

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

ACTES DE LA RENCONTRE
PROFESSIONNELLE
DU 30 JANVIER 2025



PRÉVENTION
DES RISQUES

les **nuits**
de fourvière



COMÉDIE
FRANÇAISE

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

ACTES DE LA RENCONTRE
PROFESSIONNELLE
DU 30 JANVIER 2025





**PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

Caisse régionale
Île-de-France



**COMÉDIE
FRANÇAISE**

les **nuits**
de fourvière

Les organisateurs de la journée remercient les financeurs de cette journée, l'ensemble des structures qui ont apporté leur concours à l'organisation de cette journée, ainsi que l'ensemble des intervenants et les équipes de la Comédie-Française.

Merci à Agnès Delbosc – Bifurques.

Merci aux comédiennes et comédiens issus de l'ENSATT.

Merci à Philomène, facilitatrice graphique pour son travail précieux sur cette journée.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La DRIETS d'Île-de-France

L'interlocuteur des acteurs socioéconomiques franciliens

- Droit du travail
- Accompagnement
des entreprises
- Aides à l'emploi
- Formation
professionnelle
- Protection
des consommateurs



Retrouvez-nous sur





**Votre service
de prévention
et de santé
au travail !**



Thalie Santé assure le **suivi de la santé au travail des intermittent.e.s du spectacle**, pour préserver leur santé physique et mentale, et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre d'actions de **prévention des risques professionnels**.

Notre équipe pluridisciplinaire réunit notamment des médecins du travail, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux, psychologues du travail, assistantes sociales, ergonomes et ingénieurs hygiène sécurité environnement.

**Thalie Santé, la prévention des risques
au service du spectacle vivant.**

Plus d'informations sur
www.thalie-sante.org
et sur les réseaux sociaux





REPÈRES | LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES

Réalisé à l'occasion de la 5^e rencontre Prévention des risques dans le spectacle vivant aux Nuits de Fourvière, le 19 juin 2023, ce guide donne des repères dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Mis à la disposition de toutes et tous, il propose un panorama des différents acteurs, des expériences inspirantes ainsi qu'un lexique de la prévention. Il se veut également point d'étape: depuis la première rencontre Prévention des risques dans le spectacle vivant le 18 juin 2018, qu'avons-nous accompli collectivement? La culture de la prévention a-t-elle progressé dans notre secteur?

À travers ces interviews et un focus sur les différents dispositifs mis en place, ce guide tente de répondre à ces interrogations.



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

2018 ≡ 2024



PRÉVENTION
DES RISQUES

les **nuits**
de fourvière

Six ans que Les Nuits de Fourvière s'investissent au service de la prévention des risques dans le spectacle vivant.

2018 Organisation de la première Rencontre professionnelle Prévention des risques dans le spectacle vivant

2020 Création du site de ressources prevention-spectacle.fr

2022 Lancement du projet *IMPRO-spectacle* pour accompagner les structures culturelles dans leur démarche de prévention

2023 Publication d'un plaidoyer pour l'amélioration des conditions de travail dans le spectacle vivant, issu du travail de 250 professionnels de la culture

Consultez toutes les ressources sur
➤ prevention-spectacle.fr

SOMMAIRE

■ PROGRAMME DE LA JOURNÉE.....	10
■ MOTS D'OUVERTURE	
Michel Roseau	13
Emmanuelle Durand	15
Géraldine Mercier	16
Pierre Romain	17
■ CONFÉRENCES FLASH	
L'accident du travail, de quoi parle-t-on ?	20
Les facteurs de risque de l'accident du travail	26
■ TABLE RONDE	36
■ FICHE PRATIQUE.....	68
■ « AMBIANCE, AMBIANCE », le jeu	88
■ GLOSSAIRE.....	94

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

10

- 9h ■ Accueil**
- 9h30 ■ Introduction**
- 10h ■ Conférence Flash**
L'accident du travail, de quoi parle-t-on ?
- 10h20 ■ Conférence Flash**
Les facteurs de risque de l'accident du travail
- 11h ■ Table ronde**
L'analyse de l'accident du travail
- 12h30 ■ Déjeuner**
- 14h ■ « Ambiance, ambiance – Couloir d'un accident du travail »**
Un jeu pour prendre en main les outils de l'analyse de l'accident du travail.
- Une scène nationale, sept protagonistes, un accident du travail... Avec l'aide de spécialistes et de facilitateurs, interrogez les témoins et collectez les faits. Nous vous proposons une approche interactive et ludique pour vous permettre de prendre en main les outils et les logiques de l'analyse de l'accident du travail et transformer profondément vos pratiques professionnelles.
- Un jeu grandeur nature conçu avec l'aide de la CARSAT Rhône-Alpes, Agnès Delbosc-Bifurques et interprété par Agathe BARAT, Jules BENVENISTE, Romane BUUNK, Leslie CARMINE, Adrien FRANCON, Julien LOPEZ, Erwan VINESSE.

MATRICE OTH		
DOMAINES	CAUSES	MESURES DE PRÉVENTION
- ORGA		
- TECHNIQUE		
- HUMAIN		



POURQUOI?

PAS D'INTERPRÉTATION DES FAITS

HUM...
JE VAIS
ALLER VOUS
CHERCHER
UN EXPERT
CARSAT

OUTILS

MATRICE ITAMAMI	
INDIVIDUS	TÂCHES / ACTIVITÉS
MATÉRIEL UTILISÉ	MILIEU

POSTURE D'ENQUÊTEUR

INFOS FACTUELLES

- OBSERVABLES
- QUANTIFIABLES
- VÉRIFIABLES

PRÉCISIONS PERSONNES INTERROGÉES

- IDENTITÉ
- STATUT
- FONCTION

EXPLIQUER BUT ENTRETIEN

- RECUEIL D'INFOS PAS DE RESPONSABILITÉS

REFORMULER POUR VÉRIFIER COMPRÉHENSION

INTERROGER SANS JUGEMENT

MOTS D'OUVERTURE

Michel Roseau, Directeur général – Comédie-Française

Emmanuelle Durand, Codirectrice – Les Nuits de Fourvière

Géraldine Mercier, Déléguée au théâtre et aux arts
associés, direction générale de la création artistique –
Ministère de la Culture

Pierre Romain, Directeur général du travail – Ministère
du Travail

Michel Roseau

Bonjour à toutes et à tous, bienvenue dans la salle Richelieu. Je suis très heureux de vous accueillir toutes et tous pour cette première journée parisienne sur la prévention des risques dans le spectacle vivant, qui a été organisée plusieurs fois à Lyon au Festival Les Nuits de Fourvière, mais c'est la première fois je crois qu'elle a lieu à Paris, et c'est une très bonne chose! Je voudrais tout d'abord remercier nos partenaires pour l'organisation de cette journée, notamment la DRIETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), ainsi que Thalie Santé, sans qui rien n'aurait été possible, puisqu'ils ont contribué au financement de cette journée. Également la CRAMIF (Caisse régionale de l'assurance maladie en Île-de-France) avec qui la Comédie-Française travaille beaucoup sur différentes problématiques de sécurité et de santé au travail, et puis bien évidemment les coorganisateur de cette journée, Les Nuits de Fourvière. Je salue Emmanuelle Durand qui est parmi nous, la direction technique de la Comédie-Française qui a eu l'idée initiale d'accueillir cette journée dans notre lieu de théâtre avec Benoît Simon, notre directeur technique, et puis la directrice des ressources humaines, Nathalie Bruyneel, qui est parmi nous également. Je voudrais dire que ça a beaucoup de sens pour la Comédie-Française d'accueillir cette journée, puisque nous sommes engagés de longue date dans la prévention des accidents du travail (AT). C'est vraiment un sujet de mobilisation pour la direction, pour les instances sociales, le CSE (Comité social et économique), la CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail), devant lesquels nous avons des débats et nous échangeons régulièrement sur l'accidentologie que nous pouvons connaître au théâtre. Vous êtes ici dans un lieu dangereux, accidentogène, car dans la cage de scène il y a 15 m sous les cintres, 15 m sous les trappes et trapillons. Je vous rassure, ils ont été vérifiés avant d'organiser cette journée! Nous avons deux autres théâtres: le Théâtre du Vieux-Colombier et le Studio-Théâtre qui présentent également des problématiques particulières au regard des AT. Et puis nos ateliers de décor, à

Sarcelles, qui ont fait l'objet d'un vaste programme de rénovation financé par le ministère de la Culture, par la direction générale de la création artistique. C'est un programme complexe de rénovation qui comprenait plusieurs volets, notamment le renouvellement complet du parc de machine-outil. À Sarcelles, nous avons une problématique d'AT beaucoup plus classique, pas spécifique au spectacle vivant, qui est plutôt liée au rapport de l'homme à la machine. Nous avons par exemple des panneauteuses, des scies circulaires, beaucoup de matériel qui effectivement peut causer un certain nombre d'accidents, donc en le renouvelant nous avons évidemment, dans le cahier des charges des appels d'offres, mis tout en haut de l'agenda les exigences relatives à la sécurité de notre personnel. Je dois dire aussi que nous avons une exigence particulière à la Comédie-Française en ce qui concerne le repérage de la typologie des AT : nous déclarons tous les AT, ceux qui sont graves, mais aussi les accidents bénins, sans prise en charge médicale, puisque nous avons un peu la phobie de l'accident grave ou très grave qui peut intervenir dans une cage de scène. Ici, c'est vraiment la logique de la gravité : on a des charges d'une demi-tonne ou un peu plus à 15 m en hauteur, donc c'est la loi de la chute des corps. Il y a parfois eu aussi des problèmes sous la scène, puisque nous avons des nacelles en dessous qui peuvent causer d'éventuels accidents. Je touche du bois, nous n'avons pas eu à déplorer, ces dix dernières années, d'accidents graves au plateau, mais nous essayons de « tenir les deux bouts de la chaîne » en accordant aussi une vigilance particulière aux accidents bénins, ceux qui ne font normalement pas l'objet de déclaration. Personnellement, j'ai la conviction qu'il y a beaucoup à apprendre aussi des accidents bénins, qui peuvent préfigurer des accidents plus graves. Rien n'est anodin et un accident bénin mérite aussi une analyse des causes de l'accident. Je crois que c'est le cœur des débats que vous aurez pendant cette journée : à partir de l'analyse de l'AT, comment améliorer la prévention pour le futur ? Vous aurez deux conférences flash ce matin, puis une table ronde. On aura ensuite le plaisir de vous garder pour le déjeuner dans nos espaces de réception, dans la salle Mounet-Sully. Je remercie également le président du Conseil constitutionnel, Laurent Fabius, qui a bien voulu mettre à disposition la salle mitoyenne du salon Mounet-Sully, côté Conseil constitutionnel, qui permettra d'accueillir la totalité des participants à cette journée. Je crois que je vous ai dit l'essentiel, en ce qui me concerne, des propos que je souhaitais tenir pour inaugurer cette journée. Sans tarder, je vais donc passer la parole à Emmanuelle Durand, qui est parmi nous.

Bonjour à toutes et à tous, c'est très impressionnant, si on m'avait dit un jour que je parlais sur cette scène, je ne l'aurais jamais cru, je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui, dans ce lieu emblématique, pour cette journée de la prévention des risques dans le spectacle vivant. En tant que codirectrice du festival Les Nuits de Fourvière, je suis très fière de voir cette initiative née à Lyon s'installer ici. Cette rencontre prévention est organisée depuis six ans par Les Nuits de Fourvière, et cette année la Comédie-Française a souhaité la dupliquer pour en faire profiter d'autres structures. On est très heureux de cette initiative, merci beaucoup ! Je dois dire aussi que l'équipe des Nuits de Fourvière est très heureuse parce que, pendant le festival, jamais on ne peut assister à cette journée, donc aujourd'hui l'équipe est venue en force pour en profiter. Cette journée est là pour nous rappeler une chose essentielle : les risques ne sont pas une fatalité, ils peuvent être anticipés, réduits, évités, sans pour autant brider la créativité. C'est justement dans l'esprit de cette journée un espace de réflexion, de solutions concrètes, où techniciens, artistes, experts, administratifs, responsables partagent expériences et pistes d'amélioration. C'est vraiment un moment clé pour croiser les regards des mondes de la santé, du travail et du spectacle vivant, et ça, c'est vraiment précieux. Cette année nous abordons une thématique majeure : la question de l'AT, qui est encore trop souvent invisibilisé dans nos métiers. Les enjeux de Santé au travail nous invitent à repenser nos méthodes pour protéger celles et ceux qui font vivre le spectacle aujourd'hui et demain. Il s'agit là d'un engagement collectif : la prévention n'est pas l'affaire de quelques-uns, mais une responsabilité partagée. Chaque maillon de la chaîne a un rôle à jouer. Finalement, sécurité et durabilité ne sont pas à percevoir que comme des contraintes, mais peuvent vraiment être des alliés de la créativité. Un cadre de travail sain et sécurisé permet évidemment au spectacle de s'épanouir pleinement, alors faisons de cette journée une opportunité d'imaginer ensemble un spectacle vivant plus sûr, plus humain, et plus résilient. Je voudrais remercier évidemment la Comédie-Française et toute son équipe pour l'accueil chaleureux et pour cette initiative, cette journée. Je voudrais aussi remercier ceux qui ont rendu cette journée possible au premier rang, Claire Fournier et Cyril Puig : merci pour votre engagement. C'est beaucoup de réflexion pour arriver à cette journée, qui est finalement le point d'orgue d'un travail de fond que vous pouvez aussi retrouver sur le site www.prevention-spectacle.fr, sur lequel il y a énormément de matière très riche, donc merci à vous. Merci aussi aux intervenants, et puis merci à nos partenaires : la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), Thalie Santé et la CRAMIF. Et surtout, merci à vous d'être présents aujourd'hui, de croire qu'il est possible de conjuguer excellence artistique et vigilance. Je vous souhaite une très belle journée, qu'elle soit riche en échanges, en idées et en solutions, que vous vous amusiez aussi, puisque c'est important ! Moi j'ai hâte de vivre le grand jeu de cet après-midi avec les comédiens de l'ENSATT. Merci beaucoup et très belle journée à vous.

Bonjour à toutes et à tous, la prévention des risques est un des axes prioritaires du ministère de la Culture. On ne peut aujourd'hui que se réjouir de vous retrouver ici pour travailler collectivement sur cette question, on ne peut que se réjouir qu'un opérateur – la Comédie-Française – ait eu cette initiative d'exporter à Paris ces journées, qui sont nées en 2018. C'est pour moi une chose un petit peu particulière, un pont entre deux rives, puisque j'ai assisté à la naissance de ces journées. Je travaillais aux Nuits de Fourvière au moment où elles sont nées. Ce sont des journées qui sont nées de manière concrète, c'est-à-dire à la suite d'une réflexion sur comment est-ce qu'on réfléchit collectivement et comment est-ce qu'on mobilise l'intelligence collective autour de ces questions. Cinq, six ans plus tard, les réalisations sont concrètes. Il y a une émulation absolument évidente, il y a ce plaidoyer pour la qualité de vie qui comprend dix-huit recommandations, il y a le site internet prévention des risques dont on a parlé, et il y a cette journée, aujourd'hui, pendant laquelle on met au centre la question de l'analyse de l'AT comme outil de prévention. C'est une initiative à saluer, et c'est pour nous au ministère de la Culture un outil absolument précieux que ces réflexions collectives. Je remercie la Comédie-Française d'être présente et d'avoir organisé ces journées, et je remercie bien entendu l'ensemble des partenaires qui rendent possibles ces journées. Merci.

Mesdames et messieurs, c'était un grand plaisir, un grand honneur d'ouvrir avec vous cette journée dédiée à la santé et la sécurité au travail, qui plus est dans ce cadre prestigieux. Je suis particulièrement heureux de voir une si large mobilisation, preuve de l'engagement de chacun pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du spectacle vivant. Je tiens à remercier l'ensemble des partenaires qui ont pu permettre à ce beau projet d'aboutir : la Comédie-Française, institution emblématique de notre patrimoine, qui coorganise cet événement et nous accueille dans ce cadre magnifique, Les Nuits de Fourvière dont l'initiative de ces rencontres dédiées à la prévention est à l'origine de cette journée, mes collègues du ministère de la Culture, dont le soutien est évidemment indispensable à notre démarche, et puis mes collègues de la DRIETS Île-de-France et de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes qui ont activement participé à la conception et à l'organisation de cette journée. Je remercie également l'ensemble des acteurs de la prévention présents aujourd'hui qui partageront leur expertise, leurs outils pour améliorer la sécurité dans le secteur du spectacle vivant. Cette journée revêt une importance toute particulière à plusieurs titres. Tout d'abord elle s'inscrit dans la continuité de la politique nationale de lutte contre les AT graves et mortels. En France, le nombre d'AT, notamment les accidents graves et mortels, ne diminue plus depuis bientôt quinze ans et reste à un niveau beaucoup trop élevé. En 2023, ce sont plus de 800 salariés qui sont décédés au travail. Parmi eux, près de 40 avaient moins de 25 ans. Les AT ne sont pourtant pas une fatalité, les risques sont connus : chute de hauteur et de plain-pied, accident de la route en mission, manutention manuelle, utilisation de machines... Ces accidents sont évitables avec la mise en œuvre de mesures de prévention. Les constats à la suite d'un AT sont souvent les mêmes : absence d'évaluation des risques, absence de mesures de prévention adaptées, manque de formation des salariés. Face à ce constat, le ministère du Travail s'engage pleinement, notamment au travers d'une stratégie pluriannuelle consacrée à la prévention des AT graves et mortels. Les objectifs de cette feuille de route sont multiples : prévenir et faire connaître les principaux risques, mieux protéger les travailleurs les plus vulnérables, anticiper les nouveaux risques, contrôler et accompagner les entreprises. L'ensemble de ces actions doit contribuer à la diffusion en France d'une réelle culture de la prévention en matière de santé et sécurité au travail. Cet événement répond aussi à un besoin sectoriel fort en matière de prévention, en apportant des clés de compréhension et des outils concrets pour changer les pratiques. Le spectacle vivant est un secteur particulièrement exposé aux AT. Plusieurs facteurs y contribuent : la surreprésentation des entreprises de moins de dix salariés souvent dépourvues de moyens nécessaires pour mettre en place des politiques de prévention adaptées, la prévalence des contrats de courte durée, qui peuvent aussi être synonymes de moins d'expérience et donc d'un risque plus important, et puis la nature même des activités qui impliquent de nombreux risques, comme le travail

en hauteur, la manipulation d'engins, l'utilisation de produits potentiellement dangereux, ou encore une conception prégnante de l'accident comme un risque du métier. Les enjeux en santé et sécurité sont donc importants dans le secteur du spectacle vivant. Cette journée est une opportunité de les aborder collectivement, de questionner votre vision de l'AT, de vous doter d'outils pour mieux les prévenir, d'identifier les acteurs clés de la prévention et de développer une approche proactive de la prévention. Cette journée répond enfin à des enjeux territoriaux importants, tout en capitalisant sur une démarche dont le succès n'est plus à démontrer. Les rencontres dédiées à la prévention des risques dans le spectacle vivant, initiées à Lyon en 2018, sont en effet devenues un rendez-vous incontournable rassemblant plus de 1000 participants en cinq éditions. Ce succès témoigne de la pertinence de cette initiative et de son adéquation avec les besoins des entreprises et des travailleurs du spectacle vivant. Il est donc opportun de capitaliser sur ces savoir-faire et cette ingénierie développée en Auvergne-Rhône-Alpes pour amplifier l'impact du dispositif. Je suis très heureux aujourd'hui que cette initiative soit déployée en Île-de-France, qui plus est au sein de la Comédie-Française, qui n'a pas à rougir du cadre pourtant emblématique et exceptionnel du festival des Nuits de Fourvière. L'organisation de cet événement à Paris est une étape importante compte tenu de la concentration des employeurs du secteur et de l'offre de spectacles dans la région Île-de-France. Il ne me reste plus maintenant qu'à vous souhaiter une excellente journée. Je sais qu'elle sera riche en échanges et en expériences. Je tiens à vous redire que, auprès de l'ensemble des collègues du ministère du Travail, vous trouverez toujours des partenaires attentifs prêts à continuer à cheminer ensemble pour progresser avec vous sur la prévention des AT. Bonne journée à tous.

CONFÉRENCE  **FLASH** 

20

L'ACCIDENT DU TRAVAIL, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Mélanie Chateau et Fanny Denis,
Contrôleuses de sécurité – CRAMIF

Sur la Scène nationale, un accident vient d'avoir lieu. Sur le plateau, un salarié est blessé à la jambe gauche. Les pompiers sont appelés et le salarié est emmené en ambulance. Les salariés se questionnent. Qu'est-ce qui a bien pu se passer? Personne ne le sait. Mystère...

Dans le monde du spectacle, vous aimez relever les défis. Vous souhaitez comprendre. Qu'est-ce qui s'est passé au plateau? Comment s'est-il blessé? Qu'est-ce qu'il était en train de faire avant l'accident? Travaillait-il seul? Une multitude de questions se bousculent dans vos têtes, mais personne ne peut y répondre. Ce mystère doit être résolu.

Une décision est prise par la direction, qui organise une expédition dont le but est de découvrir les circonstances de l'accident. Pour cela, elle a besoin de s'appuyer sur une équipe soudée, composée de salariés qui mettront en commun leurs connaissances. Les membres de cette équipe devront travailler et réfléchir ensemble pour trouver les différents indices. Ces indices pourront être des témoignages, des observations sur le plateau, un planning de montage...

Mais, avant de vous lancer dans cette belle expédition, laissez-nous vous donner quelques informations indispensables afin d'éviter de tomber dans les pièges.

Tout d'abord, nous avons besoin de comprendre ce qu'est un AT. Il est important de savoir le définir. Pour être identifié, un AT doit répondre à 4 critères bien précis qui sont les suivants: l'accident doit être un « fait accidentel »; il doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail; il doit être daté avec précision; et il doit avoir pour cause une lésion corporelle ou psychique.

Un accident de voiture, qui survient lorsque je pars de chez moi et que je me rends à mon bureau, sera quant à lui plutôt considéré comme un accident de trajet. Il doit répondre aux critères suivants: il peut se produire pendant les trajets aller ou retour entre le lieu de travail et le lieu de domicile du salarié (le domicile inclut la résidence principale, la résidence secondaire ou un

lieu fréquenté de façon habituelle pour des motifs familiaux) ou entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend son repas. L'itinéraire doit être le plus direct possible, mais peut inclure de brefs arrêts liés aux nécessités de la vie courante (covoiturage régulier, enfants à déposer à l'école, etc.).

Si un accident survient lors du déplacement d'une troupe d'une ville à une autre, on parle alors d'un accident de mission. Dans ce cas précis, il faut que le salarié soit en déplacement ou en dehors de son lieu habituel de travail.

Enfin, prenons l'exemple d'un décorateur qui depuis 10 ans découpe du bois et contracte un cancer du nez, cela pourra être reconnu comme une Maladie Professionnelle (MP). Une maladie est dite « professionnelle » si elle résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique. Pour parler de MP, il faut que le type de maladie figure dans le tableau des MP et qu'il réponde à des conditions spécifiques d'exposition, notamment en matière de durée. Si ces conditions ne sont pas remplies, les dossiers sont étudiés au cas par cas.

Nous venons d'aborder les différentes notions d'AT, mais quel est le processus de déclaration des AT ?

Pour déclarer un AT, le salarié doit en informer son employeur en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins éventuels. L'employeur doit ensuite faire une déclaration d'accident du travail (DAT) à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et cela est obligatoire. Enfin, le salarié doit envoyer son certificat médical initial (CMI) à la CPAM. Une fois ces étapes respectées, la CPAM va étudier la déclaration et déterminer si l'AT a un caractère professionnel. Si c'est bien un AT, le salarié aura une prise en charge des soins et diverses compensations financières.

Les salariés affiliés au régime général de l'assurance maladie sont couverts par l'assurance accident du travail et maladie professionnelle dès leur embauche, car l'employeur paye un taux de cotisation pour assurer ses salariés. Ce qui est bien le cas pour les salariés du spectacle.

En revanche, dans le cas d'une MP, c'est un peu différent. C'est la victime (donc le salarié) qui doit faire la demande avec son médecin traitant et apporter la preuve du lien entre la maladie et le travail.

Maintenant que vous maîtrisez les processus de déclaration des AT et des MP, voici quelques chiffres clés.

Le milieu du spectacle vivant est-il réellement concerné ? Les dernières statistiques que nous avons à la CRAMIF, et sur lesquelles nous pouvons nous baser, sont celles des années 2021 à 2023. Il en ressort que les entreprises

du secteur du spectacle vivant en Île-de-France ont un nombre d'AT allant de 349 à 415 par an. On observe une augmentation de ces AT sur ces trois années, pour un effectif global compris entre 16 700 et 19 400 salariés, ce qui représente un nombre de jours d'arrêt compris entre 23 800 et 29 900. Dans ce secteur, les principaux AT que l'on rencontre sont les AT de surface ou de

“ **Les principales typologies de MP déclarées concernant l'épaule, le coude, le poignet, le genou ou le dos.**

circulation (22 % en 2021 et 2022), de charges manutentionnées (7 %) et d'escaliers (3 %). 20 % des AT ne sont pas définis suffisamment clairement (manque d'informations ou informations ne rentrant pas dans les codes de la CPAM) pour permettre

de déterminer avec précision leur cause. Quant aux MP dans le milieu du spectacle vivant, 11 ont été recensées en 2021, contre 17 en 2022 et 13 en 2023. Les principales typologies de MP déclarées concernent l'épaule, le coude, le poignet, le genou ou le dos, à savoir majoritairement des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Cependant, quand on se penche sur le nombre d'AT et de MP de votre secteur, il en ressort que ce n'est que la partie émergée de l'iceberg. Par exemple, certains AT sont en fait déclarés en maladies. En 2023, 1,2 milliard d'euros ont été versés par la branche risques professionnels à la branche maladie. Ceci pour compenser ce qui a été payé par la maladie et qui aurait dû être pris en charge en AT.

Le milieu du spectacle vivant a des modalités de prise en charge qui sont très spécifiques, avec notamment des conditions de durée de travail, des rémunérations au cachet ou des règles spécifiques à l'affiliation au régime d'assurance chômage du statut d'intermittent et l'indemnisation, ce qui peut parfois rendre difficile la déclaration d'AT ou de MP.

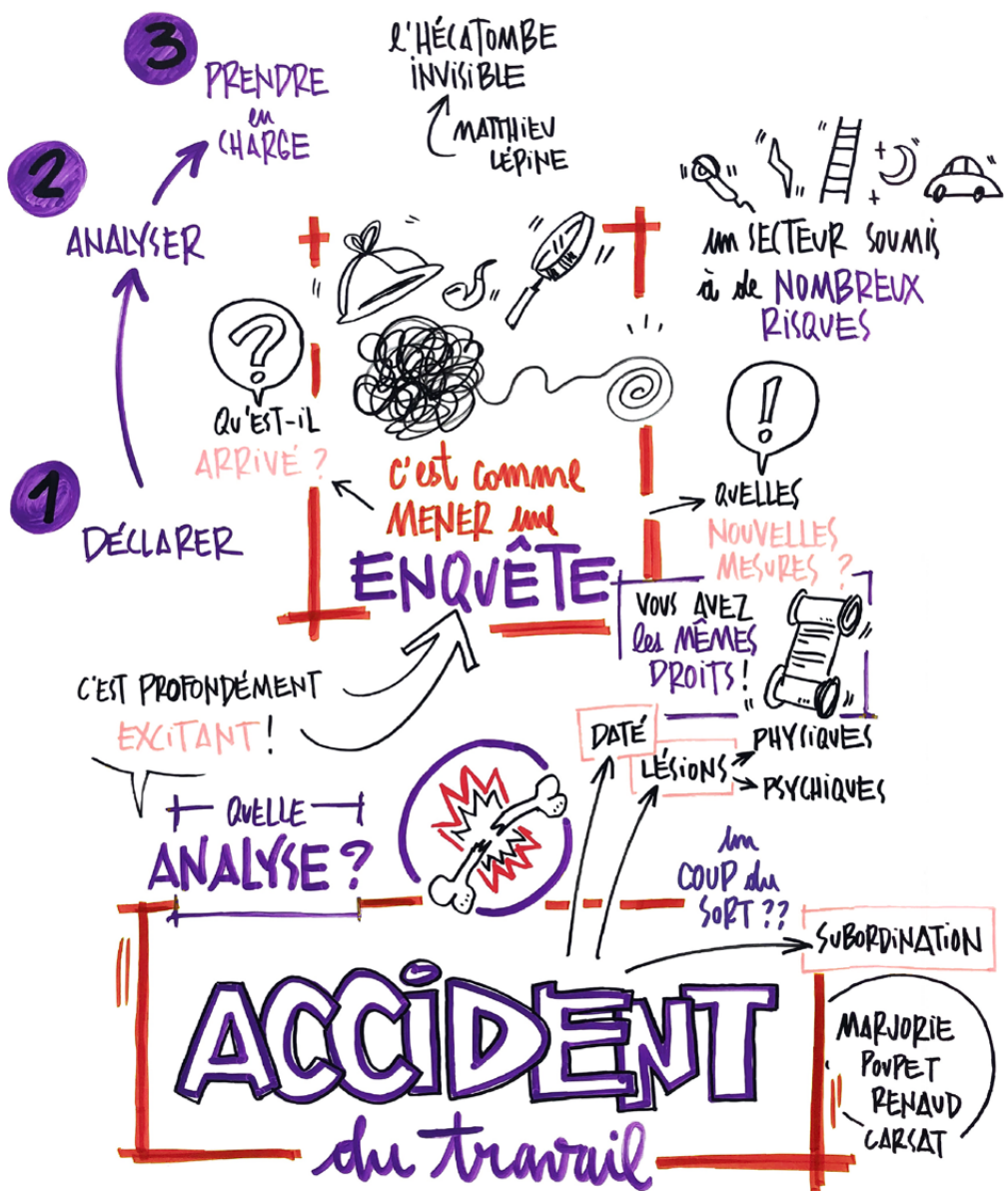
Ces chiffres et ces statistiques sont une bonne piste de début d'action pour travailler sur les AT et les MP, et plus globalement travailler sur la prévention des risques professionnels au sein de vos entreprises.

Après ces quelques chiffres clés, nous allons maintenant parler de la partie financière de l'AT : quel est le coût d'un AT ?

Les chiffres concernant les coûts moyens des AT et des MP sont publiés chaque année au Journal officiel. Dans le cadre de votre secteur d'activité, un accident sans jour d'arrêt (par exemple le salarié tombe, se fait mal au bras, va voir le médecin, il y a un hématome, mais le lendemain, il revient au travail) coûte 225 €. Si ce même salarié se casse le bras, il n'a plus un simple hématome, il a un plâtre. Il en a pour deux mois. On change donc d'échelle puisque ça coûte 4 500 €. Et si l'arrêt dure plus de 150 jours (Catégorie des

coûts moyens - CCM - la plus élevée) le coût est de 36 000€. Enfin, dans le cas d'un accident avec une incapacité permanente, par exemple si la victime perd l'usage de son pouce qui a été sectionné (sectionnement au-dessus de la base du pouce, on parle d'une incapacité de 10 à 15 %), forfaitairement, cette inaptitude coûterait 64 000€. Donc cela coûte non seulement à l'entreprise, mais aussi à la profession. Cela se traduit par un taux collectif pour l'ensemble des activités du spectacle vivant. C'est le « pot commun ». Il existe bien sûr quelques établissements dont le fonctionnement diffère, car ils regroupent plus de 150 salariés et répondent donc à un taux individuel. Mais la majorité de l'activité relève du taux collectif. De plus, les exemples que nous avons présentés précédemment ne sont que des coûts directs, mais tout cela engendre des coûts indirects qui sont trois à cinq fois supérieurs aux coûts directs (remplacement de la victime, réparation du matériel, coût d'annulation de spectacle, indemnisation des spectateurs...). Je vous laisse faire le calcul.

Enfin, surtout, ce qu'il faut retenir, c'est que ça coûte humainement !



3 PRENDRE en CHARGE

2 ANALYSER

1 DÉCLARER

L'HÉCATOMBE INVISIBLE
MATTHIEU LÉPINE



un SECTEUR soumis à de NOMBREUX RISQUES

QU'EST-IL ARRIVÉ?

C'EST comme MENER une ENQUÊTE

QUELLES NOUVELLES MESURES?

VOUS AVEZ les MÊMES DROITS!

C'EST PROFONDÉMENT EXCITANT!

QUELLE ANALYSE?



DATE
LÉSIONS
PHYSIQUES
PSYCHIQUES

un COUP du SORT??

SUBORDINATION

MARJORIE POUPPET
RENAUD
CARLAT

ACCIDENT du travail

CONFÉRENCE  **FLASH** 

26

LES FACTEURS DE RISQUE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Olivier Coldefy,

Psychologue clinicien, Psychologue référent
de Thalie santé et expert à la Cour Pénale Internationale



En 2025, la santé mentale est déclarée grande cause nationale, et nous parlons de l'AT comment moyen de prévention... Il y a peut-être un lien entre les deux !

L'idée de mon propos est de porter un regard un peu décalé sur cette problématique, car dans nos secteurs, nous donnons des choses à voir. Créer, c'est choisir un prisme de lecture. L'AT évoque lui-même différentes scènes, mettant en exergue des prismes variés sur lesquels enquêter. Il s'agit d'une analyse de scène, d'une potentielle « scène de crime » ! Un exercice qui, finalement, est aussi identique à l'analyse d'une œuvre effectuée en histoire de l'art. Une véritable investigation !

Je vous propose de jeter un coup d'œil à ces espaces qui n'attirent que trop peu le regard.

Tout d'abord, je rappelle quelques dates qui concernent la santé mentale et l'AT :

- **1946** : mise en place des visites médicales d'aptitude annuelle.
- **2002** : la loi dite de modernisation sociale : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».
- **2009** : l'affaire France Télécom éclate avec déjà 35 suicides déclarés, la notion de RPS (Risques psychosociaux) est posée.
- **2011** : un collège d'experts, sur le suivi des RPS au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, fait émerger le rapport dit rapport Gollac et les six facteurs de risques, à savoir :
 - les exigences et l'intensité du travail (64 % des actifs déclarent être soumis à un travail intense ou subir des pressions temporelles) ;
 - les exigences émotionnelles (31 % des actifs déclarent cacher ou maîtriser leurs émotions) ;
 - l'autonomie (64 % des actifs déclarent manquer d'autonomie) ;

- les rapports sociaux et les relations de travail (30 % des actifs déclarent avoir subi un comportement hostile) ;
 - les conflits de valeurs (9 % des actifs déclarent désapprouver certaines tâches) ;
 - l'insécurité dans la situation de travail (20 % des actifs craignent de perdre leur emploi).
- **2013** : QVT (Qualité de vie au travail). C'est l'arrivée des babyfoots et des animaux domestiques dans les entreprises !
 - **2022** : QVCT, le recadrage. Non, le lapin dans l'open-space ne réduit pas les RPS ! On introduit le C, les Conditions de travail. (Qualité de vie et conditions de travail).

En 1946, deux ans avant sa constitution, l'OMS a défini la santé ainsi : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » ; ce qui a en partie inspiré la loi de modernisation sociale de 2002. Cette définition trouve écho dans notre art. 4121-1 du Code du travail de 2008 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Jusqu'à très récemment, seule la santé physique et la santé mentale étaient prises en compte dans le cadre des AT. En 2025, la santé sociale est enfin incluse dans la définition de l'AT. Et concernant ce qui relève d'une épidémie, de l'épuisement professionnel, du burn-out (fatigue, stress, perte d'attention, accident...) comme générateur d'AT.

Une enquête sur un AT oui, mais en cas de RPS, TMS, qu'en est-il ? Car parfois, l'accident est cumulatif ! Vous connaissez tous cette poutre trop basse, dans un escalier (les 3 % d'AT évoqués par mes collègues tout à l'heure). L'IS (Intermittent du spectacle) qui, lui, ne la connaît pas, va se cogner, et s'il tombe après d'une hauteur, d'une échelle, dans la cage de scène... quel est le rôle de cette poutre dans l'accident final ?

Je vous propose une brève fiction : imaginons que l'IS se cogne tous les jours sur cette poutre : perte de mémoire, et donc répétition de l'incident, que certains nommeront une maladresse de sa part. Première alerte : c'est une banalisation vis-à-vis d'un facteur de risques ! Et peut-être qu'il heurte chaque jour cette poutre parce que chaque jour, quand il monte en courant l'escalier, il se fait siffler, il se retourne et offre sa nuque à la métallurgie. Enfin, « il » se fait siffler, statistiquement, afin d'être juste, je vais dire « elle » se fait siffler. (Eh oui, être un homme est un facteur de risques, d'un point de vue judiciaire). Cet accident avec la poutre me conduit à évoquer les trois niveaux de prévention. Tout d'abord la prévention primaire, centrée sur le travail et son organisation, qui renvoie à une prévention collective des risques. Si on ne peut pas enlever cette poutre, on peut mentionner sa présence grâce à un affichage, ou la protéger. On peut aussi organiser le travail en sachant qu'elle est là. C'est l'objectif du rétroplanning et de la gestion des urgences évitables : ne pas avoir

besoin de courir dans cet escalier à risque. Le second niveau est la prévention secondaire, qui nous mobilise, en qualité de SPST (Service de prévention et santé au travail), afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face. Là, il s'agit d'accompagner l'IS vis-à-vis de ses douleurs physique et psychique: aller travailler en sachant que l'on va se faire mal, ce n'est pas normal... Vous connaissez aussi sûrement cette fameuse petite boule au ventre que l'on peut ressentir dans ce genre de cas! D'ailleurs, cette boule au ventre est un point de vigilance vis-à-vis du stress. Si le stress est le facteur le plus commun des RPS, il convient d'axer la prévention sur les « stresseurs ». Un stage de yoga palliatif sera peut-être utile à court terme, mais sûrement pas en ce qui concerne la prévention primaire. La prévention secondaire est donc un accompagnement qui est individuel, mais aussi collectif. Cela va notamment se retrouver dans les ateliers effectués au sein des structures, comme les ateliers sur les thématiques des VHSST (Violences et harcèlements sexistes et sexuels au travail), des addictions, du stress, du management bienveillant, etc. Ces ateliers sont disponibles dans nos services de prévention et de santé au travail. Enfin, le troisième niveau de prévention est la prévention tertiaire, qui

“ **En 1946, deux ans avant sa constitution, l'OMS a défini la santé ainsi: « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».** ”

correspond, quand le dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'emploi. On va accompagner cet IS qui avait tendance à disparaître de la scène (accompagnement psy, assistante sociale si nécessaire, etc., prescrits par le médecin traitant).

Il faut être vigilant, car des arrêts maladie masquent parfois

un possible AT. C'est d'ailleurs ce qui a conduit à la mise en place, par le ministère du Travail, des cellules PDP (cellules de Prévention de la désinsertion professionnelle) à compter du 31 mars 2022 au sein des SPSTI (Services de prévention et santé au travail interprofessionnel).

Et tout cela dans notre secteur...

Qu'en est-il des différentes violences qui existent au niveau sociétal ?

Nous pouvons en définir deux types: les violences criantes (la chute) et les violences muettes (le sifflement, l'absence de rétroplanning) qui, elles, agissent par répétitivité. Une chute, dans une cage de scène ou sur une tournée, c'est visible, c'est une violence criante. La visibilité conduit le plus souvent, et heureusement, à une prise en charge immédiate. Mais les violences muettes sont parfois plus insidieuses, elles agissent par répétitivité, c'est d'ailleurs ce qui a conduit à légiférer sur la question du harcèlement moral. Ces deux

types de violences peuvent conduire à des AT, car en termes de dommages, le degré de violence peut être le même. Une invalidité peut être consécutive à un harcèlement. La différence est le côté insidieux des violences muettes : les TMS ou RPS ne sont par exemple parfois pas reconnus, car peu visibles.

Je vous propose deux axes de questionnement (il y en a bien sûr d'autres) : le premier axe s'intéresse à ce qui relève d'une utilisation, consciente ou non, du dogme vie privée/vie professionnelle. Est-ce qu'une fragilité pourrait être congénitale ou inhérente à l'individu, et ne pas concerner le cadre de l'emploi ? Cela pose la question du degré de violence toléré par chacun, des cultures d'entreprises, et d'une fragilisation pouvant être à l'œuvre dans la durée. Car finalement l'érosion, du muscle, de l'os, ou de la santé mentale, est en lien avec la temporalité. Le second axe se concentre plutôt sur le champ judiciaire. Un AT dans une cage de scène donne lieu à une enquête : l'accident aurait-il pu être évité ? Les éventuelles responsabilités seront ensuite définies. Le schéma suivi est donc : accident, enquête, mesure de protection, responsabilité.

Si l'on revient à l'IS qui se cogne à répétition à la poutre, vis-à-vis des possibles questions d'épuisement ou de harcèlement, nous avons trop souvent tendance à une première mise à distance de la victime par le biais cognitif vie privée/vie professionnelle. « Oh c'était de l'humour ! » (le sifflement) ; « Oh elle est fragile ! » (les pleurs consécutifs à la poutre, au sifflement, aux deux ?) Cette mise à distance peut également passer par une non-prise en compte d'une plainte : à « Je n'en peux plus », on répond « Allez, on y est presque ! ».

Concernant certains AT, ceux consécutifs à des VHSST par exemple, une plainte doit être déposée et finalement, nous sommes encore souvent dans l'attente de la décision du champ judiciaire, qui acte la réalité ou non du phénomène. Cela sans pour autant systématiquement agir, en prévention, sur le fond, car le fond peut questionner la culture d'entreprise tout entière.

Nous sommes alors parfois confrontés à un processus inverse par rapport aux AT classiques (physiques), ce qui nous mène au schéma suivant : accident ; responsabilité avérée ou non ; action de prévention si la responsabilité est avérée, action qui finalement ne touche que peu l'organisation du travail elle-même. Nous attendons la responsabilité avant de mettre en œuvre la prévention.

En évinçant la cause (un individu en infraction) nous ne questionnons que trop peu ce qui a permis ce débordement. Cela renvoie à la prise en considération de cette culture d'entreprise illustrée le 21 janvier 2025 par un arrêt de la Cour de cassation qui reconnaît le harcèlement moral institutionnel (événement France Télécom de 2009).

Cette question des violences muettes arrive progressivement dans le champ judiciaire, au niveau correctionnel et criminel, parce que cela devient une réelle question invasive, de cultures d'entreprises qui ne sont pas tolérables, plus tolérables. Le refus de voir, d'entendre, étant une violence.

Concernant notre IS, se faire siffler dans un théâtre, sans que personne ne réagisse, n'est pas acceptable. Cela impose de différencier la culture de secteur (dimension anthropologique: le fait de siffler dans un théâtre) de la culture d'entreprise qui est factuelle, même si elle perdure...

La Haute Autorité de santé définit la souffrance psychique causée ou aggravée par le travail comme le second groupe d'affections d'origine professionnelle.

Les cultures d'entreprise, de secteur ne sont pas opposables à la culture de la prévention.

Les violences muettes sont une question de temporalité. Un jour de festival ou deux mois, de la marche au marathon, il y a une question de préservation de l'énergie. Enquêter sur un AT c'est aussi prendre en compte la temporalité...

Quelles sont nos responsabilités si l'on voit un ou une collègue aller de plus en plus mal au fil des mois ?

Je suis encadrant, manager, par délégation je suis responsable (art. 4121-1 du Code du travail). Vous allez me dire « Whooooo, ça fait beaucoup tout ça ! » Oui, en qualité de manager, je suis passé du tournevis au couteau suisse. Cela explique que les managers étaient 23 % à avoir bénéficié d'un arrêt maladie en 2021, contre 13 % du total des salariés (Malakoff Humanis 2021). En 2022, les managers ont enregistré la plus forte progression d'arrêts maladie (+13 pts, 2022, 8e édition du Baromètre de Malakoff Humanis). Et pour compléter ces chiffres avec quelques données, la Haute Autorité de santé (HAS) définit la souffrance psychique causée ou aggravée par le travail comme le second groupe d'affections d'origine professionnelle décrit dans la population salariée active française. Cela après les TMS. Les coûts du stress et des RPS représentent 3 à 4 % du PIB. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère que 50 à 60 % des journées de travail perdues sont liées au mal-être, soit entre 10 et 20 % des dépenses de la branche accident des « accidents du travail et maladies professionnelles » de la Sécurité sociale. Et enfin, à l'échelle européenne, le coût des RPS a été chiffré à 617 milliards d'euros par an par l'EU-OSHA (l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), soit quatre fois le budget de l'Union européenne.

Il y a des outils à votre disposition qui permettent de gérer tout cela et d'affronter vos obligations. En voici quelques-uns (même si bon nombre sont encore à construire, car pour répondre à un phénomène au niveau sociétal, un certain temps est forcément nécessaire. Cela exige que nous nous appropriions ce phénomène, pour notre propre sécurité et celle des autres). Le premier outil que je peux donc vous conseiller, c'est l'intégration des RPS dans

le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels). Cette intégration est d'ailleurs obligatoire, votre service de santé au travail peut vous accompagner afin de mettre le DUERP en place ou pour le mettre à jour. La fiche d'entreprise aussi est un bel outil de prévention, c'est un document obligatoire fourni par le service de la santé au travail (art. R. 4624-46 du Code du travail), sur lequel figurent les risques professionnels et les effectifs de salariés y étant exposés. Ensuite, vous pouvez mettre en place des RETEX (retours d'expérience) : prendre une heure ou deux tous les 15 jours vous prendra moins de temps que de gérer les absences, turn over, incidents, accidents, les espaces de frottements entre les personnes. J'intervenais la semaine dernière dans une structure où il y a un seuil de marche sur lequel, comme un métro-nome, tout le monde manque tomber. Personne ne dit rien, car personne ne remarque rien, chacun a intégré cette protubérance... Il a suffi d'évoquer cet élément, en qualité d'invité, pour que finalement le sujet soit partagé et traité, extrait d'une fatalité. Cela montre qu'il est nécessaire d'effectuer des RETEX, qu'on peut aussi appeler « réunions », si celles-ci ne concernent pas uniquement les questions de distribution du travail. La coactivité, cela s'organise ! Enfin, je pense au CFPTS (Centre national de formation professionnelle aux techniques du spectacle) qui met en œuvre des modules à destination des managers, modules axés sur les RPS, la santé au travail, le management bienveillant, etc.

Pour conclure, si nous voyons de plus en plus de collègues « se faner », la bonne nouvelle c'est que cela n'est pas en raison du dérèglement climatique, mais bien à cause d'un défaut de prévention !

Enquêter sur l'AT est un acte préventif, car finalement l'accident lui-même peut être multifactoriel : usure du matériel, usure de la victime qui pose question vis-à-vis d'un possible travail abîmant...

Il s'agit donc d'être à même de poser une typologie des facteurs de risques de l'AT : physique, mentale et sociale. Accepter l'idée que plus nous évitons de voir le problème, plus cela finit, malheureusement, par nous sauter à la figure.

Il convient peut-être de rappeler les neuf principes de prévention, art. L 4121-2 du Code du travail :

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Réfléchir à l'ergonomie des postes
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Rendre le travail moins dangereux
7. Planifier les actions de prévention
8. Prendre des mesures de protection collective
9. Donner des instructions claires

L'AT relève-t-il d'une défaillance vis-à-vis de l'un de ses principes ?

Si l'accident physique est le plus commun, il est aussi le plus visible, et l'analyse des conditions ayant conduit à l'accident doit être multifactorielle. Concernant notre IS, cela signifie qu'il faut enquêter sur plusieurs facteurs. Tout d'abord le niveau physique : qui est le salarié : date arrivée dans l'entreprise, dans le métier, formation... Mais il existe aussi d'autres accidents physiques sans lien avec notre IS, comme les accidents de plain-pied, les accidents liés aux manutentions, les chutes de hauteur, l'exposition à des niveaux sonores ou lumineux importants, etc. Il faut ensuite se questionner sur le niveau psychique : le rythme. Sans cadence excessive, ou sans un défaut de planification, elle aurait pu remarquer cette poutre et l'éviter, comme un pilote qui doit faire le tour extérieur de son avion avant chaque vol, c'est une obligation. Il faut enfin se pencher sur la question d'un possible agissement sexiste (le sifflement) ou harcèlement moral (la répétition du sifflement).

Pour terminer, il faut interroger le niveau social : le statut du salarié (CDD, CDDU, femme, jeune, homme fin de carrière...) ne lui permet peut-être pas de fuir cette poutre, de refuser certaines tâches, aux risques de ne plus être embauché. Ce qui pose aussi la question des postures d'autorité dans ce type d'agissements.

Une prévention est donc à mettre en œuvre afin de s'extraire d'une fatalité « C'est ballot ça lui est tombé dessus le dernier jour ». Passer de la fatalité à l'acquisition d'expérience.

Après se pose la question : jusqu'où pourra-t-on tout prévenir ? Le « tout prévenir » concernant la prescription du travail, et les moyens attribués afin de mettre en œuvre le travail.

Merci de votre attention.



de NOUVELLES
ÉNERGIES

de NOUVEAUX
MATÉRIAUX

de NOUVELLES
ORGANISATIONS

aux
**RISQUES
DIRECTS
ET
INDIRECTS**

↑
**RISQUES
BIOLOGIQUES**



↑
V.V

"FAIRE
AVEC"

↑
CHALEUR
↓
BESOIN d'ADAPTATION
8-10 jours

↑
IRRITABILITÉ
→ **INATTENTION**
↓
COUPS de CHALEUR
↓
NON PORT des E.P.I

(JÉRÔME
TRIOLET)
INRS



LUTTER

**CLIMAT
ET TRAVAIL**

↓
ORGANISER les SECOURS
↓
TRAVAIL L'ÉQUIPES
↓
PRENDRE SOIN les UNS des AUTRES
↓
HORAIRES les MOINS CHAUDES
↓
L'EMPLOYEUR est RESPONSABLE

TABLE RONDE



L'ANALYSE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL COMME MOYEN DE PRÉVENTION

Nicolas Faure, Directeur technique – Les Nuits de Fourvière

Mélanie Chateau, Contrôleuse de sécurité - CRAMIF

Fanny Denis, Contrôleuse de sécurité - CRAMIF

Aurélie Landry, Chercheuse ergonomiste, projet STARS
(santé des artistes du spectacle) - Université de Grenoble Alpes

Stanislas Surun, Directeur associé et DRH Novelty Magnum
Dushow – vice-président du Synpase

Claire Serre-Combe, Secrétaire SYNPTAC CGT

Animatrice: **Sophie Proust**, maîtresse de conférences en arts
de la scène (théâtre) et chercheuse au CEAC (Centre d'étude
des arts contemporains) à l'université de Lille

Sophie Proust

Bonjour à toutes et à tous, bienvenue à cette table ronde dont l'objectif n'est pas de définir l'AT ni de définir les facteurs de risque de l'AT car cela a été fait à l'instant avec les conférences flash. L'intitulé complet de la table ronde est « L'analyse de l'AT comme moyen de prévention ». On va procéder à une première intervention de chacun des invités ici présents, puis nous pourrons entendre un témoignage, découvrir les outils d'analyse de la CRAMIF, ainsi que la question du préventeur. Nous parlerons du rapport de l'ergonomie en lien avec la santé du travailleur et l'AT, de la question de l'accessibilité des outils sur le terrain avec le Synpase (Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement), et au-delà de la sous-déclaration des AT de la part des intermittents ou d'une partie des intermittents, on s'intéressera avec le SYNPTAC CGT (le syndicat des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant et de la prestation technique) à la protection des intermittents du spectacle, entre autres. Puis je poserai encore des questions à nos intervenants avant un échange avec vous de vingt minutes par le biais de Post-it que vous demanderez à Cyril Puig et qu'il vous fera parvenir.

Lors de la préparation de cette table ronde, je discutais avec Cyril Puig – consultant chez Pogo-développement – et Claire Fournier – assistante à la direction technique aux Nuits de Fourvière – et je mentionnais que lorsque j'étais assistante à la mise en scène d'Yves Beaunesne, de Matthias Langhoff et de Denis Marleau, en France et à l'étranger, et même stagiaire à la mise en scène de Robert Wilson, jamais je n'avais vu des techniciens porter un casque sur un plateau. Jusqu'à ce qu'il y ait un accident, dont je me rappelle encore aujourd'hui. Claire Fournier me faisait alors remarquer que les casques sont obligatoires lorsque le travail est effectué en superposition, mais qu'on essaie justement, pour limiter les accidents, de planifier le travail pour qu'il n'y ait pas besoin de superposer les activités. C'est d'ailleurs pour ça que nous n'avons pas de casque. Donc on voit d'emblée ici une nécessaire coordination des équipes artistiques et techniques et l'importance d'une écoute des besoins des uns et des autres, notamment des besoins émanant de la technique pour la

création des spectacles. Car c'est bien de ça qu'il s'agit, de création artistique, mais qui ne doit pas se faire aux dépens de la santé des équipes réalisant les spectacles, le corps des interprètes – comme celui des techniciennes et techniciens – étant un outil de travail. Bien qu'il y ait une obligation des employeurs à assurer la sécurité de leurs employés, l'idée de cette table ronde est de participer à une prise de conscience, si nécessaire, pour appliquer ou renforcer la prévention des AT, pour éviter des AT. Comment agir pour la prévention des AT sans que la prise de conscience soit la conséquence d'un AT au sein de sa structure ? Cette table ronde a alors l'ambition d'inciter chacun et chacune à ne pas attendre l'accident pour se mobiliser en matière de prévention.

Durant la préparation, j'ai été assez frappée de voir qu'effectivement c'était le déclencheur pour augmenter la prévention. Il ne s'agit absolument pas de culpabiliser qui que ce soit, mais bien de comprendre, par l'analyse de l'AT, qu'à différents endroits de la chaîne ayant conduit à l'accident – bénin ou grave – des activités ou des situations auraient pu être traitées différemment et avoir aussi un caractère davantage préventif. Ce sont en effet parfois des facteurs organisationnels, du matériel défectueux, un mode opératoire pour accomplir une tâche à plusieurs, l'état de l'employé, les conditions de réalisation du travail... qui auraient pu faire l'objet d'une attention et, osons le mot, d'une prévention plus approfondie pour éviter l'accident. Comme vous le savez, ou comme certains d'entre vous le savent, un accident, ça a été dit et redit aujourd'hui, n'est pas toujours une fatalité et n'arrive pas qu'aux autres. Donc

l'idée ici, je crois, aujourd'hui, n'est pas de faire faire des économies à la Sécurité sociale ou à l'employeur, mais de permettre aux travailleurs comme aux employeurs de comprendre que l'on peut agir pour éviter tout accident, non seulement pour le bien-être des employés, mais également pour celui de la structure ou de toute une équipe de création. On sait très bien qu'un accident, quand on est en création, plombe bien sûr une grande partie des répétitions et a un impact sur

La création artistique, ne doit pas se faire aux dépens de la santé des équipes réalisant les spectacles, le corps des interprètes – comme celui des techniciennes et techniciens – étant un outil de travail.

la création elle-même. Ensuite, il est évident qu'une évolution des conditions de travail et une prévention bien menée à différentes échelles, comme il en sera question, pourront avoir des répercussions sur l'économie globale qui nous intéresse aussi. On apprend beaucoup en analysant la situation de l'accident souvent plus que l'accident en lui-même. C'est un petit peu ce qu'a dit à un moment Olivier Coldefy. C'est le récit de cette situation, c'est-à-dire de la récolte de toute la chaîne d'information factuelle permettant d'aller à l'accident, qui va permettre de focaliser son attention sur des points modifiés et renforcés, la prévention. Cela sera peut-être développé au cours de la table

ronde, mais je tiens immédiatement à aller contre un préjugé. Ça a été dit, mais je le redis différemment : tout AT n'entraîne pas d'emblée un arrêt de travail et ce point peut être important pour agir sur la sous-déclaration des AT, notamment pour les intermittents du spectacle. Donc, si la prévention des risques semble plutôt bien se porter dans les grosses structures, on aura remarqué que les risques sont plus élevés dans les petites structures et on aura l'occasion aussi d'y revenir ici. Indépendamment de la sous-déclaration des AT dans le spectacle vivant – parce que *the show must go on*, mais pas seulement, comme on le verra plus tard – j'ai été frappée par le fait que nous n'ayons pas beaucoup de statistiques précises sur les AT dans le spectacle vivant et donc sur les coûts réels et les moyens dévolus à la prévention. Je passe, on en a un petit peu parlé tout à l'heure, mais c'est vrai que c'est important qu'on ait davantage de chiffres, qu'on les contextualise davantage pour savoir où mettre l'argent pour la prévention et où il faut agir. Dans la fiche technique « L'analyse de l'AT » réalisée par Marjorie Poupet-Renaud – qui est contrôleuse de sécurité à la CARSAT (Caisse d'assurance retraite de la santé au travail) – il est indiqué qu'avec l'outil de l'arbre des causes, on considère l'accident comme le résultat d'un dysfonctionnement. Pour comprendre l'accident, il faut donc interroger plusieurs déterminants : technique, organisationnel et humain. C'est ce qu'on va faire ensemble, puisqu'il existe effectivement des outils pour analyser les AT et aider ensuite à la prévention.

Pour finir cette introduction et laisser la parole aux personnes ici présentes, dans la préparation de cette table ronde, un certain nombre d'éléments sont revenus chez nos intervenants comme essentiels pour la présentation des AT et sur lesquels il semble donc possible d'œuvrer, notamment cette question de la coactivité, du cotravail, de la superposition des activités, la nécessité de travailler avec la direction et donc d'informer le facteur temps et particulièrement la nécessité d'anticiper. Beaucoup de sigles aussi vont accompagner ce temps passé ensemble. Je sais qu'ils font le quotidien d'un certain nombre d'entre vous, mais à des fins pédagogiques, parfois, on veillera à les rendre explicites. Sans plus tarder, je vais donner la parole à Nicolas Faure, Fanny Denis, Mélanie Chateau, Aurélie Landry, Stanislas Surun et Claire Serre-Combe, que je remercie vivement pour leur présence.

La première question – on va avoir des petits échanges de dix minutes avec chacun d'entre eux – est à Nicolas Faure, qui est directeur technique aux Nuits de Fourvière. En 2019, il y a eu un accident aux Nuits de Fourvière et il a apparemment constitué une véritable prise de conscience en matière de prévention des risques. Pourquoi et quelles ont été les conséquences en matière de prévention ?

Nicolas Faure

Bonjour à tous. Alors, un accident qui a déclenché des actions de prévention... Il faut comprendre qu'en 2018, ce sont les premières journées de la prévention, l'entreprise s'empare déjà des questions de la prévention. Il y a une réelle motivation de la part de la directrice technique, qui était Isabelle Lapierre

à l'époque, Cyril Puig, qui était l'administrateur, et Dominique Delorme, le directeur, concernant les questions de prévention. C'est-à-dire qu'on travaille avec la CARSAT sur un contrat national d'objectif (CNO) ... Il y a une vraie démarche. 2018, on se sent en confiance sur ces sujets. 2019, on réitère la chose, et on se retrouve fin 2019 – il faut comprendre que Les Nuits de Fourvière construisent leur théâtre et démontent leur théâtre chaque année – donc on se retrouve à trois jours de la fin du festival et coup de fil, il est midi, on a un accident. Les pompiers sont là, qu'est-ce qu'il se passe ? Il se passe qu'on a un ouvrier, un intermittent, qui vient de faire une chute de hauteur – 2 mètres de haut – vertèbre touchée. Les résultantes sont deux mois alités et rééducation. Vont s'ensuivre huit mois d'incapacité pour lui. Évidemment on apprend cette nouvelle, qu'est-ce qui se passe tout de suite ? Des coups de fil, le directeur, l'administrateur : « Qu'est-ce qui s'est passé ? » On va faire une rapide analyse : ça s'est passé où, ça s'est passé comment, etc. Je vais vous faire l'économie de l'analyse rapide. Le véritable choc pour l'entreprise, ça a été de se rendre compte que la volonté était là, les budgets étaient là, pas de problème, mais on arrive à l'accident et on se rend compte qu'on est dans le faux total sur la méthode. On n'a pas de méthode. Donc on va tous se retrouver en septembre, parce qu'on est tous épuisés, et on va mettre en branle toute une réflexion. On va jeter un peu tout ce qu'on avait fait et reprendre à zéro tout ce travail sur la prévention en se disant « Qu'est-ce qui a pu nous échapper autour de cet accident ? » Cet accident, il a eu lieu sur une installation qui a échappé totalement au regard de toutes les équipes. C'est une toiture pour protéger les motos. On se rend compte qu'on est totalement dans quelque chose d'aberrant. On a créé une installation à risque qui n'a pas de réelle utilité. Il faut comprendre de quoi est née cette installation : elle est née dix ans en arrière d'intermittents qui disent « Oh il y en a marre, ma moto prend l'eau, est-ce qu'on ne pourrait pas l'abriter ? » Écoute, prends des planches fais-toi un toit ! Et au fur et à mesure des années cela devient une réelle installation qui est intégrée dans une « chaîne de chantier » comme on l'appelle, mais elle est très loin du regard de la direction technique, on ne s'en soucie pas. Et l'accident plus grave de 2019 va être sur cette installation. Voilà.

Sophie Proust

Merci Nicolas. Il existe des outils pour analyser un AT. Est-ce que vous les utilisez comme moyen de prévention et quelle est votre méthodologie, aujourd'hui, ou votre méthode, et qui en est l'instigateur ? Toujours en lien quand même avec cet AT.

Nicolas Faure

On a un défaut de méthode, que je vous ai décrit tout à l'heure : on se rend compte qu'on est trop peu nombreux à s'être emparé, à diffuser et à embarquer les équipes autour de ces sujets de prévention. C'est-à-dire qu'on travaille en silo : moi, mon adjoint et la direction technique, nous réfléchissons à ça, nous nous en emparons, mais on n'a pas réussi à embarquer tout le

monde sur la vigilance. C'est pour ça que cette installation nous a échappé du regard. On va décider de travailler en équipe, de faire des groupes de travail. Faire des retours sur expérience dont on parlait tout à l'heure, des RETEX, qui vont être les moteurs pour alimenter le DUERP et déclencher des plans d'action. Sur la méthode, on va apprendre à analyser les AT. « Ah, qu'est-ce qui s'est passé ? Il est tombé ? C'est parce que c'était du contreplaqué de 5 mm. » Non, parce qu'en premier lieu on a construit un abri moto alors qu'on n'en a pas l'utilité ! Donc, on va apprendre, on va former un binôme de préventeurs (Claire et Stéphane) qui vont s'emparer de ces questions et qui vont essayer de faire le tour de tous les services pour récolter le retour d'expérience et alimenter le DUERP. Concernant l'analyse de l'AT, Claire est allée se former grâce à la CARSAT, en qualité de préventeur, et est revenue avec la méthode ITAMaMi (Individu, Tâche, Activité, MATériel, MIlieu) qui est la grille de recueil qui permet quand même d'être exhaustif, de dépasser la première analyse à chaud, celle qu'on croit de bon sens. Elle va interroger l'environnement, toutes les causes sous-jacentes, et grâce à cette méthode, on va se rendre compte que, parfois, on va réussir à éliminer des risques sous-jacents très facilement. Donc on est sur l'ITAMaMi maintenant.

Sophie Proust

On va revenir dans le détail de ça, mais c'est intéressant d'avoir tout de suite un témoignage. Quand on a préparé la table ronde, Nicolas, vous m'avez dit que vous êtes environ quatre salariés permanents à la technique, mais vous embauchez 250 salariés en CDDU avec un noyau de soixante-dix techniciens intermittents. Et aujourd'hui, qu'est-ce qui se passe, justement, pour les former, pour que vous soyez au même niveau de formation ? Est-ce que vous pouvez parler de ce que vous faites pendant la période d'hiver, hors période d'exploitation du Festival ?

Nicolas Faure

Oui, en effet, la plupart des équipes des Nuits de Fourvière sont intermittentes soit multi-employeur, elles ne sont pas dans nos bureaux. Donc les questions de la direction c'est difficile de les diffuser auprès de cette population. On ne les a pas sous la main quand on a le temps de réfléchir à ces questions. Ce qu'on fait c'est d'embaucher ces intermittents, c'est-à-dire qu'on les rémunère, revenir après la saison pour faire des bilans à froid des retours d'expérience. Ça se passe, on va dire, en novembre, nous on va commencer le montage en mai. On les fait revenir, on les paie et on travaille toute une journée sur deux volets : un volet sur les situations à risque qu'ils ont analysées lors du dernier montage. C'est un volet purement prévention. On recense les situations, on voit comment on peut les améliorer, et l'après-midi va être plus sur la QVCT, c'est-à-dire ce qui rendrait mon environnement de travail plus agréable, moins contraignant. Parce qu'on travaille en plein air (chaleur, pluie, froid...). Le fonctionnement vertical qui part du principe qu'un ingénieur ou un spécialiste va réussir à diffuser efficacement une mesure de prévention,

personnellement, je n'y crois pas. Je l'ai vécu, c'est très bien, on arrive avec des termes d'experts, des positions d'experts... alors qu'avec un travail réalisé par les premiers concernés, qui font remonter les choses, déjà on embarque les personnes dans le récit et on trouve de réelles solutions pragmatiques qui peuvent se mettre en place. Là-dessus, ça a été très vite fait et ce sera maintenu, c'est une évidence pour nous tous.

Sophie Proust

D'où l'importance d'une chose dont vous m'aviez parlé, de ce collectif de direction, de ce comité de direction, comment vous l'appellez ?

Nicolas Faure

Oui, c'est le comité de direction restreint. C'est-à-dire qu'à partir du moment où ces actions de prévention dépassent le stade de l'obligation de moyen de résultat où on dépasse « Je suis obligé de faire de la prévention, c'est la loi qui l'impose », premier réflexe. Dès qu'on l'inclut dans la politique RSE de l'entreprise, quand on bascule dans un volet sociétal de l'entreprise, sa responsabilité de société, là d'un seul coup, on positionne les priorités différemment et on retrouve toutes les parties prenantes embarquées et c'est largement plus motivant de défendre une valeur sociétale que de simplement répondre à la loi.

Sophie Proust

Merci. Le DUERP est un document obligatoire pour recenser et évaluer les risques au sein d'une entreprise. Il est de la responsabilité de l'employeur, qui a pour obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. Quelle est votre relation, Nicolas, avec ce document au quotidien comme directeur technique ?

Nicolas Faure

Au quotidien, rassurez-vous, ce n'est pas mon livre de chevet, on va être honnête. Encore une fois, ce n'est pas la première entreprise pour laquelle je travaille, le DUERP, la plupart du temps, il est présenté comme une obligation. C'est-à-dire qu'on arrive chez le directeur technique « Il faut faire le document unique ». Je pense qu'on l'a tous vécu. Ça, c'était un refus catégorique de ma part. Moi, mes équipes, c'est hors de question qu'on fasse de la paperasse pour de la paperasse. On a décidé de le surnommer le « document utile ». Il était hors de question de travailler sur ces questions-là si, derrière, il n'y avait pas un plan d'action et des actions concrètes, parce que je pense qu'il n'y a rien de plus barbant et déprimant que de faire travailler des gens sur des problématiques si, derrière, il n'y a aucune action concrète. Et souvent, le DUERP en entreprise, je suis désolé, mais l'administrateur arrive dans le bureau : « Non, mais il faut le faire, il faut le mettre à jour ». Il ne se passera rien derrière, je l'ai vu trop souvent. Donc on a décidé de le nommer « document utile ». On s'est cassé les dents la première fois, mais on l'a retravaillé. Le binôme Stéphane et Claire, ils se sont creusé la tête. C'était quand même un joli monstre à abattre,

mais ça y est maintenant, la grille est en place, les indicateurs sont en place, l'outil on le comprend, on arrive à déclencher un plan d'action. Voilà. Mais il faut que tout ça ait du sens.

Sophie Proust

Merci Nicolas. Alors, lorsqu'un employeur fait une DAT, il la communique – ça a été dit ce matin – à la CPAM qui va l'étudier et valider s'il s'agit ou non d'un AT. Au sein de l'assurance maladie, il y a la CRAMIF, et on compte seize CARSAT sur les territoires français. On peut lire sur le site de la CRAMIF : « Chaque jour au service des assurés, des entreprises et des salariés, des professionnels de santé et des associations du secteur médico-social, la caisse verse des prestations, agit dans les domaines de l'action sanitaire et sociale et de l'autonomie et prévient les risques professionnels ». Nous avons la chance d'avoir des représentantes de la CRAMIF que vous avez entendues ce matin, Fanny Denis et Mélanie Château, toutes deux contrôleuses de sécurité. Ce sont des termes qui font peur au public et c'est pour ça qu'elles vont d'abord expliquer en quoi consiste leur métier et quel est leur rôle dans la prévention contre les AT.

“

Avec un travail réalisé par les premiers concernés, qui font remonter les choses, déjà on embarque les personnes dans le récit et on trouve de réelles solutions pragmatiques.

”

Mélanie Château

nous sommes contrôleuses de sécurité, et on intervient au sein des établissements dans différents secteurs d'activité. On intervient dans le spectacle, dans la grande distribution... vraiment dans tout type de secteurs. On intervient dans le cadre de la prévention des AT et des maladies professionnelles. On va

au sein des établissements, soit en visite inopinée, soit en visite programmée, c'est-à-dire qu'on prend rendez-vous au sein de l'établissement. Et en fonction des problématiques que nous rencontrons, on peut faire intervenir à notre demande différents laboratoires. On a à notre disposition aujourd'hui trois laboratoires : le laboratoire de toxicologie, le laboratoire de biologie et le centre de mesure et de contrôle physique. Mais on a aussi d'autres outils pour pouvoir intervenir au sein des établissements. On a des aides financières qu'on peut proposer aux établissements sous certaines conditions. Et on a aussi un service prévention à votre intention, à l'intention de l'ensemble des entreprises.

Sophie Proust

Merci. On l'a dit et redit, mais on va rentrer dans le détail maintenant : il existe des outils pour l'analyse de l'AT qui peuvent servir la démarche de

prévention, d'où le titre de notre table ronde. Pouvez-vous les expliciter et nous expliquer quelles sont leurs finalités concrètes en matière de prévention des risques et donc d'AT? Bien sûr, là, je parle du fameux ITAMaMi, du diagramme d'Ishikawa ou du diagramme cause effet. La parole est à vous.

Fanny Denis

Pour tout ce qui est outils, ce sont plus des outils de recueil, c'est pour permettre un premier niveau de compétences pour des personnes à qui ça ne parlerait pas. Qu'est-ce que l'analyse d'un AT? C'est de permettre, par exemple avec ITAMaMi, de regarder le « I », c'est l'individu, la personne le salarié; « T » c'est la tâche, qu'est-ce qu'il était en train de faire, qu'est-ce qu'il utilisait, des choses comme ça; « Ma » c'est le matériel, est-ce qu'il utilisait une perceuse, un escabeau, est-ce qu'il y avait des fils, est-ce qu'ils étaient plusieurs; et puis « Mi » c'est le milieu. Ce sont plusieurs cases où on va essayer de faire rentrer l'AT, tout ce qui s'est passé, en se questionnant pour essayer d'être le plus factuel possible, de ne pas avoir de ressenti, de choses comme ça, ça permet un premier niveau. Après, par exemple, à la CRAMIF, on a aussi un service formation, sur la mise à jour du DUERP par exemple, ça peut être sur ce qu'est une démarche de prévention, une démarche de prévention sur les TMS ou sur les risques psychosociaux. Ou encore des formations sur l'analyse d'un AT. Là, on va accompagner les entreprises pour qu'elles montent plus en compétences et on va utiliser une autre méthodologie qui est beaucoup plus poussée, qui demande une formation un peu plus poussée, c'est l'analyse par l'arbre des causes, qui est aussi en lien avec l'INRS (l'Institut national de recherche et de sécurité), qui est notre bureau d'étude. Voilà à peu près comment on fonctionne.

Sophie Proust

Vous êtes toutes les deux très très humbles et il est possible que certaines personnes dans la salle aient des préjugés sur la CRAMIF, liés à l'assurance maladie, sur les compétences en matière de concret sur le plateau. Moi, je tiens à dire que, dans la préparation, nous n'avons parlé que technique pratiquement, donc je voudrais que vous en disiez un peu plus long sur votre profil de formateur, sur l'expérience et sur ce que ça veut dire. Si on peut donner un exemple, si on peut donner celui de la Comédie-Française pour la ventilation, ou autre, montrer qu'on est dans le concret, pour montrer aussi vos compétences, qui font qu'effectivement les structures vont pouvoir, en Île-de-France ou en région, faire appel à vous, puisque je ne sais pas si tout le monde connaît ces institutions.

Mélanie Chateau

Je vais vous expliquer un petit peu comment on intervient en entreprise, et je tiens aussi à préciser qu'il ne faut pas avoir peur de nous, que la première chose que nous faisons c'est que nous accompagnons les établissements et pour accompagner les établissements on a besoin de comprendre votre travail. Quand on intervient au sein d'un établissement, la première question

qu'on pose c'est « Qu'est-ce que vous faites? Montrez-nous votre travail, parce qu'on va vous apporter notre regard extérieur, mais c'est vous qui allez expliquer votre travail et vos contraintes », et c'est comme ça qu'on fonctionne avec les établissements. C'est vrai que le mot « contrôleur » fait un petit peu peur, je le comprends, mais sachez que, pour les trois quarts de nos interventions, on accompagne le contrôle. Parfois il faut un petit peu insister parce que l'employeur ne voit pas les risques auxquels les salariés sont exposés. Mais je peux vous assurer que les trois quarts de notre temps, en tout cas, vous avez des entreprises ici qui sont présentes, qui nous connaissent, elles savent que nous accompagnons beaucoup. Nous adorons intervenir au sein du spectacle, et si je prends aujourd'hui le cas de la Comédie-Française, ils ont aussi de très beaux projets, vous savez qu'ils ont un établissement à Paris de fabrication de décor, nous sommes intervenus dans ce cadre-là, parce qu'ils avaient besoin d'avoir des compétences techniques puisqu'ils ont des découpes de bois, des fumées de soudage... Pour votre information, ces polluants sont aujourd'hui cancérigènes. Donc ils avaient besoin de compétences et de connais-

“ **[la CRAMIF] va accompagner les entreprises pour qu'elles montent plus en compétences, il ne faut pas avoir peur de nous.** ”

sances pour pouvoir améliorer leur dispositif de captage et les réseaux de ventilation. Dans ce cadre-là, on a fait intervenir un de nos laboratoires pour pouvoir les accompagner dans le cahier des charges pour la réalisation de leurs travaux. Donc ça peut être vraiment tout type d'activité. On peut intervenir sur cette

partie technique, mais on est aussi intervenu au sein des établissements du spectacle par rapport à différents accidents. Sur les accidents sur le plateau, les accidents dans les tampons d'apparition, dans les fosses d'orchestre où on a eu aussi des danseuses qui tombent. On est vraiment au plus proche en tout cas du spectacle et on remercie le milieu du spectacle de nous ouvrir ses portes parce que c'est vraiment un milieu qu'on apprécie. Vous êtes toujours très agréables, en tout cas sur les échanges, vous aimez aussi nous apprendre votre métier, et nous, on aime aussi apporter notre regard extérieur pour vous aider, vous accompagner dans la prévention de risques professionnels. On sait que ce n'est pas forcément simple, mais ensemble on arrive à avancer.

Sophie Proust

J'insiste, est-ce que vous pouvez dire le nombre d'années de formation, de compétences dont vous avez besoin pour exercer ce travail-là ?

Mélanie Chateau

Il faut savoir qu'en tant que contrôleur de sécurité, on a entre cinq et dix ans d'expérience dans certains secteurs. Pour ma part, j'ai dix ans d'expérience dans le secteur automobile, dans la prévention. Ensuite, j'ai postulé à la

CRAMIF, je suis devenue contrôleuse de sécurité, mais il faut savoir qu'avant de devenir contrôleur de sécurité on suit une formation d'un an. Pendant un an, on fait une formation, et on présente un agrément. Sachez que si on n'a pas notre agrément, on ne peut pas exercer, donc on ne peut pas être contrôleur de sécurité. Aujourd'hui, pour ma part, j'ai dix ans d'expérience en tant que contrôleuse de sécurité sur l'antenne 75.

Sophie Proust

Merci. Je pense que c'est important, parce que ça permettra à des structures de dire « Oui, on va faire appel aux structures en région ou en Île-de-France ».

Depuis une vingtaine d'années environ, sauf erreur de ma part, il existe un nouveau métier qui est celui de préventeur. Une personne qui, au sein de l'entreprise, va sensibiliser l'ensemble des salariés à la sécurité et à la santé au travail. Un contrôleur de sécurité est-il un préventeur ?

Fanny Denis

C'est une bonne question ! C'est différent parce qu'un préventeur, lui, va mettre en place la démarche de prévention de l'entreprise, ce qui va être imposé par l'entreprise. Nous, quand on vient en entreprise, comme le disait Mélanie, on va essayer de comprendre le fonctionnement de l'entreprise. L'objectif, c'est de l'aider à monter en compétences. Après, en fonction, avec certaines entreprises, on ne va pas être toujours d'accord, on a un rôle de persuasion et d'explication, on va faire intervenir nos supports techniques, puisqu'à un moment donné, on arrive en bout de compétences sur la technicité, on a besoin de nos supports techniques. C'est là qu'on peut montrer aux entreprises que, oui, leur démarche de prévention qui est mise en place par le préventeur au sein de l'entreprise peut être améliorée et peut avoir par moments certaines limites. Par rapport à ça, on peut dire que le contrôleur n'est pas le préventeur de l'entreprise. On va dans beaucoup d'entreprises, on voit beaucoup de secteurs, mais on est vraiment là pour accompagner, on n'est pas dédié à une entreprise.

Sophie Proust

Merci. Étant donné que la majeure partie des entreprises dans le spectacle vivant sont des petites entreprises de moins de dix salariés – 92 % des cas, il ne faut pas l'oublier – qui assure ce rôle de préventeur au sein de ces petites structures ? On a compris que ce n'étaient pas forcément le rôle des contrôleurs de sécurité. Qui assure ce travail-là ? Est-ce que ce sont les directions techniques ? Qui assure ce travail de préventeur dans les petites structures ?

Fanny Denis

C'est la question, dans toutes les petites structures. Comme on le dit, il y a parfois des couteaux suisses, ça peut être l'employeur. Malgré tout, avec le Code du travail, c'est l'employeur qui doit veiller à la santé et à la sécurité de

ses salariés, donc il faut voir comment il répartit la tâche. Ça lui incombe à lui au départ, même s'il n'a pas de préventeur. Nous, on peut arriver et conseiller de mettre en place une personne-ressource sans que ce soit non plus quelqu'un qui soit préventeur, mais il existe aussi des parcours pour pouvoir former une personne en ressources en prévention dans une entreprise par différentes strates et différentes formations qui peuvent être menées au sein des CARSAT et au sein de la CRAMIF. Nous, on aura un rôle de conseil, mais malgré tout, tout repose sur le chef d'entreprise.

Mélanie Chateau

Souvent, quand on intervient, soit il y a des établissements qui ont des préventeurs, des établissements qui sont un peu plus importants – souvent c'est la direction technique parce que les plus gros risques, souvent, sont sur le plateau – donc souvent ça incombe à la partie technique.

Sophie Proust

Merci. Maintenant nous allons nous tourner vers Aurélie Landry, qui est donc enseignante-chercheuse en ergonomie à l'Université de Grenoble Alpes et membre du projet de recherche STARS (Santé des Artistes du spectacle vivant). Si les administratifs peuvent bien sûr être aussi victimes d'AT dans le monde du spectacle, il est vrai qu'on se focalise ici davantage sur celles et ceux qui sont sur le plateau, les artistes et ainsi que les techniciennes et techniciens, car tout le monde reconnaîtra que, pour démonter un décor, le télé-travail a ses limites! Un instrument fondamental pour ces travailleurs c'est le corps. Aurélie Landry, les techniciens ménagent-ils leur corps dans le travail? Pourquoi parlez-vous d'ailleurs d'activité et non de travail? Et enfin pouvez-vous nous faire part de vos recherches par rapport au profil de personnes accidentées? Vous aviez évoqué lors de notre préparation l'engagement fort des nouveaux entrants dans la profession, par exemple.

Aurélie Landry

Bonjour à tous, effectivement, je vais vous parler des premiers résultats du projet STARS qui a débuté maintenant depuis un an et demi. L'entrée principale c'étaient quand même plutôt les artistes du spectacle vivant, et puis progressivement on a associé tous les membres des compagnies. Compagnies qui sont en général en province, pas des entreprises mais des associations, donc aussi gérées par un bureau de bénévoles, avec des intermittents du spectacle qui sont multiprojets, avec des appartenances à plusieurs collectifs. Nous, notre limite pour être intégré dans le projet STARS, c'est six personnes maximum, on est vraiment sur des petits groupes. La question de qui prend la prévention, c'est qui le chef et c'est qui l'employeur, dans ce genre de structure elle ne se pose pas, parce qu'il n'y a pas d'employeur, puisqu'ils appartiennent à plusieurs collectifs, dans lesquels ils vont avoir des employeurs par rapport à leurs cachets. Il y a toute cette question quand même assez difficile de structurer la prévention, alors parler d'AT, de sa santé et de sa maladie, quand ça ne

va pas bien, dans des petites structures dans lesquelles, par ailleurs, ce dont on a besoin c'est avant tout de cachetonner pour maintenir un niveau de rémunération correcte... Il y a beaucoup d'enjeux très compliqués à tenir malgré tout. Je vais peut-être différencier deux types de métier : les artistes, de fait, ils savent qu'ils engagent leur corps dans le travail. On a des musiciens, on voit bien tout le travail de la musique, avec les postures contraignantes que ça peut amener, les douleurs, les cals aux doigts qu'on s'autorise. On a des danseurs, là aussi la douleur elle est omniprésente chez les danseurs. On a des ciras-siens, de la même manière fort engagement physique. Et puis des acteurs, là on a aussi les préparations physiques, de la voix, etc. Pour ces métiers artis-tiques, il y a une forme de rapport au corps, on voit bien en quoi le travail va mobiliser à un moment mon corps, et peut-être que je vais tirer un peu sur la corde. Du côté des techniciens, c'est comme dans n'importe quel métier, on ne se rend pas bien compte, mais notre corps est aussi un support à notre activité de travail. On parle d'activité, déjà parce que le travail c'est compli-qué à définir et qu'on en aurait pour des heures de philosophie ou de socio-logie. On voit l'activité comme ce que ça me demande de faire, le travail que j'ai à faire. Qu'est-ce que j'ai fait, qu'est-ce que ça a mobilisé chez moi comme énergie, comme ressource pour atteindre l'objectif visé. On va plutôt regarder à quel moment les gens vont peut-être se surcharger, trop puiser dans leurs ressources pour pouvoir produire un spectacle ou n'importe quelle activité. Et

surtout, on prend le terme d'« activité » parce que le travail c'est un peu réduc-teur, on a l'impression que le travail c'est ce qui se passe sur le plateau, mais il se passe plein de choses avant, donc comme ça on peut ramener aussi ce qu'on va appeler peut-être le travail invisible, tout ce qu'il a fallu avant d'ar-river sur le plateau.

L'AT n'est jamais à cause de quelqu'un qui est négligent.

Dans tous les entretiens qu'on a pu faire, on a posé cette question : « Est-ce qu'à un moment il y a eu une blessure ? » Parce qu'on ne parle pas d'AT, parce que tous les gens qu'on a rencontrés, ils n'ont pas du tout déclaré d'AT, c'était trop compliqué derrière. Mais est-ce qu'il y a eu des blessures ? Déjà, 100 % de nos répondants – il y a eu soixante entretiens pour le moment – ont vécu un jour une blessure. Ils sont même montés sur scène avec un pied cassé, une cheville foulée, un doigt, 40 °C de fièvre... Donc l'objectif qu'on va chercher, nous, pour comprendre finalement ce « presque AT » – pas un AT, mais un presque accident – c'est un peu comme ce qu'ils font aux Nuits de Fourvière, ce retour d'expérience sur ce qui aurait pu mal se passer. C'est se demander pourquoi les gens font ça. Déjà, l'AT n'est jamais à cause de quelqu'un qui est négligent, qui ne veut pas faire attention, qui est casse-cou, qui prend des risques. Nous, en tout cas, on n'a jamais rencontré ces profils-là. Ce sont plutôt des gens hyper investis, qui veulent vraiment bien effectuer leur travail, alors que dans le fond ils n'avaient peut-être pas tout à fait les conditions pour bien

le faire. Ce qui revient souvent c'est cette condition du temps : « J'avais pas le temps, mais je l'ai fait quand même », « J'avais pas les moyens, mais j'ai bricolé un truc ». Ça, je pense que quand on fait l'arbre des causes de l'AT, on voit finalement qu'il y avait plein de petits indices qui nous faisaient dévier des conditions optimales, et peut-être qu'on se dit « Ah, j'aurais pas dû, ce collègue-là je le connais pas », ou « C'est moi qui remplace dans le collectif », etc. Il y a plein d'éléments précurseurs qui ont amené ensuite à : « J'ai envie de bien faire »... et j'ai un accident. On a des profils plutôt de gens qui ont envie de bien faire leur travail. Dans le milieu artistique, et ça concerne techniciens et artistes, qui sont tous engagés dans le même projet, ce qui nous a surpris c'est pourquoi je veux bien faire mon travail. D'abord et pour chacun, c'est le coût que ça représenterait de ne pas faire la représentation pour le collectif. Ça engageait du monde, ça engageait une salle, ça engageait des collègues, ça engageait un public, qu'est-ce qu'on fait si jamais le spectacle ne se donne pas ? Comment ça se passe ? Eh bien tant pis, moi tout seul ça ne va pas, je ne me sens pas bien, mais je ne peux pas faire porter le coût de mon petit moins bien au collectif. C'est vraiment quelque chose qui nous a surpris dans ce milieu-là, cet impact fort du collectif. Il y a des collectifs plus ou moins bienveillants, et ça aussi, on s'en est rendu compte. Des collectifs où on peut dire quand ça ne va pas et puis des collectifs où on ne va surtout pas le dire parce qu'on adore le projet, on veut être dessus, il faut que pour chaque date on y soit, on ne veut surtout pas être vu comme le chat noir, celui qui a toujours un petit bobo par-ci par-là. Il y a des collectifs où on peut parler de sa santé physique et mentale et des collectifs où on ne peut pas du tout. Et puis il y a un côté quand même individuel qui est plus lié au statut, et je finirai de répondre là-dessus : ce qui nous a marqués c'est cette recherche de « c'est mon moment, j'attends mon moment ». C'est le moment où je vais être programmé tout le temps c'est le moment où je vais devenir célèbre, donc il y a un fort engagement dans la formation, dans l'envie, donc je ne vais peut-être pas dire non à des projets même si je ne les sens pas, même si je ne suis pas sûr, et je vais au fur et à mesure tirer sur la corde, puiser dans mes ressources pour ne pas rater mon moment. Il s'avère que, effectivement, on le constate aussi dans d'autres professions, on va s'user peut-être prématurément, on a notamment, plutôt dans les métiers artistiques dans lesquels on sollicite le corps, carrément des fractures de fatigue, parce qu'on a trop tiré sur son corps aussi. Voilà le double aspect qui peut expliquer un petit peu ce qu'on constate sur l'AT du point de vue du travail et des carrières.

Sophie Proust

Du point de vue de cet investissement, est-ce que vous pourriez peut-être parler de Serge Volkoff, de son travail ?

Auréli Landry

Serge Volkoff a étudié les parcours professionnels dans plein de métiers différents au CREAPT (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les

populations au travail). D'ailleurs il a écrit un livre l'année dernière sur l'urgence à ralentir, donc peut-être qu'on en discutera plus tard, mais sur le travail pressé, donc pressé (par le temps) et pressé (comprimé), on n'a pas les conditions de le faire. Ce qu'il a remarqué, c'est que quasiment dans tous les parcours professionnels de vie, on s'engage énormément en début de carrière, on ne compte pas ses heures, on va sacrifier sa vie personnelle, et puis à un moment, une fois que ça commence à tourner, on a aussi envie d'investir les autres sphères : familiale, associative, amicale... On a plus forcément envie de s'engager autant, mais les autres nous renvoient la démission de notre motivation et de notre engagement, alors on essaie de tenir tout en tenant d'autres sphères de vie, et là on va voir ce qu'on appelle les phénomènes d'usure. On se rend compte, toutes professions confondues, qu'entre quarante et cinquante-cinq ans, on a quand même beaucoup d'arrêts de travail. Pas forcément des AT, pas forcément des maladies professionnelles, mais beaucoup d'arrêts de travail avec des gens qui ne retourneront jamais au travail pour certains, ou dans un autre métier, ça aussi ça pose question, d'autres vont revenir en disant : « Maintenant je vais dire non ». Et s'il y a bien quelque chose peut-être à transmettre aux jeunes avant qu'ils soient surengagés, c'est de savoir choisir et de savoir dire non tout en étant dans un contexte de rémunération où, si je dis non, est-ce que je vais faire mon statut ?

Sophie Proust

Merci. Vous m'avez indiqué que le geste métier traditionnel vient empêcher la prévention. Est-ce que vous pouvez nous en dire davantage ?

Aurélié Landry

Déjà « traditionnel » on peut le voir de deux manières : il y a le traditionnel « j'ai mes habitudes, je fais toujours comme ça, je prépare mes caisses comme ça... » Il y a ce schéma-là qui va être plutôt préventeur au contraire, mais qui va peut-être, quand les conditions ne sont pas optimales, nous amener à négliger un indice et éventuellement conduire à l'AT. Et puis il y a le geste traditionnel dit « de métier », on en a parlé ce matin, par exemple il y a une culture quand même dans le secteur. Je vous donne un exemple : pour venir aujourd'hui, je me suis dit « Ah, dans le théâtre il y a une couleur qui porte malheur, c'est quoi déjà, faut pas que je la mette », mais je ne savais pas moi ! Je me suis dit faut que je leur renvoie que je connais le truc, donc je me mets dans la culture, je fais gaffe, je ne voudrais pas mourir sur scène ! Enfin voilà, il y a comme ça une sorte de culture de gestes de métier qui se transmettent. Déjà dans la formation, dès le départ, ce qu'on a constaté c'est que, dans tous les lieux de formation on va un peu malmené quand même les artistes, on va leur apprendre à avoir mal dans le corps ou à subir des humiliations pour repousser leurs limites. La plupart des artistes disent à un moment « J'ai perdu mes repères », c'est-à-dire « Je sais plus, je crois que moi mon seuil de douleur il est vachement plus loin que les autres », ou « Je crois que j'accepte qu'on me dise des choses, mais je m'en rends même plus compte parce qu'en fait j'ai perdu mes repères ». Et ça très jeune.

Donc il y a vraiment un accent sur la formation. Il y a quand même des lieux de formation, et de plus en plus, où on apprend ce qu'on va appeler, nous, les savoir-faire de prudence, des trucs et astuces qui ne nuisent pas au travail et à la prestation artistique et qui préservent le corps. Par contre, quand les jeunes sortent de ces milieux de formation, qu'ils arrivent dans un milieu où on leur dit : « Tu fais quoi toi, c'est quoi ce nouveau truc ? C'est pas un geste de métier ! » Il va falloir une forte affirmation pour préserver et continuer d'utiliser ces savoir-faire de prudence. Il y a vraiment quelque chose à jouer à la fois sur les lieux de formation et puis sur le milieu. Peut-être aussi qu'on pourrait s'autoriser à aller moins vite et à ne pas repousser sans cesse les limites.

Sophie Proust

Merci Aurélie. La troisième question sera peut-être pour plus tard. J'ai à côté de moi un vice-président du Synpase, Stanislas Surun, également DRH du groupe Novelty Magnum Dushow. Le Synpase, comme c'est indiqué sur le site, c'est, je cite, « un syndicat professionnel créé en 1988, dont la vocation est la représentation et la défense des intérêts des professionnels de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement ». Très rapidement, ce prestataire technique met à disposition de ses clients du matériel pour des activités – je vais vite, mais c'est important de les entendre – son, lumière, décor et accessoires, projection d'images, accrochage (rigging), pyrotechnie, régie générale et spécialisée. Des éléments bien sujets à des accidents possibles. Stanislas, quel est le rôle du syndicat par rapport à la prévention des AT ?

Stanislas Surun

On regarde et on essaie d'apporter notre pierre à l'édifice. Bonjour à tous et à tous déjà ! C'est vrai qu'on fait un métier avec beaucoup de techniciens, on est assez exposé, donc on a besoin d'accompagner les entreprises de notre secteur et majoritairement des TPE (Très petites entreprises) et des PME (Petites et moyennes entreprises) et des gens qui sont un petit peu au four et au moulin, qui sont là pour faire tourner la boutique et se retrouvent, comme on l'a dit, à prendre la charge du rôle de préventeur. Pour ça, il a fallu essayer de les aider, les accompagner. Une des premières actions qu'on a faites, on a créé un vade-mecum de la prévention des risques, qui s'adresse aussi aux salariés et aux employeurs. C'est une sorte de raccourci de toutes les règles de prévention des risques qu'une entreprise doit faire. Ça permettait de vulgariser un petit peu les différents points. Ça a été fait en collaboration avec Thalie Santé (service de prévention et de santé au travail) et Audiens (groupe de protection sociale, santé et prévoyance). On a mis aussi en place une convention nationale d'objectifs qu'on a renouvelée il y a six mois pour cinq ans. Ça permet aussi de donner des moyens à des TPE et des PME pour faire de la prévention. Il y a eu un travail aussi qui a été fait sur le mémento des ensembles démontables, c'est un mémento qui a été fait en collaboration avec le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Culture et qui a donné lieu à l'arrêté du 25 juillet 2022 pour les ensembles démontables, qui est bien sûr contraignant, mais ça permettait

pour les entreprises de savoir où commençait leur responsabilité et où elle se terminait. Ça permettait aussi de vulgariser un peu les choses, de mettre à plat ce que j'appellerai « les règles de l'art ». Un autre point aussi : le Synpase a deux labels. Un label social dans lequel tout ce qui est prévention des risques est assez important. On peut dire qu'on était une branche professionnelle où, on va dire en 2005-2006, on avait 100 % des entreprises qui avaient un DUERP parce que c'était indispensable, on devait le fournir. Il y a plein de documents, qui sont en lien avec la prévention des risques, qui sont demandés dans ce label social. Et dans la continuité, il y a un deuxième label qui s'appelle Pres-tadd, qui est un label RSE dans lequel aussi bien sûr tout ce qui est conditions de travail, santé au travail, est pris en compte. Ce sont aussi des éléments sur lesquels, indirectement, on accompagne les entreprises. Chose aussi importante, on a des conventions collectives et dans les conventions collectives, il y a des listes de métiers, et il y a à peu près quatre, cinq ans, on a créé le métier de préventeur, et aussi celui de chargé de prévention. Le but étant d'inscrire dans le dur ces métiers. Ils sont partie prenante même si c'est clair que c'est plutôt dans les grosses entreprises qu'on va retrouver des préventeurs. Et puis on est aussi, en tant qu'administrateur de Synpase, administrateur de Thalie santé. Ça veut dire qu'on essaie d'être acteur de la prévention, d'être en lien avec la médecine du travail pour qu'on ne soit pas dans la théorie, mais dans la pratique. Et puis on a eu les Jeux olympiques qui ont été assez prégnants pour notre secteur d'activité. Le but c'était aussi de travailler sur l'héritage de

ces Jeux olympiques, de savoir ce qu'on pouvait en retirer. On a eu notamment beaucoup d'échanges avec nos différents partenaires pour construire cet héritage pour demain. On a eu des actions assez fortes de l'inspection du travail, de la CRAMIF, beaucoup d'acteurs, parce qu'on voulait un « zéro accident ». C'est pour nous l'occasion aussi de surfer sur la vague et de continuer la dyna-

La moitié des accidents proviennent de la manutention manuelle de charge et environ un tiers des accidents sont des chutes de plain-pied et de hauteur.

mique qui a été lancée. On a aussi mis en place avec Audiens ce qu'on appelle « le degré élevé de solidarité », pour accompagner les salariés en situation de handicap par rapport notamment aux risques concernant la santé au travail. Voilà un petit peu la liste des différentes actions et outils que l'on a.

Sophie Proust

Merci Stanislas. On va d'ailleurs poursuivre : est-ce que vous utilisez des outils spécifiques en matière de prévention ?

Stanislas Surun

Il y a tous ces outils que j'ai déjà à peu près donnés, on avait bien sûr le DUERP, il y a aussi les plans de prévention, mais on s'aperçoit que ce sont malheureusement trop souvent des documents administratifs, des documents non utiles. Utiles administrativement parlant, mais dans la pratique un petit peu éloignés de cette praticité. L'intérêt c'est que le plan de prévention soit lu par tous, et dans la forme qu'il a aujourd'hui, il n'est pas lu. En fait, c'est comment le vulgariser, faire qu'il soit lisible facilement, qu'il soit imagé, faire une sorte de BD, si je puis dire, des actions à mener. Et ça passe par ce qu'on appelle les notes méthodologiques. Grosso modo, on prend une action, on la met en images et on regarde un peu les pratiques qui doivent être faites. C'est comme ça qu'on va accompagner, on travaille sur des modèles pour que, à terme, on puisse les diffuser dans la branche professionnelle. Là, on aura une efficacité prégnante avec ce que j'appelle des BD, ces notes méthodologiques qui vont accompagner la prévention, vulgariser et permettre que ce soit lisible par tous et mis en pratique très facilement.

Sophie Proust

Ça a un coût si je ne me trompe pas. Mais si le ministère du Travail est là et si on travaille sur la prévention, peut-être qu'on pourrait financer ces notes méthodologiques, non ?

Stanislas Surun

Nous, on est dans le privé, donc on prend les subventions si elles viennent, on ne crache pas dessus, il n'y a pas de sujet, mais on va dire, on veut aller vite ! Je prends l'exemple du memento qui s'est arrêté faute de budget. Il a été repris, puis on a fait en un an ce qui a été fait en cinq ans... Donc on veut bien des subventions, mais c'est clair qu'on travaille pour l'intérêt général, un syndicat c'est fait pour travailler pour l'intérêt général. Bien sûr que s'il y a des subventions à la DGT (Direction générale du travail), on les prend avec grand plaisir.

Sophie Proust

Merci, parce qu'une table ronde, il faut que ce soit efficace aussi ! Il faut que ce soit de l'action. Lors de cette préparation, justement, avec chaque intervenant, un élément a émergé de manière unanime comme facteur de risques. Je l'ai mentionné tout à l'heure : c'est le manque de temps. Avec cette contrainte, il arrive par exemple qu'un technicien accomplisse un geste dont il a l'habitude, mais sans protection ce jour-là, pour gagner du temps, comme effectuer un dernier réglage en hauteur, avec une chute possible. On peut d'ailleurs ici faire part du travail excellent de Marjorie Poupet-Renaud, contrôlease de sécurité à la CARSAT, qui indique dans les actes de la rencontre professionnelle du 11 juin 2024 des Nuits de Fourvière – sur la prévention des risques dans le spectacle vivant – que même s'il y a dans le spectacle vivant trois fois moins d'accidents que dans l'ensemble des autres secteurs – je cite « la moitié des

accidents proviennent de la manutention manuelle de charge. On porte des éclairages, des caisses de matériel, les décors, mais aussi ses collègues danseurs ou acrobates, environ un tiers des accidents sont des chutes de plain-pied et de hauteur. Pour les 20 % restants, on retrouve des accidents liés à l'outillage à main, des agressions ou des accidents de la route ». Donc on commence à rejoindre les problématiques plus complexes lors de cette table ronde, liées aux conditions de travail. Lorsque nous avons échangé, Stanislas, vous vous demandiez comment faire des règles et contraintes avec des délais de travail souvent très courts. Je vous repose la question d'une autre manière : comment prévenir des risques professionnels et éviter des AT lorsque le temps consacré au travail et réalisé ne correspond pas au temps réel de la réalisation nécessaire ?

Stanislas Surun

C'est cornélien cette histoire ! C'est la réalité, mais il y a un amalgame qui est fait quand on parle de plan de prévention, de PPSPS (Plan particulier de sécurité et de protection de la santé), on nous assimile au BTP mais on ne fait pas des chantiers qui durent un an, deux ans, trois ans ou trois mois. Un spectacle en prestation c'est entre un et trois jours maximum. C'est clair qu'il y a un grand écart. Ce grand écart, il faut y répondre, mais on n'y répond pas qualitativement, de la manière qu'on souhaiterait. Le raccourci qui est fait c'est bien sûr de discuter avec la DRIETS, avec la DGT, pour qu'on arrive à des aménagements qui ne sont pas des aménagements précaires. Le but n'est pas de faire de la prévention à bas coût, mais de mener des actions concrètes. Je parlais tout à l'heure de notes méthodologiques, oui, ça fait partie des actions que l'on peut mener. Mais il est difficile d'appliquer les règles d'un chantier BTP à notre secteur d'activité, quand on est sur des temps qui sont très courts. Si on est un peu réaliste, on ne va pas se mentir, quand on est dans de grandes structures comme ici, on peut dire que la prévention est plutôt bien gérée. Quand on est dans de grands spectacles, de grosses tournées, elle est plutôt bien gérée. Dès qu'on descend d'un cran, qu'on tombe sur de petits spectacles ou de petites productions, là, les plans de prévention, il n'y en a pas, c'est une réalité. Donc si la prévention des risques c'est que pour « les gens qui ont les moyens », ça ne va pas le faire. C'est là qu'il faut essayer de vulgariser, d'accompagner les petites structures pour qu'on arrive à avoir 100 % de plan prévention, ce qui, aujourd'hui, n'est absolument pas le cas. Comment accompagner ces petites structures pour qu'on arrive à avoir des niveaux de prévention qui soient à la hauteur des exigences du Code du travail ? Ce n'est pas en attaquant par l'angle BTP qu'on va y arriver. Je pense qu'on va plus décourager les gens qu'autre chose.

Sophie Proust

Merci. Comme j'aime bien les syndicalistes, j'en ai une à côté de moi. Claire Serre-Combe est secrétaire générale du SYNPTAC CGT. Claire, la même question : quel est le rôle du SYNPTAC CGT par rapport à la prévention des AT ?

Claire Serre-Combe

Bonjour à toutes et à tous. Merci pour l'invitation. Notre rôle, en tant que syndicat de salariés, se résume à trois volets. Il y a un volet d'information, un volet d'accompagnement et un volet de négociation. Sur l'information, il y a un énorme boulot pédagogique à faire, expliquer ce qu'est un AT et ce qu'il n'est pas. Ça a été dit dans l'introduction, c'est très important, ce n'est pas un arrêt maladie automatiquement. Il y a beaucoup de confusion au niveau des salariés là-dessus : qui doit déclarer l'AT quand il survient, est-ce au salarié, est-ce à l'employeur ? C'est à l'employeur de faire quand même la démarche une fois que l'AT lui a été signalé et puis surtout de décomplexer un petit peu le salarié, qu'il soit intermittent ou permanent, qui se retrouve dans cette situation. J'explique : on a beaucoup de remontées qui disent « Mais si ce n'est pas grave, ça ne sert à rien de déclarer un AT ». La gravité s'apprécie quand même à l'aune d'un examen médical et personne n'est médecin sur un collectif de travail. Parfois, on peut se retrouver avec des séquelles qui vont se manifester plusieurs jours, semaines ou mois après qu'un AT a eu lieu. Ça a été dit aussi, ce n'est pas une faute individuelle. Je ne dis pas qu'elle ne l'est forcément pas, mais cette faute s'appréhende dans un ensemble qui est celui du collectif de

“ **Déclarer l'AT c'est se protéger, et c'est aussi protéger ses collègues maintenant et à l'avenir.** ”

travail et de la place d'un salarié dans ce collectif. On a aussi des salariés qui ne veulent pas que ça remonte par peur d'avoir, pour des permanents – ça arrive – un avertissement, c'est-à-dire « Mais ils vont savoir que j'ai commis une faute », pour un intermittent « Mais ils vont peut-être juger que je suis pas hyper pro et ensuite je vais être blacklisté ». Ça, pour les intermittents c'est quelque chose qui remonte énormément la peur

d'être blacklisté de son réseau professionnel et de ne pas réussir à faire les fameuses 507 heures sur douze mois. Et nous, derrière, on explique pourquoi c'est important de déclarer l'AT. Un, c'est se protéger, et deux c'est aussi protéger ses collègues maintenant et à l'avenir, pour que ce qui s'est produit ne se reproduise plus. Je vais vous citer un exemple qu'on a eu d'un salarié qui nous avait contacté sur un AT. Un régisseur plateau sur un montage de décor, donc contraint parce qu'il faut que ça joue tel jour à telle heure. Une planche se décroche d'un élément du décor, il n'avait pas de casque – ça a été évoqué – elle tombe de 1,50 mètre de hauteur sur sa tête. À l'instant T, il dit : « Oh là là, ça fait mal », il frotte un peu, il va mettre un petit peu de glace. Pas de déclaration parce que pas le temps de déclarer, on est speed, il faut que ça joue tel jour à telle heure. C'était un contrat court (trois jours). La suite se passe bien, et puis une semaine après, il s'écroule chez lui. Malaise, urgence, et en fait il avait un trauma crânien. Et sur la traumatologie crânienne, ça peut se manifester

plusieurs jours après. Il s'est ensuivi pour lui trois mois de galère avec pertes de mémoire. C'était une bombe à retardement, ce qu'il s'était passé. Donc il nous contacte à ce moment-là et on lui dit qu'on peut déclarer l'AT après coup. Mais on s'est retrouvé face à un employeur qui a dit : « Prouvez que c'était lié à cette prestation de travail et qu'il n'y a pas eu un choc qui s'est produit après ». Heureusement, il y avait des témoins, mais ça revient un petit peu sur la bienveillance ou la malveillance aussi de certains collectifs. C'est pour ça que déclarer à un instant T, même si ça nous paraît bénin, c'est se protéger et protéger ses collègues.

Le deuxième volet, c'est l'accompagnement. Je l'ai expliqué, accompagner des salariés quand ils se retrouvent dans des situations complexes, sur le volet prévention ce sont aussi des salariés qui nous contactent en disant : « Je dois exécuter tel boulot, ça ne me semble pas très safe les conditions, vers qui je peux me tourner, qu'est-ce que je peux faire ? » Ça, ça intervient dans l'immense majorité des cas dans des petits collectifs de travail, des très petites entreprises – puisqu'elles sont classées ainsi auprès du ministère du Travail. Là, on explique ce que peut être le droit de retrait, comment on peut dialoguer aussi pour que ça se passe bien, comment est-ce qu'on peut faire intervenir la médecine du travail, l'inspection du travail aussi, le cas échéant, quand on est face à une situation très dangereuse. On a aussi un accompagnement, dans les structures un peu plus importantes, de nos élus de CSE sur notamment, comment s'emparer du volet prévention des risques qui fait maintenant partie des prérogatives des CSE. Je rappelle que jusqu'à une période assez récente c'était le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), mais on a perdu cette instance à la suite d'une réforme et on en paye aussi un petit peu les conséquences à certains endroits de cette réforme. Donc comment nos élus dans les CSE peuvent aussi s'emparer de la question du fameux DUERP pour en faire un document utile ? J'aime beaucoup ce qui a été dit, c'est-à-dire que ça ne doit pas être une partie de ping-pong, celui qui perd c'est celui qui va rédiger le DUERP. C'est vraiment partir de la parole des concernés, de la pratique du travail, parce que souvent les salariés ont la connaissance aussi de ce qu'ils peuvent faire pour améliorer les conditions de travail et donc indirectement prévenir les risques.

Et le dernier volet de notre rôle c'est effectivement la partie négociation. Ça rejoint un petit peu ce qui se passe au niveau des négociations d'entreprise sur le DUERP, le rôle des CSE... je ne reviens pas là-dessus. Et puis les négociations de branches, puisque le thème de la prévention des risques et de la prévention de l'AT c'est, avant toute chose, une question de condition de travail. Donc comment, par exemple sur les temps de préparation, on peut agir au niveau de nos textes conventionnels dans les trois branches que couvre le SYNPTAC CGT, donc spectacle vivant public, spectacle vivant privé et puis la presta où on négocie avec ou en face du Synpase, notamment.

Sophie Proust

Merci. Est-ce que vous avez vu une évolution de la prévention relative aux

AT, et si c'est le cas, qu'est-ce qui a permis cette évolution, voire cette amélioration ?

Claire-Serre-Combe

C'est compliqué quand on manque de recul statistique. Ça a été dit, même si on sait que c'est trois fois moins élevé, on suppose qu'il y a quand même une sous-déclaration. On manque de recul statistique à ce sujet, mais au niveau des mentalités – ça a été un petit peu évoqué – on observe que, chez les jeunes générations, il y a cette prise de conscience : si on veut durer dans le métier, il faut aussi se préserver, la prévention des risques en fait partie intégrante. Je pense que c'est aussi parce que, dans de plus en plus de formations, les notions de gestes et postures et de comment préserver son corps et son outil de travail sont intégrés. C'est quand même une rupture par rapport aux générations déjà retraitées ou approchant de la retraite. Je pense notamment à tous les riggers, ceux qui font de l'accroche-levage, qui arrivent à la cinquantaine en étant quand même pour beaucoup complètement brisés, mais parce qu'ils ont été un petit peu « bourrins » dans leur approche du métier, dans lequel il y avait quand même une pratique – pour avoir discuté avec certains d'entre eux – de « c'est le plus fort qui gagne ». Il y avait des pratiques un petit peu comme ça et qui n'étaient pas nécessairement prises en compte parce qu'on n'était pas dans ce volet, le métier de préventeur n'existait pas dans ces générations-là. Donc on voit qu'il y a une prise de conscience grandissante. Il y a aussi l'amélioration des technologies liées au port de charge qui joue beaucoup dans l'amélioration des conditions de travail. Mais on a encore quand même d'énormes freins qui subsistent qui ont déjà été identifiés : c'est la question du temps et du budget. Quand la première d'un spectacle c'est le samedi à 20 heures et qu'il y a un contretemps sur une répétition, parce que le metteur en scène a une nouvelle idée géniale et qu'on va changer tout le plan au plateau, ou qu'un élément de décor arrive en retard parce qu'il y a un container qui est bloqué quelque part, on est tout le temps dans l'imprévu. Le spectacle vivant est fait d'imprévus, c'est ce qui le rend si vivant d'ailleurs, la question, c'est comment on intègre ces imprévus dans l'organisation d'un plan de travail qui peut être bousculé à tout instant. C'est la question du temps et des budgets derrière pour avoir aussi des équipes importantes, conséquentes, en fonction de l'ampleur du projet à mettre en œuvre.

Sophie Proust

Au début de la préparation de cette table ronde, je voyais bien la nécessité d'une prise de conscience, tant des employeurs que des employés, de déclarer tout AT, à la fois pour améliorer la prévention – on n'en a peut-être pas assez parlé – et afin que la personne accidentée reçoive les aides et les prestations sociales dues à son accident à court ou long terme. Ça, c'est la théorie, mais c'était sans compter sur la réalité vécue sur le terrain. On a parlé de cette difficulté notamment pour les intermittents du spectacle. Je vais totalement raccourcir ma question et arriver à un élément spécifique, parce que je pense

qu'on pourrait faire une table ronde uniquement sur la question de la sous-déclaration des intermittents du spectacle, je pense que ce serait vraiment très intéressant. Donc, Claire Serre-Combe, vous êtes à l'origine d'une tentative de réforme, comme vous le soulignez, de l'assurance chômage en faveur des intermittents en AT. Est-ce que vous pouvez nous en dire plus? Parce qu'effectivement, qui indemnise la personne victime d'un AT et qu'en est-il du point de vue des intermittents? Parce que là il y a peut-être une inégalité (on peut enlever le «peut-être») entre les permanents et les intermittents, mais il y a aussi sûrement un rapport à la formation qui est différent et une continuité qui doit se faire dans la prévention des risques qui n'est pas la même pour un permanent constamment formé et un intermittent du spectacle qui va arriver sur des structures. Ça fait un peu deux questions en une.

Claire Serre-Combe

Là il est question d'une tentative de réformer l'assurance chômage. C'est l'accord du 27 octobre 2023 qui a été porté par la CGT, d'autres organisations syndicales et les organisations d'employeurs du spectacle vivant et enregistré, regroupé au sein de la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) dont le Synpase fait partie, entre autres organisations d'employeurs. On avait effectivement dedans un volet important. Cet accord, pour le moment, a été signé unanimement par toutes les organisations professionnelles, mais n'est jamais entré en vigueur parce qu'il n'a pas passé la strate des organisations patronales interprofessionnelles, notamment le filtre du MEDEF (Mouvement des entreprises de France). En fait, on a une énorme problématique pour les salariés intermittents, sur les arrêts inférieurs à trois mois, à savoir que, un, ils ne sont pas valorisés en heure. Au-delà de trois mois, vous pouvez valoriser 5 heures par jour, ce qui constitue un petit filet de sécurité, mince mais quand même. Et puis, en dessous de trois mois, vous n'avez pas de valorisation, ça ne décale pas votre date anniversaire, c'est-à-dire que la période durant laquelle vous êtes arrêté ne décale pas la période à laquelle vous ferez réexaminer votre droit. Donc potentiellement, une entorse, vous êtes plâtré, vous êtes arrêté six semaines, et ces six semaines où vous ne pouvez pas chercher de boulot, vous êtes en théorie indemnisé par la Sécurité sociale si tout a été bien fait. Mais ce sont six semaines qui vont vous manquer pour faire vos heures. Et faire ses heures, c'est le mantra de tous les intermittentes et intermittents du spectacle! On avait fait une petite enquête à la CGT spectacle, qui ne portait pas sur les AT, mais sur un panel quand même de 1241 salariés toutes branches confondues dans le spectacle. On a réalisé qu'il y a seulement 18% des intermittents qui, au cours de leur carrière, ont bénéficié d'un jour d'arrêt maladie indemnisé. Ce sont pour 74% des permanents. 3% seulement des intermittents ont eu, dans ce panel conséquent, un maintien de salaire par leur employeur pour un arrêt; 65% des permanents ont eu un maintien de leur salaire de la part de leur employeur. Pourquoi? Parce qu'ils ne veulent pas déclarer, parce que déclarer un arrêt de travail inférieur à trois mois, quand on est un intermittent, c'est prendre

un risque énorme par rapport au renouvellement de ses heures. Deuxième problématique sur les modes de calcul des indemnités journalières: l'allocation de retour à l'emploi, c'est-à-dire l'allocation que perçoit un intermittent quand il n'est pas en situation d'emploi, en moyenne, elle est de 56€ par jour.

“ La prévention des risques, ce n'est pas une science lunaire, c'est quelque chose de pratique qui demande de la méthodologie. ”

Les indemnités journalières de Sécurité sociale moyennes pour un jour d'arrêt pour un intermittent c'est 35€. Donc le calcul est vite fait, pas vu pas pris, je ne déclare pas et puis je vais me débrouiller après pour faire mes heures, ou alors je vais aller travailler avec des béquilles... je vais me débrouiller. C'est le règne de la débrouille, ce qui veut dire que ce sont des problèmes à long terme parce qu'une blessure mal soignée à un instant T, on peut le

payer dix, quinze, vingt ans plus tard. Il y a une impérieuse nécessité de mieux articuler France travail d'un côté et la Sécurité sociale de l'autre. C'était l'objet de cet accord justement.

Sophie Proust

Merci. Là, effectivement, on est dans l'impasse, dans une certaine difficulté à comprendre cette nécessité de déclarer un AT et à comprendre aussi pourquoi certaines personnes peuvent avoir une réticence à le faire. D'où le travail de prévention à faire pour les permanents, mais aussi pour les intermittents du spectacle.

Maintenant on va vous donner la parole. Sachez que, si vous n'avez pas de questions, on est ravi parce que là il y en a huit qui sont prêtes plus quinze, donc ne vous inquiétez pas! Maintenant la parole est à vos questions par le biais de Cyril Puig.

Cyril Puig

Eh bien, il y a plein de questions, désolé Sophie, qui sont venues soit pendant la pause, soit pendant vos échanges. Il y a une première question, mais qui est peut-être vraiment liée – ou pas, vous nous direz – à la sous-déclaration. Sur la première conférence flash, on annonçait 349 déclarations d'AT. S'agit-il exclusivement des permanents?

Fanny Denis

Nous, c'est tout ce qui ressort des AT que l'on a sur nos statistiques, donc c'est toute personne déclarée. Mais je n'ai pas le ratio permanents/intermittents.

Cyril Puig

Peut-être effectivement que la personne qui a noté cette question, peut-être un peu comme nous tous, s'étonnait sur le nombre très faible, mais c'est sans doute lié à cette sous-déclaration qui était évoquée il y a quelques instants. Une autre question, ou plutôt plusieurs questions sur l'évolution de ce qu'on peut appeler une culture de la prévention. Voyez-vous un écart entre la prise en compte dans le spectacle vivant privé et le spectacle vivant subventionné? Je cite: «L'approche capitaliste est-elle un frein à la prise en compte des risques?» Et on a une autre question qui dit: «Combien d'employeurs participent à nos débats, y a-t-il une progression depuis six ans?»

Stanislas Surun

Il y a quand même des responsabilités, qu'on soit dans le privé ou dans le subventionné, excusez-moi, mais à un moment il y a un coupable. Et puis je veux bien croire qu'il y a quelques employeurs qui soient, pas fréquentables, qui soient dans une des deux cases, mais à un moment on travaille avec des collaborateurs quotidiennement, je pense qu'on leur veut plutôt du bien. En tout cas c'est ce que je pense, et si je prêche la bonne parole c'est que je pense que, derrière moi, il y a des employeurs qui sont aussi responsables. Donc non, il n'y a pas de différences là-dessus, je pense que c'est plus une différence de moyens. Comme le disait Claire, on n'est pas logé à la même enseigne en fonction de la taille de la structure, en fonction de ses ressources. Le sujet il est là, ce n'est pas le fait d'être dans tel camp ou dans tel autre camp qui fait que ça change. Ce sont vraiment les moyens qui sont donnés à la structure de manière générale.

Claire Serre-Combe

Très rapidement, par rapport à cette question, je ne vais pas me faire des amis, mais il faut se méfier des employeurs qui se réclament de gauche. On le constate au quotidien c'est que là où ça se dit le plus progressiste, c'est là qu'il y a une espèce d'idée que ça va s'auto-organiser tout seul, que les gens sauront quoi faire au moment adéquat, on n'a pas besoin de management, tout va se passer comme par magie. Il n'y a rien de pire que ça puisqu'on ne fait jamais l'inventaire de ce qui se passe. Jamais on ne regarde dans le rétro.

Cyril Puig

Deux questions qui se rejoignent: comment faire lorsque les accidents sont systématiquement minimisés? Et puis une autre: pertinence du registre des accidents bénins? Directions réfractaires, comment les convaincre de le mettre en place? Quelles peuvent être les peurs d'une direction face à un tel outil? On fait comment face à une direction réfractaire?

Nicolas Faure

Le registre des accidents bénins. Il n'y a aucun argument qui motive réellement le non-recensement des accidents bénins. Il faudra qu'on m'expose des

faits, un argumentaire. Pour ma part, à part le temps nécessaire à l'enregistrement, à l'analyse, vous ne risquez rien vis-à-vis des autorités, rien à déclarer les accidents bénins. Surtout, nous, le fait d'enregistrer tous ces accidents bénins nous a enlevé la discussion « de comptoir » de : « Il me semble qu'il y a beaucoup de chutes de plain-pied », « Oui, mais c'est parce que ceci ». Le registre exhaustif des AT permet une analyse fine, objective. On arrête les discours de pensée, de bon sens. Je trouve que ce n'est pas très compliqué à mettre en place. Moi, je n'ai pas eu de frein, alors peut-être que vous allez m'en expliquer certains, mais je ne vois pas.

Stanislas Surun

Non, je confirme, c'est très pratique. Pour un employeur qui ne déclare pas un accident il a une responsabilité derrière, il ne faut pas l'oublier. Cela permet de mettre de la traçabilité. Si on va plus loin, ça permet l'analyse aussi, parce que sous-déclarer, très bien, mais à un moment ça vous pète à la gueule, donc le but c'est de faire de la prévention. Et faire de la prévention, c'est analyser ce que l'on fait.

Sophie Proust

Je répète parce que c'est enregistré : un monsieur a pris la parole pour dire qu'au Québec c'est obligatoire dans tous les théâtres.

Fanny Denis

Moi, je vais rajouter un petit complément sur le registre des AT bénins. C'est quelque chose qui permet d'avoir une traçabilité et si pour X raison quelque chose se passe après trois semaines, six mois, un an, la personne pourra être prise en charge en termes d'AT à ce moment-là, s'il y a une liaison derrière. En complément, c'est ce que je disais tout à l'heure lors de la conférence flash, quand vous déclarez un AT de zéro à trois jours, ça coûte 225 €. Quand vous avez un accident bénin, c'est du « zéro jour », si vous avez le service et si vous remplissez les conditions, puisqu'il y a des conditions à remplir pour les établissements, vous pouvez vous rapprocher du service tarification de la CRAMIF ou aller sur le site Internet où vous tapez « Registre des accidents bénins » et vous aurez les conditions pour le mettre en place. Précédemment, il fallait le demander à la CRAMIF, maintenant c'est quelque chose qui est dématérialisé. Vous avez une sorte de fichier PDF et vous pouvez le créer chez vous si vous répondez aux critères.

Cyril Puig

Plusieurs questions sur l'intermittence du spectacle, peut-être une réponse par nos partenaires de Thalie santé, à voir, c'est toi qui décides Sophie. L'intermittent est sur un mode déclaratif pour ce qui touche son exposition aux risques lors de la visite médicale. Comment l'inciter à tout dire ?

Isabelle Ecckhout

Je suis Isabelle Ecckhout, la directrice générale de Thalie santé, mais je vais passer la parole, puisqu'on a la chance d'avoir un médecin qui est présent. Il y a le secret médical, donc effectivement, équipe pluridisciplinaire, la parole peut circuler entre les différents membres. Et surtout, quand l'intermittent est en présence du médecin, il est soumis au secret, le médecin. Je laisse le docteur Boutchkova peut-être ajouter quelque chose ?

Docteur Boutchkova

Bonjour à tous, on parlait de la situation des AT. Nous on est là pour sensibiliser les gens bien sûr. À chaque fois qu'on rencontre les personnes, on va les interroger sur les passifs, s'il y a eu des blessures en effet qui ne sont souvent pas déclarées... On va être vraiment là pour les informer et les conseiller, les orienter vers les acteurs d'accompagnement si besoin. Souvent on les voit un peu au décours. Comme vous dites, ce sont les situations où les personnes ont eu des séquelles à posteriori d'une blessure non déclarée qui vont revenir chez nous parce qu'elles rencontrent des difficultés à maintenir leur poste de travail. Nous on est vraiment là au cours de leur suivi à tout moment pour les conseiller, les informer, sous couvert du secret médical bien sûr, toujours. À partir de là, une fois qu'on a l'information, qu'eux retournent vers l'employeur, s'il y a une déclaration, on pourra bien sûr aussi accompagner, échanger sur la partie prévention, sur la suite de l'accompagnement, et comment mettre en place toute la prévention en interne et pouvoir contribuer à la diminution des risques.

Aurélié Landry

Je voudrais juste compléter, pas tellement sur comment on crée un climat pour pouvoir faire un entretien dans la confiance, mais il y a une enquête INSAARTS (Institut de soin et d'accompagnement des artistes et techniciens) sur, je crois, 1500 artistes, et je trouve l'un des résultats assez frappant : c'est de dire, mais est-ce que les médecins du travail, ou n'importe quel médecin d'ailleurs, les praticiens de santé en général, pas que les médecins, peuvent avoir les mêmes horaires que nous, ou est-ce qu'ils peuvent être dispo en visio ? Il y avait dans cette enquête-là un décalage entre un besoin de prendre en charge sa santé personnelle et de travail qui n'était pas possible du fait des déplacements, du fait des horaires décalés. Donc ok, que les gens soient en climat de sécurité pour qu'ils puissent évoquer tout ce qu'ils ont à faire, je pense que n'importe quel professionnel de santé peut y arriver, mais il faut aussi créer des conditions de rencontre parce que c'est vrai, il y a très peu d'artistes, en tout cas que nous on a rencontrés, qui ont un rendez-vous avec leur médecin du travail régulier, voire certains une fois dans leur carrière de plus de quinze ou vingt ans.

Docteur Boutchkova

On essaie au maximum de nous rendre disponibles. D'ailleurs s'il y a une problématique particulière, typiquement moi, je vois quelqu'un, je vois qu'il y a un souci, plutôt que de lui dire « Reprenez rendez-vous », on va d'emblée positionner un suivi, ce qui va faciliter aussi le lien. Même pour les intermittents, parce que nous sommes un pôle de médecins du travail qui suivons tous les intermittents, donc on n'est pas un médecin attiré, c'est la spécificité aussi de notre service de santé au travail qui peut complexifier les choses. Avec la facilité de savoir qu'on a des dossiers partagés, bien entendu, et que les collaborateurs qui nous sollicitent auront tout de même la continuité. Mais pour instaurer un climat de confiance, quand on sait qu'il y a une problématique, on va se rendre disponible, planifier d'emblée la suite, bien préciser qu'on pourra revoir la personne. Après, pour accéder à nos services, en effet c'est un autre sujet, on travaille là-dessus pour être plus accessible également pour la prise des rendez-vous pour les intermittents. Là je vais laisser la direction compléter justement sur ce point.

Isabelle Eckhout

Juste une minute pour dire qu'effectivement on a réorienté la stratégie par rapport à ce que vous disiez, puisque ce qui est important c'est aussi de connaître les lieux. Bien sûr il y a le moment où le médecin va être dans son cabinet médical avec l'intermittent, avec le salarié, parce que ce sont souvent de toutes petites structures, mais il faut surtout aller sur les lieux de travail. L'année dernière, on est allé sur une cinquantaine de lieux, les équipes, et notamment les préventeurs – puisqu'on a une équipe importante de psychologues et de préventeurs – ont pu aller au contact et c'est aussi l'occasion d'échanger de manière peut-être plus informelle, la parole va pouvoir mieux se libérer dans ces moments pour pouvoir constater effectivement les conditions de travail et apporter les conseils qui sont nécessaires dans ces moments-là. Donc il faut absolument qu'on puisse aller au contact et qu'on nous ouvre les portes, aussi, de ces lieux.

Sophie Proust

Vous êtes allée dans ces lieux à la demande des structures ou... ?

Isabelle Eckhout

Les deux. On n'a pas un rôle d'inspection du travail en prévention et santé au travail, c'est pour ça aussi qu'on a beaucoup de partenariats et qu'on pousse l'ensemble des partenariats. À travers aussi nos administrateurs, qui eux-mêmes sont des gens du spectacle, que ce soient les représentants des salariés ou les représentants des employeurs, on a besoin aussi de se faire connaître de manière différente. Parfois ce sont les lieux qui nous sollicitent et parfois on propose à l'occasion aussi des journées de prévention, puisqu'il y en a quand même de plus en plus, dans les différents festivals notamment. On travaille avec le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des productions cinématographiques et publicitaires (CCHSCT).

Cyril Puig

Une dernière question sur les intermittents : l'enchaînement des jours travaillés par un intermittent. Comment s'assurer du respect de la durée du travail en cas de multiemployeurs ?

Sophie Proust

En fait c'est une question pour les employeurs, mais aussi pour les intermittents. Peut-être Nicolas effectivement ?

Nicolas Faure

C'est notre problème numéro un ! En plus, je voudrais rappeler les réalités pour les intermittents techniciens. Ça dépend vraiment de leur bassin géographique. Un intermittent parisien ne vit pas la même chose qu'un intermittent rhônalpin. Je vais parler des intermittents rhônalpins. On se retrouve dans une période de festivals d'été où il est plus que temps de faire ses heures et tous ces techniciens ont exactement deux mois pour remporter le maximum d'heures, voilà la réalité du terrain lyonnais. Qu'est-ce qui se passe ? Évidemment que je ne vais pas dire à mon employeur que j'ai travaillé la veille jusqu'à 2 h du matin et que j'arrive frais. Vous imaginez l'état à 7 h du matin. Ça m'arrive tous les jours, prise

de chantier sur les productions, on voit des techniciens arriver dans un état, déjà tout de suite tu vois qu'il y a un problème. Donc on fait la conversation, non tu ne travailles pas, tu n'es pas en état et tout ça. On essaie de faire comprendre : « Je sais, mais là tu es en train de te tuer à la tâche », on essaie de faire prendre conscience. Et à la fois on est dans cette réalité de l'intermittence : c'est le moment ou jamais de remporter des heures.

Il y a un vrai problème, qui est celui

Il y a un vrai problème de la sous-déclaration, la sous-déclaration de l'accident du travail et la sous-déclaration des heures travaillées.

de la sous-déclaration, qui va être aussi la sous-déclaration de l'AT et même parfois la sous-déclaration des heures travaillées. Ça, je pense que tu peux en parler, on a le phénomène des deux choses. C'est là qu'on va se retrouver avec des intermittents qui vont vouloir, pour des questions de trésorerie, travailler plus longtemps en sous-déclarant leurs heures de présence dans l'entreprise. C'est ce qui va leur permettre de faire six jours consécutifs huit heures au lieu de quatre jours douze heures, alors qu'ils ont fait douze heures de travail effectif. Ça, c'est une réalité que je connais. À part inciter à faire des pauses, pour l'instant, je n'ai pas d'autre méthode. C'est la seule, on doit se l'imposer. C'était un peu compliqué dans la culture de l'entreprise à mettre en place, parce que, finalement, on ne peut pas booker cinq personnes de plus au cas où je me retrouve avec cinq techniciens fatigués. C'est une problématique récurrente.

Cyril Puig

Je vais déjà m'excuser auprès de ceux qui ont posé des questions et qui ne seront pas cités. On avait des questions sur les risques auditifs, on avait des questions sur les maladies professionnelles, on avait des questions sur le registre de sécurité... Je vais peut-être en poser une dernière : quel est le rôle d'un lieu d'accueil sur la prévention des accidents au sein d'une compagnie ? Quelle responsabilité, quelle autorité ?

Nicolas Faure

Normalement c'est le plan de prévention qui impose à l'entreprise qui arrive chez nous les règles du travail ensemble. C'est aussi via ce plan de prévention qu'on analyse les co-activités, les risques inhérents à l'environnement. Ça, c'est beau, c'est sur le papier... C'est un objectif pour les Nuits de Fourvière, on se casse les dents régulièrement, pas par manque de volonté, plus par manque de temps. On peut prendre un exemple très concret : le processus d'une création d'une compagnie qu'on va accueillir cet été. Le metteur en scène n'a pas encore sa scénario, donc on ne sait même pas quel dispositif on va mettre en place. Je crois qu'en plus malheureusement quelques coupes budgétaires l'ont empêché de faire une résidence. Donc PAF allez, on va se prendre un mois dans la vue de préparation. Et là, son calendrier est surchargé, parce que ce metteur en scène, c'est son moment de gloire. Tout ce travail de préparation qui pourrait permettre de mettre en branle un plan de prévention – parce qu'il faut bien, quand même, des choses à discuter – je vais l'avoir, je pense, j'espère, fin mai, pour deux semaines plus tard faire le montage. On a de vrais problèmes de calendrier de création pour mettre en place des dispositifs forts de plan de prévention. Ça n'empêche personne d'avoir cette habitude de dire : « Il faut déjà travailler sur un plan de prévention ». Déjà ça met le régisseur général qu'on va accueillir dans une certaine posture, mais on a un petit facteur temps qui est un peu compliqué.

Stanislas Surun

Pour compléter, il y a une jurisprudence de 2024. Avant c'était la contractualisation entre le lieu et l'organisateur qui actait un peu les responsabilités. Une jurisprudence qui date de cette année remet la responsabilité sur le lieu, quel que soit le contrat.

Claire Serre-Combe

Ça m'évoque aussi ce qu'on peut négocier au niveau des branches sur le principe de coactivité. Par exemple, dans le spectacle vivant – le public et le privé – ont été négociés deux accords importants sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui peuvent être déclarées en AT. Et justement on a intégré cette dimension de coactivité, comment on le traite quand par exemple une salariée d'une structure A est victime d'un salarié d'une structure B. Dedans, on mêle aussi parfois le fait que l'agresseur peut être un spectateur. C'est comment est-ce qu'on essaie de ménager toutes ces

composantes en termes de prévention, sachant que la coactivité est quelque chose d'extrêmement répandu dans nos secteurs en fonction des tournées, de la diffusion, des résidences. C'est partie intégrante, c'est pour ça qu'il faut l'intégrer à la racine de la politique de prévention.

Sophie Proust

Merci infiniment. Merci à toutes ces personnes autour de cette table ronde, merci à vous pour votre écoute. Nous avons terminé, on se revoit après le déjeuner pour « Ambiance, ambiance : coulisse d'un AT », pour un jeu, analyse de l'accident et proposition de moyens de prévention, puisqu'il faut bien trouver un moyen d'en rire.



L'ANALYSE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Marjorie Poupet-Renaud,
Contrôleuse de sécurité – CARSAT

L'ACCIDENT DU TRAVAIL DE QUOI PARLE-T-ON ?

Selon le Code de la sécurité sociale, la définition d'un accident du travail est la suivante : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait ou à l'occasion du travail** de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

En pratique, on dit qu'il y a accident du travail :

- s'il existe un **lien de subordination** entre la victime et son employeur au moment de l'accident ;
- que l'accident est à l'origine de lésions **corporelles** ou **psychiques** ;
- et qu'il peut être **daté** avec précision.

L'accident du travail peut donc avoir lieu lors d'une représentation sur scène, durant les heures de répétition ou encore pendant les trajets entre les lieux de spectacle. Un accident survenu « par le fait » du travail est également reconnu comme accident du travail. Ainsi, l'accident d'un salarié en tournée sera bien considéré comme un accident du travail même si l'accident n'a pas lieu sur un plateau mais – par exemple – dans une chambre d'hôtel.

La déclaration d'un accident du travail est obligatoire et effectuée par l'employeur. Il appartient au travailleur victime d'informer ou de faire informer son employeur de l'accident.

La reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie permet une prise en charge des soins et diverses compensations financières.

POURQUOI ANALYSER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ?

70

Un accident du travail peut avoir de multiples conséquences :

Humaines :

douleurs, incapacité physique à poursuivre son activité, décès...

Financières :

augmentation du taux de cotisation accident du travail et maladie professionnelle, perte d'exploitation, coût de remplacement, pénalités de retard...

Sociales :

l'entreprise, difficulté à recruter, perte d'emploi...

Juridiques :

condamnation possible en cas de faute inexcusable, responsabilité pénale et civile...

Une analyse d'accident du travail permet de comprendre ce qui s'est passé et de mettre en place des mesures de prévention afin que l'accident ne se reproduise pas au sein de l'établissement mais aussi d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise.

APRÈS L'ACCIDENT DU TRAVAIL, QUELLE DÉMARCHE ?

1 Informer l'employeur et déclarer l'accident

2 Créer un groupe d'analyse de l'accident

3 Recueillir les informations
sur le déroulement de l'accident

4 Analyser les causes de l'accident

5 Créer un plan d'actions correctives

6 Suivre et évaluer les actions

INFORMER L'EMPLOYEUR ET DÉCLARER L'ACCIDENT

→ Qui ?

Le salarié doit informer son employeur.

L'employeur doit envoyer une **déclaration** à la caisse primaire d'assurance maladie (**CPAM**).

→ Sous quels délais ?

Le **salarié** informe son employeur dans les **24 heures** après l'accident.

L'employeur fait sa déclaration dans les **48 heures** après avoir eu connaissance de l'accident du travail.

→ Comment ?

La déclaration d'accident du travail est à faire via le site « **net-entreprises.fr** ».

En parallèle de la déclaration d'accident du travail, l'employeur doit fournir une « **feuille d'accident du travail** » à la victime afin qu'elle puisse bénéficier de la gratuité des soins.

→ Quelle informations recueillir ?

Voici les informations clés à récolter dans un premier temps :

Quand ?	Date de l'accident	11/06/2024
Qui ?	Nom	Yves VAPABIEN
	Poste occupé	Régisseur
Où ?	Lieu de l'accident (entreprise extérieure, lieu de répétition...)	Scène de la salle de concert « Le Hall d'Euterpe »
Comment ?	Circonstances de l'accident	La victime s'est coincé la main entre deux pans de décors
Quelles conséquences ?	Blessures	Douleurs à la main droite

La mise en place d'une **procédure** facilitera la remontée d'informations et pourra comporter :

Les personnes à contacter	Responsable hiérarchique, RH, préventeur...
Les informations à fournir	Date, heure et lieu de l'accident,...
Les documents à compléter	Fiche interne de déclaration d'accident...
Le traitement qui sera fait de ces informations	Déclaration d'accident du travail, analyse...

CRÉER UN GROUPE D'ANALYSE DE L'ACCIDENT

Il est recommandé de créer un groupe d'analyse pluri compétent le plus tôt possible après la survenue de l'accident.

→ Qui ?

À adapter en fonction de la taille et de l'organisation de l'entreprise mais il est recommandé que la démarche d'analyse ne soit pas menée par une seule personne.

- À minima :
- Représentant de la direction.
 - Membre des instances représentatives du personnel.
 - Préventeur interne.
 - Membre de l'encadrement.
 - Salarié ayant une bonne connaissance de l'activité.

→ Quelles missions ?

Collecter les informations liées à l'accident, identifier les causes et proposer des actions correctives.

Ce n'est pas une recherche de responsabilité ou de coupable.

RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUR LE DÉROULEMENT DE L'ACCIDENT

Le groupe pluri compétent doit recueillir le maximum d'informations relatives à l'accident.

Recommandations :

- Répartir les rôles entre les différents membres du groupe (Qui mène les entretiens ? Qui interroger ? Qui prend des notes ? Qui fait des photos ou vidéos du lieu d'accident ?, etc.).
- Intervenir le plus tôt possible après la survenue de l'accident, même si la victime est encore en arrêt afin de limiter la perte, l'interprétation ou la déformation d'information.

→ Quelle méthodologie ?

Étapes	Récolter les documents	Observer la situation de travail	Mener des entretiens
Qui ?	Groupe pluri compétent	Groupe pluri compétent	Interroger : • La victime (si celle-ci n'est plus en arrêt) • Les témoins • L'encadrement • Les collègues
Où ?	• Service RH • Service technique	• Sur le lieu de l'accident (si possible) • Sur la base de photos, plans	Dans un lieu calme et isolé (bureau, loge...)
Comment ?	• Procédures • Consignes • Fiches de poste • Plans • Notices techniques • Planning • Organigramme • Attestations de formation • Rapport de vérification du matériel.	La victime s'est coincé la main entre deux pans de décors	A l'aide d'une trame ou guide de recueil d'informations

● Le recueil des informations

Pour organiser les informations recueillies, le groupe pluri compétent peut s'appuyer sur des supports d'aide au recueil, par exemple :

La brochure INRS « Analyser les accidents du travail pour agir pour leur prévention » (ED 6481) qui comprend cinq thèmes majeurs :

- **L'organisation du travail.**
- **La victime.**
- **L'activité réalisée.**
- **Le milieu de travail.**
- **Les produits et équipements utilisés.**

Le guide SP 1139 de la CARSAT Rhône-Alpes qui propose d'organiser le recueil des faits selon la méthode **I Ta Ma Mi**.

Recueil des informations

Les individus

Qualification, âge, ancienneté, formation au poste, capacités physiques...

La tâche

Travail prévu, travail réalisé, mode opératoire...

Le matériel

Outils, machines utilisés, état, caractéristiques des matières ou produits utilisés...

Le milieu

Bruit, température, encombrement, état des sols, relation de travail, communication, rapports hiérarchiques...

Par exemple :

Un technicien chute d'une échelle sur laquelle il travaille afin de démonter un spot sur la scène du théâtre.

Recueil des informations	
Victime = Technicien En poste depuis un jour. Premier poste depuis sa sortie de l'école, premier jour de travail dans le théâtre. Encadrement du technicien par un autre technicien expérimenté. Service maintenance non disponible. Malaise de la victime en haut de l'échelle. La victime a du mal à respirer en haut de l'échelle sous le grill.	Intervention à 6 mètres de haut sur une échelle pour enlever un spot sur le grill. Grill toujours présent au-dessus de la scène le jour de l'accident. Technique de démontage du spot inconnue du technicien.
Monte-charge en panne. Climatisation en panne. Chute d'un spot au sol. Chute de l'échelle sur laquelle se trouvait la victime. Nacelle élévatrice hors d'usage.	Chaleur caniculaire (35°C) depuis plusieurs jours. Temps disponible entre deux spectacles pour le montage et démontage : 24h. Travail sur une scène avec beaucoup de matériel stocké au sol. La compagnie accueillie a terminé son démontage à 4h la veille. Le montage suivant démarrera avec 2 à 4h de retard sans modifier l'heure de la répétition. La victime a travaillé 70h dans la semaine.

● Les entretiens :

Conseils :

- Ne retenir que les informations factuelles (observables, quantifiables, vérifiables).
- Faire préciser aux personnes interrogées leur identité, statut, fonction.
- Expliquer le but de ces entretiens : recueil d'information et non recherche de responsabilité.
- Préciser que les notes prises seront validées ensemble.
- Reformuler pour être sûr de la bonne compréhension des propos.
- Interroger sans porter de jugement de valeur.

Le groupe pluri compétent va ensuite extraire les faits nécessaires à la recherche des causes de l'accident.

→ Comment ne pas interpréter ce que l'on entend ?

Un fait :

- Est une information objective, vérifiable, observable et mesurable.
- Est l'inverse d'un jugement de valeur, d'une opinion ou d'un avis.
- Doit être formulé sous la forme affirmative pour ne pas orienter vers la recherche de coupable.

Exemples d'interprétation, opinion, jugement de valeur	Exemple de fait
À aucun moment la victime n'a pensé à mettre ses gants de protection.	La victime travaillait à mains nues.
La victime avait la mauvaise habitude d'utiliser une échelle pour démonter les spots.	La victime travaillait à 6 mètres de hauteur sur une échelle pour démonter les spots.
La victime manquait d'expérience.	La victime occupait son premier poste de technicien depuis sa sortie de l'école et était dans l'entreprise depuis 1 jour.

ANALYSER LES CAUSES DE L'ACCIDENT

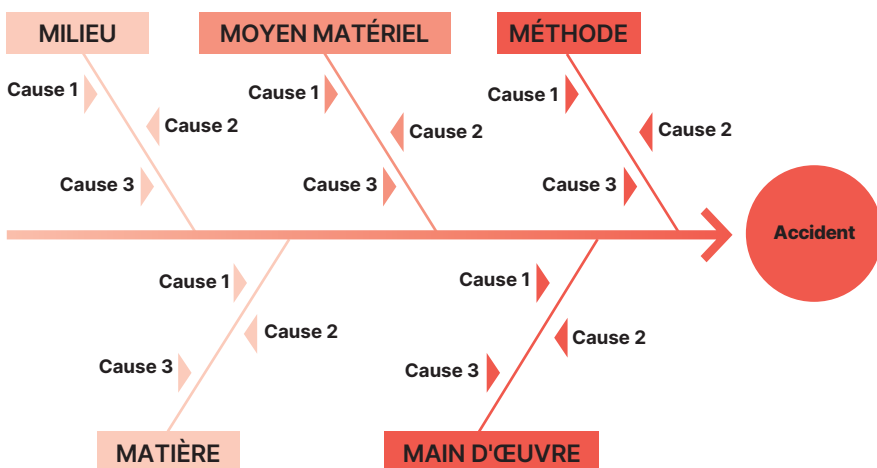
À partir des informations récoltées dans l'étape précédente, le groupe pluri compétent va reconstruire le déroulé de l'accident en organisant les faits pour remonter aux causes de l'accident.

Il est important de remonter suffisamment en amont pour identifier les causes racines qui sont multiples et qui se situent à différents niveaux de l'organisation.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées, le choix doit être adapté en fonction votre aisance et du type d'accident.

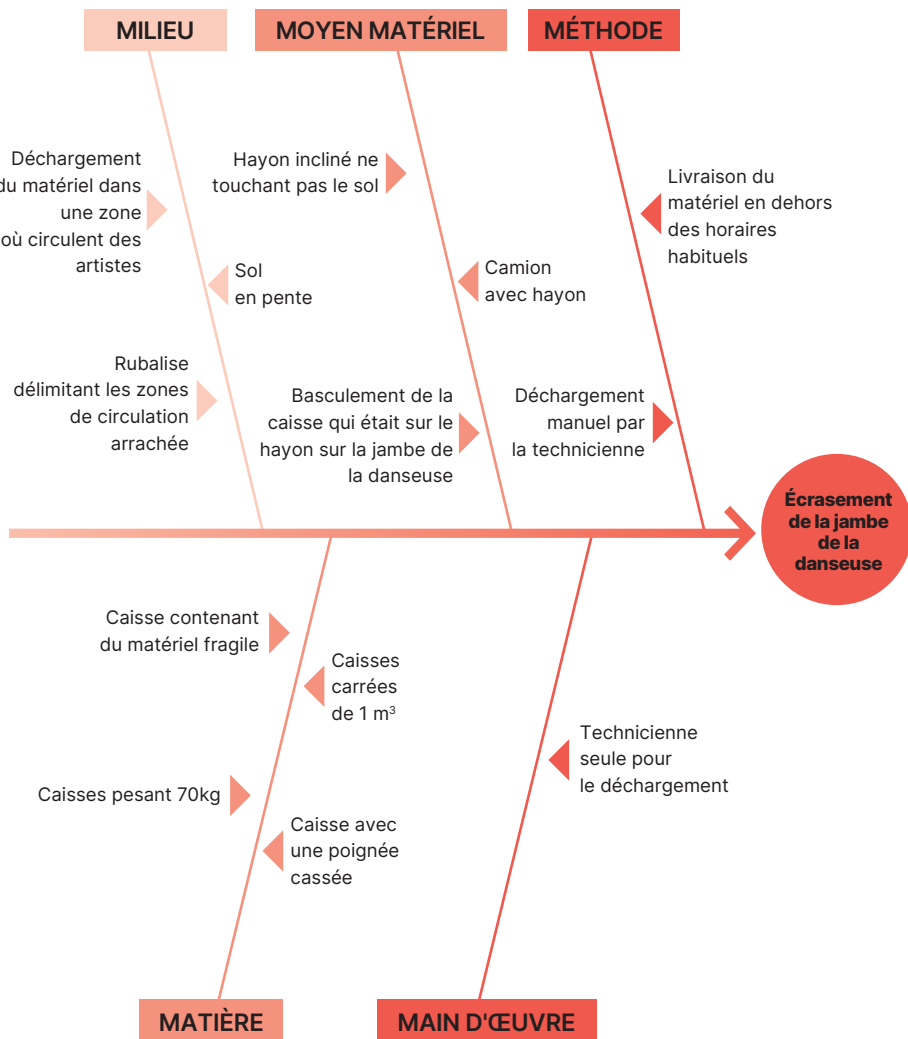
● Le diagramme d'Ishikawa ou diagramme cause effet

C'est une représentation graphique en forme d'arête de poisson qui permet de visualiser les causes de l'accident identifiées à partir d'un brainstorming.



Par exemple :

Lors du déchargement de caisses de matériel d'un camion, une caisse a basculé et a écrasé la jambe d'une danseuse.



● L'arbre des causes

Par sa représentation graphique, cette méthode illustre une succession logique qui ont conduit à la blessure.

L'arbre des causes considère l'accident comme le résultat d'un dysfonctionnement. Pour comprendre l'accident il faut donc interroger plusieurs déterminants : Techniques, Organisationnels et Humains.

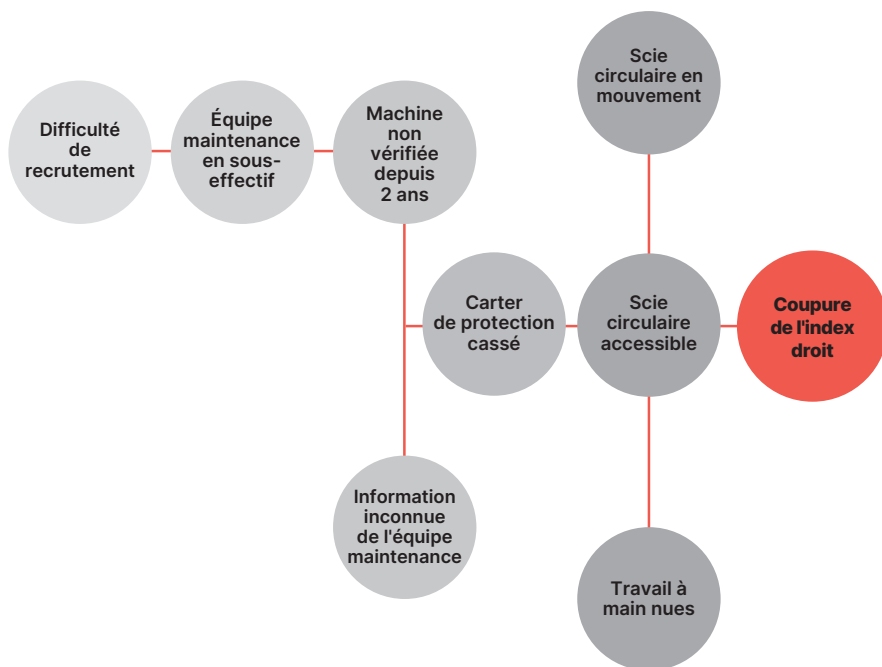
L'arbre se construit à partir d'un questionnement.

Question : Qu'a-t-il fallu pour que le bras de la régisseuse soit cassé ?

Réponse : Il a fallu qu'un spot lumineux lui tombe dessus.

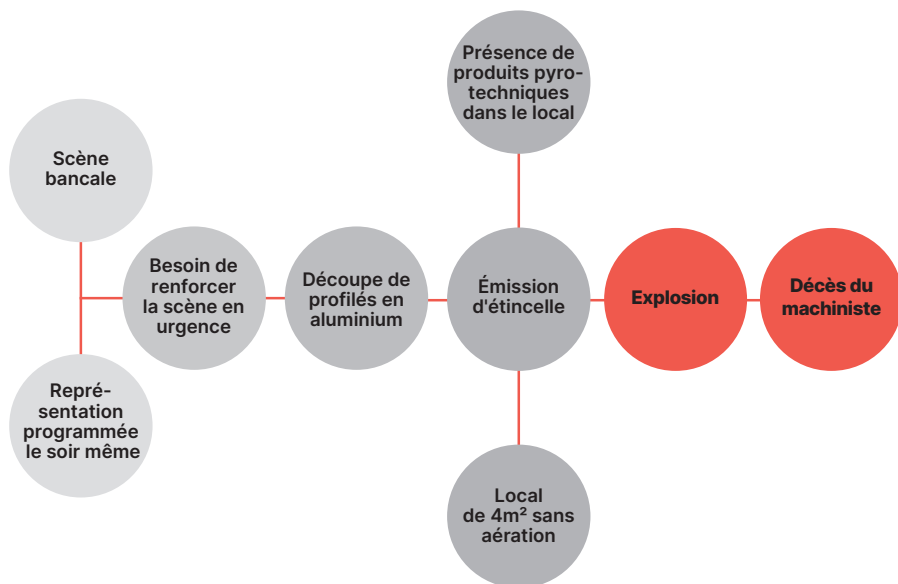
Exemple 1 :

Un décorateur utilise une scie circulaire pour découper son panneau de bois et se coupe le doigt.



Exemple 2 :

Un machiniste a découpé une plaque de métal avec une disqueuse et est décédé suite à une explosion.



5

CRÉER UN PLAN D'ACTIONS CORRECTIVES

À partir des causes identifiées le groupe pluri compétent va réfléchir aux actions les plus adaptées à proposer à la direction.

Il est important que la réflexion se porte plus particulièrement sur les causes profondes et organisationnelles.

Il est indispensable de prioriser les actions et de définir :

- **Des actions à court terme de protection et simples à mettre en œuvre** (ex : réparer le carter de protection de la scie circulaire).
- **Des actions à moyen et long terme qui nécessitent une étude approfondie** (ex : revoir le planning de maintenance, travailler avec le service RH sur le recrutement de techniciens de maintenance, travailler avec les équipes sur les remontées d'information en cas de dysfonctionnement).

La formalisation du plan d'action sous la forme d'un tableau facilite la visualisation des tâches à effectuer et le suivi.

Quoi ?	Qui ?	Quand ?	
Action à mettre en œuvre	Pilote de l'action	Délai de réalisation	État d'avancement
Matérialiser une zone spécifique pour le déchargement du matériel	Responsable régie	11/06/2024	✓
Exiger que les caisses de matériel livrées soient posées sur des palettes	Programmeur	05/05/2024	☒
Mettre à disposition des transpalettes électriques pour décharger les palettes de matériel	Directrice	11/06/2024	
Créer un protocole de chargement/déchargement	Responsable prévention	05/05/2024	
Rappeler les horaires de livraison aux sociétés de livraisons et aux livreurs	Responsable régie	05/05/2024	
Rénover le sol afin de supprimer les nids de poule et faciliter la circulation avec le transpalette	Directrice	08/06/2024	

Pour s'assurer de la pertinence des actions envisagées, le groupe peut se poser les questions suivantes :

- L'action est-elle stable dans le temps ? Combien de temps va-t-elle durer ?
- L'action est-elle facilement intégrable dans le travail quotidien ? Est-ce que l'action fait perdre du temps aux équipes ou génère-t-elle des contraintes supplémentaires ?
- L'action n'entraîne-t-elle pas de déplacement du risque ? Est-ce qu'un nouveau risque est apparu pour un autre service ?
- Quelle est la portée de l'action ? Combien de personnes ou de service sont concernés par cette amélioration ?
- Cette action permet-elle d'agir sur les causes profondes, le plus en amont de la survenue de l'accident ?

Lorsque le plan d'action a été validé, il est nécessaire de revenir vers la victime, vers les personnes ayant participé à l'analyse et vers les élus du personnel.

Ce retour d'expérience a pour objectif de :

- Partager les causes identifiées afin de rassurer sur l'absence de recherche de coupable.
- Informer des actions qui ont été retenues.
- De favoriser l'acceptation des mesures qui vont être mises en œuvre.

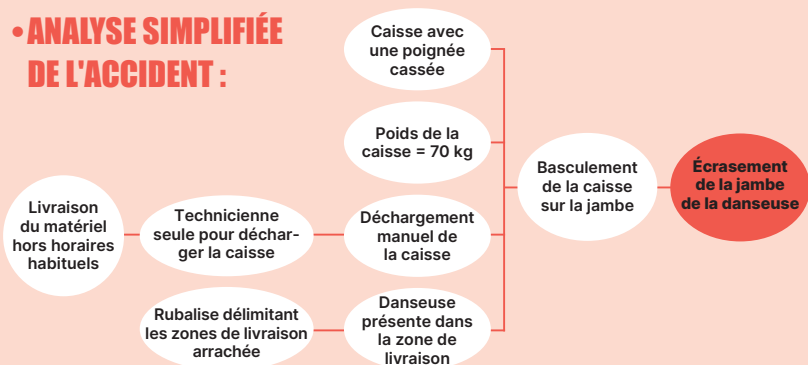
Ce retour d'expérience peut se faire sous la forme d'une réunion d'équipe avant la prise de poste ou lors d'un temps commun. Cela permettra également de discuter de l'accident et de susciter la prise de parole pour faire remonter d'éventuels autres accidents bénins ou situations dangereuses. La discussion peut être engagée sur la base d'un support type Flash info ou causerie.

FLASH ACCIDENT CHUTE D'UNE CAISSE DE MATÉRIEL SUR UNE DANSEUSE

• CIRCONSTANCES

Lors du déchargement de caisses de matériel d'un camion, une caisse a basculé et a écrasé la jambe d'une danseuse.

• ANALYSE SIMPLIFIÉE DE L'ACCIDENT :



• ACTIONS MISE EN PLACE

Techniques : matérialiser une zone spécifique pour le déchargement du matériel.

Organisationnelle : exiger que les caisses de matériel livrées soient posées sur des palettes.

Humaines : rappeler les horaires de livraison aux sociétés de livraisons et aux livreurs.

SUIVRE ET ÉVALUER LES ACTIONS

Une fois le plan d'action défini, l'employeur doit s'assurer de :

- Sa mise en œuvre dans les délais impartis (Les délais de réalisation sont-ils bien tenus ? Si non, pourquoi ?).
- Son suivi régulier (Qui va suivre la réalisation du plan d'action ? Chaque pilote d'action est-il autonome ? Y'a-t-il une personne en charge du suivi du plan d'action ? Des réunions sont-elles programmées pour cela ? Des points spécifiques au suivi des actions sont-ils prévus dans des réunions déjà existantes ?).
- Son évaluation (Quels critères ont été retenus pour évaluer les actions ? Qui va évaluer les actions ? Est-il prévu un retour d'expérience ? Comment se dérouleront les ajustements des actions non pertinentes ?).

Le DUERP

L'analyse d'accident ayant été menée, le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit être mis à jour et le programme annuel de prévention doit être actualisé.

Ressources et bibliographie :

Brochure INRS « Analyser les accidents du travail pour agir pour leur prévention » (ED 6481)
Fiche «Analyse d'AT» de la CARSAT Rhône-Alpes - SP 1139

L'ACCIDENT

QUAND ON EST ARRIVÉ,
LE DÉMONTAGE N'ÉTAIT PAS
TERMINÉ.

JACKIE ÉTAIT
REMONTE...

CHARLIE & JACKIE
N'ÉTAIENT PAS
D'ACCORD...

FREDÉRIQUE
RÉGISSEUSE GÉNÉRALE

YANNICK
RÉGISEUR
LUMIÈRE

YVEL
TECH. SORTIE D'ÉCOLE

NE CONNAÎT
PAS LES HABITUDES
DE SON PERSONNEL

STRESSÉ!!

PAS SOUTIEN
PAR L'ADMINISTRATION

ALEX
DR. TECH.
du THÉÂTRE

QUAND Y A TROP de
BOULOT,
LE RÉGISEUR LUMIÈRE
MET LA MAIN à LA
PÂTE!

BUREAU

QU'EN
PANNE

MONTÉ-CHARGE

EN
PANNE

TROUSSE
DE SECOURS

- NON
RANGÉE
- NON
SIGNÉE

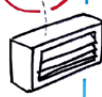
PPF
ELLE BOUGE
DANS UN
THÉÂTRE ET

ELLE SAIT
PAS DÉMONTÉ
UNE LAMPE!

A ROULÉ
TOUTE LA NUIT
... FATIGUÉ

YANNICK S'EST
TRÈS VITE MIS EN
POSITION DE
SUPERIORITÉ

LE METTEUR
EN SCÈNE N'ÉTAIT
PAS LÀ...



LE JEU

88



AMBIANCE AMBIANCE

LES COULISSES D'UN ACCIDENT

Marjorie Poupet-Renaud,
un jeu écrit par **Agnès Delbosc,**
Cyril Puig et **Claire Fournier**
en partenariat avec la **CARSAT**

Mis en BD par
Philomène (*philographiste.fr*)

Le jeu « Ambiance Ambiance » a été spécialement conçu à l'occasion de la 6^e rencontre professionnelle des risques dans le spectacle vivant aux Nuits de Fourvière, afin d'aborder de manière innovante et immersive la question cruciale des accidents du travail dans le secteur. Il s'agit d'une expérience grandeur nature qui plonge les participants au cœur d'une situation réaliste, où une scène nationale devient le théâtre d'un accident impliquant sept protagonistes.

L'objectif principal de ce jeu est de permettre aux professionnels du spectacle vivant de se familiariser avec les outils et les logiques de l'analyse des accidents du travail, tout en transformant profondément leurs pratiques professionnelles. Pour cela, « Ambiance Ambiance » combine une approche interactive et ludique, mêlant théâtre, enquête et formation pratique .

Le déroulement du jeu repose sur l'interrogation des témoins de l'accident. Sept comédiens, formés à l'ENSATT (École Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre), incarnent ces protagonistes : Jules Benveniste (Yannick Brun), Julien Lopez (Jackie Fleury), Adrien Francon (Charlie Dubois), Romane Buunk (Yaël Buisson), Leslie Carmine (Morgane Leroux), Agathe Barat (Frédérique Blanc) et Erwan Vinesse (Alex Dufresne). Chaque comédien joue un rôle précis, apportant une dimension humaine et réaliste à la reconstitution de l'accident.

Les participants, aidés par des spécialistes et des facilitateurs, doivent recueillir des faits en interrogeant ces témoins. Cette phase d'enquête permet d'explorer différentes perspectives, d'identifier les causes de l'accident, et de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans l'environnement professionnel. Ce processus est essentiel pour développer une analyse approfondie et nuancée, qui dépasse la simple constatation d'un incident.

La conception du jeu a bénéficié du soutien de la CARSAT Rhône-Alpes, garantissant ainsi une expertise solide en matière de prévention des risques professionnels. Cette collaboration assure que « Ambiance Ambiance » est non seulement un outil pédagogique efficace, mais aussi un vecteur de sensibilisation adapté aux spécificités du spectacle vivant.

En résumé, « Ambiance Ambiance » est bien plus qu'un jeu : c'est un véritable dispositif de formation expérientielle . Il offre aux professionnels une occasion unique de prendre en main les méthodes d'analyse des accidents du travail, dans un cadre stimulant et collaboratif. En participant à ce jeu, ils peuvent ainsi renforcer leur capacité à prévenir les risques, améliorer la sécurité sur leurs lieux de travail, et contribuer à une culture de la prévention plus engagée et partagée.

RETOUR
SUR...

AMBIANCE AMBIANCE

les coulisses d'un accident

Une enquête à mener en équipe

Un accident du travail vient d'avoir lieu à la scène nationale «Vivant Spectacle ! ». La faute à pas de chance, une trahison du destin... Non, cette fois-ci, la direction rejette une approche fataliste et souhaite comprendre l'enchaînement des événements et analyser l'accident du travail pour faire évoluer l'organisation et les conditions de travail.

À VOUS DE JOUER !

Traquez **LES FAITS**
et déterminez les :

CAUSES
RACINES

POUR

proposer les moyens
d'une **PRÉVENTION**

EFFICACE



DECLARATION
ACCIDENT DU TRAVAIL

VICTIME: Yael BUISS
19 ANS - PROF: TECHNICIEN
111062024 heure 09
la victime était montée sur ec
ne chute de 6 mètres.
avait pris seule l'initiative
ACCIDENT ☒ CONSTATÉ
☐ CONNU

Redo

LA COLLECTE D'INFOS

AUPRÈS DES PROTAGONISTES

La nacelle? Elle est à l'autre bout du monde... On sait même pas si elle marche! Alors on prend une échelle parisienne. On a toujours fait comme ça.



La Cie précédente est partie sans ranger? Pourquoi?

RÉTARD

Le plateau était encore encombré de la veille. Depuis 7h du mat' je cherchais du renfort. La Cie KLAUS est arrivée dans ce bar...



...Et puis cette chaleur!!! C'était pas à nous de démonter. On était déjà sympas d'aider alors qu'on était en pleine tournée!

MORGAN LEROUX

Le contrat c'était: "On arrive, on s'installe." Mais là... Et Klaus, le metteur en scène, qui allait arriver! Y avait vraiment pas de temps à perdre!

Je a quitté les lieux pour signer Charlie pour rester O seule avec La Cie.

Il est pas clair c'est en partie sa faute

Elle a reçu un ordre mais de Qui?

CONFUSION

Et quand Charlie s'est cassé, euh... blessé le pied... On s'est retrouvés tout seuls.



Mais Qui a vu la scène?

FÉDÉRIQUE BLANC



il a dit "on n'a jamais eu de problème..."

Et la E.P.I.? vous en avez-à dispo?

Bizarre: On a des infos contradictoires entre la déclaration et les témoignages...

CHALEUR

C'est évident on ne devrait pas enchaîner autant d'heures de travail!

Panne de clim + grosse pression = elle a fait un malaise...

INSÉCURITÉ

C'est dingue!

Elle n'a pas été formée pour travailler en hauteur. c'est lourd un projet!

le D.T. il assure rien du tout!



FATIGUE

Je suis venu en renfort parce que je les connais bien. Mais j'avais enchaîné 24h de taf... Et j'ai oublié de mettre mes chaussures de sécurité...



Je me suis sentie **OBLIGÉE!**

IDENTIFIER LES CAUSES

À PARTIR DES MATRICES :

LAISSE MA MAMIE
EN DEHORS DE TOUT ÇA
TU VEUX ?

ITAMAMI

OTH

i LES INDIVIDUS

La scène Nationale :

- ALEX = DT
- JACKIE = TECH. + ancienneté
- CHARLIE = TECH. en renfort
- QUEL CONTRAT ?
- YAIEL : 1er JOB TECH. formée au sol!

La Compagnie KLAUS :

- FREDERIQUE = RG
- YANNICK = R. LUMIERE
- MORGAN = TECH. LUMIERE
- "KLAUS" la menace du metteur en scène tyrannique...

LES INDIVIDUS	LES TÂCHES
Qualifications, âge, ancienneté, formation au poste, capacités physiques...	Travail prévu / réalisé, mode opératoire...
LE MATERIEL UTILISÉ	LE MILIEU
Outils, machines	
DOMAINES	CAUSES
ORGANISATIONNEL	
TECHNIQUE	
HUMAIN	

TA LES TÂCHES

NON PRÉVUES : XX

PRÉVUES : MONTAGE DÉCO & TECH AU SOL!

DEMONTAGE EN HAUTEUR !! ET AU SOL !!

SURCHARGE DE TRAVAIL!

IMPROVISATION - PRÉCIPITATION - CONFUSION

Qui a coordonné les tâches?

Il est où le planning?

MA MATERIEL UTILISÉ

EPT INSUFFISANTS

MACELLE

HS

échelle à la parisienne par défaut

SPOTS = 6 mètres

HAUTS & LOURDS

CLIM EN PANNE

Mi MILIEU

CHALEUR

ACCUEIL INEXISTANT

PLATEAU ENCOMBRÉ

RELATIONS TENDUES

QUI? QUOI? PROBLÈMES DE COMPRÉHENSION

SOUS-EFFECTIF

O L'ORGANISATION

REALITE CONTRAT

CAUSES

RETARD

SOUS-EFFECTIF

ORGANIGRAMME? RESPONSABLES?

ZÉRO BRIEF - CONFUSION

T LA TECHNIQUE

FICHE TECH. ?

BASQUETS

QUID DES CONSIGNES

BAZAR

CHALEUR CLIM EN PANNE

ET LA SECURITE ? LES E.P.T. ? ENTRETIEN ?

H L'HUMAIN

FATIGUE ACCUMULATION HEURES DE TRAVAIL

RECrutement

à l'arrache!

improvisation des rôles et missions

LA PAROLE DE L'EXPERT

ATTENTION: Restez-en aux FAITS.

Retenez les infos objectives, vérifiables et mesurables. Évitez les phrases telles que:

"manque de...", "pas de...", ou "absence de..."

→ formulez en mode affirmatif.

PRÉVENEUR CRAMIF

ALORS ON DIT QUOI?



Pour éviter le **PIRE**
et garantir le **MIEUX**

QUELQUES PISTES DE PRÉVENTION

SE RÉUNIR RÉGULIÈREMENT

- les besoins
- les contraintes
- le planning
- ...



TENIR UN CALENDRIER

avec une personne

RAPPEL



ALERTE

réfèrent: FORMATIONS
ENTRETIEN...
memo

CONTRE LA CHALEUR

- entretien annuel des équipements (clim...)
- des pauses "fraîcheur"



ÉTUDIER & INFORMER

- via des fiches techniques
- réunions d'équipes
- faire connaître les besoins et les enchaînements



ACCOMPAGNER

mettre en place des
tutorats



S'ÉQUIPER LARGEMENT

des EPI en
stock!



RESPECTER LA LOI

48h
de travail
par semaine

faire le point
sur les enga-
gements
employés intermittents



AVOIR DES CONTACTS

nombreux et
à
jour



(en cas de problème)

vite!
un plan B

SOIGNER L'ACCUEIL

- Plan de prévention
- visite des lieux & de secu.
- organigramme
- planning...



DÉS FORMATIONS

- PREMIERS SECOURS
- INSTALLATION EN HAUTEUR
- PRÉVENTION "BONS GESTES"...

on pèse
les genoux



- FORMALISER LES DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
- TRANSMETTRE (& BIEN RANGER) LES INFOS SUR LES OUTILS À DISPO & LEURS USAGES ...



NE PAS OUBLIER : la sécurité
c'est l'affaire de TOUS & TOUTES !!!

filio

GLOSSAIRE

Afdas	Assurance formation des activités du spectacle
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANR	Agence nationale de la recherche
AST Grand Lyon	Association de santé au travail – Service interentreprises de santé au travail
AT	Accident de travail
Audiens	Groupe de protection sociale, santé et prévoyance
AURA-SV	Agence Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant
CARSAT	Caisses d'assurance retraite de la santé au travail
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCHSCT	Comité Centrale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des productions cinématographiques et publicitaires
CFPTS	Centre national de formation professionnelle aux techniques du spectacle
CMI	Certificat médical initial
CNM	Centre national de la musique
CNO	Conventions nationales d'objectif
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CRAMIF	Caisse régionale de l'assurance maladie en Île-de-France
CREAPT	Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DAT	Déclaration d'accident du travail
DGT	Direction générale du travail
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPI	Équipements de protection individuelle
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FIPU	Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle
HAS	Haute autorité de santé

INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
IS	Intermittent du spectacle
ITAMaMi	Individu, Tâche, Activité, MATériel, Milieu
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie professionnelle
PME	Petites et moyennes entreprises
QVT	Qualité de vie au travail
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RETEX	Retours d'expérience
RPS	Risques psychosociaux
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SPST	Service de prévention et santé au travail
SPSTI	Services de prévention et santé au travail interprofessionnel
SST	Service de santé au travail
SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement
SYNPTAC	Syndicat des personnels technique, administratif et d'accueil du spectacle vivant et de la prestation technique
Thalie Santé	Service de prévention et de santé au travail
TMS	Troubles musculosquelettiques
TPE	Très petites entreprises
VHSST	Violences et harcèlements sexistes et sexuels au travail

Directeurs de la publication

Claire Fournier

Cyril Puig

Relecture

Mathilde Chambaud

Océane Deruaz

Ressources

Les Nuits De Fourvière

Facilitateurs graphiques

Lucas Ciceron

Fabienne Régnier

et Philomène

Conception graphique

Xavier Crauffon

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Cette première édition de la rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant à Paris, prolonge les travaux menés à Lyon depuis 2018.

Un thème majeur est à l'honneur : l'analyse de l'accident du travail comme moyen de prévention.

La tentation de céder au fatalisme est forte. On peut voir les accidents du travail comme un coup du sort, le fruit d'un enchevêtrement de facteurs aléatoires.

Cette rencontre propose de se saisir de ces événements pour questionner nos organisations de travail et analyser nos pratiques professionnelles. D'une position de spectateur, passons à l'action et imaginons ensemble l'évolution des conditions de travail.

Retrouvez toutes les ressources sur www.prevention-spectacle.fr

à 6 heures. — Les loges du 2^e et du 3^e rang (découvertes) peuvent
devant. Les enfants payent place entière. — L'orchestre est entière

Au Bureau	En Location	PRIX DES PLACES	Au Bureau	En Location	PRIX DE