunit le réalisateur, les chefs de poste du tournage et le directeur de production) serait précieuse pour faire prendre conscience à tous des questions liées au montage, éviter des pièges, et pour entamer une réflexion sur le son.

Nos enquêtes mettent toutes à jour les mêmes problèmes de temps de travail insuffisants et de calendriers imposés, qui entraînent dépassements, décalages de plannings ou horaires infernaux pour tenir les délais en cas de festivals ou de contraintes de distribution. C'est pourquoi plusieurs réunions doivent être systématiquement organisées :

- une réunion de post-production est indispensable avant le tournage pour mettre en place un *workflow* et surtout un planning concerté, qui tiennent compte des spécificités du film et des désirs du réalisateur. Elle doit réunir autour de lui le directeur de la photographie, le responsable du traitement des rushes, le chef opérateur du son, le directeur de production, le directeur de post-production, ainsi que tous les acteurs de la post-production : monteur et assistant monteur, monteur son, monteur paroles, bruiteur, mixeur. Cette réunion doit se tenir en amont des arbitrages budgétaires entre directeurs de production et de post-production. Il faut se parler, et réfléchir ensemble ;

- une autre réunion doit être prévue en fin de tournage, ou en début de montage, à l'initiative du directeur de post-production, pour ajuster le planning et le budget en fonction des nouvelles contraintes (quantité de rushes, de caméras, problèmes de tournage, de comédiens, décors bruyants, etc.) et calculer des temps de travail justes pour le montage, le montage son, le bruitage et le mixage. Il n'est pas rare que la quantité de rushes explose en cours de tournage, cette information doit être prise en compte le plus rapidement possible ;
- d'autres réunions doivent pouvoir être organisées en cours de montage en cas de difficultés entraînant un dépassement du temps de montage et ayant des conséquences sur la chaîne de travail du son.

Il faut aussi organiser des séances de travail régulières avec les monteurs son et paroles en cours de montage, et s'efforcer de régler ensemble toutes les éventuelles difficultés rencontrées. Et bien évidemment, il faut que les monteurs son, le mixeur, le bruiteur, soient présents aux projections de montage. Ils sont des spectateurs avertis, leurs avis et leurs propositions sont importants en cours de travail. C'est par la collaboration artistique de tous que nous permettrons au meilleur film possible d'exister.

PROPOSITION N°1

Il faut remettre la notion d'équipe au centre de nos pratiques. La collaboration de tous les intervenants entre eux et avec le réalisateur est indispensable au bon déroulement technique, économique et artistique de la post-production.

Cette collaboration doit pouvoir commencer avant le tournage pour mettre en place une post-production adaptée aux spécificités du film.

Il est indispensable que le directeur de post-production organise des réunions régulières avec le réalisateur, les chefs de poste et l'assistant monteur.

2

UN BUDGET AUTO- NOME POUR LA POST-PRODUCTION

UNE BAISSÉ SIGNIFICATIVE DES MOYENS ALLOUÉS À LA POST-PRODUCTION

Depuis plusieurs années, les chiffres publiés par le CNC indiquent une baisse drastique des dépenses allouées aux rémunérations et aux moyens techniques de post-production (montage, finitions et laboratoire) dans le coût total d'un film. Cette baisse s'est fortement accélérée depuis 2010.

Les moyens techniques

Sur une période de 10 ans (2008-2017), le montant des dépenses allouées aux moyens techniques de post-production dans le coût des films a chuté de 51 %, en tenant compte de l'inflation.

Les mutations technologiques et en particulier le passage à un processus de fabrication entièrement numérique expliquent en partie cette chute. À toutes les étapes de la post-production (montage, montage son, mixage, étalonnage, effets visuels (VFX)...), les équipements techniques sont devenus toujours plus performants, plus légers et de moins en moins coûteux.

Cela a permis à de multiples petits et moyens prestataires d'émerger et à certaines productions de s'équiper en moyens intégrés. Dans cet environnement ultra-concurrentiel, les prestataires se sont livrés une guerre commerciale sans précédent, pratiquant des taux de remise parfois déraisonnables ou offrant une partie des prestations via des forfaits. Outre la restructuration massive du secteur et ses conséquences dramatiques (faillites, disparition de grands groupes historiques, licenciements en nombre...), cette concurrence effrénée et ces pratiques tarifaires ont conduit à une véritable opacité quant aux tarifs réels des prestations.

Tout a contribué à ce que les productions aient les plus grandes difficultés à appréhender le coût réel de la post-production. Celle-ci s'est ainsi trouvée de plus en plus dévaluée tant financièrement que symboliquement. Et cela a eu une incidence directe sur les dépenses liées aux rémunérations de la post-production.

Les rémunérations

Entre 2008 et 2017, le montant des dépenses relatives au personnel de post-production (montage et finitions), dans le coût des films, a subi une baisse de 19 % (source : CNC).

Toutes les enquêtes des associations de techniciens révèlent une diminution significative des temps de travail pour chacun des métiers de la post-production et un sous-emploi dramatique des assistants. Cette diminution est d'autant plus préoccupante que l'explosion du nombre d'heures de rushes des tournages en numérique, la multiplication des VFX et le perfectionnement des outils de post-production élargissent le champ des possibles et induisent des temps de travail nécessairement plus longs.

Quelles que soient les difficultés objectives des producteurs pour financer les films, tous les chiffres montrent que la post-production est la grande perdante des arbitrages budgétaires.

UN BUDGET SOUS-ÉVALUÉ

L'ensemble de ces paramètres a entraîné une sous-évaluation alarmante des budgets de post-production. Tout se passe comme si la baisse du coût réel des moyens techniques de post-production, la concurrence effrénée et l'opacité des tarifs, avaient entraîné une dépréciation générale de la post-production et conduit les productions à lui accorder toujours moins de moyens.

En 15 ans, de 2003 à 2017, la part de la post-production (rémunérations, moyens techniques, prestations, VFX) dans le budget des films est passée de 12 % à 8 % soit une chute de 33 %. Depuis 10 ans (2008-2017), la diminution constatée est de 20 % (source : CNC).

Un autre facteur qui contribue à cette sous-évaluation est le pouvoir que conservent les directeurs de production sur l'élaboration des budgets de post-production, alors même qu'aujourd'hui ils ne sont plus présents après le tournage et n'en assurent pas la gestion. Ils ont donc tendance à sous-estimer les budgets de post-production pour trois raisons principales :

- parce qu'ils connaissent mal la post-production dans ses évolutions technologiques, ses nouvelles organisations, ses possibilités et ses risques ;
- parce que n'étant plus présents pendant la post-production, ils n'auront pas à gérer les difficultés et les aberrations occasionnées par un budget sous-évalué ;
- parce qu'ils ne seront pas tenus responsables de ses éventuels dépassements.

Enfin, la dernière raison de la sous-évaluation du coût de la post-production est sa place dans la chaîne de fabrication d'un film. En succédant au tournage, elle hérite souvent de

nouvelles difficultés liées à celui-ci (nombre d'heures de rushes, VFX non prévus) et sert régulièrement de variable d'ajustement budgétaire.

Tout cela a pour conséquence des durées de travail très fréquemment sous-évaluées dans le devis initial, ce qui fait peser sur les techniciens la responsabilité de « dépassements » qui ne sont, en réalité, qu'un rattrapage de prévisions insuffisantes.

UN BUDGET GLOBAL DE POST-PRODUCTION DIFFICILEMENT IDENTIFIABLE

D'un point de vue comptable, le budget d'un film est composé de 9 grands postes dans lesquels les nombreux sous-postes relevant de la post-production sont disséminés. C'est le cas en particulier des salaires qui demeurent dans le poste 2 avec ceux des techniciens du tournage mais également des cotisations sociales afférentes dans le poste 4, des droits (archives, documents sonores, traductions pour sous-titrage) dans le poste 1, des transports, défraiements et frais de régie de post-production dans le poste 6...

Cette ventilation ne facilite pas la clarté des comptes. Elle ne permet pas d'avoir une vision immédiate et globale du budget de la post-production et d'appréhender aisément la situation financière de la post-production en fin de film.

Une avancée a été réalisée avec le nouveau devis du CNC qui regroupe désormais tous les moyens techniques et prestations de post-production dans le poste 8 (post-production image et son). C'est un premier pas qu'il faut poursuivre pour avoir une vision claire des besoins et des coûts spécifiques de la post-production.

UN BUDGET DE POST-PRODUCTION AUTONOME DU BUDGET TOURNAGE, POURQUOI ?

Regrouper l'ensemble des dépenses relevant de la post-production dans un poste budgétaire spécifique serait déterminant pour disposer d'un budget autonome à l'instar de ce que pratiquent les Anglo-Saxons, les Allemands et les pays nordiques.

Cela permettrait au directeur de post-production d'avoir l'entière responsabilité de ce budget depuis son élaboration jusqu'au rendu des comptes, en passant par la gestion des imprévus, fréquents en post-production (délais de livraison des VFX, difficultés à mettre un point final au montage, multiplication des intervenants décisionnaires en fin de montage, quantité des postsynchronisations, etc.).

ACCROÎTRE LE POUVOIR DE DÉCISION DES DIRECTEURS DE POST-PRODUCTION

Pour les raisons évoquées précédemment, les directeurs de production ont tendance à sous-estimer ce budget. Celui-ci est souvent calqué sur le budget avant tournage d'un film précédent, sans tenir compte de la situation financière définitive de ce dernier ni des

spécificités du film en cours. La concertation entre les directeurs de production et les directeurs de post-production existe, mais c'est toujours aux premiers que reviennent les arbitrages budgétaires définitifs.

Les directeurs de post-production sont pourtant les plus au fait de la réalité du terrain et restent les interlocuteurs directs des techniciens et des artistes qui interviennent dans cette dernière phase d'élaboration du film.

Avec un véritable pouvoir décisionnel, et en concertation avec les techniciens concernés (réunions avant tournage), les directeurs de post-production pourraient faire valoir leur point de vue auprès du producteur sur des questions qui sont souvent ignorées. Une meilleure gestion, au plus près des problèmes pratiques, permettrait d'anticiper et de faire des économies en évitant les dépenses inutiles qui résultent fréquemment d'une mauvaise organisation.

Deux exemples :

- nous sommes régulièrement confrontés à une minoration du minutage des scénarios. Il n'est pas rare qu'un film de plus de 2 heures soit minuté à 1 h 40. Mais comment faire alors une estimation juste des durées de montage, montage son, bruitage, mixage ? ;
- le tournage en numérique conduit dans de nombreux cas à une inflation des rushes. Alors que cette inflation est souvent constatée à la fin du tournage, le planning de la post-production, établi avant, n'a pas pu en tenir compte. Comment tenir les délais de toute la chaîne de finitions du film dans ces cas-là ?

Il semblerait donc plus cohérent que directeur de production et directeur de post-production puissent établir leurs budgets respectifs et qu'en cas de problème, l'arbitrage soit fait par le producteur. Cela permettrait sans doute que les budgets de post-production soient mieux évalués.

Il ne s'agit pas de nier les difficultés des producteurs, ni celles que rencontre l'ensemble de la profession, mais il est nécessaire que les arbitrages budgétaires soient plus équilibrés et qu'ils ne se fassent pas, comme si souvent, au détriment de la post-production.

PROPOSITION N°2

Il est nécessaire d'établir pour chaque film un budget autonome pour la post-production.

Il faut également donner un véritable pouvoir décisionnel aux directeurs de post-production.

Il faut que ce poste soit inscrit dans la convention collective du cinéma, comme il l'est dans la convention collective de l'audiovisuel.

3

DES ASSISTANTS INDISPEN- SABLES

S'il est un problème partagé par nos quatre métiers, c'est bien celui de la disparition des assistants. Les résultats de toutes nos enquêtes le confirment :

- les assistants monteurs travaillent de manière discontinue sur 52 % des fictions en annexe I, 71 % des fictions en annexe III et 79 % en documentaire. Sur 25 % des fictions, il n'y a aucun travail en commun entre le monteur et l'assistant (qui travaille ailleurs, ou en horaires décalés) ;
- seuls 35 % des films ont un assistant monteur son ;
- seuls 10 % des films ont un assistant bruiteur ;
- seuls 7 % des mixeurs ont la possibilité de travailler régulièrement avec un co-mixeur ou un assistant mixeur.

Si le sous-emploi des assistants vise avant tout à faire des économies, il a de graves conséquences en premier lieu sur leurs conditions de travail, sur celles des chefs de poste, sur la transmission de nos métiers et *in fine* sur la qualité artistique des films. Des économies qui coûtent très cher !

L'ASSISTANT MONTEUR

UN RÔLE TOUJOURS PRIMORDIAL

Le rôle de l'assistant monteur est primordial car il a une connaissance concrète du projet, il maîtrise le *workflow*, et connaît l'ensemble du processus de post-production. Il sait anticiper les problèmes et les demandes, il rend le travail plus fluide entre les équipes et facilite ainsi le travail des chefs de poste. Pour toutes ces raisons l'assistant monteur est un acteur et un référent central tout au long de la post-production.

Il faut rappeler que le travail de l'assistant ne peut se réduire à son temps « utile », celui occupé à des tâches techniques. La maturation d'un film au montage passe par des moments d'échanges, de réflexions au sein de l'équipe qui comprend le réalisateur, le monteur et l'assistant monteur, qui est lui aussi un interlocuteur artistique.

Depuis l'arrivée du numérique, nos outils ont radicalement changé, les *workflows* se sont complexifiés et la charge de travail, elle, a augmenté. L'assistant doit donc assumer cette complexité croissante et ses conséquences dans la communication entre les différentes équipes. Son travail ne peut se réduire aux seules préparations des rushes et aux exports de fin de projet. L'assistant peut pré-monter des séquences, maquetter et gérer les VFX, les sous-titres et les génériques, travailler sur le son de la copie de travail, faire des recherches musicales, d'archives... Il décharge ainsi le monteur de travaux très chronophages.

Pourtant, la présence de l'assistant monteur sur les films se réduit d'année en année, fragilisant le travail de tous les intervenants de la post-production et donc la qualité des films. Ce phénomène préoccupe aussi les directeurs de post-production qui déplorent de voir disparaître un interlocuteur essentiel.

DÉGRADATION DU MÉTIER

Les bilans de nos enquêtes mettent en évidence une précarité alarmante chez les assistants, due à la réduction et la parcellisation de leur temps de travail et à la baisse de leurs salaires.

L'assistant dont l'emploi du temps se délite ne peut plus s'impliquer efficacement dans le suivi du film. En fin de montage et lors de la transmission du projet aux étapes suivantes de la post-production, l'assistant est régulièrement sollicité sur des durées courtes, épisodiques et difficilement prévisibles. Obligé de rester disponible, sans certitude sur son planning, il doit souvent refuser d'autres offres d'emploi. Et quand l'assistant, que ces conditions n'ont pas retenu sur le projet, est parti, le passage de relais à un autre assistant s'avère fréquemment source d'erreurs, de mises au point et donc de travail supplémentaire. Il arrive aussi que l'on propose à l'assistant un emploi à l'heure ou un regroupement de ses journées de travail. Ce n'est pas acceptable et constitue une pratique illégale (cf. chapitre 13 pour les contrats de travail et les heures supplémentaires).

L'économie réalisée par la présence discontinue de l'assistant est à mettre en balance avec le dépassement financier que ses absences peuvent entraîner (dépassement en montage, désorganisation du travail du monteur, heures supplémentaires, erreurs techniques, tâches effectuées et facturées par le prestataire...). Elle a aussi un coût supplémentaire : le monteur se retrouve payé à faire des tâches d'assistantat au détriment de sa collaboration avec le réalisateur.

DÉVALORISATION DU POSTE

Nous regrettons qu'en dépit de ses responsabilités importantes, le métier d'assistant monteur soit aujourd'hui précaire et déconsidéré.

Nous constatons que les salaires des assistants demeurent très majoritairement au minimum garanti, même pour les assistants les plus expérimentés.

Nous constatons également qu'une partie du travail de l'assistant est de plus en plus souvent sous-traitée à des sociétés de prestations de service. Cette tendance lourde menace gravement le métier de l'assistant, remplacé par des techniciens qui n'effectuent qu'une série de tâches répétitives sur plusieurs films en parallèle, sans suivi réel du processus de montage, sans qu'il leur soit possible de s'impliquer dans une équipe. L'externalisation d'un métier produit la parcellisation du travail et industrialise la chaîne de fabrication d'un film.

Nous constatons enfin que la formation au poste d'assistant monteur est inexistante dans les écoles de cinéma et les formations continues. Certains étudiants se retrouvent propulsés chefs de poste à la sortie de l'école, sans passer par l'assistantat. Ils ne savent pas concrètement ce que les assistants peuvent leur apporter, ils ont du mal à déléguer et se retrouvent souvent en surcharge de travail, au détriment de leur activité de montage.

L'ASSISTANT MONTEUR SON

La raréfaction de ce poste est encore plus grande que celle de l'assistant monteur. L'embauche d'un assistant monteur son n'a malheureusement jamais été véritablement actée par les productions depuis le développement du montage son en numérique et elle reste aujourd'hui l'objet de négociations douloureuses sur la plupart des projets. Il n'est bien souvent embauché qu'en renfort, pour tenir des délais.

L'absence des assistants monteuses son est d'autant plus dommageable que la sous-estimation des plannings entraîne un chevauchement quasi systématique du montage sur le temps de montage son (parfois jusqu'au mixage, voire au-delà). Son emploi est alors indispensable pour décharger le chef monteur son des conformations récurrentes et lui permettre de se consacrer à la continuité de son travail créatif. C'est aussi une absurdité financière de confier ces étapes techniques au chef de poste.

L'intensification des rythmes de tournage a engendré un manque de temps pour l'enregistrement de précieux sons seuls, ce qui oblige régulièrement les monteuses son à refaire des ambiances et effets *in situ* après le tournage. Ce travail devrait être confié à l'assistant monteur son.

De même, d'autres tâches « simples » mais éminemment chronophages ne devraient être confiées qu'à l'assistant monteur son : récupération des exports, préparation des *timelines*, « séquençage », dérushage et classements des sons devenus multicanaux, fabrication des innombrables *bounces* (pour le montage, le musicien, le montage paroles, les bruitages, les postsynchs, les projections), intégration de tous les éléments pour le mixage. L'assistant monteur son prépare les *rough mixes* en montage son, et conforme les versions de montage successives. Sa présence est précieuse aux bruitages et aux recalages de ces derniers

(requis presque systématiquement par le mixage). Sans parler bien sûr de l'apport non quantifiable d'un travail en équipe et d'une oreille critique.

Concernant la dégradation du métier et la dévalorisation du poste d'assistant monteur son, on peut faire quasiment les mêmes constats que pour les assistants monteurs : faibles salaires, morcellement du planning, absence de suivi, auxquels s'ajoute la difficulté d'obtenir de la production un vrai poste de travail.

L'ASSISTANT BRUITEUR

Il y a 30 ans, le poste d'assistant bruiteur était systématique pour près de 60 % des films. Aujourd'hui, il n'est présent que sur 1 film sur 10 (source : enquête ADAB).

La disparition des assistants est une réalité dramatique pour le bruitage en France puisque l'assistantat est le seul parcours de formation des bruiteurs. On devient bruiteur en étant assistant pendant de longues années. L'emploi d'un assistant bruiteur est donc vital pour cette profession et son savoir-faire unique, reconnu dans le monde entier.

La présence de l'assistant bruiteur est un véritable gain de temps. Il est présent dès le visionnage du film. Il participe à toutes les réunions préparatoires avec le monteur ou le monteur son. L'assistant bruiteur est en charge de la préparation et de l'organisation du matériel pour éviter le temps de recherche au bruiteur. Il peut préparer en amont le travail sur une scène, repérer les bruitages à faire, noter des repères ou tout simplement bruiteur seul ou avec le chef. L'assistant seconde à tout moment le bruiteur, ce qui permet à ce dernier de pouvoir se concentrer sur les enjeux artistiques. À deux ils sont plus rapides, plus efficaces, plus créatifs. L'assistant a aussi un autre regard, une autre écoute, une autre sensibilité sur la bande-son qu'il va mettre au profit du film.

Malgré cela, l'emploi de l'assistant bruiteur est presque systématiquement écarté, pour faire de soi-disant économies.

L'ASSISTANT MIXEUR

L'apparition du dolby stéréo dans les années 1980 a suscité l'émergence du poste de co-mixeur. Depuis, les consoles et les périphériques se sont automatisés de plus en plus jusqu'à le devenir totalement. Dans ces conditions il peut paraître difficile de justifier la présence d'un co-mixeur sur des films ni très bien financés, ni d'une très grande complexité technique.

Pourtant 2/3 des mixeurs ont été assistants ou co-mixeurs et témoignent unanimement d'une volonté de transmettre ce qu'eux-mêmes ont reçu. Par ailleurs, 50 % d'entre eux apprécient le recul supplémentaire que permet la présence d'un assistant mixeur. Le partage du travail — par exemple mixage des bruitages et des ambiances — en déchargeant le mixeur, favorise le dialogue artistique avec le réalisateur.

LA TRANSMISSION

Le sous-emploi des assistants est dramatique pour la transmission de nos métiers et donc pour le cinéma dans son ensemble.

Si les problématiques de l'emploi d'assistants peuvent être différentes selon nos métiers, la question de la transmission est commune à tous. La disparition des assistants rend quasiment impossible l'apprentissage sur le tas, et la formation à nos métiers se fait aujourd'hui presque exclusivement dans les écoles (à l'exception du bruitage, pour lequel il n'existe pas d'autre formation que l'assistantat). Pourtant la formation ne s'arrête pas à l'école. Elle se complète en travaillant sur un « vrai » film au contact de chefs de poste expérimentés. Le dialogue, la transmission entre le chef de poste et l'assistant sont indispensables pour pérenniser nos professions, les traditions de nos métiers, et nos savoir-faire. La présence de l'assistant est une exigence que nous devons tous défendre, il en va de l'avenir de nos métiers.

PROPOSITION N°3

Les chefs de poste doivent refuser de faire du travail d'assistantat. Ils doivent défendre les conditions de travail de leurs assistants auprès des productions (négociation des salaires, prévision des plannings de l'assistant et de ses tâches...).

Il faut réserver une partie de l'enseignement au travail spécifique de l'assistantat dans les écoles et centres de formations.

Il faut restaurer la place des assistants en post-production, alliés précieux des chefs de poste et pièces maîtresses de de l'organisation et de la communication entre les intervenants du film.

L'assistant monteur doit être employé à plein temps, sur la durée totale du montage.

Toutes les mesures susceptibles de favoriser l'emploi des assistants doivent être examinées. Les bruiteurs réitèrent leur demande au CNC d'un bonus de fonds de soutien qui serait accordé aux productions pour la sauvegarde de l'emploi des assistants bruiteurs.

4

LE CHEF MONTEUR ET LE SUIVI DU FILM

Bien souvent, le chef monteur n'est plus considéré comme responsable du suivi du film jusqu'à sa finalisation. Ce rôle a été transféré au directeur de post-production pour sa partie organisation et coordination. Ce transfert ne tient compte ni de la responsabilité artistique du chef monteur ni de l'importance de sa collaboration avec les différents intervenants du film.

Le chef monteur, par ses compétences techniques, son expérience, sa proximité avec le réalisateur, et du fait qu'il soit généralement choisi assez tôt avant le tournage, est un interlocuteur primordial de la réflexion sur l'organisation de la post-production et un lien indispensable avec les chefs de poste du tournage (la scripte, le directeur de la photographie, le chef opérateur du son).

Le monteur est également le garant de la cohérence de cette troisième écriture du film qui ne se termine qu'à la fin du mixage. Or, nos enquêtes le montrent, le monteur assure de moins en moins le suivi du travail sur le son, et sa relation avec les monteurs son, monteurs paroles, bruiteurs et mixeurs s'est très largement distendue. Cela s'explique en premier lieu par la sous-estimation des moyens alloués à ces étapes de travail. Le monteur n'est plus rémunéré, ou alors partiellement, pour ce suivi.

Certes, grâce aux évolutions technologiques, il est possible de faire dès le montage un travail sur le son, les musiques, les effets visuels, etc. Bénéficiant aujourd'hui d'une image de très bonne qualité, un film peut sembler « fini » à cette étape. La perception de l'apport

à venir du montage son, du mixage, de l'étalonnage, est rendue plus difficile pour les producteurs et même pour une partie des réalisateurs. Mais un film, même s'il « naît » au montage, se redécouvre en permanence aux étapes suivantes de la post-production. Il continue de se construire et de s'enrichir par l'apport des différents collaborateurs et la confrontation des points de vues.

Le chef monteur a la mémoire des enjeux narratifs du film. Après des mois de collaboration quotidienne au montage, il est aux étapes suivantes le possible interprète du réalisateur, car il connaît ses intentions et les besoins du films. Le chef monteur est à ce titre un interlocuteur précieux pour le chef monteur son, le bruiteur, le mixeur, le musicien, le responsable des VFX, l'étalonneur... Il communique les intentions définies lors du montage et soutient les apports et les initiatives des autres collaborateurs en cohérence avec les attentes du metteur en scène.

La rémunération de cette présence et de cette responsabilité doit donc être prise en compte dans l'établissement des budgets et des plannings, en concertation avec le directeur de post-production.

PROPOSITION N°4

Le chef monteur doit pouvoir être présent à toutes les étapes de fabrication du film, du montage à la vérification de la copie finale, afin de pouvoir assurer un véritable suivi et collaborer efficacement avec les différents membres de l'équipe.

5

DES TEMPS DE MONTAGE QUI SE RÉDUISENT, ET POURTANT...

D'après l'enquête des Monteurs associés, les chefs monteurs font des heures supplémentaires sur 80 % des films et 46 % des fictions voient un dépassement de leur temps de montage prévu... Or depuis une quinzaine d'années, les temps de montage se réduisent.

Pourtant, depuis la révolution numérique, la quantité moyenne de rushes a considérablement augmenté. Le nombre de prises et les axes se multiplient, il n'est plus rare d'avoir plusieurs caméras. La durée du dérushage est d'autant plus longue. Pendant le montage, les choix d'écriture sont démultipliés.

Pourtant, les projections de travail, régulières et nombreuses, exigent aujourd'hui un gros travail sur le son et la musique. Il n'y a plus de limite au nombre des pistes audio. Un travail sur le son direct, les ambiances et les effets du film, désormais possible, est devenu la norme. Il n'est quasiment plus envisageable de présenter un montage sans musique. Ce qui exige beaucoup de recherches, d'écoutes et d'expérimentations, et parfois du temps consacré à un nouvel interlocuteur, le superviseur musical. Un travail de collaboration étroite s'engage avec le musicien : le monteur reçoit ses maquettes, les cale différemment, les coupe, les remonte autrement. Il s'ensuit de nombreux allers-retours entre la salle de montage et le musicien.

Quand une base sonore est maquettée et que les musiques sont en place dans la copie de travail, le monteur équilibre, provisoirement, les niveaux pour une projection optimale.

Par ailleurs, trop souvent les équipements de salle de montage (audio et isolation phonique) ne sont pas à la hauteur de l'exigence attendue. Ils ne garantissent pas une écoute homogène tout au long du processus de fabrication de la bande-son, ce qui peut entraîner de mauvaises surprises et donc une perte de temps.

Pourtant, il y a de plus en plus de trucages et d'effets visuels dans les films et cela implique un travail très chronophage en salle de montage.

Même dans les films sans trucages apparents, il y en a : ôter une perche ou son ombre, ralentir, accélérer ou inverser des plans, étalonner ou recadrer sont des manipulations quotidiennes. Il est possible de maquetter beaucoup de choses, cela est donc demandé au monteur. Quant aux effets visuels prévus et budgétés, ils demandent de nombreux allers-retours avec l'équipe des VFX pour faire progresser les maquettes qui seront successivement intégrées dans la copie de travail. La livraison des VFX définitifs déborde très largement sur la fin du montage. Ils nécessitent pourtant le regard du chef monteur pour leur bonne insertion dans la continuité du film.

Pourtant, la salle de montage est devenue le lieu de la première élaboration des génériques, du maquettage des sous-titres, de beaucoup d'autres demandes comme le choix de photogrammes ou une sélection de rushes pour le film annonce ou toute autre opération de promotion du film.

Pourtant, et c'est là un point essentiel, la validation du montage définitif peut prendre beaucoup de temps. Le producteur accompagne le montage, il assiste aux projections et un dialogue régulier s'instaure très tôt entre lui, le réalisateur, et l'équipe montage. Mais en fin de travail, le distributeur, avec ses exigences propres, peut remettre en question le film, sa durée, sa nature. Il peut affirmer un nouveau point de vue, émettre des doutes, demander des changements. Le montage est alors remis en cause. Le monteur est au cœur d'un rapport de force entre tous les interlocuteurs. Les projections et les changements peuvent s'enchaîner alors même que le montage semblait terminé. Et il n'est pas rare que le monteur et l'assistant doivent rester disponibles des semaines après la fin de leurs contrats de travail, dans un temps suspendu, en attente des retours et des prises de décisions. C'est alors souvent les contraintes du mixage qui actent la fin du travail.

PROPOSITION N°5

Il est indispensable d'établir des plannings qui tiennent compte des nouvelles charges de travail du montage et des budgets qui prévoient la rémunération des finitions.

L'équipement des salles de montage (moniteur, écoute, isolation phonique, connexion Internet) doit être à la hauteur des exigences liées aux progrès techniques. C'est la condition d'un travail efficace, qui évite les mauvaises surprises en projection ou lors du passage au montage son.

6

LE MONTAGE SON, UN MÉTIER QUI S'EST TRANSFORMÉ

LA PRATIQUE DU MÉTIER

Le son est un des éléments structurants d'un film. Le montage son, un lieu d'écriture majeur de la bande-son.

En 30 ans, les possibilités technologiques et l'évolution des normes de diffusion ont considérablement complexifié la fabrication de la bande-son des films, du tournage au mixage. Le montage son est depuis longtemps devenu une spécialité à part entière.

Le chef monteur son a la responsabilité artistique et technique de choisir et monter à l'image les sons seuls provenant du tournage, les sons additionnels et, le cas échéant, créer ou faire créer les sons nécessaires à l'élaboration de l'univers sonore du film, défini avec le réalisateur.

ÉVOLUTION ET CONSTATS SUR LA PRATIQUE DU MONTAGE SON

Le chef opérateur du son ne saurait aujourd'hui fournir toute la matière sonore nécessaire aux besoins du film, et, pendant le tournage, il ne lui est pas toujours possible d'assurer les prises de sons complémentaires pourtant essentielles.

La charge de travail du chef monteur son s'en trouve accrue. Il doit désormais organiser ou assurer des prises de sons indispensables, chercher et fournir la quasi-totalité des sons additionnels permettant la création de l'univers sonore du film.

L'évolution de la qualité des salles de montage son, tant sur le plan acoustique que technologique, et le niveau de qualification élevé des chefs monteurs son permettent de proposer aux réalisateurs une écoute de la bande-son équilibrée. Mais ce confort est devenu exigence. Notre travail se doit d'être toujours plus précis, plus abouti. Les productions veulent désormais pouvoir l'utiliser lors de projections de travail.

Pourtant, alors que notre charge de travail augmente, nos temps de montage ont tendance à se réduire. Le montage son subit fréquemment de plein fouet les aléas du planning de post-production.

Un manque de dialogue et de concertation lors de l'élaboration des plannings entraîne une mauvaise estimation des temps de travail, des délais trop serrés qui conduisent à des dépassements au montage alors que le plus souvent les dates de mixage et de livraison restent inchangées.

Les monteurs son sont donc amenés très souvent à travailler dans l'urgence, à recommencer plusieurs fois leur travail, à multiplier les heures supplémentaires (qui dans 69 % des cas ne sont pas rémunérées), et dans certains cas, à ne plus pouvoir être présents au mixage. Résultat : beaucoup de temps et d'énergie perdus à des tâches annexes et beaucoup moins de temps pour exercer le cœur de leur métier.

La disparition du poste d'assistant monteur son amplifie ces contraintes puisque les travaux qui devraient être assurés par celui-ci doivent maintenant être assumés par le chef monteur son (cf. chapitre 3).

L'absence de plus en plus fréquente des chefs monteurs à l'étape du montage son, prive le chef monteur son d'informations essentielles sur le film, d'un historique des versions, d'intentions précises et de demandes que le réalisateur ne peut totalement transmettre. Il est donc indispensable d'organiser des séances de travail en salle avec le réalisateur et le monteur, qui soient intégrées au planning et en faire de véritables rendez-vous réguliers.

Enfin, force est de constater que le travail des monteurs son n'est pas reconnu à sa juste valeur tant du point de vue technique qu'artistique. Les sons qu'ils choisissent et créent pour la construction de la bande-son avec le réalisateur ne relèvent pas du hasard. Par voie de conséquence, ce travail n'est pas reconnu non plus financièrement. Les monteurs son ont le minimum conventionnel le plus bas de tous les chefs de poste de la post-production. Pour mémoire, d'après l'enquête menée par l'AFSI, 81 % des chefs monteurs son ayant 15 ans d'expérience ou plus sont payés au minimum conventionnel. C'est dire l'importance d'une revalorisation de celui-ci pour notre profession.

PROPOSITION N°6

Il faut organiser des réunions regroupant l'ensemble des acteurs de la post-production, en amont du tournage, pour établir de manière concertée les plannings et les moyens spécifiques. Les monteurs son doivent être sollicités pour leur expertise des besoins sonores du film. Puis tout au long de la fabrication du film pour anticiper les problèmes et assurer une meilleure collaboration dans un souci de qualité et d'efficacité.

Pendant le temps du tournage, il faut prévoir et organiser un temps de travail du chef opérateur du son alloué aux besoins de la post-production.

Il faut réaffirmer la nécessité de la présence du chef monteur paroles et du chef monteur son pendant la durée du mixage afin d'assurer le suivi de notre travail et contribuer à la cohérence de l'ensemble de la bande-son.

Le travail du montage son doit être reconnu à la hauteur de ses apports techniques et artistiques par une revalorisation salariale. Le minimum conventionnel du chef monteur son doit se situer au niveau de celui du chef opérateur du son du tournage. À responsabilité équivalente, salaire équivalent.

7

LE MONTAGE PAROLES, DES RESPON- SABILITÉS CROISSANTES

L'étape de montage dédiée aux paroles a pour finalité l'amélioration et l'enrichissement du son direct du film, afin de l'amener à son maximum qualitatif, tant technique qu'artistique. Cette exigence permet de soutenir au plus près les volontés de la mise en scène. Elle est le trait d'union entre l'étape du montage, qui se trouve limitée dans la gestion des sons directs, et celle du mixage, dont une partie des responsabilités a été transférée au chef monteur paroles, en raison notamment des évolutions technologiques.

UN MÉTIER À PART ENTIÈRE

Depuis une quinzaine d'années, le montage paroles est devenu un poste spécialisé, et donc de chef à part entière. L'apparition de nouveaux outils (enregistreurs multipistes, logiciels dédiés...) et les exigences qualitatives croissantes (restauration sonore...) ont nécessité le transfert de cette responsabilité de l'assistant monteur vers un chef de poste de l'équipe de montage son. À ce titre, le chef monteur paroles est un collaborateur direct du réalisateur, du chef monteur, du chef monteur son et du mixeur.

DES PLANNINGS MAL AJUSTÉS

La durée de travail sur les paroles varie selon plusieurs critères : durée et découpage du film, qualité du son direct, nombre de pistes enregistrées au tournage, avancement du travail de l'équipe de montage, volontés artistiques du réalisateur... Le chef monteur paroles doit donc être consulté sur la durée de travail nécessaire à chaque film.

Par ailleurs, les fréquents dépassements de planning au montage engendrent de multiples conformations et un surcroît de travail pour l'équipe son. Cela doit être pris en compte et des solutions doivent être trouvées : adaptation du planning et/ou renfort des équipes.

UNE PRÉSENCE AU MOMENT DES POSTSYNCHRONISATIONS

Le chef monteur paroles est un collaborateur indispensable à cette étape (cf. chapitre 8).

UNE PRÉSENCE AU MIXAGE

En tant que chef de poste et responsable des sons directs, il est nécessaire que le monteur paroles, au même titre que le monteur son, soit présent au mixage afin d'assurer la continuité de son travail auprès du réalisateur, en collaboration avec le mixeur.

PROPOSITION N°7

Le chef monteur paroles est à un poste clé de la post-production, avec des responsabilités croissantes. Il doit donc être consulté sur chaque film, afin d'estimer au mieux l'organisation et le temps de travail nécessaires.

Le chef monteur paroles doit être présent lors des étapes de mixage et de postsynchronisation.



LES POSTSYN- CHRONISATIONS, ETAPE TECHNIQUE ET DE CREATION ARTISTIQUE

DÉTERMINATION DES POSTSYNCHRONISATIONS

La séance de détermination des postsynchronisations est un moment important car c'est la première écoute en auditorium des sons directs avec le mixeur. Des postsynchronisations peuvent être décidées pour des raisons techniques ou artistiques. La présence du réalisateur, du chef monteur, du chef monteur son, du chef monteur paroles et du responsable des postsynchronisations est indispensable. Il est logique qu'ils soient rémunérés pour cette séance de travail.

Le chef monteur paroles doit avoir eu le temps de faire un premier travail sur les directs (déploiement du multipiste, recherche de doubles, nettoyages) afin d'éviter des postsynchronisations inutiles. Il faut donc planifier la séance de détermination quand le travail du montage paroles est suffisamment abouti.

ENREGISTREMENTS

La postsynchronisation implique la direction d'acteurs. C'est donc un acte de mise en scène qui exige la présence du réalisateur et de ses collaborateurs, le chef monteur et le chef monteur paroles. Le monteur est le garant de la cohérence du film en cours, il aide

le réalisateur dans ses choix. Quant au monteur paroles, il connaît de près les directs, leurs limites et peut, en cours d'enregistrement, proposer des calages et des montages qui permettent de juger au mieux l'intégration des nouveaux enregistrements. Sa présence lui permet de mieux comprendre les intentions du réalisateur et une fois intégrées les postsynchronisations avec le reste des sons directs, de lui faire différentes propositions de montage si besoin.

La présence du chef monteur son aux enregistrements des postsynchronisations d'ambiances est importante car il est le mieux à même de déterminer ce dont il a besoin pour enrichir la bande-son. Les ambiances, pour être réussies, doivent être préparées : textes écrits, ou bases d'improvisation proposées, recherche et distribution des comédiens pour les ambiances additionnelles, direction de plateau. Le planning de montage son doit être adapté pour permettre au monteur son de réaliser ce travail préparatoire avec le chef de plateau en charge des postsynchronisations.

La présence d'un perchman pendant les enregistrements est indispensable parce qu'elle donne une plus grande liberté de mouvements et de jeu aux comédiens, et permet une prise de son plus aisément « raccordable » avec le direct.

Les postsynchronisations montées sont transmises au chef monteur paroles, qui les intègre aux directs. Dans tous les cas, des ajustements sont nécessaires. Le réalisateur, accompagné du chef monteur, doit valider les choix des postsynchronisations recalées et montées afin d'éviter une perte de temps au moment du mixage. L'essentiel des choix doit avoir été fait en amont, dans la salle de montage. Ce temps de travail est rarement prévu dans la durée globale accordée aux chefs monteurs paroles. Il doit être planifié en sus de son temps dédié au montage des directs.

PROPOSITION N°8

Outre la présence du réalisateur et du mixeur, les postsynchronisations impliquent celles du monteur, du monteur paroles et du responsable de la postsynchronisation. Le monteur son doit pouvoir être présent lors des enregistrements des ambiances.

Le recours à un perchman est indispensable.

La validation des postsynchronisations par le réalisateur et le monteur doit être faite avec le monteur paroles, avant le mixage.

9

LE BRUITAGE, UN MÉTIER EN DANGER

PRÉSENCE DU RÉALISATEUR, DU MONTEUR ET DU MONTEUR SON

L'étape du bruitage est un moment de création artistique où l'échange est facile et rapide. C'est un travail en temps réel dont on peut évaluer immédiatement le résultat, ce qui en fait un laboratoire de création précieux. Les réalisateurs et les monteurs le savent bien, et pourtant les auditoriums de bruitage sont aujourd'hui désertés.

Selon l'étude menée par les bruiteurs, les réalisateurs étaient présents sur 63 % des films il y a 10 ans. Ce n'est vrai que sur 28 % des films aujourd'hui. Les monteurs ne sont plus présents que dans 10 % des cas. La présence des monteurs son est devenue rare du fait des plannings compressés et de l'absence d'assistant. Le manque de temps et la superposition des étapes de travail expliquent la difficulté pour les réalisateurs à se rendre au bruitage.

Aujourd'hui, le bruiteur est bien trop isolé du reste de l'équipe. Il prépare son travail seul et sur son temps personnel. Il ne rencontre plus l'équipe du film lors de projections de travail préparatoires. Ses échanges avec le monteur son se font à distance. Ce dernier et le mixeur sont généralement les seuls à lui transmettre les directions artistiques spécifiques au film, et ensuite à lui faire un retour sur son travail. Mais cela ne peut se substituer à une interaction avec le réalisateur, le monteur ou le monteur son en auditorium, qui permet de répondre avec finesse et justesse aux intentions de mise en scène.

Dépeupler les auditoriums de bruitage revient à considérer cette étape comme une formalité.

LA QUESTION DES RECALAGES

29 % seulement des films bénéficient de la présence d'un assistant Pro Tools au bruitage. L'importance de ce poste est sous-évaluée. En son absence ce sont le mixeur et le bruiteur qui le remplacent, ce qui concourt à ralentir le rythme et à casser la dynamique de travail.

La grande majorité des bruiteurs considère que la présence de l'assistant Pro Tools est indispensable. Il permet, d'une part, au bruiteur et à l'ingénieur du son de rester concentrés sur l'essentiel et ainsi gagner en rapidité et qualité de travail. Il est, d'autre part, le garant du parfait synchronisme des sons avec le son direct, ce qui est la condition nécessaire aux bruitages pour être exploitables en mixage pour la V.O. Ce travail de recalage, dans le cas où il doit s'effectuer en dehors du temps de bruitage, doit être confié à l'un des membres de l'équipe de bruitage ou à l'assistant monteur son, mais pas au monteur son, car son planning ne lui permet pas d'assurer cette tâche.

TEMPS DE TRAVAIL

78 % des bruiteurs regrettent des temps de travail trop courts. Pourtant il est courant que les temps de travail soient revus à la hausse en cours de bruitage. En cause, l'absence quasi systématique d'assistant bruiteur, la rareté du poste d'assistant Pro Tools et le choix d'auditoriums parfois inadéquats. De plus, très souvent par manque de temps, il n'est pas possible d'organiser des projections avec le réalisateur en auditorium.

Conséquence, dans la grande majorité des cas, des journées ou heures supplémentaires en soirée sont accordées pour finir le bruitage. Pour éviter cette situation aberrante, le bruiteur doit être consulté au moment de l'établissement des plannings de post-production.

LA QUESTION DES ASSISTANTS

Rappelons qu'il y a 30 ans le poste d'assistant bruiteur était systématique sur 60 % des films. Aujourd'hui, il n'est présent que sur 10 % des films.

La question du sous-emploi de l'assistant bruiteur est très préoccupante, la seule voie d'apprentissage pour devenir bruiteur étant l'assistantat. Les bruiteurs français ont une renommée mondiale mais leur savoir-faire va simplement disparaître si aucune mesure n'est envisagée à court terme pour la sauvegarde du poste d'assistant bruiteur.

Depuis plusieurs mois, les bruiteurs discutent avec les syndicats d'un fonds de soutien du CNC, spécifique aux assistants bruiteurs, qui serait accordé aux productions. Il est urgent de le concrétiser (cf. chapitre 3).

PROPOSITION N°9

L'expertise du bruiteur doit être prise en compte dans l'évaluation de son temps et de ses conditions de travail.

Le bruiteur doit assister à une projection du film afin d'échanger avec les équipes de montage et de montage son sur les enjeux artistiques du bruitage.

Il faut organiser la présence du réalisateur, du monteur et du monteur son au bruitage pour accompagner le bruiteur dans son travail.

La présence d'un assistant Pro Tools (si possible l'assistant monteur son) doit être systématique pendant le bruitage.

La présence d'un assistant bruiteur est nécessaire. Afin d'assurer l'avenir et le savoir-faire du métier de bruiteur, nous demandons la mise en place urgente par le CNC d'un bonus de fonds de soutien dédié aux assistants bruiteurs.

10

UN PLANNING COHERENT POUR LES MUSIQUES

Les enquêtes des monteurs, monteurs son et mixeurs font toutes le même constat : le travail sur les musiques, qui est primordial pour bon nombre de films, semble aujourd'hui manquer de suivi et d'organisation. En conséquence, la livraison des musiques définitives est souvent trop tardive.

D'après l'enquête de LMA, le chef monteur monte les musiques sur 98 % des films, mais dans 64 % des cas, il s'agit de musiques temporaires ou des maquettes fournies par le musicien. Les musiques définitives arriveront plus tard, après la fin du montage, quand ce n'est pas au milieu voire en fin de mixage...

LES MUSIQUES ADDITIONNELLES

Les négociations des droits musicaux pour les musiques additionnelles peuvent être complexes et donc très longues. Quand un morceau se révèle trop cher, ou non utilisable, et que la nouvelle arrive tard, tout le montage peut en être affecté.

LA MUSIQUE ORIGINALE

Le compositeur a rarement la possibilité de fournir des compositions avant tournage car bien souvent il n'est pas encore choisi. En général c'est au moment du montage que va commencer son travail de composition et sa collaboration avec le réalisateur.

Si le choix du compositeur intervient tard en cours de montage, les monteurs sont alors amenés à placer des musiques témoin qui permettent de trouver l'univers musical du film et de l'évaluer en projection. Plus on tarde à faire intervenir un musicien, plus il est difficile de se départir de ces musiques temporaires.

De nos jours, le compositeur est en mesure de proposer des maquettes de ses compositions qui permettent d'échanger, de tester, déplacer, remanier des morceaux et ainsi de construire la partition musicale du film.

Ces maquettes doivent être transmises le plus tôt possible au monteur son, qui peut alors travailler la bande-son en fonction des propositions musicales. Si les compositions arrivent trop tard, le montage son de certaines séquences peut se révéler inadapté, voire à reprendre intégralement. Les monteurs son sont d'ailleurs impliqués dans des discussions artistiques concernant la musique pour 25 % des films (source : enquête AFSI).

Si les maquettes musicales sont très utiles, elles ne peuvent pas restituer la sensation des arrangements, du timbre des instruments, de l'interprétation, de la prise de son et sa spatialisation. Il arrive aussi que le tempo se modifie à l'enregistrement, ou que le musicien fasse des changements dans sa partition.

Il est donc indispensable de prévoir les enregistrements et le mixage de la musique originale suffisamment tôt avant le mixage. Ainsi, le réalisateur et le monteur ont le temps de caler ensemble les nouveaux morceaux et de faire d'éventuelles modifications. Le monteur son peut lui aussi adapter son travail. Le mixeur n'est pas contraint de faire du montage musiques en auditorium et peut se consacrer au mixage plutôt qu'à rassurer un réalisateur confronté à ces nouveaux éléments.

PROPOSITION N°10

Il est souhaitable que le compositeur de musique originale soit choisi le plus tôt possible afin que tous — cinéaste, musicien, monteur, monteur son, mixeur — aient le temps du travail et de l'échange.

Il est important de planifier correctement la livraison des premières propositions et celles des musiques définitives. Il faut prévoir un temps de montage entre la livraison des musiques et le début du mixage.

Les musiques additionnelles doivent être négociées le plus tôt possible.

11

POUR UN MIXAGE MOINS SOLITAIRE

Sous la direction du metteur en scène, le travail de mixage consiste à interpréter, transposer et aboutir la proposition sonore élaborée à l'étape du montage puis à celle du montage son. Le mixage trouve sa finalité dans la transmission au spectateur du sens et de l'émotion désirés.

Ce travail artistique et techniquement complexe devrait s'effectuer en présence du chef monteur et du chef monteur son, collaborateurs indispensables à la transmission des intentions réfléchies préalablement.

Le mixage est la dernière étape où se joue la mise en scène du son, il en est d'autant plus décisif.

CONSTAT

Les résultats de l'enquête menée en septembre 2018 auprès de l'ensemble des mixeurs, amènent à constater une profonde évolution du métier qui questionne ses fondements.

L'illusion de plus en plus répandue que le son du film est abouti avant l'étape du mixage, la dispersion des lieux de travail, les plannings faisant souvent se chevaucher les différentes étapes de la post-production, concourent à un travail de plus en plus solitaire du mixeur

qui n'est pas sans conséquences sur le résultat. En effet, c'est essentiellement grâce aux nombreux échanges entre les membres de l'équipe que le mixage trouve une cohérence indispensable à son accomplissement.

Dès lors que ce travail d'équipe se délite par la présence toujours plus incertaine des réalisateurs, par la participation fréquemment remise en question des monteurs son, des monteurs paroles, et par l'absence régulière des chefs monteurs, alors l'appauvrissement du travail devient une réalité. Dans ce contexte le mixeur œuvre sans vision globale, au risque de répondre plus à une exigence technique et une interprétation personnelle qu'à la pensée du film.

Les temps de mixage, souvent insuffisants, trop rarement discutés et tenant de moins en moins compte de la spécificité de chaque film, contribuent aussi largement à cet appauvrissement.

Par ailleurs, la disparition quasi systématique des assistants mixeurs ne permet plus d'assurer la transmission directe d'un métier long à maîtriser. Les écoles se retrouvent désormais seules dépositaires de cette formation et elles ne sauraient y suffire. Les occasions sont rares pour les jeunes de profiter d'un réel apprentissage avec pour conséquence probable le risque de se voir confier trop tôt des responsabilités auxquelles ils sont mal préparés.

Enfin depuis l'avènement du numérique, les matériels ont considérablement évolué. Leur accroissement qualitatif pour un investissement de plus en plus accessible permet désormais la construction d'un studio à un coût bien moins élevé que celui d'un auditorium classique, à la condition toutefois de se limiter à de petits volumes. Ceci participe aussi à l'accélération de la disparition des auditoriums de grandes tailles.

Le travail d'équipe est rendu plus difficile par l'apparition récente de studios ne répondant pas aux deux principaux critères qui fondent notre travail :

- l'auditorium de mixage se doit de simuler par son volume et ses conditions d'écoute (traitement acoustique et système d'écoute) une salle de cinéma dans le but d'assurer la « transportabilité » du mixage dans les salles d'exploitation. Faute de quoi les moyens investis dans la fabrication de la bande sonore risquent de s'avérer partiellement ou totalement vains ;
- l'auditorium de mixage, par sa taille et son agencement, doit permettre à tous les participants, d'accéder à une écoute similaire à celle du mixeur afin de pouvoir critiquer, proposer et construire sur une base commune.

PROPOSITION N°11

Le mixeur se doit de refuser de mixer si le chef monteur son n'est pas prévu au mixage.

La présence des réalisateurs au mixage doit redevenir la norme et les productions doivent prévoir les moyens pour que les chefs monteurs soient eux aussi présents dans l'auditorium.

Les conditions du mixage — temps, choix de l'auditorium, et présence d'un assistant — doivent systématiquement être discutées en amont.

Le CNC, via la Commission supérieure technique de l'image et du son (CST), doit établir un cahier des charges des conditions minimales — techniques et architecturales — auxquelles un auditorium cinéma doit répondre. Celui-ci remplacerait l'ancien agrément Dolby et garantirait le respect de conditions de mixage propices à la mise en scène, au travail en équipe et au transport de la bande sonore en salle d'exploitation. Tout prestataire prétendant à l'obtention d'une aide aux industries techniques se devrait de remplir ce cahier des charges ; la CST aurait alors pour mission de contrôler sa mise en œuvre.

12

LUTTER CONTRE LES DELOCALISATIONS

Un mal endémique frappe durement la post-production son depuis des années : les délocalisations.

Elles ont des conséquences désastreuses pour les monteurs son, les bruiteurs et les mixeurs.

D'après une étude menée par l'AFSI en 2017, 33 % des films français avaient eu tout ou partie de leur post-production son délocalisée à l'étranger au cours des deux années précédentes.

La plupart de ces films sont par ailleurs aidés par de l'argent public français. Pourtant le CNC n'a pas vocation à inciter les productions à délocaliser.

Dans un environnement européen de concurrence fiscale, le CNC a pris des mesures pour contrecarrer la délocalisation du cinéma français en relevant le crédit d'impôt. Malheureusement, nous constatons aujourd'hui que ces mesures ne règlent en rien les problèmes de la post-production.

Pourquoi ?

La mise en oeuvre du nouveau crédit d'impôt depuis le 1^{er} janvier 2016 a bénéficié surtout au tournage, accessoirement aux VFX, mais pas à la post-production.

Les chiffres fournis par la FICAM ne permettent pas de différencier les secteurs image et son, mais ils sont parlants :

- en 2016 : 10 % des prestations de post-production image et son ont été délocalisées ;
- en 2018 : 15 % des prestations de post-production image et son ont été délocalisées.

Soit une augmentation des délocalisations de 50 % entre 2016 et 2018.

Si l'on conjugue les données de la FICAM et du CNC avec les résultats de l'enquête de l'AFSI, on peut en déduire que ce sont les activités de post-production son qui sont le plus affectées par les délocalisations.

Les monteurs son, bruiteurs et mixeurs ne sont pas reconnus par la convention collective comme cadres collaborateurs de création, au mépris de leur contribution technique et artistique aux œuvres. De ce fait, aucun point spécifique de l'agrément ne les protège. Ces postes ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des points ouvrant droit au crédit d'impôt.

L'attribution du statut de cadre collaborateur de création aux professionnels du son, si elle ne réglerait pas tout le problème des délocalisations, permettrait certainement d'en réduire ses effets pour la post-production.

Outre les conséquences des délocalisations sur l'emploi de ces professionnels, il est fort regrettable que les membres d'une équipe puissent être imposés à un réalisateur pour des raisons strictement financières.

PROPOSITION N°12

Conformément aux demandes déposées par les syndicats, nous demandons l'attribution de la qualification cadre collaborateur de création aux monteurs son, bruiteurs et mixeurs pour qu'ils soient pris en compte dans les points du crédit d'impôts.

Nous demandons aux producteurs de prendre conscience de la gravité de cette situation et de ne pas réduire la valeur de ces métiers à des variables comptables.

13

LE DROIT DU TRAVAIL DOIT S'APPLIQUER À LA POST-PRODUCTION

Ce chapitre ne devrait pas exister. Le droit est fait pour être appliqué, fût-il celui du travail ! Même si celui-ci a été largement bouleversé ces dernières années, il n'en reste pas moins que nombre d'obligations légales s'imposent toujours aux employeurs. Et que certaines ne sont quasiment jamais respectées dans notre secteur... une fois le tournage terminé. La plupart des productions sont donc dans l'illégalité.

LA QUESTION DES CONTRATS

Commençons par les contrats de travail. Dans la très grande majorité des cas, que ce soit au montage, au montage son, au bruitage ou au mixage, ces contrats sont établis après coup, une fois le travail effectué. Au sens propre, il ne s'agit plus alors de contrats — qui engagent deux parties, l'employeur et le salarié — mais de constats, qui ne servent plus qu'à produire des pièces justificatives auprès du CNC. Nous sommes au regret d'enfoncer une porte ouverte : les contrats doivent être signés « *au plus tard dans les 48 heures de l'embauche* » (article 1242-13 du Code du travail) et respecter les impératifs rappelés dans l'article 14, chapitre 4 du titre 1 de la convention collective du cinéma.

LA QUESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Continuons par les majorations salariales, en premier lieu les heures supplémentaires. Pour les monteurs et les monteurs son, et particulièrement les assistants, elles correspondent à des phases ponctuelles intenses : livraisons d'éléments à échéance précise (pour les VFX,

postsynchronisations, bruitages, musiques, la préparation du mixage et de l'étalonnage), projections (qui sont toujours très préparées car lourdes d'enjeux), fins de montage, etc. Mais n'oublions pas que les heures supplémentaires viennent souvent compenser des durées de travail insuffisantes (cf. chapitres 2, 5, 6...) ou sont la conséquence de plannings compressés, impliquant une multiplication des allers-retours entre les différents acteurs de la post-production. Pour les bruiteurs et les mixeurs, le fait que les auditoriums, pour des raisons de concurrence, ne facturent plus les dépassements horaires de manière systématique, a entraîné la possibilité de journées à rallonge.

Dans tous les cas, ces heures supplémentaires ne sont que très rarement décomptées et encore plus rarement payées en tant que telles. Au mieux, elles font l'objet d'arrangements forfaitaires, généralement inférieurs à ce qui serait normalement dû. Il y a ici une inégalité flagrante de traitement par rapport à ce qui se pratique sur les plateaux de tournage où les horaires sont collectifs pour la majeure partie de l'équipe et où chacun remplit une feuille d'heures. Pourquoi est-il si difficile, voire culpabilisant, pour nos métiers de réclamer la prise en compte des heures supplémentaires ? Une feuille de décompte des heures, donnée par la production aux salariés, serait un premier pas pour faire prendre conscience aux uns et aux autres de cette réalité.

Ce qui est vrai pour les heures supplémentaires l'est encore plus pour les autres majorations : heures de nuit, travail du dimanche, jours fériés. Nos enquêtes révèlent qu'elles ne sont presque jamais appliquées.

LA QUESTION DU REGROUPEMENT DES HEURES

Une autre pratique semble se mettre en place pour les assistants monteurs : le regroupement des heures de travail. À l'inverse de ce qui se passe pour les heures supplémentaires, chaque heure effectuée par l'assistant est décomptée. S'il vient par exemple travailler 2 heures le lundi, 3 heures le mardi et 3 heures le mercredi, ces heures vont être cumulées pour lui payer une journée de 8 heures. Ce regroupement est totalement illégal. La convention collective du cinéma le stipule dans son article 34 (titre 2, chapitre 6) : « *La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 7 heures.* »

Idem s'il vient travailler 2 ou 3 jours par semaine, on lui demandera de regrouper ces journées en semaines de 39 heures consécutives, moins bien rémunérées que des jours de travail isolés. C'est une précarisation supplémentaire d'un métier déjà très fragilisé. L'assistant est ainsi transformé en employé exploitable et corvéable à merci.

LA QUESTION DES INDEMNITÉS DE TRANSPORT

Concernant les indemnités de transport en commun, l'article L3261-2 du Code du travail, qui prévoit la prise en charge de 50 % de l'abonnement (carte Navigo, etc.) par l'employeur, n'est quasiment jamais respecté. Rappelons que ces indemnités doivent être mentionnées sur les bulletins de paie et ne sont pas imposables.

LE PROBLÈME DE LA SOUS-TRAITANCE

Nous attirons particulièrement l'attention des producteurs et du CNC sur un autre point où le droit du travail semble assez systématiquement contourné. Il s'agit de la sous-traitance de certaines tâches dévolues aux équipes de post-production via des packages proposés par des prestataires. Il n'est pas rare de voir des bandes-son de films livrées clés en main. L'article 15 du titre 2 de la convention collective du cinéma stipule pourtant clairement que nos métiers doivent être en lien direct avec les producteurs :

« En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 3 du chapitre 1^{er}, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère ni par le recours à toute entreprise tierce.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de production déléguées.

Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction. »

Il n'y a aucune raison que ces infractions au droit du travail perdurent. Les producteurs doivent agir rapidement et fermement pour les faire cesser, que ce soit au sein de leurs productions ou en agissant auprès de leurs syndicats. Le CNC et la commission d'agrément doivent être particulièrement vigilants, les fonds de soutien étant soumis au respect des obligations sociales.

PROPOSITION N°13

**Le droit du travail doit s'appliquer dans la post-production :
les contrats doivent être signés dans les délais légaux,
les majorations salariales doivent être décomptées et payées.**

Les indemnités de transport en commun prévues par le Code du travail doivent être systématiquement proposées dans la feuille de renseignements remplie par les salariés.

Les journées isolées doivent être payées en tant que telles, le regroupement des heures de travail est illégal.

La sous-traitance — via des packages — d'activités dévolues aux métiers listés dans la convention collective est interdite.

14

DES SALAIRES À LA HAUTEUR DE NOS RESPON- SABILITÉS

La mobilisation et les grèves de l'hiver/printemps 2018 étaient porteuses d'un certain nombre de revendications salariales. Alors que les négociations sont figées depuis avril 2018, ce livre blanc marque une volonté de clarifier le débat et de permettre de trouver une issue positive.

LES SALAIRES

Concernant les salaires, il ne s'agit pas d'une simple demande d'augmentation, mais d'établir une grille des salaires qui tienne compte de la responsabilité réelle et des compétences des monteurs, monteurs son, bruiteurs et mixeurs ainsi que de leurs assistants. Tous ces métiers ont été injustement traités lors de la négociation de la convention collective du cinéma. Il faut établir une équité avec le tournage.

Les **chefs monteurs** sont historiquement considérés comme « la dernière roue du carrosse », ainsi que l'avait affirmé une pétition signée par de nombreux cinéastes en 2012. Une injustice due en grande partie à une discrimination de genre, le montage ayant longtemps été une profession essentiellement féminine. La demande d'un minimum conventionnel à 2 100 € brut/semaine déposée par un syndicat est raisonnable si on la compare aux salaires des chefs de poste du tournage.

Le salaire **des assistants monteurs** doit d'autant plus être réévalué qu'il avait baissé lors de la signature de la convention collective du cinéma par rapport au salaire pratiqué jusque-là par de nombreuses productions. La demande de 1 185,42 € brut/semaine est alignée sur le salaire de l'assistant opérateur du son.

Le poste de **chef monteur son** est apparu dans la dernière convention collective. Auparavant, il était rémunéré comme chef monteur. À cette occasion, le minimum conventionnel a été revu à la baisse, ce qui en fait le plus bas des minima des chefs de poste en post-production. En outre, selon l'enquête menée auprès de chefs monteurs son par l'AFSI, dans 80 % des cas, ce minimum conventionnel est le maximum consenti...

Les responsabilités d'un chef monteur son sont, au stade du montage, les mêmes que celles du chef opérateur du son au stade du tournage. Les salaires doivent être équivalents, soit 1 810,91 € brut/semaine.

Les monteurs son demandent également la création d'un poste spécifique d'assistant monteur son.

Les **bruiteurs** étaient classés en tant qu'artistes dans l'ancienne convention collective de 1950. Dans la convention actuelle, ils sont désormais techniciens et leur salaire minimum a été établi largement en dessous des tarifs en usage. Un différentiel d'autant plus sensible que l'annexe 3 introduit un abattement important. Ils demandent un salaire de 2 605,66 € brut/semaine.

Les **mixeurs** n'apparaissent pas dans la convention de 1950. Leur poste a donc été créé dans la convention actuelle, mais avec un minimum conventionnel égal à celui du chef opérateur du son, soit très inférieur à ce qu'ils étaient payés précédemment dans la pratique. Ce qui pose de multiples problèmes, notamment avec l'annexe 3 et ses abattements importants, mais aussi avec les jeunes entrants dans la profession qui, en acceptant ces salaires conventionnels inférieurs à la pratique, deviennent concurrents des mixeurs plus expérimentés. Les mixeurs demandent un salaire minimum conventionnel de 2 605,66 € brut/semaine, plus proche, bien qu'inférieur, du salaire en usage.

Pour les **assistants bruiteurs et mixeurs**, le salaire demandé est de 1 705,60 € brut/semaine.

D'autres points de la convention collective pourraient être améliorés pour assurer une égalité de traitement entre les techniciens du tournage et ceux de la post-production.

Les indemnités repas existent sur le tournage, mais rien n'est prévu pour la suite. On peut noter que dans la convention collective de la production audiovisuelle, une indemnité repas est inscrite alors même que les budgets y sont souvent largement inférieurs. Un calcul du coût de ces repas a été fait, sur la base d'une indemnité de 17,29 €, la même que celle du tournage. Sur la base suivante : 18 semaines de montage avec un assistant monteur à plein temps, 10 semaines de montage son, 7 semaines de montage paroles, 6 jours de bruitage avec assistant, 3 jours de postsynchronisations et 4 semaines de mixage ; le coût total des

indemnités repas s'élèverait à 6 400 €... Un prix plus que modéré pour rétablir une équité entre tous les techniciens qui contribuent à fabriquer le même film.

En cas de litige, les personnels de la post-production ne bénéficient pas de médiation avec leur employeur. Les techniciens du tournage peuvent élire un délégué de plateau. Là encore, il y a une inégalité de traitement, renforcée par le fait que les techniciens de post-production sont très isolés dans leur relation avec la production. On pourrait imaginer que soit désigné ou élu un délégué de post-production ou une personne extérieure (conseiller du salarié ou autre) pour concilier les parties.

Il serait nécessaire de rédiger plus clairement l'application des majorations salariales pour la post-production à l'instar de ce qui est formulé pour le tournage.

PROPOSITION N°14

Les salaires minimum conventionnels des monteurs, monteurs son, bruiteurs et mixeurs et de leurs assistants doivent être augmentés, pour tenir compte de leur qualification et de leurs responsabilités.

Des indemnités repas doivent être inscrites dans la convention collective du cinéma comme elles le sont dans celle de l'audiovisuel.

LES 14
PROPOSITIONS
DE BONNES
PRATIQUES
POUR LE
MONTAGE ET
LA POST-
PRODUCTION
SON

1 Nous proposons de remettre la notion d'équipe au centre de nos pratiques. La collaboration de tous les intervenants de la post-production entre eux et avec le réalisateur est indispensable. Elle doit commencer avant le tournage. Le directeur de post-production doit organiser des réunions régulières avec le réalisateur, les chefs de poste et l'assistant monteur.

2 Nous proposons d'établir pour chaque film un budget autonome pour la post-production. Il faut également donner un véritable pouvoir décisionnel aux directeurs de post-production.

3 Nous demandons le retour des assistants.
L'assistant monteur, pièce maîtresse dans l'organisation et la communication, doit être employé à plein temps, sur la durée totale du montage. Toutes les mesures susceptibles de favoriser l'emploi des assistants doivent être examinées. Les bruiteurs demandent la mise en place urgente par le CNC d'un bonus de fonds de soutien dédié aux assistants bruiteurs.

4 Nous proposons que le chef monteur puisse être présent à toutes les étapes de fabrication du film, du montage à la vérification de la copie finale, afin de pouvoir assurer un véritable suivi et collaborer efficacement avec les différents membres de l'équipe.

5 Nous proposons que l'évolution du métier de monteur, sa charge de travail accrue et la pression exercée sur lui soient prises en compte pour l'évaluation des temps de montage et pour la rémunération des finitions.

L'équipement des salles de montage (moniteur, écoute, isolation phonique), doit être à la hauteur des exigences liées aux progrès techniques.

6 Nous proposons que le montage son soit considéré à sa juste valeur du point de vue artistique et de sa complexité technique. Le chef monteur son doit disposer d'un temps de travail suffisant et une véritable collaboration avec le réalisateur, le chef monteur et le mixeur doit être organisée (notamment des séances de travail planifiées).

7 Nous proposons que le montage paroles soit reconnu comme un poste clé, au vu de ses responsabilités croissantes. Le chef monteur paroles doit être consulté afin d'estimer au mieux l'organisation et le temps de travail nécessaires. Il doit être présent lors du mixage.

8 Nous proposons que la présence du monteur paroles et du monteur aux enregistrements des postsynchronisations soit reconnue comme indispensable. Le monteur son doit pouvoir être présent lors des enregistrements d'ambiances. Le recours à un perchman est indispensable.

Une validation par le réalisateur des postsynchronisations montées est essentielle avant le mixage.

9 Nous proposons de mettre fin à l'isolement du bruiteur. Il faut organiser la présence du réalisateur, du monteur et du monteur son, pour écouter le travail et/ou accompagner le bruiteur dans sa recherche sonore. La présence d'un assistant Pro Tools doit être systématique pendant la séance de bruitage.

Il faut assurer l'avenir et le savoir-faire du métier de bruiteur. Nous demandons la mise en place urgente par le CNC d'un bonus de fonds de soutien dédié aux assistants bruiteurs.

10 Nous proposons que le compositeur de musique originale soit choisi le plus tôt possible afin que tous — cinéaste, compositeur, monteur, monteur son, mixeur — aient le temps du travail et de l'échange.

Il faut prévoir un temps de montage entre la livraison des musiques et le début du mixage. Les musiques additionnelles doivent être négociées le plus tôt possible.

11 Nous proposons qu'il n'y ait pas de mixage sans la présence du monteur son et nous demandons aux réalisateurs et aux productions de faire revenir dans les auditoriums les chefs monteurs, interlocuteurs indispensables à cette étape du travail.

Les conditions du mixage — essentiellement temps, choix de l'auditorium, et présence d'un assistant — doivent être systématiquement discutées en amont.

Nous proposons que le CNC, via la CST, définisse un cahier des charges minimal de l'auditorium cinéma que devrait respecter tout prestataire prétendant à l'aide aux industries techniques.

12

Nous demandons la réduction des délocalisations de la post-production son, sous peine de la disparition du bruitage français et de la précarisation de tous les techniciens du secteur.

Conformément aux demandes déposées par les syndicats, nous demandons l'attribution de la qualification cadre collaborateur de création aux monteurs son, bruiteurs et mixeurs pour qu'ils soient pris en compte dans les points du crédit d'impôts.

Nous demandons aux producteurs de prendre conscience de la gravité de cette situation et de ne pas réduire l'apport de ces métiers à des données chiffrées dans un budget de film.

13

Nous demandons que le droit du travail s'applique sans détours dans la post-production.

14

Nous demandons que la convention collective du cinéma soit améliorée par un traitement équitable des techniciens du tournage et de la post-production. Le salaire minimum conventionnel des monteurs, monteurs son, bruiteurs et mixeurs et de leurs assistants doit être augmenté, pour tenir compte de leur qualification et de leurs responsabilités. Les indemnités repas doivent être étendues à la post-production.

**Ces propositions sont réalistes,
il reste donc à les mettre en pratique !**

Nous appelons l'ensemble des acteurs du secteur,
en particulier les producteurs,
mais aussi les directeurs de production,
les directeurs de post-production,
le CNC, la FICAM, Audiens,
les écoles privées et publiques,
les syndicats d'employeurs et de salariés
à mettre ces propositions en œuvre
afin de maintenir la vitalité du secteur,
la diversité et la qualité des films.

Les enquêtes des associations sont disponibles en PDF aux adresses suivantes :

Enquête sur les pratiques du montage dans le secteur du cinéma (fiction & documentaire) - Novembre 2018 :
www.monteursassocies.com/publications/enquete-sur-les-pratiques-du-montage-dans-le-secteur-du-cinema

État des lieux du montage son dans la production cinématographique en 2017 :
www.afsi.eu/articles/27330-etat-des-lieux-du-montage-son

Synthèse du questionnaire des bruiteurs envoyé aux membres de l'ADAB - Décembre 2018 :
www.monteursassocies.com/content/medias/adab-synthese-questionnaire-bruiteurs.pdf

État des lieux du mixage - Novembre 2018 :
www.associationdesmixeurs.fr/2018/11/19/etat-des-lieux-du-mixage-rapport-complet

Une co-édition ADAB, ADM, AFSI & LMA

Conception graphique : Caroline Sauvage

Impression : Imprimerie Roques

Parution : février 2019

ADAB

ADM
ASSOCIATION DES MONTEURS

AFSI ASSOCIATION
FRANCAISE
DU SON
A L'IMAGE

L/M/A LES
MONTEURS
ASSOCIES

LIVRE
BLANC
DE LA
POST-
PRO-
DUCTION
CINEMA