

CR - Réunion GRAF / ADC - Lundi 20 Octobre 2025

Objet : Échanges autour des conditions de travail, de la reconnaissance du métier de graphiste et des perspectives d'amélioration du poste de graphiste au sein du département décoration.

Participants à la réunion :

ADC :

En présentiel (ADC) :

Guillaume Deviercy
Jonathan Israel
Thierry Jaulin
Arno Roth
Judith Herbert

En distanciel (ADC):

Marion Burger
Patrick Durand
Stéphane Lévy
Fanny Stauff

GRAF :

En présentiel : (8)	En visio : (17)
Edwige Boutet (Graphiste) Agathe Dufournet (Graphiste) Lucie Gauvain (Graphiste) Daphné Girault (Graphiste) Judith Herbeth (Graphiste) Alexandra Laval (Graphiste) Audrey Ponelle (3 ^{ème} assistante) Pauline Ray (3 ^{ème} assistante) Benjamin Riollet (Graphiste)	Louise Abraham Julien Aubinet Lucie Arufas Mary Christides Charlotte Cosmao Mathilde Blary Anouk Gili Nina Girola Jannick Guillou Pauline Grethen Clément Jolivet Capucine Lenud Denis Renault Adrienne Romeuf Cyril Rouanne Chloé Segalen Alexandra Sudrié Luce Terrasson

Introduction

L'ADC a initié cette rencontre dans le cadre de l'État des lieux du département Décor afin d'écouter les témoignages des différents acteurs de la décoration sur leurs conditions de travail et explorer collectivement des pistes d'amélioration.

Le GRAF commence à se présenter et remercie l'ADC de les accueillir. Les membres du GRAF, un collectif d'environ 70 graphistes et assistants graphistes, sont venus faire part des difficultés qu'ils rencontrent au quotidien dans l'exercice de leur métier : isolement sur leur poste, surcharge de travail, conditions de travail dégradées, mais aussi formuler des propositions concrètes visant à améliorer leur intégration au sein de l'équipe décoration et leurs conditions de travail.

1. Organisation et revalorisation du métier de graphiste

Le GRAF souligne que le métier de graphiste de cinéma est fréquemment sous-estimé, en raison d'une méconnaissance de la nature de leur travail et du temps nécessaire à sa réalisation. Les graphistes interviennent fréquemment en urgence, en bout de chaîne, et sont perçus comme des exécutants disponibles pour tous les besoins des autres sous-départements (ensemblage, peinture, accessoires, etc). Le poste de graphiste est trop isolé et solitaire au sein de l'équipe décoration. Les problèmes affiliés à ce poste sont méconnus car peu souvent entendus.

Constats principaux du GRAF :

- La durée d'embauche est souvent beaucoup trop courte pour le travail demandé.
- L'arrivée du graphiste est souvent trop tardive dans la préparation des projets.
- Le manque d'effectifs tout au long du projet crée une surcharge de travail.
- Le poste de graphiste est souvent dévalorisé. Il arrive régulièrement qu'un 3^{ème} assistant soit embauché à la place d'un graphiste sur toute la durée d'un projet. Le métier et le travail des graphistes doivent être reconnus et ne plus être considérés comme secondaires ou réalisables par une personne non formée. Plusieurs graphistes ont fait remarquer que ces dérives touchent uniquement les postes de graphiste, alors qu'elles ne se produisent jamais sur ceux d'ensemblier, de régisseur d'extérieur ou de rippeur.
- Les demandes sont très diverses et on attend d'un seul graphiste une maîtrise totale de différents champs de compétences très variés (Web, IA, grands formats, accessoires, reliure, etc).

Un membre de l'ADC demande quelles seraient nos pistes d'amélioration pour pallier ces problèmes.

Propositions du GRAF :

- Embaucher un graphiste le plus tôt possible en période de préparation.
- Permettre au graphiste de constituer lui-même son équipe et d'évaluer son temps de travail. (Participation à une budgétisation initiale concernant son pôle)
- Embaucher plusieurs graphistes avec différentes spécialités dès le début du projet (reliure, calligraphie, grands formats) selon les besoins du scénario pour une meilleure répartition du travail.
- Revaloriser les savoir-faire liés à la fabrication manuelle (reliure, calligraphie) en embauchant un 2nd spécialiste formé. Ces tâches sont souvent confiées à des 3^{èmes} assistants alors qu'il faut des compétences précises et exigeantes pour les exécuter et que cela ne relève pas de la responsabilité d'un assistant.
- Anticiper l'embauche de renforts spécialisés en amont afin de faire face aux périodes de forte charge de travail. Il est important de ne pas attendre la dernière minute pour ces recrutements, car chaque nouvel arrivant a besoin d'un temps d'adaptation. De plus, l'intégration tardive d'un renfort mobilise le graphiste déjà en poste, qui doit consacrer du temps à l'expliquer et à le former, au détriment de ses propres tâches souvent urgentes. Un renfort recruté suffisamment tôt gagne ainsi en efficacité et contribue plus rapidement à la fluidité du travail de l'équipe.
- Prendre en compte le temps de management des chefs graphistes qui doivent coordonner le travail de leur équipe tout en créant également pour le projet.
- Clarifier les définitions de poste (3e / 3+ / graphiste / graphiste confirmé / chef graphiste) en s'inspirant du modèle anglo-saxon, plus structuré.

Position de l'ADC :

L'ADC reconnaît que le métier de graphiste évolue et prend de plus en plus d'importance au sein des équipes décoration.

L'ADC admet que le design web n'est pas du ressort direct du graphiste. Ils citent l'exemple des équipes américaines, où toute création digitale (écrans, etc.) est prise en charge par une équipe de graphistes dédiée.

Un membre de l'ADC confirme qu'il n'est pas acceptable que des 3^e assistants soient embauchés en remplacement de graphiste.

L'ADC exprime une difficulté à engager un graphiste en début de préparation car les scénarios et décors ne sont pas encore définis à ces stades et que les budgets sont difficilement estimables en début de projet. Ils ajoutent que les demandes de dernière minute s'expliquent par les retards dans l'écriture des scénarios et les changements de plans de travail.

L'ADC indique avoir rencontré les producteurs afin de leur faire comprendre que réduire les changements de dernière minute pourrait, à terme, générer d'importantes économies. Les productions n'ont toutefois pas donné suite à cette proposition et maintiennent leurs pratiques habituelles.

L'ADC se dit prête à embaucher des renforts sur des périodes courtes et ciblées afin de renforcer les équipes mais précise qu'il est difficile d'embaucher plusieurs personnes sur toute la durée du projet en raison des contraintes budgétaires.

Un membre de l'ADC note qu'avoir un graphiste pour l'assemblage et un autre pour les accessoires peut soulager les équipes. Un autre souligne toutefois que cela pourrait nuire à la bonne communication et à la cohérence artistique, la direction revenant au chef décorateur.

2. Rémunération et temps de travail

Propositions du GRAF :

- Une revalorisation salariale fondée sur l'expérience et l'ancienneté pour les graphistes ayant plus de dix ans d'expérience.
- La rémunération des heures supplémentaires qui sont encore trop souvent non déclarées.
- Assurer une indemnité matérielle sur chaque projet, proportionnelle à la quantité et à la valeur du matériel apporté par le graphiste. (Ordinateurs, imprimantes, papeteries, etc)

Position de l'ADC :

L'ADC souligne que toute réévaluation salariale du poste de graphiste ainsi que la mise en place d'un poste de graphiste confirmé devraient s'appliquer à l'ensemble des postes de la décoration, ce qui la rend impossible à ce jour. Un membre de l'ADC précise que des chefs décorateurs et chefs opérateurs ayant beaucoup d'expérience sont toujours payés au tarif syndical.

L'ADC admet une injustice concernant les heures supplémentaires non payées à la décoration comparée aux personnes travaillant au plateau, même si tous les chefs décorateurs ne sont pas d'accord sur le sujet. L'ADC s'engage à travailler sur la mise en place systématique de fiches horaires. Les chefs décorateurs, n'étant pas au bureau toute la journée, ne peuvent pas toujours se rendre compte de l'amplitude horaire de travail de chaque personne, d'où la nécessité de remplir rigoureusement les feuilles d'heures afin d'évaluer le temps réellement passé et par la suite aborder le sujet avec les productions.

L'ADC reconnaît l'impact négatif des heures supplémentaires sur la qualité du travail, la santé et la sécurité des personnes c'est pourquoi, au-delà des feuilles d'heures, il semble nécessaire de réduire significativement les heures supplémentaires en changeant nos méthodes de travail.

L'ADC reconnaît la pertinence de la demande d'indemnité et s'engage à l'étudier dans le cadre des futures discussions.

3. Organisation de travail, inclusion et communication

Constats du GRAF :

- Les graphistes se sentent peu intégrés dans les équipes décoration, en décalage avec le reste de l'équipe.
- Le manque de communication entre les pôles du département décoration et le partage des informations parfois incomplètes affecte la qualité de travail.
- Les demandes proviennent parfois simultanément des différents pôles de l'équipe décoration (ensemblier, accessoiriste, régisseur d'extérieur, cheffe peintre), ce qui rend très difficile la régulation de la charge de travail (phénomène du robinet qui ne s'arrête pas de couler, qui doit le fermer ?)
- Les délais trop courts, les scénarios et le plan de travail en perpétuelle révision entraînent une surcharge de travail (mise à jour du dépouillement graphisme, annulation ou ajout de nouveaux éléments graphiques à la dernière minute).
- Pour les longues productions (7 à 8 mois ou plus), les équipes demandent des roulements ou soulignent la nécessité de pauses, car ces projets très denses entraînent une forte fatigue.

Propositions du GRAF :

- Prendre part aux lectures décoration / mise en scène pour mieux anticiper les besoins graphiques.
- Être intégré aux repérages (prise de cotes) et à l'installation des décors dès que cela est possible.

Position de l'ADC :

L'ADC encourage les graphistes à faire valoir leur avis professionnel et à savoir dire non lorsque les demandes dépassent le cadre raisonnable. Il est important de transmettre au maximum avec le chef décorateur toutes les demandes provenant des différents pôles de l'équipe décoration afin qu'il puisse prendre des décisions et faire des choix si tout ne peut pas être fait par le graphiste.

Concernant la présence des graphistes lors des repérages et de l'installation, l'ADC ne s'y oppose pas, mais s'interroge sur le risque que le temps passé hors du bureau ne retarde l'avancée du travail en graphisme pour la suite du tournage.

Concernant les très longs projets, L'ADC entend que le travail intense est difficilement tenable sur la durée pour chaque membre de l'équipe décoration et réfléchit à organiser des périodes de travail par blocs d'un ou deux mois afin d'éviter l'épuisement des équipes sur les projets de plus de trois mois.

4. Locaux et conditions matérielles de travail

Constats du GRAF :

- Les locaux sont souvent insalubres (absence de fenêtres, présence de souris). Le GRAF rappelle que les graphistes, contrairement à la majorité des personnes de l'équipe décoration, passent des journées entières au bureau.
- Le mobilier manque et le matériel n'est pas toujours adapté (tables trop petites, chaises inadaptées au travail assis de longue durée, imprimantes partagées avec le reste de l'équipe).
- Les graphistes trouvent de réelles difficultés à se concentrer en open space (appels et réunions des autres pôles de la décoration).

Propositions du GRAF :

- Prévoir des espaces isolés du reste de l'équipe pour permettre au graphiste et à son équipe de se concentrer et de travailler plus efficacement.
- Prévoir suffisamment d'espace et de mobilier pour que le graphiste puisse installer ses outils de travail (imprimante, écran, etc).
- Envisager des jours de télétravail pour les tâches nécessitant concentration si le projet le permet et que la disposition des bureaux ne permet pas l'isolement dans un espace calme.

Position de l'ADC :

L'ADC affirme la nécessité d'être particulièrement vigilant quant au choix des locaux alloués aux équipes décoration.

5. Télétravail

Constats du GRAF :

Les échanges ont montré des avis variés. Certains graphistes voient le télétravail comme un moyen d'améliorer la concentration et l'efficacité de leur travail, d'autres préfèrent être sur place pour faciliter la communication au sein de l'équipe décoration. C'est une solution intéressante pour les graphistes qui ne logent pas à Paris et qui ont l'équipement nécessaire complet à leur domicile. Il semble essentiel que les graphistes en télétravail puissent se rendre toutefois régulièrement au bureau pour ne pas être isolés du reste de l'équipe et passer à côté d'informations importantes. Un membre du GRAF précise que les informations lui parviennent souvent plus clairement et de manière plus organisée lorsqu'il fait des points réguliers à distance avec le chef décorateur que lorsqu'il est présent au bureau et qu'aucun point ou aucune réunion ne sont organisés.

Position de l'ADC :

Un membre de ADC a exprimé sa préférence à ce que le graphiste soit sur place pour la fluidité du travail. Il a précisé que, le travail en urgence ne permettant pas toujours de se poser pour faire une réunion, la présence du graphiste dans les bureaux était essentielle pour qu'il puisse saisir toutes les informations échangées autour de lui concernant le projet.

Consensus :

Le télétravail doit être envisagé au cas par cas, selon la nature du projet, l'équipement disponible et la volonté des graphistes concernés. L'ADC soutient la nécessité de prévoir, dans tous les cas, un espace de travail dédié au graphiste, si possible clos, au sein du bureau décoration.

6. Clearance**Constats du GRAF :**

Le GRAF dénonce une charge de travail croissante et mal définie liée à la clearance, qui requiert des connaissances juridiques dépassant le cadre du métier de graphiste. Certaines productions transfèrent abusivement cette responsabilité au département décoration et tout particulièrement aux graphistes.

Propositions du GRAF :

- Créer un pôle dédié à la clearance ou un poste de référent rattaché à la production et refuser que cette tâche incombe à la décoration.
- Certain.e.s ont proposé de se former aux notions de droit d'image et de propriété intellectuelle pour mieux en comprendre les enjeux et bien maîtriser les règles de base en matière de clearance.

Position de l'ADC :

L'ADC partage le constat et estime que la responsabilité doit incomber à la production, non au département décoration.

L'ADC reconnaît que les délais tardifs de réponse en matière de clearance, notamment lorsqu'ils sont négatifs, génèrent une charge de travail supplémentaire pour les graphistes. Selon eux, cette question devrait être portée auprès de la production par les chefs décorateurs.

Concernant, la formation aux règles de clearance, L'ADC souligne qu'il s'agit avant tout d'une question de prudence juridique. Chaque production et chaque plateforme disposant de ses propres règles, il serait difficile d'établir un cadre universel commun et accepté par tous.

7. Usage de l'intelligence artificielle

Les échanges ont révélé des inquiétudes autour de l'utilisation croissante de l'IA dans la conception graphique. Les graphistes souhaitent préserver le caractère artistique et manuel de leur métier et craignent de devenir de simples exécutants, voire d'être intégralement remplacés par l'intelligence artificielle. Le GRAF alerte sur les usages non encadrés de l'IA et le risque de dévalorisation du métier.

Constats du GRAF :

- Le GRAF constate des pressions croissantes de la production, de la mise en scène et parfois même de membres de l'équipe décoration pour recourir à l'IA au détriment de la création humaine. Les shootings photos des comédiens anciennement organisés par la mise en scène sont remplacés par des demandes de génération d'image par l'IA à destination des graphistes. L'équipe mise en scène utilise parfois elle-même l'IA sans consulter le graphiste et l'équipe décoration.
- L'IA est de plus en plus utilisée comme solution d'urgence pour honorer les demandes de dernière minute alors qu'elle nécessite une réelle maîtrise et que la majorité des graphistes ne sont pas formés à l'utiliser. Il s'agit d'un outil qui nécessite du travail et du temps.
- L'IA est parfois utilisée par les productions pour contourner les difficultés liées à la clearance, mais son emploi ne garantit pas l'absence de problèmes dans ce domaine.
- Un usage excessif de l'IA pourrait uniformiser les productions artistiques qui perdraient leur originalité et leur singularité artistique.

Propositions du GRAF :

- Former chaque graphiste à l'IA.
- Rédiger une charte d'utilisation de l'IA à destination des productions (comme celle de Netflix).
- Promouvoir son usage comme outil d'expérimentation, outil créatif complémentaire, non de remplacement. Établir des règles précises et des limites à l'utilisation de cet outil.

Position de l'ADC :

L'ADC reconnaît que le cadre juridique reste flou, souligne que certaines plateformes (ex Netflix) imposent déjà des règles strictes. L'ADC partage la volonté d'encadrer cette pratique et confirme qu'il faut que nous nous formions à ce nouvel outil.

8. Relation avec les imprimeurs

Constats du GRAF :

Les demandes de dernière minute, avec des délais très courts, représentent une source de pression importante. Le GRAF explique que les graphistes doivent fréquemment s'appuyer sur leurs relations avec les imprimeurs pour faire avancer les commandes plus rapidement. Cette stratégie a ses limites et devient difficilement tenable lorsqu'elle se répète trop souvent. Les paiements tardifs de la production envers les imprimeurs compliquent également la relation avec ces derniers.

Position de l'ADC :

L'ADC reconnaît que ces situations relèvent souvent d'un manque d'anticipation au niveau de la production (scenarios et plans de travail modifiés en permanence).

9. Banque d'images et mutualisation

Stéphane Lévy de l'ADC a proposé que le GRAF constitue au sein du collectif une banque d'images comprenant des créations d'éléments graphiques récurrents (étiquettes d'alcool, boîtes de médicaments, paquets de cigarettes, affiches de police, hôpitaux, etc.) pouvant être réutilisées dans différents films afin de ne pas les recréer à chaque fois.

Le GRAF admet qu'une banque d'image comme celle-là pourrait, en effet, faire gagner du temps mais exprime des réserves, craignant que ces images deviennent répétitives et uniformisent les projets.

Le GRAF précise que cette solution pose de nombreux problèmes liés à la circulation des fichiers : une diffusion non contrôlée du fruit du travail d'un graphiste. De plus, ce type de tâches peut être utile pour des jeunes graphistes en formation et pourrait également réduire des heures parfois précieuses pour les intermittents graphistes qui doivent compléter leur statut. Enfin, cette solution de banque d'image accessible à tous pourrait être problématique car elle encouragerait certains chefs décorateurs, sur certains projets, à embaucher un 3ème assistant à la place d'un graphiste car tous éléments graphiques seraient déjà créés.

Conclusion

Le GRAF et l'ADC partagent le constat d'un réel déséquilibre entre les exigences artistiques et les moyens humains et matériels mis à disposition. L'enjeu commun est de restaurer des conditions de travail tenables garantes de la qualité des décors et du bien-être des équipes.

L'ADC poursuit un cycle de réunions avec l'ensemble des collectifs du département décoration pour dresser un état des lieux global. L'objectif est d'aboutir à des propositions concrètes à court et moyen terme pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance de chaque métier de la décoration.

Le GRAF réaffirme sa volonté de collaborer activement à la suite de cet état des lieux collectif et de participer aux travaux réunissant tous les collectifs qui seront engagés par la suite par l'ADC.

Le GRAF, de son côté, développe un site internet, inspiré du site des graphistes du cinéma et de la télévision en Angleterre (<https://www.graphicsunion.co.uk/>), qui regroupe les profils des graphistes souhaitant y apparaître. Une charte définit les responsabilités des différents postes (assistante, 3, 3+, graphiste). L'objectif est de centraliser les informations et contacts des professionnels tout en offrant la possibilité d'être sollicité en fonction de ses compétences.