

CAD Collectif des Assistant.e.s Dessinateur.rice.s

Etat des lieux du département décoration.

Compte rendu de réunion du 10 Novembre 2025 à la CST entre l'ADC et le CAD

La réunion a débuté par un tour de table et une présentation des participants en présentiel ainsi qu'en Visio.

Nous étions 14 du CAD et 10 de l'ADC.

L'ambiance était cordiale, et chacun.e c'est réjoui.e de pouvoir échanger collectivement.

Il est convenu d'enregistrer la réunion.

Nous avons débuté en présentant Le CAD Collectif des Assistant.e.s Dessinateur.rice.s, créé récemment et en nous appuyant sur notre document préparatoire.

Bien que jeune, le collectif a déjà mené plusieurs réunions et construit un état des lieux du métier.

1/ Objectifs du collectif :

Décrire les difficultés rencontrées dans les postes du dessin.

Transmettre l'expérience et les bonnes pratiques, notamment à la jeune génération.

Servir de relais et d'écoute pour les assistant.e.s et dessinateur.rices isolé.e.s.

Collaborer plus étroitement avec les équipes déco pour améliorer l'organisation.

2/ Constats principaux issus du questionnaire (49 réponses) effectué auprès des adhérents :

Les tendances qui en ressortent :

Exposition accrue à la pression des seconds et troisièmes assistant.e.s.

Les assistant.es débutant.es sont souvent livré.e.s à eux-mêmes, notamment sur les petits projets ou les séries.

Pression accrue lorsqu'ils doivent répondre à des demandes directes (constructions, ensembliage, peinture...) sans médiation.

2.1 Accélération du rythme des séries

Explosion des séries depuis 4-5 ans.

Préparations plus courtes, volumes de décors plus importants, changements de scénarios incessants.

Conditions parfois « malmenantes » pour les équipes.

2.2 Difficulté à former les jeunes

Le manque de temps empêche de transmettre correctement les méthodes.

Les troisièmes assistant.e.s se voient attribuer des tâches sans réel accompagnement.

2.3 Pression liée à la construction et à la prépa trop courte.

Beaucoup rapportent des situations où un chef constructeur exige des plans alors que les recherches ne sont pas finies, que le décor n'a pas été validé par la mise en scène, ou que le scénario n'est pas stabilisé.

Les dessinateur.rices expérimenté.e.s arrivent parfois à résister, mais les jeunes subissent fortement la pression.

3/ La frustration artistique et la perte de qualité :

Nous déplorons une perte de sens dans le travail.

Création de décors « à l'emporte-pièce » faute de temps.

Moins de recherches et moins de propositions artistiques abouties.

Plans produits trop vite donc risque d'erreurs qui ont des conséquences techniques, financières et organisationnelles.

La pression des autres départements affecte parfois la qualité des décors.

Les documents produits deviennent contractuels, engageant la responsabilité du bureau dessin sur la technique, la sécurité et les coûts.

4/ Les difficultés structurelles autour de la préparation :

4.1 Démarrage tardif des équipes dessin.

Les dessinateur.rices commencent souvent en même temps que la construction, ce qui est toujours trop tard. Les équipes qui auparavant avaient plusieurs mois pour préparer n'ont plus aujourd'hui que 2 à 4 semaines avant que la fabrication ne démarre.

4.2 Instabilité du scénario

Films : changements « normaux » mais gérables.

Séries : scénarios réécrits en permanence qui induit un nombre de décors exponentiels et de fait une surcharge de travail non budgétisé.

Les délais deviennent incompatibles avec les besoins de chaque service

On nous demande les quantités des matériaux alors que le décor n'est même pas validé.

Les allers-retours nécessaires à la conception ne sont plus possibles.

On génère du retard pour les constructeur.rices, peintres, ensemblier.es, accessoiristes, ce qui crée des tensions interne.

Proposition : Rédiger une note explicative destinée aux productions / directions de production pour clarifier le rôle du bureau dessin, pour rappeler les étapes indispensables (recherche, conception, exécution, fichiers CNC, transmission...) et pour sensibiliser aux risques liés aux prépas insuffisantes.

5/ Questions posées aux chef.fes décorateur.rices :

Afin de comprendre les problématiques des chef.fes décors, comment ressentent-ils-elles leur interaction avec les producteur.rices ? Comment ont-elles évolué ? Et de fait, comment cela impacte leur relation avec leur équipe déco ?

5.1 Prise de parole des chef.fes décorateur.rices

Tout le monde reconnaît que les prépas sont trop courtes et que c'est un problème général.

Les contraintes peuvent être contradictoires si nous parlons d'un cinéma spécifique, le cinéma de construction. Il y a beaucoup de films qui n'ont pas de construction.

Les chef.fes déco arrivent entre le projet artistique (enthousiasmant) et les contraintes de production (budgets incohérents, scénarios non finis...).

Iels doivent négocier avec la production, et composer avec des scénarios incomplets, lancer une équipe sans avoir toutes les informations et arbitrer en permanence entre qualité et faisabilité.

Iels soutiendraient participer à l'évaluation des décors plus en amont (ce qui existe déjà selon les projets, souvent sans être rémunérés)

Il n'y aura pas plus d'argent pour le développement et les prépas déco.

En série, les concepts sont monétairement formatés et les enveloppes sont distribuées par les directeur.rices de prod et les prod. exécutives.

Les évolutions permanentes forcent à repenser les procédés de fabrication. Que seront les (méthodes de fabrication grâce à l' IA ?)

L'ADC est consciente de la nécessité d'imposer aux productions que les heures supplémentaires soient comptabilisées, sans être sûre de leur paiement, mais pour faire entendre le coût réel des équipes.

Les différences de profils entre les projets rendent difficile son application, ouvrant la porte aux arrangements: heures supplémentaires contre jours supplémentaires à la fin pas toujours indexés. L'obligation légitimerait la provision d'heures dans les devis.

5.1 Sur les séries toustes confirment qu'il est devenu courant de commencer sans scénario finalisé, ce qui est absurde mais répandu. Il n'y a pas de solution universelle car chaque projet est un cas à part. Les chef.fes déco font comme iels peuvent, mais refuser un projet ne résout pas le problème, cela mettrait toutes les équipes au chômage.

Les cases parfaites « bons budgets, scénarios prêts, prépa suffisante » n'existent presque jamais.

6/ Problèmes structurels de communication :

Quand les prépas sont longues mais sans informations il y a une grande frustration.

Quand les prépas sont courtes il y a une surcharge de travail, des erreurs et des tensions.

Les chef.fes déco espèrent discuter ensemble de solutions mais reconnaissent la complexité.

7/ Valorisation des postes junior/senior et ancienneté :

7.1 Il n'existe pas de valorisation : d'expérience, d'ancienneté et salariale.

Il s'agit toujours de négociation pour une rémunération au-dessus de la grille.

Le-la 1^{er.e} et 2^{em.e} assistant.e dessin à un niveau de responsabilité élevé, mais un salaire souvent au minimum syndical. Il y a également un manque d'équité selon les années d'expériences.

7.2 Limites et réalités côté chef.fes déco

C'est un sujet qui est porté par tous les collectifs/assos de la déco.

Les chef.fes déco insistent sur le fait que toute la chaîne du cinéma connaît des déséquilibres.

La valorisation devrait s'appliquer à tous les services, postes, prépa, bureau, plateau, ouvriers.

On ne doit pas opposer les métiers de la prépa et du plateau (notamment mise en scène)

Les salaires et la création de postes dépendent des syndicats, pas uniquement des chef.fes déco. Eux-mêmes sont souvent payés au minimum syndical, malgré l'expérience, tout en admettant qu'il y a une pratique au cas par cas et que l'évolution de poste doit être un choix personnel.

Ils sont malgré tout d'accord qu'il faut payer les gens en fonction de leur

Leur marge de manœuvre dépend des budgets de production, de la taille des équipes, du moment du recrutement dans le projet ainsi que de leur besoin.

Historiquement, le-la 2^{eme} assistant.e est une personne capable de prendre un décor complet en charge, de gérer la coordination, d'assumer des responsabilités que certains chef.es déco estiment comparables à celles d'un.e 1^{er.e}, le salaire est un critère de sélection et le poste de 2^{eme} peut-être une fin en soi.

Il semble qu'il y est un amalgame avec l'arrivée des séries et la structure de poste anglo-saxonne. Les petites productions rendent certaines pratiques difficiles à éviter.

« ... on est bien payés parce que c'est inclus dans le statut d'intermittent...on n'est pas là pour pointer pour être niveau 4 au bout de 20ans...dans une entreprise lambda c'est pas comme ça... »
L'ADC s'en remet aux négociations syndicales, aux collectifs/assos et ne peut pas porter ce sujet.

8/ Définition des postes 3° et 2° :

8.1 Beaucoup restent bloqués en 3^e ou 2^e assistant.e pendant des années et la progression dépend plus du réseau que d'un cadre professionnel.

Les 3^e ou stagiaires sont parfois mis en situation de responsabilité sans supervision.

Si celles-ci sont consultables dans la convention, l'application reste floue pour les débutant.e.s.

Les 3^e qui gèrent la construction, parfois sans présence de cadre, sont mis.e au pied du mur sur de trop nombreux projets à petits budgets.

Les 3^e assistant.e.s se voient souvent confier des tâches trop élevées, parfois dès le stade de stagiaire.

Si la pratique est connue, charge au 3^e de refuser ou de négocier son poste, mais il s'agit aussi dans certains cas d'abus de pouvoir et de dépendance face à sa-son déco. L'envie d'expérience et de bien faire les mets en position de faiblesse.

L'ADC souligne que certaines tâches données aux stagiaires peuvent être formatrices sur de petites productions, mais que cela devient problématique lorsqu'elles deviennent structurelles et systématiques.

Question: Le-la second.e assistant.e doit-il-elle être considéré.e comme un cadre ?

Quelle solution collective apporter ?

Clarifier les rôles et les attentes au sein des équipes.

Envisager un poste intermédiaire (ex : assistant.e dessinateur.rice junior) pour fluidifier la progression.

Élargir ou ajuster les grilles de salaires pour reconnaître l'expérience.

Protéger les jeunes travailleur.euses en évitant les abus de tâches non adaptées.

L'ADC propose la création de postes intermédiaires entre 3° et 2° et essaie de proposer une évolution de poste à chacun. Charge aux cadres d'assurer la formation et la protection des débutants.

Éviter qu'un.e stagiaire ou 3e assistant.e se retrouve seul.e responsable de dessins techniques ou de la coordination.

Favoriser un système de supervision et d'accompagnement.

9/ Adaptations aux besoins réels de la construction et autres postes :

Alors que le temps manque souvent pour produire des dossiers de recherche et d'ambiance, L'échange avec l'atelier et les autres corps de métier résolvent la plupart du temps les problèmes de précision des dossiers de plans, selon la capacité de production du bureau dessin, son effectif et sa charge de travail.

Parfois, des plans sont refaits inutilement par les équipes de construction.

Le besoin de satisfaction artistique existe, surtout lorsqu'on enchaîne des mois de dessins techniques, et faire un beau dessin, même si la construction n'en a pas besoin est une motivation.

Un dessin technique demande du temps de réflexion et ne mettre que les grandes cotes n'est pas toujours suffisant.

Proposition : intégrer un.e dessinateur.rice dédié aux dessins techniques pour la construction.

Un alignement initial chef.fe déco / chef constructeur / premier.e assistant.e dessin ferait gagner du temps.

Adapter le niveau de détail et les besoins décor par décor pour la construction, la mise en scène et la régie.

Adapter leurs ambitions artistiques au budget et au temps de préparation et revoir leur mode de fonctionnement tout en admettant qu'il sera difficile de faire consensus.

10/ Matériel et logiciels :

Il faut établir de bonnes pratiques afin de définir des barèmes de primes et résoudre le problème du coût des licences logiciels. Que le matériel ne devienne pas un critère d'embauche.

Les dessinateur.rices doivent aujourd'hui financer des machines performantes et acquérir des logiciels coûteux.

Il y a une forte disparité dans l'attribution des bijoux, avec des inégalités internes entre graphistes, dessinateur.rices et assistant.e.s.

Proposition : définir un coût moyen de machine + durée de vie standard pour harmoniser les demandes.

A remonter auprès des syndicats.

11/ Conditions de travail (bureaux, logement, confort) :

13.1 Logements en province

Plusieurs situations inacceptables sont rapportées, logements à payer soi-même sous peine de ne pas avoir son poste, hébergement dans des hôtels industriels pendant des mois, absence de cuisine, repas pris sur le lit, manque de moyens de transport.

Les productions invoquent parfois des contraintes comptables (ex: impossibilité de payer des Airbnb)

Ces pratiques ne doivent plus être tolérées.

13.2 Bureaux et conditions matérielles

Certains retours indiquent des situations d'insalubrité ou de vétusté des locaux, manque de lumière naturelle, fauteuils et mobilier inadaptés, manque d'attention générale au bien-être du bureau dessin et graphisme.

Ils sont faciles à résoudre et améliorent immédiatement les conditions au travail.

Ces sujets ne doivent plus être considérés comme secondaires.

14/ Conclusion de la réunion

Cette réunion met en lumière un consensus général.

Les prépas sont trop courtes.

Les équipes dessin sont exposées, surtout les jeunes.

Les séries aggravent les problèmes structurels.

L'absence de temps réduit la qualité artistique.

La communication entre services doit être améliorée.

Une volonté commune

Mieux structurer l'organisation de la déco.

Mieux faire connaître le rôle du bureau dessin.

Continuer le dialogue entre chef.fes déco et assistant.e.s dessinateur.rices.

Le CAD doit porter, avec les syndicats, la mise à niveau des postes dans chaque type d'économie pour faire évoluer la convention. Il apparaît comme une initiative positive et nécessaire pour défendre le métier, transmettre les compétences et améliorer les pratiques.

Charge à l'ADC de négocier avec les prod l'organisation de postes budgétaires justes et réalistes.

De revoir leurs process pour ne pas brûler ses équipes, de garantir de bonnes conditions de travail et d'adapter leurs ambitions artistiques au budget et au temps de préparation.

Il est convenu plusieurs phases:

Phase 1 : état des lieux (en cours)

Phase 2 : réunions par collège, plus larges, pour formuler des propositions structurées.

Phase 3 : présentation de ces propositions aux productions et syndicats.

Le CAD est invité à :

hiérarchiser les sujets à traiter,

affiner les propositions,

distinguer ce qui relève du collectif, des productions ou des syndicats.

La prochaine grande réunion est annoncée pour début 2026.

Fin de la réunion