



BULLETIN D'ADHÉSION 2017

ancien-ne adhérent-e

nouvel-le adhérent-e

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

Fixe :

Portable :

Courriel :

J'ai bien pris connaissance de la CHARTE INTERNE des SCRIPTES ASSOCIÉS, et y adhère.

Je remplis les conditions d'adhésion (expérience de scripte professionnel sur trois films de fiction, longs métrages ou TV) et suis parrainé-e par

.....
J'accepte de m'inscrire sur la liste interne confidentielle d'échanges et d'information de l'association (Cris & Chuchotements), par courriel.

En adhérant à l'association, je m'engage à ne divulguer aucune information diffusée sur la liste, quelle qu'en soit la nature.

Lors de ma première inscription, je joins un CV à ce bulletin d'adhésion.

Fait le :

Signature :

Merci de faire parvenir ce bulletin à l'adresse suivante :

Laurence COUTURIER

3 square Caulaincourt - 75018 PARIS

Accompagné d'un chèque à l'ordre des Scriptes Associés d'un montant de 50€.

DÉONTOLOGIE ET ÉTHIQUE

CHARTRE INTERNE

À L'USAGE DES MEMBRES DE LSA

Toute nouvelle adhésion à LSA passe par le parrainage d'un-e membre de l'association : il est important que le parrain/marraine s'engage à accueillir et à guider tout au long de la première année le nouveau membre qui a rejoint LSA.

Le parrain/marraine qui a introduit le nouvel adhérent doit faciliter son intégration en l'encourageant à participer aux réunions de bureau, aux ateliers et aux activités diverses et festives.

Ainsi, le nouveau membre trouvera le soutien qui lui permettra de prendre toute sa place et renforcer son sentiment de légitimité au sein de l'association.

I – Le stade des négociations

I - Lors d'une embauche, les références légales sont les Conventions collectives du cinéma et de l'audiovisuel USPA.

Au regard d'autres professions, sous CDD ou CDI, il est légitime, selon l'ancienneté et la difficulté du projet, de demander 10 ou 20% au-dessus du minimum syndical.

Néanmoins les abus et les dérives sont en pleine expansion, s'appuyant sur la précarité de notre profession, sur la peur de ne pas travailler...

La solidarité entre nous nous permettra de mieux résister. Il faut faire respecter aussi souvent que possible le salaire minimum (+ heure de prépa quotidienne, paiement des heures sup, heures de nuit et 6ème jour majorés...).

Le temps de préparation global (se référer au « **Tableau de préparation scripte** ») et la mise à disposition du matériel doivent aussi être négociés (selon usage : ordinateur, rapport prod par mail, appareil photo numérique, imprimante photo personnelle...)

En cas de négociation difficile, il convient d'alerter l'ensemble des membres de LSA, que ce soit pour couper court à la mise en concurrence ou pour prendre conseil.

Rappelons que la liste interne Cris et Chuchotements est absolument confidentielle et qu'elle peut jouer un rôle essentiel, pour d'une part protéger le respect de nos salaires et de nos conditions de travail, et d'autre part, pour renforcer une solidarité active et concrète entre les membres.

N'oublions pas que les acquis obtenus par chacun-e sont favorables à tous ; ils peuvent nous servir de référence, particulièrement sur les séries TV.

De plus, ils renforcent l'importance de notre travail et rendent perceptible, à nos yeux comme à ceux des productions, le niveau nécessaire de nos savoir-faire.

2 - A ce stade, c'est également le moment de négocier la présence de nos assistant-es.

Il est important de faire référence à la brochure inter-associations « **Transmettre les savoirs** » et au « **Manifeste pour une réelle transmission de nos savoir-faire et un juste accès à nos métiers** ».

Nous savons que leur présence à nos côtés nous permet de valoriser là encore la qualité de notre travail, en privilégiant le rapport à la mise en scène, l'écriture cinématographique (enchaînement des plans et des séquences) et la maîtrise de la continuité en faisant le lien avec l'ensemble des départements.

En tant que chef de poste, nous devons veiller à ce que soient respectées les règles de sécurité et les Conventions collectives pour nos assistant-e-s, qui sont, rappelons-le, de jeunes professionnel-le-s, membres à part entière de l'équipe de tournage !

De la même manière, nous devons nous assurer du bon usage de l'emploi du stagiaire conventionné et du respect du cadre légal qui régit leur embauche (se référer au « **Cadre juridique du recours aux stagiaires en entreprise** » - document CNC -, sur le site et dans la brochure <<**Transmettre les savoirs**>>).

En aucun cas, un stagiaire conventionné ne doit prendre la place des jeunes professionnel-le-s que sont les étudiants diplômés de nos métiers ou les assistant-e-s formé-e-s en apprentissage direct sur le tas et validée-e-s par nous.

Gardons à l'esprit que notre métier demande un long apprentissage qui passe par le développement de qualités spécifiques et par un haut niveau de formation.

Il y va de la déontologie de notre profession que de veiller à ce que les jeunes trouvent à nos côtés une juste place : dans la reconnaissance de leur formation, dans la dignité d'un travail estimé, dans les droits qui en découlent.

Il nous appartient également de les familiariser aux Conventions collectives et d'exercer une bienveillante exigence professionnelle à leur égard.

II – Le stade du tournage

1 - Le document « **Relations scriptes/montage** » (dans l'Espace membres du site) reste la référence LSA concernant le lien à tisser, en amont du tournage, entre le scripte et la post-production.

LSA tient à rappeler à chacun de ses membres que c'est la responsabilité à part entière du scripte qui est en jeu en cas de situation inhabituelle ou de demandes particulières d'une production concernant les rapports que nous établissons pour elle.

Nous sommes garants des informations compilées dans les rapports : n'oublions pas que ces références officielles sont gardées par les productions à long terme...

Cela doit nous encourager à résister à d'éventuelles pressions abusives car nous pouvons être appelés à répondre de ces informations en cas de litige: s'il y a souci devant la loi, nous sommes responsables de ce que nous avons indiqué dans le rapport de production.

Bien sûr, notre liste ultra-confidentielle Cris et (surtout) chuchotements nous permet de partager toutes ces interrogations délicates et inconfortables...

2 - Remplacement : adoptons une attitude déontologique.

Dans le cas où l'on est amené à remplacer un-e collègue, il convient toujours d'entrer en contact avec lui-elle. Quelle que soit la situation ou les informations données par la production, nous nous devons d'établir un lien avec la personne remplacée, et assurer une transition concertée.

S'il nous arrive d'être remplacé-e-s, nous serons conforté-e-s de trouver une attitude éthique professionnelle de la part de notre collègue. Si hélas ce n'était pas le cas, nous pourrions en rappeler les règles.

D'où l'importance de transmettre également ces règles déontologiques à nos assistant-e-s et à nos stagiaires...

3 - Tournage sans scripte : adoptons une attitude claire qui ne cautionne pas de telles pratiques.

Plusieurs cas peuvent se présenter : tournage deuxième équipe sans scripte ; tournage en « équipe réduite » ; fin du film en « équipe réduite » ; et autres cas de figures inattendus...

Quelle que soit la situation, nous ne pouvons pas garantir la bonne exécution de nos responsabilités.

Si des plans sont tournés avec des comédiens, comment vérifier les costumes, la bonne utilisation des accessoires et autres évolutions des coiffures, du texte, du rythme ?... Idem pour la numérotation des plans, pour les identifications et les informations pour le rapport montage.

Pour toutes ces raisons, il convient d'annoncer la nécessité de la présence, selon les cas, d'un-e deuxième scripte ou d'un-e assistant-e, afin que le travail soit garanti.

En cas de refus, si nous ne pouvons pas compter sur un collaborateur qui travaille en concertation avec nous, il est opportun de ne pas en gérer l'absence : pas de liste de numéros de clap, pas de liste d'accessoires, pas de prêt de photos raccords ni de scénario, pas de rapports (montage ou image) à posteriori pour des plans tournés en dehors de notre présence... Ne pas oublier d'indiquer cette absence sur les rapports montage (vides) et sur le rapport production.

L'expérience démontre que si nous avons essayé de pallier à l'absence d scripte, tout problème pouvant subvenir nous sera pourtant reproché.

Adopter une attitude professionnelle, défendre un savoir-faire en assumant notre responsabilité, qui peut aussi consister à ne pas cautionner notre absence, est la seule façon de garantir la qualité de notre travail.

III – Nos outils et nos méthodes

1 - Est-il nécessaire de rappeler qu'il nous appartient de choisir nos outils, en fonction de l'usage, de la méthode et de la personnalité qui sont les nôtres ?

Cela concerne aussi bien nos chronomètres, le support et la présentation de nos rapports, que le choix de nos appareils photos, imprimantes et la mise en page du scénario...

2 - Les documents de scripte (continuité, préminutage, dépouillements de scripte, chronologie des personnages...), le scénario enrichi par nos annotations, croquis, images, et enfin nos « photos raccords » nous appartiennent.

En aucun cas une production peut en réclamer la restitution puisque c'est la valeur ajoutée de notre travail qui les rend particuliers et uniques.

C'est la raison pour laquelle nous pouvons en faire don à la Cinémathèque Française qui en apprécie la valeur inestimable.

Par ailleurs, LSA encourage l'ensemble de ses membres à mettre leurs divers documents à la disposition de tou-te-s dans l'Espace membres du site, à la rubrique Nos documents.

3 - Pour protéger la propriété de nos images, nous avons le devoir d'en contrôler l'utilisation.

Nos photos de scripte peuvent revêtir plusieurs formes, parfois recouvrir plusieurs intérêts (acteurs, décors...) mais elles sont toutes à considérer comme des photos de travail. C'est leur but, et leur circulation doit rester restreinte.

La tendance est à l'encadrement des photos sur le plateau, prévenons donc l'avenir afin de faire partie des rares techniciens libres de prendre des images.

Nous avons besoin de gagner et de conserver la confiance des acteurs, et à nous en montrer dignes.

- Nous nous engageons donc à restreindre l'utilisation de nos photos à un usage strictement et exclusivement professionnel, et à en assurer la confidentialité.
- Cette obligation de confidentialité se poursuit au-delà du tournage : nos photos ne pourront ni faire l'objet d'un usage commercial, ni figurer dans la presse ou sur le net.
- Nous serons également vigilants et exclurons la circulation de nos photos sur les réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter, les sites et les blogs divers. Idem pour les supports numériques (CD ou clé USB) et les envois par mail. Nous nous engageons donc à ne jamais commercialiser nos photos, en toutes circonstances et quelle que soit l'offre qui nous est faite.

Cela concerne l'ensemble de nos photos de plateau, raccords ou « off », informelles ou privées (photos d'équipe ou d'ambiance de travail) : notre appareil photo devient alors un outil de travail à part entière, même sur les plateaux les plus fermés et contrôlés...

4 - Au même titre que les documents de scripte, nos « photos raccords » nous appartiennent.

Néanmoins, si une production reconnaît la valeur artistique de ses photos, le scripte peut envisager de lui en céder les droits dans le cadre de la promotion et de la diffusion du film. Cela donnera lieu à un contrat de cession des droits afférents (se référer au « **Contrat type** » dans l'Espace Membres du site).

*Essayons de garder à l'esprit ces quelques éléments et principes éthiques et déontologiques.
Affirmons-les et respectons-les au sein de LSA.
Développons cette ligne conductrice qui nous apportera estime et confiance à l'extérieur,
et renforcera respect, solidarité et tolérance entre nous !*