



Contact : carrefour@festivalscine.com

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT PAR LES FESTIVALS DE CINÉMA ET D'AUDIOVISUEL

(IDCC n°3252, anciennement n°2717)

Vademecum

PRÉAMBULE

A la suite de la mobilisation des salariés précaires des festivals de cinéma et d'audiovisuel, les employeurs et les salariés ont participé à un cycle de négociations - chacun se faisant représenter par des syndicats d'employeurs et de salariés - afin d'intégrer les festivals de cinéma et d'audiovisuel à une convention collective.

Carrefour des festivals est donc devenu membre associé de la FICAM, syndicat d'employeur représentatif dans le champ de la **Convention collective des Entreprises au service de la création et de l'événement**.

C'est ainsi que le 17 décembre 2024, un avenant à cette convention collective a été signé unanimement par l'ensemble des syndicats ayant participé aux discussions. Cet avenant a ajouté une annexe consacrée aux festivals de cinéma et d'audiovisuel à la Convention collective.

La nouvelle version de cette convention collective a été étendue par un arrêté du ministère du travail et est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2025.

Qu'est-ce que cette intégration dans la Convention collective ESCE change pour les organisateurs de festivals de cinéma et d'audiovisuel et que doivent-ils faire ?

1- ETES-VOUS OBLIGÉ·ES D'APPLIQUER CETTE CONVENTION COLLECTIVE ?

Oui, dès lors que l'activité principale de votre structure consiste en l'organisation d'un festival de cinéma ou d'audiovisuel.¹

¹ Le code APE n'est pas décisif pour définir la CC qui vous concerne, étant donné la multiplicité des codes APE des structures organisatrices de festivals. C'est donc bien l'activité principale de votre structure qui est prise en compte pour définir la CC.

Pour apprécier ce point, vous pouvez regarder la part économique que représente le festival dans votre budget annuel.

Le principe général est une application immédiate, sous réserve des délais techniques et organisationnels nécessaires à la mise en conformité. Pour tenir compte d'éventuels délais d'adaptation interne, les juridictions du travail peuvent accorder une certaine tolérance en cas de bonne foi de l'employeur et d'efforts manifestes pour se conformer à la nouvelle convention.

2- QUE DEVEZ-VOUS FAIRE ?

Si vous êtes dans le champ, vous devez (que vous appliquiez précédemment une autre CC ou pas) :

- informer le CSE (Comité social et économique) du changement ; informer individuellement les salariés (de préférence par RAR, mais cela est possible par tous moyens, en cas de mail demandez la confirmation de lecture) ;
- respecter un délai de prévenance raisonnable (en général 3 mois, il peut être au maximum de 12 mois), avant ce délai l'employeur ne pourra pas opposer le texte aux salariés, en revanche les salariés le peuvent en théorie (ex : minima de salaire) ;
- mentionner la Convention collective ESCE (3252) sur les fiches de paye de vos salariés, dans les contrats de travail, dans les DSN, AEM et autres documents comptables.

A l'issue de cette information et du délai vous pouvez et devez appliquer la convention collective.

3- QUELQUES PRÉCISIONS SUR LA CC ESCE

Son champ d'application est vaste puisqu'il concerne les secteurs suivants :

- Prestations de services techniques cinéma / audiovisuel et multimédia
- Prestations au service du spectacle vivant et de l'événement
- Exploitants de chapiteaux
- Agences événementielles
- Agences de Mannequins
- Festival de cinéma et d'audiovisuel

Comme toute convention collective, la CC ESCE précise de nombreux points relatifs au droit du travail, de façon à s'adapter aux spécificités du secteur. Elle aborde ainsi les sujets suivants :

- Droits, libertés et égalité professionnelle (dont la lutte contre les VHSS, le droit à la déconnexion, la lutte contre les discriminations)
- Les instances du dialogue social
- Les règles à connaître et appliquer concernant les contrats de travail : ex. dans quel cas peut-on recourir au contrat d'usage (CDDU) ? la durée de la période d'essai
- Les règles concernant la durée du travail : temps de trajet, temps de pause, astreinte, heures supplémentaires, travail de nuit, temps partiel
- Les règles concernant les congés et absences
- La classification des emplois et salaires minimaux

- Les règles de sécurité, santé et prévoyance
- Le partage de la valeur
- Les droits de formation

Nous vous invitons donc à vous reporter au texte de la convention collective pour prendre connaissance de tous ces points.

Vous trouverez ci-dessous des précisions sur les fonctions, les salaires et les limitations du temps de travail.

4- FONCTIONS

4.a- Fonctions prévues par le tronc commun

Le tronc commun de la convention collective prévoit une liste de métiers commune à tous les secteurs couverts par la convention collective.

De façon générale, il s'agit de métiers qui ne sont pas spécifiques à notre secteur, et en particulier de métiers « supports ». On retrouve ainsi les métiers suivants : chargé-e de communication ou graphiste mais aussi gardien-ne, juriste, gestionnaire RH, chargé-e de planning, community manager, webmestre...

Vous pouvez les retrouver à l'article 7.2 de la convention collective

De plus, il est tout à fait possible d'embaucher des salariés sur des fonctions qui ne sont pas référencées, ni dans le tronc commun, ni dans l'annexe. Les niveaux de rémunération doivent alors être fixés en tenant compte des niveaux de responsabilité, d'autonomie et de compétence des fonctions concernées (article 7.3).

Pour les contrats prévus par la liste du tronc commun, comme pour les contrats dont les fonctions ne sont pas référencées, les CDDU ne seront pas autorisés. Il ne sera pas non plus possible de recourir à l'article 5.5 qui permet d'assouplir les règles concernant la limitation du temps de travail.

4.b- Fonctions prévues dans l'annexe festival

Une liste de l'ensemble des fonctions spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel a été définie.

Vous la retrouverez dans l'annexe 6 de la convention collective, consacrée aux festivals de cinéma et d'audiovisuel.

Quels en sont les enjeux ?

- Reconnaître les métiers spécifiques aux festivals, assortis à des définitions de fonction, de façon à ce que les missions ne soient pas trop disparates selon les festivals. Toutefois, pour que la liste ne soit pas trop longue, certaines fonctions ont été regroupées, comme par exemple « responsable de l'accueil des invités, des accréditations et du protocole »

- Fixer une hiérarchie des postes selon les grades suivants : assistant-e / chargé-e / responsable / directeur-riche, sachant qu'à cette hiérarchie correspondent des niveaux de responsabilité d'autonomie et de compétence ainsi que des niveaux de rémunération
- Définir quelles fonctions peuvent donner lieu à des CCDU : en cas de CDDU l'employeur n'est pas tenu de verser de prime de précarité en fin de contrat et il n'y a pas de limite au nombre de contrats. Mais surtout, seules les fonctions ouvertes aux CCDU dans la grille pourront à terme permettre de bénéficier de l'annexe 8 de l'assurance chômage et donc de l'intermittence du spectacle (cf. paragraphe 7 ci-dessous)
- Définir quelles fonctions peuvent être concernées par l'article 5.5 de la convention collective, qui permet de déroger à la limitation du temps de travail journalier.

4.c- Fonctions ouvertes au CCDU

Voici la liste des fonctions spécifiques aux festivals qui **ne peuvent pas** donner lieu à des CCDU :

- **Pôle direction** : Délégué-e général-e, délégué-e général-e adjoint-e
- **Pôle administration – gestion** : Secrétaire général-e, secrétaire général-e adjoint-e, administrateur-ice, coordinateur-ice général-e, chargé-e des partenariats et leurs assistant-es
- **Pôle production** : rédacteur-riche, assistant-e attaché-e de presse, assistant-e aux publications, hôte-sses d'accueil, manutentionnaire, coursie-ère, chauffeur-euse

Une grande partie des fonctions du pôle « programmation » et du pôle « publics » (il s'agit de la médiation) sont ouvertes aux CCDU.

4.d- Fonctions ouvertes à l'article 5.5

Voici la liste des fonctions spécifiques aux festivals qui sont ouvertes à l'application de l'article 5.5, qui permet de déroger à la limitation du temps de travail journalier (cf article 6.b ci-dessous) :

- **Pôle direction** : Délégué-e général-e, délégué-e général-e adjoint-e
- **Pôle administration – gestion** : Secrétaire général-e, secrétaire général-e adjoint-e, coordinateur-ice général-e, chargé-e de coordination
- **Pôle programmation** : directeur-riche artistique
- **Pôle production** : directeur-riche technique et son-a adjoint-e, responsable et chargé-e de l'accueil des invité-es, des accréditations et du protocole, responsable et chargé-e de l'accueil et de la billetterie, responsable et chargé-e de production, chargé-e de la régie copies, coordinateur-riche des projection, régisseur-se de projection, régisseur-se général-e, chargé-e de captation vidéo, technicien-e lumière, technicien-e son, attaché-e de presse et son assistant-e,
- **Pôle public** : responsable et chargé-e d'éducation artistique et d'action culturelle et un jeune public

5- SALAIRES

5.a- Salaires minimaux

Voici les niveaux de salaires minimaux applicables à l'ensemble du champ conventionnel (article 7)

- 1 : 1801 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 2 : 1851 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 3 : 2007 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 4 : 2222 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 5 : 2420 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 6 : 2535 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 7 : 2712 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 8 : 2937 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 9 : 3163 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté
- 10 : 3377 € brut mensuel hors CDDU et sans ancienneté

Ils évoluent chaque année à la faveur des Négociations Annuelles Obligatoires. Les évolutions des dernières années ont été atypiques : il n'y a pas eu d'augmentation pendant les 2 ans du Covid, puis un gros rattrapage en 2022-2023 dû à la forte reprise, cumulée à l'inflation et des hausses importantes du Smic.

En face de chaque fonction présente dans la liste de fonctions festivals, vous trouverez le niveau de salaire correspondant.

Les niveaux ont été fixés en tenant compte de la hiérarchie assistant-e (niveau 2) / chargé-e (niveau 4) / responsable (niveau 6) / directeur-ric(e) (niveau 8).

A noter que les postes de direction ne dépassent pas le niveau 8, afin de tenir compte de l'économie spécifique du secteur. Ainsi, les niveaux de salaire entérinés vont de 1 pour les salaires les plus bas à 8 pour les fonctions les plus élevées.

- niveau 1 : manutentionnaires, coursiers, hôte·s·ses d'accueil
- niveau 2 : assistant·es et chauffeur·euses
- niveau 3 : rédacteur·rices, les technicien·nes (lumière, son)
- niveau 4 : chargé·es de..., régisseur·euses de projection, monteur·ses, attaché·es de presse, coordinateur·rices de bénévoles, intervenant·es, modérateur·rices et chargé·es de sélection.
- niveau 6 : responsables de...
- niveau 8 : délégué·es généraux·ales, secrétaires généraux·ales et directeur·rices artistiques

Bien sûr, rien n'empêche un festival de rémunérer sa·on salarié·e au-dessus de l'indice de base.

5.b- Rémunération horaire minimale pour les métiers ouverts au CDDU

Pour les métiers ouverts au CDDU, les employeur·euses doivent appliquer une rémunération horaire minimale qui correspond à une revalorisation de la rémunération à hauteur de + 4%.

5.c- Ancienneté

L'ancienneté impose de réévaluer le salaire minimum de la façon suivante :

- + 3% pour une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans
- + 8% pour une ancienneté supérieure ou égale à 8 ans

Ces majorations de minima ne s'appliquent pas aux CDDU.

Pour les salarié-es dont l'employeur ne relevait jusqu'alors pas de la CC ESCE, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date d'entrée en vigueur de la CC (et non pas à compter de la date d'entrée dans les effectifs).

Par ailleurs, en règle générale, pour comptabiliser l'ancienneté, on tient compte des différents contrats discontinus **mais au prorata**, c'est-à-dire que les périodes non travaillées ne sont pas comptabilisées.

Les périodes prises en compte sont les périodes de présence dans l'entreprise et le même poste dans le cadre de contrats antérieurs.

6- DÉROGATIONS À LA LIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.a- Règles de base concernant le temps de travail

- Le temps de travail légal est de 35h par semaine.
- La durée maximale quotidienne de travail est de 10h.
- Le repos dominical est dû.
- Les heures de nuit commencent à minuit et se terminent à 7h et donnent droit à une majoration de 25% du salaire.

6.b- Dérogations prévues

Dérogation à la limite du temps de travail hebdomadaire

Un salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée légale du travail. La durée de travail effectif ne peut dépasser le double plafond suivant :

- 48 heures au cours d'une même semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives

Les heures travaillées au-delà de 35h donnent droit à une rémunération majorée :

- + 25% de la 36e heure à 43e heure
- + 50% à compter de la 44e heure

Avec l'accord du ou de la salarié-e, la rémunération majorée peut être remplacée en tout ou partie par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent.

Au-delà de 230 heures supplémentaires par an, l'accord écrit du salarié est nécessaire.

Dérogation à l'obligation du jour de repos dominical

Le tronc commun de la Convention collective permet déjà de déroger à l'obligation d'accorder comme jour de repos hebdomadaire le dimanche. On peut donc déjà de fait enchaîner 12 jours de travail consécutifs.

En revanche, il n'y a pas de dérogation à l'obligation du jour de repos hebdomadaire.

Dérogation à la limite du temps de travail journalier

Le recours à l'article 5.5 de la convention permet de déroger à la limite de temps de travail journalier en ayant une amplitude horaire journalière allant jusqu'à 15h (12h travaillées + 3h de disponibilité) dans certaines limites :

- L'amplitude horaire ne peut dépasser 12h que 2 jours par semaine civile ou 3 jours sur 7 jours consécutifs.
- La somme des heures travaillées et indemnisées (heures de disponibilité) ne peut pas dépasser une moyenne hebdomadaire de 48h sur une période de 12 semaines et 44h sur une période de 16 semaines.

L'article 5.5 est applicable au cas par cas (se référer à la liste des fonctions).

Organisation du temps de travail des salariés permanents

L'article 5.7 prévoit diverses modalités particulières d'organisation collective ou individuelle du temps de travail qui peuvent s'avérer intéressantes.

Ces dispositions ne sont toutefois pas ouvertes aux salarié-es en CDDU.

Pour plus de détails, se reporter l'article 5.7.

7- ET L'INTERMITTENCE DANS TOUT ÇA ?

Aujourd'hui, et alors que cette question était prioritaire tout au long des discussions pour les salariés comme pour les employeurs, l'emploi d'intermittents du spectacle dans le cadre de l'annexe festivals de la CC ESCE n'est toujours pas possible. En effet, le bureau de l'Unedic, qui s'est réuni le 23 avril dernier a bloqué à la surprise générale la transmission à France Travail de l'actualisation des listes de fonctions ouvertes à l'intermittence.

Des discussions sont en cours avec les Ministères de la culture et du Travail (qui soutiennent notre position partagée par les syndicats représentatifs du secteur) pour essayer de débloquent cette situation inédite.

Le blocage est en réalité beaucoup plus large que notre simple secteur puisque c'est l'actualisation des listes de métiers ouverts à l'intermittence devant être transmise à France Travail qui n'a pas pu avoir lieu. Aussi, il y a une forte implication des syndicats de salariés mais aussi des organisations d'employeurs du secteur pour trouver une solution permettant de dépasser ce blocage.

Quand la situation sera débloquée, certaines fonctions seulement seront ouvertes à l'intermittence du spectacle. **Il s'agit uniquement des fonctions de l'annexe « festivals » qui peuvent faire l'objet d'un CDDU (cf paragraphe 4.d ci-dessus).**

Enfin, chaque structure souhaitant recourir à l'intermittence du spectacle devra passer devant une **commission de certification sociale**. La première année, le fait de déposer la demande de certification vaudra certification provisoire. Carrefour des festivals sera sollicité pour définir le processus de certification sociale pour les festivals de cinéma.

Carrefour des festivals est disponible pour informer ses adhérent-es sur les différentes évolutions à venir, et sur la mise en application de la convention collective.

Le groupe de travail « Questions sociales » de Carrefour des festivals

Dominique Bax, Maguy Cisterne, Sébastien de Fonseca, Antoine Leclerc, Laure Tarnaud
04 juillet 2025