

ÉTAT DES LIEUX DU DÉPARTEMENT DÉCORATION

Avec le CERF et les ensembli.ers.ères et régisseu.rs.ses d'extérieurs.

Le lundi 06/10/25 à la CST

Compte rendu du 16/10/25

Présents ADC sur place : Arnaud Roth, Laurent Ott et Guillaume Deviercy.

Après un tour de table et de zoom pour nous présenter, nous serons plus de 70 en tout ce soir en présentiel ou en zoom.

Le CERF par la voix d'Emmanuelle Ollé lit un texte d'introduction :

« Bonjour l'ADC,

Nous sommes ravis de poursuivre les discussions et d'acter ensemble les solutions évoquées lors de notre première sollicitation en juin dernier.

On peut remercier les prises de position fortes de Julien Joanny, Mylene Riccardi, Thibaut Josserand et leurs assistantes. Même si ça ne fait pas l'unanimité au sein même de notre collectif, il faut avouer que cela fait bouger franchement les lignes et c'est tant mieux.

Merci à eux pour leur courage et leur détermination.

Depuis avril dernier, et on pourrait même dire depuis 2018 où nous étions venus vous rencontrer avec MAD pour les mêmes sujets, et où nous avons déjà formé un groupe de travail, nous n'avons cessé d'alerter sur la situation problématique du meublage et sur la question des heures sup non rémunérées ainsi que du droit de travail non respecté.

Il y a aussi un contexte à tout cette prise de conscience :

Aujourd'hui, les jeunes générations ne sont plus prêtes à faire du bénévolat et à tout donner corps et âme pour les productions.

On n'est pas très originaux, mais cela va de pair avec les mouvements de sociétaux actuels, et un profond besoin d'une qualité de vie au travail et en dehors du travail.

Les tournages d'aujourd'hui ne sont plus les mêmes qu'en 2015 qui ne sont plus les mêmes qu'en 2000 etc etc. Mais que souhaitons nous pour le futur ?

Avant on avait le luxe de faire une vraie pause entre 2 films, aujourd'hui avec le système des carences nous sommes plus précaires, nos salaires n'augmentent pas suffisamment comparé à l'inflation, encore moins pour l'ancienneté qui est rarement prise en compte, et donc pour vivre à paris et encore plus pour celles et ceux qui ont des enfants, il faut enchaîner les tournages.

Or le rythme est devenu infernal, la circulation en IDF et la possibilité de se garer s'est considérablement tendue. Et parallèlement à ça on se retrouve avec des réalisateurs et chefs de postes bien moins professionnels qu'à une certaine époque. Indécisions, changements permanents de scénarios et PDT, le tout avec des prépas toujours plus réduites qu'avant. Avec cette équation, pas étonnant que ça craque très fort aujourd'hui, nous arrivons à bout de souffle au bout d'un modèle.

Cette façon de travailler n'est plus supportable.

Ne pas être payé de ses heures sup en prépa comme en tournage, quand l'équipe technique bénéficie de la moindre heure sup avec majoration, ce n'est plus envisageable. On ne va pas s'attarder trop sur les détails de ce que l'on a toutes et tous pu vivre comme difficultés sur un projet. On en déjà parlé, on vous a transmis nos témoignages et vous avez eu le texte initié par Ariane Audouard envoyé hier.

Petit bémol pour ne pas noircir le tableau, il y a des projets se déroulent bien, certains confrères et consœurs nous ont remonté qu'au cours de leur carrière ils avaient été plutôt épargnés, au vu des témoignages recueillis.

D'autre part le modèle de feuille d'heures que nous diffusons avec Omid depuis 2018 commence à prendre, et sur certains projets cela aide à étoffer l'équipe, à donner des récup, ou à donner des heures sup.

Voici donc les grands axes sur lesquels nous souhaitons travailler aujourd'hui avec vous :

- Généraliser les feuilles d'heures à tous les projets pour la prépa et le tournage et les transmettre
- Reconnaissance des heures sup en prépa et en tournage
- Participation de l'enssemble à l'élaboration du budget
- Prévoir un.e régi d'ext meublage en plus d'un.e régi d'ext acc de jeu sur les projets qui le nécessitent. Prévoir un assistant pour chaque cadre.
- Revenir à des temps de prépa décents
- reconnaissance de l'ancienneté (sur le modèle Suisse par exemple)
- Transparence des budgets / salaires / bijoux
- Prévoir plus de prépa pour les accessoiristes plateau
- Systématiser les lectures et les présentations accessoires

Enfin nous pensons qu'il faudrait 3 grands axes de discussion à avoir :

- Une discussion interne à la déco
- Une table ronde avec l'inter-asso qui rencontre des problématiques communes
- Faire remonter le tout aux syndicats de producteurs via nos syndicats d'employeurs. »

S'ajoute à cela, de la part du CERF, une demande de plus grande transparence et clarté et d'échange concernant les montants des budgets déco, le nombre de semaine attribuée à chacun, les salaires, ainsi que des montants des bijoux.

Voici une série de thèmes abordés durant ces échanges, la mention CERF correspond à une prise de parole d'un ou d'une membre du CERF ou d'un.e enssemble ou d'un.e regisseur.se d'extérieur. La mention ADC correspond à une prise de parole d'un ou d'un.e membre du l'ADC ou d'un.e chef.ffe décorat.eur.rice.

CONCERNANT LA COMPTABILISATION DES HEURES EFFECTUÉES ET LEUR TRANSMISSION À LA PRODUCTION :

ADC : Nous souhaitons mettre en place un outil simple et efficace pour la comptabilisation et la transmission des heures à la production. Dans cette optique, nous avons contacté la société qui gère l'application PAYTIME pour évoquer avec eux la possibilité de créer un accès pour tous les membres des équipes décoration. Les premières discussions avec eux sont prometteuses.

CERF : La nécessité, est de pouvoir, pour chaque chef d'équipe, suivre en temps réel les heures de ces équipes, pour corriger le tir si nécessaire. Ce doit être un outil qui permet, en premier lieu de réguler l'équipe. Tout le monde devrait pouvoir voir les heures de tout le monde.

CERF : Pour rappel, **le but est de ne pas faire d'heures supplémentaires**. Pour cela, bien budgéter un film est essentiel.

CERF : Les 39h par semaine ne sont jamais réalistes, elles sont systématiquement dépassées.

CERF: Concernant les heures supplémentaires, elles sont surtout réalisées par les 2 cadres du meublage.

CERF : Les équipes régi semblent avoir réussies à régler cette problématique d'amplitude horaire par la négociation de forfait d'heures et la multiplication des postes.

ADC : Depuis la nouvelle convention collective, les productions se sont mis en règle avec le plateau et les départements sur lesquels elle avait la main. La déco est passée à travers, car nous sommes indépendants, avec notre organisation et notre budget. Ce qui est parfois un avantage et de plus en plus un inconvénient. Même si ce n'est qu'une partie de l'explication.

ADC : Les feuilles d'heures sont importantes car les directeurs de production ne se rendent pas compte de nos amplitudes horaires.
La négociation des budgets déco est toujours un moment très compliqué. Il faudrait une contrainte extérieure sur les productions. Dialogue nécessaire entre **production**, chef **déco** et son équipe ainsi que la **mise en scène**.

CERF : L'horaire de convocation de l'équipe décoration n'est jamais intégré sur les feuilles de service. La production le refuse systématiquement. Sujet abordé avec l'ADP le 12/05, qui évoque le fait d'être habitué à notre indépendance.

ADC : Lors de la fabrication du budget prévisionnel, il est important d'y intégrer des heures supplémentaires.

CERF : Comptabiliser les heures permettrait de justifier un staff nécessaire, et ainsi de permettre une meilleure budgétisation des projets.

ADC : **Tous les membres de l'ADC doivent s'engager à réaliser systématiquement des feuilles d'heures et à les transmettre à la production.**

CONCERNANT LE BUDGET DES PROJETS :

ADC : Il y a une difficulté lorsque l.e.a chef.fe décorat.eur.ice, surtout débutant.e n'a pas assez de pouvoir et accepte des arbitrages financiers intenable. Avec la conséquence de se précariser et de précariser toute son équipe

CERF : Cette difficulté ne semble pas être liée au niveau du chef déco, semble être systémique.

L'argent semble être mal réparti au sein d'un projet.

Il ne faut pas décoller les problématiques internes à notre département au problématiques externes, vis à vis des production.

Pourquoi ne pas solliciter le CNC, pour qu'il conditionne leurs aides au respect du travail dans de bonnes conditions pour tous les salariés et à l'obligation du règlement de toutes les heures travaillées... du respect de la loi.

CERF : Charte d'acceptation de projets au sein de l'ADC ? Ne pas accepter des projets sous financés ?

ADC : Les projets sous financés nous semble majoritaire...

ADC : Cela semble difficile de tous refuser un projet sous doté car cela permet à de jeune déco de débiter. Ce qui semble important, c'est d'avertir précisément ces collaborateurs sur ce qu'implique cette sous-dotation. Ok ou non de faire des heures, de travailler le week-end ...?

ADC : De plus, notamment depuis l'arrivée des plateformes et des séries, les budgets sont réalisés avant même l'écriture des scénarii. **Nous devons absolument ramener, à l'aide de la MES, le scénario au centre.**

Malheureusement, il y a souvent une grande méconnaissance de nos métiers, à laquelle s'ajoute parfois un désintérêt.

CERF : Problème lorsqu'un projet passe de la convention cinéma à la convention audiovisuelle, alors que le projet avait commencé...

ADC : Pour rendre possible certaines embauches ou durée d'embauche, nombre de chef.s.fes décorat.eurs.ices peuvent se retirer plusieurs semaines de rémunération. Lorsque l'on fait un film à 200 000 euros on accepte de n'être payé que 3 semaines.

CONCERNANT LE BUDGET PRÉVISIONNEL DÉCO :

ADC : Un devis déco est très complexe à réaliser et doit être réalisé avec le meublage également. Car le souvent, l'enveloppe budgétée par les directeurs de production sont absurdes. **Il y a un travail de pédagogie et de communication à faire.**

ADC : La réalisation du budget déco est essentielle. Et c'est de ce budget, lorsqu'il est mal fait, que découle un grand nombre de nos problèmes.

ADC : Le premier devis est la première incarnation du film, la première réalité, par nos choix techniques et artistiques, c'est une énorme responsabilité, d'autant qu'elle peut remettre en question la faisabilité d'un projet ou réorganisé le budget du film. **Il faut trouver une cohérence entre budget et travail. L'échelle du projet doit être la bonne. C'est le premier travail du chef décorateur et sa responsabilité.**

ADC : Êtes-vous consultés lors de l'élaboration des budgets prévisionnels ?

CERF : Cela dépend des chefs déco. C'est très inégal. En tous les cas, c'est visiblement très rare. Pour discuter budget et constitution d'équipe. Ex : parfois, selon nous, il faudrait 2 ensemblières. Pourquoi ne pas faire un sondage auprès des membres de l'ADC ?

ADC : Lorsque le budget déco rend impossible la faisabilité d'un film, c'est une situation très lourde à porter.

DES AMBITIONS ARTISTIQUES À REVOIR ?

CERF : Les chef.s.fes décorat.eurs.rices seraient-ils prêt à lâcher sur l'ambition pour coller au budget disponible ? Pour pouvoir respecter le droit du travail et surtout le bien-être de leur équipe.

CERF : Parfois, il semble important de lâcher un peu son exigence et face à une réalité où l'objet adapté serait trop complexe à obtenir. Il faut donner ce que l'on peut en fonction du budget.

ADC : Il faut donner ce que l'on peut en fonction du budget. Alors que ce n'est pas à cela que nous avons été habitué. Mais avec l'arrivée des séries, qui sont plus des produits que des oeuvres, il faut changer notre manière de travailler.

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

CERF : Les conditions se dégradent depuis une vingtaine d'années. Les équipes décoration n'ont pas à subir le « non refus » ou la négociation trop basse auprès des production du budget décoration par le chef déco.

CERF : Les réalités de nos métiers ont beaucoup changé.

À Paris, les durées de nos trajets en voiture ont explosé, se garer est très compliqué, voir impossible.

La Clarence est devenue très lourde.

Les exigences dans la réalisation des notes de frais fortement augmenté.

Les réécritures de scénario en cours de préparation sont devenues très courantes.

CERF : On travaille de façon dangereuse en région parisienne, téléphone au volant, répondre aux messages...

ADC : Notamment avec l'arrivée des séries, les décisions tardent de plus en plus, peut-être du à une chaîne de validation qui s'est allongée. Les budgets, au sein des plateformes, sont validés avant l'écriture des scénarii.

ADC : C'est le cumul des contraintes qui pose problème depuis quelques années. Et qui ne permet plus de faire sereinement votre travail. Nous devons effectivement répondre à ses contraintes, en créant par exemple un poste pour gérer uniquement la clearance. Déléguer la réalisation des notes de frais ? Staffer suffisamment. Pour cela, il faut multiplier les postes.

CERF : Imaginer s'inspirer du modèle anglais qui multiplie les métiers au sein du meublage. Les projets qui arrive avec les plateforme pratique un modèle anglo-saxon auquel nos manières de travailler ne peuvent pas répondre.

En Espagne et en Angleterre, les équipes sont composées différemment et pas nécessairement pour plus cher.

CERF : Rétribuer les techniciens en lien à leur ancienneté.

ADC : Il faudrait que nous nous engagions à un certain nombre d'acte à l'ADC, comme l'utilisation et la transmission des heures supplémentaires. En l'ajoutant à la charte, après vote ?

CERF : Pourquoi les chef.s.fes décorat.eurs.rices ne pourraient pas reproduire ce qu'a fait le CERF et récolter leurs témoignages ? Produire un livre blanc de la décoration ?

CERF : Imaginer s'inspirer du modèle anglais qui multiplie les métiers au sein du meublage. Les projets qui arrive avec les plateforme pratique un modèle anglo-saxon auquel nos manières de travailler ne peuvent pas répondre.

En Espagne et en Angleterre les équipes sont composées différemment et cela ne semble pas nécessairement coûter plus cher.

ADC : Les productions, avec des postes en plus au sein de la déco vont gagné en visibilité, ce que les directeurs de production apprécient.

CERF : L'arrivée du poste dans la grille de salaires de l'assistant ensemblier.

CERF : Les productions nous ont entendues pour la création du poste. Il faut leur faire remonter nos difficultés. Avec pédagogie, car elle ignore beaucoup de réalité de nos métiers.

CONCERNANT LA PRÉPARATION DES PROJETS :

CERF : Les temps de préparation se réduisent de plus en plus.

CERF : Et lorsque les temps de préparations semble assez longs, il sont malheureusement rarement optimisés, pour réussir à validé, petit à petit et de manière certaines, les choses.

CERF : Il arrive régulièrement qu'il n'y ai plus de lecture faite en prépa avec tous les représentants des départements réuni. Parfois, les repérages avec le département meulage n'a plus lieu et le décor est préparé sans l'avoir vu.

Plus non plus de présentation accessoire systématique.

CERF : maintenant quand nous commençons un film, nous sommes déjà fatigués.

CONCERNANT LES DEMANDES SUPPLÉMENTAIRES :

CERF : Concernant les demandes supplémentaires, surtout au dernier moment, émanant de la MES, il faut impérativement vérifier la faisabilité avant d'accepter. Parfois, il faut dire non, ou du moins faire part de sa non-certitude.

CONCERNANT LES RELATIONS AU SEIN DE L'ÉQUIPE DÉCORATION :

CERF : La qualité de l'organisation de l'équipe meublage est souvent remise en cause, y compris, en interne.

ADC : Les transmissions du décor se font de moins en moins.

CERF : Il arrive régulièrement de ne pas réussir à faire reconnaître auprès de certains premiers assistant des nécessités d'organisation du département meublage.

CERF : Parfois, certains assistant.s.es ne souhaite pas partager leur budget avec l'équipe meublage. Il est nécessaire et essentiel de travailler ensemble, pour les plannings, le budget, ... L.e.a 1er.e n'est pas l.e.a chef.fe de l'ensemblier.e.

ADC : Mettre en place une relation avec les équipes basée sur le consentement, est-on d'accord pour faire des heures, travailler un samedi, qu'un.e rippeu.r.se soit en binôme avec un.e 3e,... Et nous devons apprendre à dire non au réalisateur, producteurs,... Comme vous devez apprendre à dire non.

ADC : Personne d'entre nous n'a été formé au management, nous ne gérons nos équipes que par imitation ou par opposition à ce que nous avons vécu.

CERF : Nous sommes un certains nombre dire et avoir dit non.

CERF : Formuler un « non » n'est vraiment possible qu'avec un collectif.

CERF : Il y a également une problématique, celle des chef.s.fes déco qui font plusieurs projets en même temps et qui abandonnent leur équipe. Ce qui implique que premier.e et ensemblier.e doivent ajouter ce rôle à leur activité sans être payé plus... Qui doit dire non, l.e.a déco qui doit choisir, l.e.a 1er.e, l'ensemblier.e, pour refuser d'endosser ce rôle supplémentaire ? Quand l.e.a déco n'est pas là, qui est responsable ?

ADC : Même si faire plusieurs films en même temps n'est pas idéal, cela semble envisageable si l'organisation au sein de l'équipe est mise en place pour.

ADC : Une des conséquences de baisser les présences du-de la chef.fe déco pour rendre le projet possible provoque parfois le fait qu'il doivent accepter un autre projet en même temps, qui lui le rémunère.