



# PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

---

Actes de la rencontre professionnelle  
du 18 juin 2018 • Les Nuits de Fourvière

---

# **PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT**

---

Actes de la rencontre professionnelle  
du 18 juin 2018 • Les Nuits de Fourvière

Remerciements à l'ensemble des membres du groupe de travail COEF : Contrat Objectifs Emploi Formation – groupe de travail risques professionnels et en particulier à la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, le CMB, l'AST, l'AFDAS Auvergne-Rhône-Alpes, le Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes Scènes et Images, Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant ainsi qu'à l'ensemble des structures qui ont apporté leur concours à l'organisation de cette journée : DGT, ARACT, SYNPASE, CFPTS, CFASVA, REDITEC, SNSP, Théâtre de Bourg-en-Bresse, Cirque Aïtal, CRAMIF, UDS, ENSATT, Agi-Son, SYNPTAC-CGT, Barreau de Lyon, Lugdunum – Musée & Théâtres romains, l'ensemble des intervenants et les équipes des Nuits de Fourvière.

Crédit photo Paul BOURDREL

David Dimitri, dans le *Terabak de Kyiv* le 12 juillet 2018, Les Nuits de Fourvière



## La DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

La DIRECCTE est la direction régionale placée auprès du préfet de région pour assurer le pilotage coordonné des politiques publiques de développement économique, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la protection du consommateur.

### La DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes est organisée selon 3 pôles :

- le pôle Politique du Travail,
- le pôle Entreprises, Emploi, Économie,
- le pôle Concurrence et Consommation

et s'appuie sur le travail de proximité de ses 12 Unités départementales.

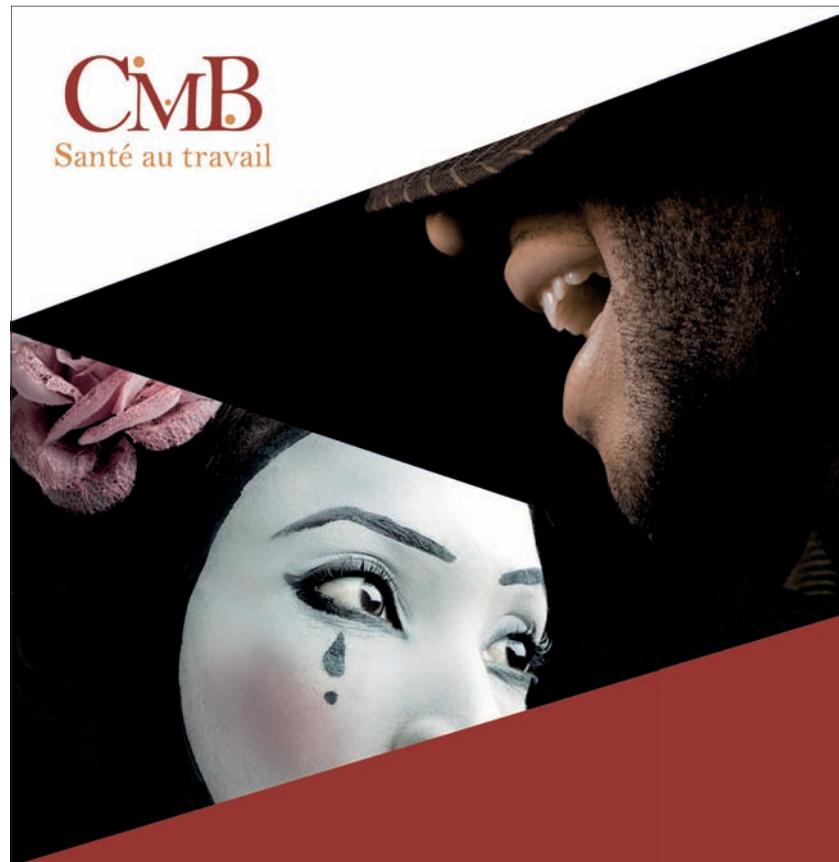
### Un échelon au plus près des usagers : les Unités Départementales

Les Unités Départementales constituent le niveau de proximité de la DIRECCTE pour les missions de contrôle de l'inspection du travail et de mise en œuvre des politiques du travail et de l'emploi.

La DIRECCTE pilote également la politique de protection des consommateurs mise en œuvre par les Directions Départementales de la Protection des Populations.

**DIRECCTE** Auvergne-Rhône-Alpes  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi





## NOTRE PRIORITÉ : LA PRÉVENTION

L'équipe pluridisciplinaire du CMB conseille et accompagne les employeurs du spectacle dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi en santé au travail de leurs salariés et des intermittents du spectacle sur l'ensemble du territoire.

## UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

AST Grand Lyon est un service de santé au travail inter-entreprises (SSTI) dont la vocation unique est de contribuer à la protection de la santé des personnes dans leur activité professionnelle.

Association loi 1901 à but non lucratif, AST Grand Lyon a pour membres des entreprises de l'agglomération lyonnaise. Son rôle consiste à :

- > **Accompagner les employeurs**
- > **Guider les adhérents**
- > **Conseiller l'entreprise**
- > **Lutter contre la désinsertion professionnelle**
- > **Assurer le suivi médical individuel des salariés**
- > **Contribuer aux enjeux de santé publique**
- > **Participer à la veille sanitaire**

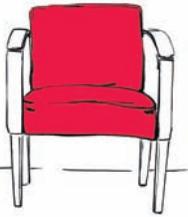
## UNE ORGANISATION RÉGIE PAR UNE GOUVERNANCE PARITAIRE

Le conseil d'administration (CA) de l'association est composé à parts égales d'employeurs et de salariés des entreprises adhérentes ; son président est élu par le CA parmi les représentants des employeurs. Le CA a pour mission de fixer et valider les grandes orientations stratégiques dont la mise en œuvre opérationnelle revient à la Direction du service.

## EN CHIFFRES (novembre 2018) 235 SALARIÉS (218 ETP) dont :

- > **74 médecins** (médecins du travail et médecins collaborateurs en cours de spécialisation)
- > **75 secrétaires médicales** (SM)
- > **24 infirmier(e)s en santé travail** (IDEST)
- > **35 intervenants en prévention du risque professionnel** (IPRP) **et spécialistes** (ergonomes, psychologues du travail, expert en risque chimique...)
- > **27 en fonctions support**

## 17 767 ENTREPRISES ADHÉRENTES, POUR 229 847 SALARIÉS SUIVIS



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES  
**SPECTACLE  
VIVANT**

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est un pôle d'accompagnement, d'échanges et de ressources pour les acteurs de la région engagés dans le développement et la facilitation d'initiatives artistiques et culturelles.

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant a beaucoup évolué ces dernières années :

- En s'appuyant plus fortement sur un conseil d'administration renouvelé représentatif de ses **300 adhérents**, impliquant syndicats, fédérations du spectacle vivant, lieux d'enseignement, équipes artistiques, lieux de diffusion, réseaux de l'ESS...
- nouant des **partenariats** dans le cadre de ses actions ; comme par exemple Auvergne Rhône-Alpes livre et lecture, Pôle emploi Scènes et Images ou encore Cap Rural dans le cadre du Forum Entreprendre dans la Culture ou de rencontres professionnelles,
- se tournant vers des **dispositifs collectifs** d'accompagnement, d'échanges et de sensibilisation au travers d'ateliers, de journées d'information, de rencontres professionnelles, de groupes de travail métiers et de dispositifs visant la pérennisation et le développement des structures,
- se centrant sur des **thématiques transversales** pouvant concerner toutes les esthétiques artistiques, liées aux modèles économiques, aux évolutions juridiques, à l'emploi, au développement des projets, à l'équité territoriale,
- s'éloignant progressivement d'un modèle descendant pour privilégier le **faire avec**, le **participatif**, l'**échange de pratiques professionnelles** et l'**intelligence collective**,
- se mettant à l'affût des **évolutions sociétales** qui peuvent impacter directement ou indirectement le secteur.

Découvrez le nouveau site de l'agence

[www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr](http://www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr)

Suivez nous sur :



Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes



**La Région**  
Auvergne-Rhône-Alpes



## LES NUITS DE FOURVIÈRE

Théâtre, musique, danse, opéra, cirque... Les Nuits de Fourvière sont dévolues aux arts de la scène et s'attachent, depuis 1946, à faire co-exister les disciplines. Chaque été, en juin et juillet, le festival présente près de 60 représentations pour plus de cent trente mille spectateurs.

## UN FESTIVAL, DES GENRES

Au fil du temps, le festival s'est sculpté une ligne singulière avec pour seule boussole l'exigence artistique. Produire des œuvres dans toutes les disciplines, inviter des artistes fidèles, donner à voir le plus éclatant de la création de notre temps...

## UN FESTIVAL DE CRÉATIONS

En produisant des spectacles, en invitant les artistes et les artisans qui les fabriquent à se produire sur scène, en conviant le public à découvrir les histoires que racontent les auteurs dramatiques, Les Nuits de Fourvière s'imposent comme un festival de créations. Cet engagement en faveur de la création mais aussi la capacité du festival à découvrir des talents, à fidéliser des artistes de réputation internationale lui confèrent aujourd'hui une grande force d'innovation.



**GRANDLYON**  
la métropole

# SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	10
PROGRAMME	11

## MOTS D'OUVERTURE 14

MYRIAM PICOT	15
HUGUES SAVAY-GUERRAZ	16
DOMINIQUE DELORME	17
CHRISTINE VALLAS	18
ISABELLE BARRASA	19
JEAN-FRANÇOIS BENEVISE	20

## LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES, OU EN SOMMES-NOUS ? 21

PRÉSENTATION DU PLAN SANTÉ TRAVAIL ET DU PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL	22
LA PRÉVENTION DES RISQUES COMME OUTIL AU SERVICE DE LA PERFORMANCE	29
POINT DE VUE DES ACTEURS DE TERRAIN	36

## LES ATELIERS 54

1 PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	55
2 ENCOURAGER LA LIBERTÉ DE CRÉATION SANS NÉGLIGER LA PRÉVENTION DES RISQUES	71
3 INTÉGRER LA RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS DANS LA GESTION DE CARRIÈRE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE	83
4 ODALIE : UN OUTIL INNOVANT AU SERVICE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES	96
5 POURSUIVRE L'INNOVATION DANS LA GESTION DES RISQUES SONORES	98
6 PRÉVENIR LES RISQUES EN PHASE DE MONTAGE/DÉMONTAGE	109
7 DÉCELER ET PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS ADDICTIFS	124
8 CONSTRUIRE LE LIEN ORGANISATIONNEL COMME OUTIL DE PRÉVENTION	142
9 ADAPTER LA PRÉVENTION A LA COMPLEXITÉ DES RYTHMES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL	152
10 LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DE L'EMPLOYEUR	167

## LES ANNEXES 180

Fiche biblio – Risques professionnels dans le spectacle vivant	181
Informations générales sur les risques professionnels dans le spectacle	181
Les outils de préventions	182
Prévention des risques	184
Les acteurs et interlocuteurs de la santé au travail et de la prévention	185
Les différents risques	188
Les aides pour la prévention des risques professionnels en entreprise	189
Index des noms	190

## AVANT-PROPOS

La rencontre professionnelle «Prévention des risques dans le spectacle vivant» a été organisée dans le cadre des Nuits de Fourvière (Lyon) le 18 juin 2018.

À l'initiative de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, du CMB, de l'AST Grand Lyon et des Nuits de Fourvière, 150 professionnels du spectacle se sont réunis afin de débattre et d'échanger sur la question de la prévention des risques.

La prévention des risques professionnels est-elle au centre des préoccupations? Les professionnels de la branche sont-ils parvenus à dépasser une approche strictement réglementaire pour développer une culture de la prévention?

La rencontre cherchait à apporter une réponse à ces questions. Elle marquait un point d'étape pour faire avancer la culture de la prévention des risques au sein de la branche professionnelle.

La rencontre a été animée par Franck Boyat, Président de l'association Agi-Son.

## PROGRAMME

### **10H/10H30 Mots d'ouverture et introduction**

**10H30/12H30 Plénière** Animation : Franck Boyat, Président d'Agi-Son

1/ « LA CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES, OÙ EN SOMMES-NOUS?  
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION C'EST QUOI? »

- > Présentation du PST 3 (Plan santé travail) et du PRST (plan régional santé travail à mi-parcours) par Myriam Chalouin, chargée de mission Plan Régional Santé Travail à la Direction Générale du Travail
- > La prévention des risques comme outil au service de la performance :  
Sophie Le Corre, Chargée de mission, Aract Auvergne-Rhône-Alpes  
(Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)  
Micheline Tribbia, Chargée de mission, Aract Grand Est – Site de Metz

2/ POINT DE VUE DES ACTEURS DE TERRAIN

- > Débat animé par Franck Boyat :  
Cyril Duquesne, directeur adjoint Théâtre de Bourg-en-Bresse  
Ingrid Rivet, administratrice du Cirque Aïtal  
Jean-Jacques Monier, Directeur technique du TNS  
Jean-Louis Montheil, vice-président REDITEC  
Audrey Serieys, chef de projet – conseillère en prévention des risques CMB

### **DÉJEUNER Village des Nuits de Fourvière**

### **APRÈS-MIDI, Village des Nuits de Fourvière – Site des Théâtres Antiques**

#### **ATELIERS, 1<sup>RE</sup> SESSION 14H30/15H30**

#### **Atelier 1 Prendre en compte des risques psychosociaux (RPS)**

*Notre secteur d'activité est-il plus exposé qu'un autre aux RPS?*

*Des solutions innovantes sont-elles mises en œuvre dans nos maisons?*

Yves Le Sergent, administrateur du CCN2 de Grenoble

Joseph André, Directeur technique Metz-en-Scènes, REDITEC

Sophie Le Corre, Chargée de mission, Aract Auvergne-Rhône-Alpes

## **Atelier 2 Encourager la liberté de création sans négliger la prévention des risques**

*Quel est le bon interlocuteur pour permettre à l'auteur (metteur en scène, chorégraphe... ) de prendre en considération la gestion des risques professionnels dans son travail ?*

Thibault Sinay, Scénographe (U.D.S.)

Alexandre De Dardel, Architecte Scénographe, coresponsable du département scénographie de l'ENSATT

Christophe Debray, Contrôleur de sécurité – CRAMIF

## **Atelier 3 Intégrer la responsabilité des employeurs dans la gestion de carrière des intermittents du spectacle**

*Le Salarié intermittent du spectacle gère seul son dossier formation, santé, retraite, chômage... Quel accompagnement est mis en place par les employeurs pour cette population isolée ?*

Jean-Marie Gadoud, Coordination technique pour la route des 20

Agnès Giangrande, Déléguée Régionale AFDAS Auvergne–Rhône–Alpes

Sabine Danquigny, Directrice Pôle Emploi Auvergne–Rhône–Alpes Scènes et Images

## **Atelier 4 Odalie 2 : un outil innovant au service de l'évaluation des risques**

*Présentation par le CMB de son outil d'aide à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels dans le secteur du spectacle et élaboration du plan d'action.*

Yann Hilaire, Chef de projet – Ergonome CMB

## **Atelier 5 Poursuivre l'innovation dans la gestion des risques sonores**

*En 10 ans, la prise en compte des risques sonores a considérablement évolué dans notre secteur, quelle est la marge de progression et comment expliquer ce rapide changement de comportement ?*

Angélique Duchemin, Coordinatrice nationale Agi-son

Marion Gougeat, Chargée de communication Agi-son

## **ATELIERS, 2<sup>E</sup> SESSION 15H45/16H45**

### **Atelier 6 Prévenir les risques en phase de montage/démontage**

*Comment prévenir les risques liés à la coactivité, au travail superposé, au travail en hauteur, aux ensembles démontables ? (Plan de prévention, EPI, ensembles démontables...)*

Patrick Fromentin, Synpase

Audrey Serieys, Chef de projet – conseillère en prévention des risques CMB

### **Atelier 7 Déceler et prévenir les comportements addictifs**

*Peu d'employeurs ont su proposer des solutions face à ces questions d'importance. L'atelier permettra de poser les questions, d'évaluer les freins et d'envisager des actions innovantes.*

Jean-Louis Montheil, vice-président de REDITEC

Dr Anne Jean-Samain, médecin du travail AST Grand Lyon

### **Atelier 8 Construire le lien organisationnel comme outil de prévention**

*Le management peut s'appuyer sur la prévention des risques pour favoriser la cohésion d'équipe et structurer l'organisation du travail. Comment la culture de prévention des risques devient-elle un outil de performance ?*

Yves Favier, Directeur technique ENSATT, REDITEC

Myriam Chalouin, chargée de mission PRST à la DGT

### **Atelier 9 Adapter la prévention à la complexité des rythmes et des horaires de travail**

*Travail de nuit, travail fractionné, amplitude horaire, contraintes liées à la tournée... des solutions ont-elles été mises en place ?*

Stéphane Chaumat, Manager du Peuple de l'Herbe

Delphine Tournayre, chargée de mission développement de la vie professionnelle, Auvergne–Rhône–Alpes Spectacle Vivant

Luc Sotiras, membre du Conseil Syndical du SNSP (Syndicat national des Scènes publiques), directeur du Train Théâtre, scène conventionnée d'intérêt national, Portes-lès-Valence

### **Atelier 10 Appréhender la responsabilité civile et pénale des employeurs**

*Quelles sont les limites à l'obligation de résultat de l'employeur ?*

*Qu'en dit la jurisprudence ?*

Ludivine Ducrot, Chargée de mission économie et législation du spectacle, Auvergne–Rhône–Alpes Spectacle Vivant

Fabien Roumeas, Avocat au barreau de Lyon

## **17H30/18H RETOUR ATELIERS ET CONCLUSIONS**

Conclusion par Franck Boyat

# MOTS D'OUVERTURE

15 / MYRIAM PICOT

16 / HUGUES SAVAY-GUERRAZ

17 / DOMINIQUE DELORME

18 / CHRISTINE VALLAS

19 / ISABELLE BARRASA

20 / JEAN-FRANÇOIS BENEVISE

## MYRIAM PICOT

Vice-présidente en charge de la culture à la Métropole de Lyon, présidente de l'Établissement Public des Nuits de Fourvière, Maire du 7<sup>e</sup> arrondissement.

Bonjour à toutes et à tous, merci d'avoir répondu présents à cette invitation et merci d'être si nombreux.

Comme vous le savez, cette journée d'information et de partage d'expériences, est organisée par la DIRECCTE dont je salue le directeur, Monsieur Jean-François Benevise, par l'AST Grand Lyon, par le CMB et par les Nuits de Fourvière. À cet égard, je souligne l'investissement de Claire Fournier, Justyne Leguy-Genest et Cyril Puig qui se sont beaucoup impliqués dans l'organisation de cette rencontre. Je remercie plus globalement toute l'équipe des Nuits de Fourvière car il s'agit d'une petite équipe qui gère un grand événement. Tout le monde s'est investi de près ou de loin dans l'organisation de cette journée. En dernier lieu, je tiens à remercier l'AFDAS, le Pole-Emploi et Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant.

Je suis ravie que cette journée de réflexion débute au sein du musée Lugdunum. Lugdunum, Musée & Théâtres romains valorise l'ensemble des vestiges situés sur la colline de Fourvière. Le festival des Nuits de Fourvière, à sa façon, met également en valeur ce patrimoine antique. Nous sommes ravis que se créent ainsi des passerelles entre le musée, les Nuits de Fourvière et les professionnels du spectacle vivant.

J'espère que ce cadre favorisera des échanges productifs et que vous profiterez également des moments conviviaux ménagés par les organisateurs de la journée. Vous allez à la fois entrer dans le Village des Nuits, dans son *catering*, puis vous serez réunis ce soir autour du formidable spectacle de María Pagés. Je suis certaine que vous allez passer avec elle des moments rares et uniques. En attendant, il va falloir travailler.

Lorsque j'ai appris l'intention des Nuits de Fourvière d'organiser cette rencontre, j'ai trouvé cela assez extraordinaire. J'ai un passé d'avocat et je connais bien la question des risques professionnels. Organiser cette rencontre avec les acteurs du spectacle vivant est essentiel. Dans ce secteur, les salariés sont très isolés : beaucoup de microentreprises, beaucoup d'intermittents du spectacle... Il est donc nécessaire de créer du lien, de la relation, de l'action afin de faire naître une culture de la prévention qui touche tous les acteurs de la branche.

Les travaux vont faire l'objet d'un recueil qui servira de base pour poursuivre la réflexion. Les bonnes pratiques pourront ainsi se diffuser sur l'ensemble du territoire, ce qui me semble très encourageant.

Je vous souhaite ainsi de bons travaux et d'agréables moments —

## HUGUES SAVAY-GUERRAZ

Directeur du Musée Lugdunum

Bonjour à tous,

J'ai le plaisir de vous accueillir à LUGDUNUM Musée & Théâtres romains. Notre établissement a ouvert en 1975, il rassemble ce qu'il y a de plus ancien à Lyon, collecté depuis un demi-millénaire. Parmi les pièces découvertes anciennement, on trouve la Table claudienne, un grand discours que l'empereur Claude a prononcé en 48 après Jésus Christ en faveur des Gaulois. Cette pièce a été découverte en 1528, on va ainsi bientôt fêter le 500<sup>e</sup> anniversaire. Elle marque symboliquement les débuts de l'Archéologie lyonnaise.

Ces collections couvrent une période qui va de la préhistoire jusqu'au début des temps chrétiens.

La collection est remarquable mais l'architecture l'est également. Vous pourrez vous en rendre compte en traversant le musée lorsque vous vous rendez au village. Ce musée a une conception originale qui est due à l'architecte français Bernard Zehrfuss, un spécialiste du béton à qui l'on doit le CNIT et le palais de l'UNESCO à Paris. Bernard Zehrfuss a conçu un musée de site totalement invisible afin de ne pas entrer en concurrence avec les théâtres romains qui sont également les salles de spectacle des Nuits de Fourvière.

Lorsque le musée accueille un colloque, j'essaie toujours de voir s'il y a un parallèle entre son thème et l'antiquité.

Le risque dans le spectacle à l'époque romaine n'existait peut-être pas lorsqu'on pense au théâtre et à la musique. N'oublions pas pour autant les combats de gladiateurs.

Je vous souhaite la bienvenue et une excellente journée de travail ■

## DOMINIQUE DELORME

Directeur des Nuits de Fourvière

Bonjour à tous et bienvenue,

Cher Hugues Savay-Guerraz, moi aussi, j'ai fait de l'archéologie : j'ai exploré les notes de service de Jean Vilar qui étaient punaisées sur le tableau de service à Chaillot et au festival d'Avignon. Par exemple :

«Matin du 8 mai 1953. Mieux notable. Les chirurgiens sont formels : aucune suite grave à craindre, en ce qui concerne la petite commotion résultant de la chute. Mais : état général mauvais (tension extrêmement basse, nervosité, etc.) D'où : repos nécessaire. Mme Sorano arrivée ce matin. Visites actuellement interdites. Mais Daniel Sorano lira volontiers tous les mots, billets, etc. Les remettre à Jean Rouvet.»

Le plateau est donc un outil bien dangereux ! Vous savez que Daniel Sorano a été reconnu dans son rôle de Cyrano de Bergerac. Il s'est d'ailleurs fait enterrer dans son costume de Cyrano, mais pas à l'occasion de cet accident – bien heureusement.

Un petit peu plus tard, à Paris en 1953, Jean Vilar nous livre une note de service tout à fait importante : « J'attache une grosse importance à la visite médicale annuelle. De plus, cette visite est rendue obligatoire par la législation actuelle du travail. Je ne peux donc admettre la désinvolture avec laquelle certains membres du personnel s'abstiennent de se rendre aux convocations qui leur sont adressées.»

Déjà en 1953, on savait que le spectacle était un secteur professionnel dangereux et on commençait à se préoccuper de la santé des salariés de la branche.

Depuis 5 ans, les Nuits de Fourvière travaillent aux côtés de l'AST Grand Lyon, du CMB et de la DIRECCTE Rhône-Alpes pour proposer des actions de formation et de sensibilisation à son personnel intermittent du spectacle et au personnel des festivals voisins.

Par exemple, des visites médicales sur site ont été organisées en collaboration avec les Nuits Sonores et avec Jazz à Vienne. Cette action a eu un fort succès et est renouvelée chaque année.

La branche professionnelle s'est beaucoup appuyée sur l'expérience et sur la formation « sur le tas ». Aujourd'hui, la branche se professionnalise et évolue. Une culture de la prévention s'installe, des procédures adéquates remplacent certains usages. Il est important

de s'interroger sur nos pratiques et d'accompagner ce changement. C'est la vocation de cette journée de travail.

Il est question de prendre soin des autres, de prendre soin de soi, c'est un acte d'humanisme. Au-delà de l'aspect technique relatif aux questions de sécurité, c'est une question importante, c'est une question de civilisation qui rejoint à nouveau l'identité du lieu qui nous accueille.

Ce qui nous réunit tous, c'est le spectacle. Impossible de se rassembler sans terminer autour d'un verre et d'un lever de rideau. Nous vous proposerons ce soir «Una Oda al Tiempo», nouveau spectacle de María Pagés que nous présentons en première française dans ces théâtres vieux de 2000 ans.

Très bonne journée à tous ■■

---

## CHRISTINE VALLAS

Directrice des Opérations AST Grand Lyon

Bonjour à tous,

L'AST Grand Lyon, service de santé au travail assure le suivi de 17 000 entreprises, soit 220 000 salariés sur l'agglomération lyonnaise.

Notre équipe de 220 salariés regroupe de nombreuses compétences.

Elle est composée de secrétaires médicales mais aussi d'infirmières qui permettent de multiplier la compétence médicale – car comme vous le savez le médecin du travail est une ressource rare – et bien sûr, de spécialistes de la prévention. Ces derniers sont soit des généralistes de la prévention des risques soit spécialisés dans un risque particulier (ergonome, psychologue du travail, ingénieur chimiste...). Toute cette équipe est au service des entreprises et de leurs salariés. Ce sont les médecins qui coordonnent les actions.

Faire progresser la culture de la prévention est un enjeu majeur pour nous, particulièrement pour les populations dites précaires comme les intermittents. Ainsi, en 2017, nous avons pu recevoir dans nos services plus de 700 intermittents du spectacle et mesurer ainsi la grande hétérogénéité des métiers, des situations, des risques...

Dans la région, ce sont plus de 3 000 intermittents qui doivent être suivis. Ainsi, afin de mieux répondre aux attentes nous allons nous structurer différemment en intégrant de nouvelles équipes pluridisciplinaires et en proposant de nouvelles formes d'actions de prévention.

L'an dernier, par exemple, avec les Nuits de Fourvière, nous avons pu mener une action autour de la protection de l'audition. Les actions de ce type vont être démultipliées afin de toucher toujours plus d'intermittents du spectacle.

Il nous a semblé naturel de soutenir la démarche pragmatique d'état des lieux et de diffusion de bonnes pratiques proposée par les Nuits de Fourvière.

Je tiens en particulier à remercier notre médecin, le docteur Patrick Pelegrin, qui grâce à son engagement, a directement permis à l'AST Grand Lyon d'être acteur de cette journée de prévention. D'autres médecins de l'AST Grand Lyon sont également présents afin de contribuer aux travaux, je les en remercie également.

Bons travaux à tous et bonne journée ■■

---

## ISABELLE BARRASA

Chargée de développement, CMB

Bonjour à tous,

Le CMB que je représente est un service qui assure le suivi de la santé au travail et la prévention des risques professionnels pour l'ensemble des intermittents du spectacle sur le territoire.

Cette responsabilité est complexe, notamment en raison de la dispersion des populations sur le territoire et de la multiplicité des employeurs du spectacle vivant. Dans ce cadre, le CMB œuvre avec les partenaires sociaux et les institutionnels afin d'étendre la culture de la prévention en allant à la rencontre des intermittents et de leurs employeurs.

Notre partenariat avec le COEF s'intègre dans cette volonté commune d'améliorer les conditions d'exercice des intermittents et d'accompagner les entreprises sur cette thématique. Ce partenariat est une innovation qui, en deux ans seulement, a permis de construire cette formidable journée qui réunit 150 participants autour du festival des Nuits de Fourvière.

Laissez-moi vous dire au nom du CMB quel plaisir nous avons de participer à cette journée. Je tiens à remercier les membres du COEF, les Nuits de Fourvière et en particulier Cyril Puig et Audrey Serieys, notre talentueuse chef de projet.

Bonne journée à tous. ■

## **JEAN-FRANÇOIS BENEVISE**

Directeur Régional de la DIRECCTE Auvergne–Rhône-Alpes

Bonjour à toutes et à tous,

Je suis ravi d'être avec vous aujourd'hui, avec plusieurs collaborateurs. La DIRECCTE est concernée par votre activité à plus d'un titre : santé au travail, droit du travail, activité économique. Le spectacle est un moment de fête et de plaisir partagé qui repose sur une organisation technique, des répétitions, des montages, des démontages, une planification... Derrière chaque spectacle se trouvent des hommes et des femmes, souvent en situation de précarité, qui sont exposés à des risques pour leur santé.

Par le passé, ces risques n'étaient pas toujours pris en compte, ils étaient ignorés. Mais pour que la fête soit complète, il faut que les uns et les autres puissent porter cette activité en pleine responsabilité. Le Code du travail est là pour le rappeler souvent et toujours.

La santé au travail doit être organisée et doit se décliner en fonction des caractéristiques de la profession. En l'occurrence, la réglementation nationale a évolué et la visite d'aptitude devient la visite de prévention. Ainsi, elle peut être prise en charge par d'autres personnes que les seuls médecins du travail.

Parallèlement, les pouvoirs publics ont fait évoluer leur conception de la santé au travail avec le Plan Santé Travail et les Plans Régionaux Santé Travail. Madame Chalouin, de la Direction Générale du Travail est présente et nous dira ce que contiennent ces projets et ces programmes de prévention.

Aujourd'hui, l'accent est mis sur la prévention et non plus seulement sur la réparation. C'est indispensable car, plus que dans d'autres secteurs d'activité, la politique de prévention santé doit être intégrée dans l'acte de production et dans la prestation.

En Rhône-Alpes, historiquement, nous avons une attention particulière à ce champ d'activité et aux problématiques que vous portez. Plusieurs intervenants l'ont dit, nous animons avec d'autres partenaires un Contrat d'Objectifs Emploi Formation. Il s'agit d'un contrat qui définit des objectifs partagés et une série d'actions. Ce contrat réunit la branche du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma aux côtés de l'État. L'État est représenté par la DIRECCTE, bien entendu, mais également la DRAC. La Région, l'AFDAS et le Pôle-Emploi sont également impliqués dans cette démarche partenariale.

Parmi les nombreuses actions qui ont été mises en œuvre dans le cadre du COEF, deux d'entre elles nous tiennent particulièrement à cœur.

Tout d'abord, des visites médicales à destination des intermittents ont été organisées sur leur lieu de production. C'est un élément très important compte tenu des caractéristiques de la branche. Pour nous c'est une action très concrète et essentielle pour que la santé au travail ait un sens. Cette action a été conduite aux Nuits de Fourvière mais également à Bourg-en-Bresse. Ces visites sur site commencent à se multiplier et il faut les encourager.

Ensuite, soulignons l'intérêt des études de terrain conduites par le CMB. Aux Nuits de Fourvière et au Théâtre de Bourg-en-Bresse, le CMB a identifié et évalué les risques en phase de montage et de démontage. Il s'agit d'une action très concrète qui permet d'anticiper les risques et de prendre les mesures de prévention qui s'imposent.

Les travaux conduits par le COEF se poursuivent et ont déjà été partagés au sein du «Groupe des 20». Ainsi, cette rencontre professionnelle vient à point nommé à travers les regards croisés que les uns et les autres porteront.

La DIRECCTE s'associe pleinement aux efforts des employeurs afin que la culture de la prévention se diffuse. Nous savons qu'il s'agit d'une tâche difficile, peut-être encore plus dans ce champ d'activité, mais nous savons également à quel point c'est essentiel.

Nous espérons que vos échanges nous permettront de diffuser et d'amplifier cette culture de la prévention.

La DIRECCTE restera présente à vos côtés pour travailler ensemble ■

# LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

22 / PRÉSENTATION DU PLAN SANTÉ TRAVAIL ET DU PLAN  
REGIONAL SANTÉ TRAVAIL

29 / LA PRÉVENTION DES RISQUES COMME OUTIL  
AU SERVICE DE LA PERFORMANCE

36 / POINT DE VUE DES ACTEURS DE TERRAIN

## PRÉSENTATION DU PLAN SANTÉ TRAVAIL ET DU PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

### MYRIAM CHALOUIN

Chargée de mission Plan Régional Santé Travail à la Direction Générale du Travail

**FRANCK BOYAT** Myriam Chalouin, vous êtes juriste de formation, vous êtes chargée de mission à la Direction Générale du Travail à Paris, et vous êtes directement responsable de l'accompagnement et du suivi des différents Plans Régionaux Santé Travail. Sauf erreur, il existe exactement 18 plans régionaux. Vous avez beaucoup travaillé sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et vous avez été inspectrice du travail. Dans ce cadre-là, vous avez été en charge du suivi de nombreux lieux de spectacle : Bataclan, Cirque d'Hiver... À titre personnel, vous êtes passionnée de musique et vous fréquentez beaucoup les salles de concert.

Pour débiter, je souhaiterais vous poser une question très ouverte : la culture de la prévention dans le domaine du spectacle, où en sommes-nous ?

**MYRIAM CHALOUIN** C'est effectivement une grande question. Dans l'immédiat, je n'ai pas de réponse à vous offrir. C'est en partie les échanges de cette journée qui nous permettront d'y répondre.

Je peux affirmer que le Ministère du Travail est très engagé sur le sujet, c'est une véritable préoccupation pour nous et pour les partenaires avec qui nous travaillons sur la prévention des risques.

Pour moi, la culture de la prévention c'est agir le plus en amont possible en prenant en compte l'environnement de travail dans son ensemble. La culture de la prévention c'est également ne pas réfléchir seul, ne pas agir dans la précipitation. Il s'agit d'anticiper, de former, et de prendre en compte le travail réel. Cette culture de la prévention vaut pour tous les secteurs.

Lorsque j'étais inspectrice du travail en contrôle, j'exerçais sur une partie du 11<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Une de mes enquêtes m'a amenée à intervenir sur un accident du travail dans un cirque bien connu où un funambule avait fait une chute de 30 mètres de hauteur en pleine représentation. La représentation avait eu lieu vers 16 heures et j'avais été prévenue assez tard par les services de police. Je me suis rendue sur place le lendemain pour mon enquête. J'ai parlé à des techniciens et des artistes, je me suis renseignée sur la nature du numéro et l'état du matériel. Un des artistes m'a alors dit « Vous savez madame, nous sommes vraiment tristes, nous sommes vraiment marqués par cet accident mais on ne peut pas prévoir. Ce sont les risques du métier. » Sincèrement, ce n'est pas possible d'entendre cet argument.

Il existe peut-être dans vos métiers une culture du risque, une culture du danger, mais on ne peut considérer qu'il est normal de se blesser ou de mourir au travail. Cette règle s'applique à tous les secteurs d'activité.

Il faut travailler collectivement sur ce sujet. Les risques du métier existent jusqu'à une certaine limite et il est nécessaire de les prévenir. Dans d'autres secteurs professionnels où les risques font partie intrinsèque de l'activité, la prévention est primordiale et réalisable.

**FRANCK BOYAT** Cette culture de la prévention est inscrite dans les différents Plan Santé Travail qui se sont succédés ?

**MYRIAM CHALOUIN** Oui, je vais vous présenter les grandes lignes de ces plans. Je vais le faire de manière pragmatique et moins institutionnelle qu'on peut le faire ailleurs. Nous avons un troisième plan en application. Il couvre la période 2016 à 2020. Il a été précédé par 2 plans. Le premier de 2005 à 2009 a été proposé par Jean-Louis Borloo. Il s'agissait vraiment du tout premier plan. Il nous a permis de donner de la visibilité politique à des questions de sécurité et de santé au travail. Il a également permis aux acteurs autour de la table à mieux se connaître. C'était la première fois que nous travaillions vraiment ensemble. Le second plan mis en place entre 2010 et 2014 s'est attaché à travailler concrètement sur un certain nombre de grands risques : les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, l'amiante, le risque chimique... Ce plan a permis d'améliorer les connaissances à notre disposition : la sinistralité, les données en santé au travail pour pouvoir agir plus efficacement.

**FRANCK BOYAT** Concernant le plan 2016-2020 : ce plan est maintenant en application après un petit retard à l'allumage. C'est un plan qui change de paradigme. Vous pouvez nous en dire plus ?

**MYRIAM CHALOUIN** Exactement, ce troisième plan opère un changement de paradigme. Les partenaires sociaux ont mis en œuvre un gros travail de préparation et d'orientation pour ce plan. Ils ont vraiment voulu placer la prévention primaire au cœur du système. En France, on a plutôt une logique de réparation, ce plan opère un changement total. Des priorités ont été fixées par le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail. Les partenaires sociaux ont ensuite travaillé à partir de ces priorités.

Vous le savez peut-être, la réglementation en santé et sécurité au travail découle principalement de textes européens. Elle découle majoritairement de directives qui sont transposées dans les textes français. Ainsi, si on parle d'évaluation des risques, le premier texte date de 1991, le Document Unique date de 2001. Il ne s'agit pas d'une réglementation nouvelle. Pourtant, on a encore du mal à faire en sorte que la prévention des risques soit appliquée de manière efficace. Cette évaluation est encore perçue comme une contrainte. Pourtant, si on s'empare de ce sujet, la prévention peut être bénéfique, elle peut être facteur de performance pour l'entreprise et de santé économique.

*“ La prévention peut être bénéfique, elle peut être facteur de performance pour l'entreprise et de santé économique. ”*

Dans ce Plan Santé Travail, on dénombre 3 grands axes, 10 objectifs, 52 actions.

Les 3 grands axes sont les suivants :

- > Donner la priorité à la prévention primaire et à cette fameuse culture de prévention ;
- > Améliorer la qualité de vie au travail, notamment en prenant en compte les questions de maintien dans l'emploi, de performance économique et de vieillissement actif dans l'entreprise ;
- > Mettre le dialogue social au cœur de ces préoccupations avec les acteurs structurants, notamment dans les PMI-PME et TPE.

Ce plan est décliné au niveau national. Il est piloté par le Ministère du Travail et implique de nombreux partenaires : La Caisse Nationale d'Assurance Maladie, l'Anact, l'INRS, les Ministères de l'Agriculture, de l'Environnement et de la Santé, l'OPPBT, la Mutualité Sociale Agricole, l'ANSES, l'Agefiph pour des questions de maintien dans l'emploi, les services de santé au travail, et bien sûr les partenaires sociaux.

**FRANCK BOYAT** Peut on décliner les objectifs opérationnels de ce plan ?

**MYRIAM CHALOUIN** Je vais simplement vous citer les dix objectifs principaux. Vous pourrez alors constater qu'ils sont très en lien avec les thématiques des ateliers de l'après-midi. On n'est pas du tout « hors-sol », ce qui est rassurant.

On a donc 10 grands objectifs dans ce Plan Santé Travail.

- > Le premier, c'est favoriser la culture de prévention en renforçant l'évaluation des risques, en développant la formation initiale et continue, en informant et en communiquant sur la prévention primaire.
- > Le second, c'est prévenir l'usure professionnelle et la pénibilité en menant des actions sur les troubles musculo-squelettiques, en agissant sur la conception des équipements et des lieux de travail et en outillant les entreprises pour accompagner le vieillissement actif.
- > Le troisième, c'est agir sur les risques professionnels prioritaires que sont : les produits chimiques et l'amiante, les chutes de hauteur et de plain-pied, les risques psychosociaux, le risque routier.
- > Le quatrième, c'est favoriser la qualité de vie au travail grâce à un management de qualité, un dialogue social constructif et une offre de service régionale.
- > Le cinquième est lié à la question de la prévention, de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. On travaille sur l'accessibilité aux droits, l'accompagnement des personnes, y compris celles atteintes d'une maladie chronique évolutive. On cherche à améliorer nos connaissances et diffuser les moyens d'action pertinents.
- > Pour le sixième, on s'intéresse à la promotion d'un environnement de travail favorable à la santé en agissant sur des problématiques de santé publique qui ont un impact sur la santé au travail. Par exemple, sur les pratiques addictives ou les risques de maladie cardio-vasculaire.
- > Pour le septième, on va travailler sur le dialogue social. On place le dialogue social au cœur de la politique de santé au travail, dans les instances de pilotage nationales et régionales, et au travers du travail effectué par la branche AT/MP de l'Assurance Maladie.
- > Ensuite, en huitième objectif on vise à coordonner les acteurs. On est en effet très nombreux à travailler sur ces sujets. On cherche à construire une offre de services aux entreprises, lisible, accessible, notamment en direction des TPE et PME. Cette offre se met en place par le biais des services de santé au travail, les organismes de formation, les branches professionnelles notamment.
- > Le neuvième objectif est une action de niveau national. Il s'agit de rendre la prévention plus effective en agissant sur les normes. On essaie de rendre la prévention un peu moins complexe, donc, plus applicable sur le terrain.

> Enfin, pour le dixième objectif on va renforcer les connaissances et les systèmes de données (statistiques, recherche, expertises) pour pouvoir agir plus efficacement et anticiper l'émergence des nouveaux risques.

**FRANCK BOYAT** Ces objectifs sont très ambitieux. Ici, nous sommes à Lyon, pouvez-vous nous dire comment ces objectifs se déclinent sur le plan régional ?

**MYRIAM CHALOUIN** Ce plan ne vivrait pas sans les déclinaisons régionales. Ainsi, 52 actions sont mises en place au plan national. Je ne vais pas toutes les présenter et je vous invite à télécharger le plan sur le site du Ministère du Travail. Ces actions sont déclinées dans les 18 régions ou plus exactement dans 17 régions car le plan mis en place à Mayotte va sortir cette année.

En tout, plus de 500 actions sont déployées dans les régions.

Maintenant, si on s'intéresse spécifiquement à Lyon et au Plan Régional Auvergne-Rhône-Alpes, 29 actions ont été mises en place avec les partenaires locaux.

Dans les plans régionaux, on décline bien entendu des actions nationales mais on s'attache également à répondre à des besoins bien spécifiques du territoire sur des populations particulières ou des secteurs d'activité. Par exemple, pour le plan Auvergne-Rhône-Alpes on peut citer : les troubles musculo-squelettiques dans le secteur de la logistique, l'usure professionnelle dans les transports urbains, le maintien en emploi et cancer du sein ou les salariés à contrat court.

Chaque plan régional a des déclinaisons. Par exemple l'Île-de-France a un groupe de travail sur le spectacle vivant et une action sur le travail de nuit. Cette action vise le secteur des hôtels, les cafés restaurants mais aussi les salariés du spectacle.

**FRANCK BOYAT** Peut-on citer d'autres exemples concrets, peut-être plus liés au spectacle vivant ?

**MYRIAM CHALOUIN** Il y a effectivement des initiatives propres à ce secteur. Je pense aux actions des services de santé au travail : le CMB bien entendu mais aussi l'AST Grand Lyon.

Il y a parfois des initiatives très locales liées à des lieux emblématiques comme Avignon par exemple. Il s'agit parfois d'actions pas tout à fait structurées mais qui restent intéressantes.

Dans ce secteur d'activité, au regard de la diversité des métiers : administratifs, techniciens, artistes, il est important de prendre en compte l'évaluation des risques en s'ap-



travaillé dans le cadre de COREPS en lien avec la REDITEC.

Vous allez intervenir à deux voix afin de rendre compte d'actions concrètes menées par le réseau ANACT/ARACT. Il s'agit d'un retour d'expérience.

**SOPHIE LE CORRE** Bonjour à toutes et tous. Nous avons effectivement ANACT/ARACT, qui est constitué d'associations régionales qui ont vocation à accompagner des entreprises dans le domaine des conditions de travail, notamment les petites et moyennes entreprises. De mon côté, je vais apporter un retour d'expérience global, tiré de ces missions d'accompagnement menées par notre réseau, et Micheline fera de même, de manière plus ciblée, en s'appuyant sur une action directement liée à votre secteur d'activité.

Un des premiers éléments de ce retour d'expérience concerne le lien entre le travail et la santé. Madame Chalouin l'évoquait, il est nécessaire d'aider les entreprises à établir ce lien. Or il s'agit d'un lien complexe, qui n'est pas fait spontanément, ne serait-ce que parce que de nombreux risques professionnels ont un effet différé et sont multifactoriels. On sait, par exemple, que ce lien est mieux établi dans les grandes entreprises que dans les petites et dans celles où des représentants de salariés sont présents. On sait également qu'il est davantage fait par les ouvriers que par les cadres, par les hommes que par les femmes. Pour ces dernières, cela tient largement au type de poste qu'elles occupent, qui sont souvent des postes dont la pénibilité peut être qualifiée de discrète. Les femmes sont par exemple exposées dans certains postes à du port répété de petites charges, là où les hommes vont l'être à du port occasionnel de charges lourdes. Ce type de poste fabrique petit à petit de l'usure professionnelle et quand le mal est fait (survenue de troubles musculo-squelettiques, restriction d'aptitude), le lien avec le travail n'est pas si évident que ça à faire.

Dans le secteur du spectacle vivant, qu'en est-il de ce lien ? C'est un secteur où les très petites entreprises dominent numériquement. Madame Chalouin évoquait la culture du risque. Il est certain que dans cette branche d'activité, le rapport au risque est très présent. Néanmoins, et je me réfère aux travaux du CMB sur cette question, il existe un déni des conséquences de ces risques.

Je passe la parole à Micheline qui va nous indiquer si les diagnostics conduits auprès de 9 structures du spectacle font ressortir des éléments concernant ce lien entre travail et santé.

**MICHELINE TRIBBIA** Bonjour à tous. Je vais m'appuyer sur le travail que nous avons mené pendant 2 ans auprès des techniciens du spectacle. Ce travail a été mené en lien avec l'association REDITEC et avec Joseph André qui est présent dans la salle. Il s'agit du directeur technique d'une des 9 salles qui a travaillé avec nous.

Les techniciens se définissent ainsi : « Nous sommes les hommes et les femmes de l'ombre ». Tout est dit ! Certaines choses ne sont pas forcément visibles, elles ne sautent pas forcément aux yeux. Cette difficulté concernant l'identification du lien entre travail et santé repose en partie – et vous serez tous d'accord – sur la priorité donnée au spectacle. C'est le spectacle qui prime. Le spectacle doit être donné et, quoi qu'il en coûte, le rideau se lèvera. On a une forme d'invisibilité du risque, il y a une culture du risque que nous appelons « l'esthétisme du risque ». Pour l'anecdote, je vais vous raconter ce que me disaient des techniciens travaillant avec un ballet. Ils me disaient : « Nous devons faire attention à préserver la santé des danseurs et, parfois, nous installons un double tapis de danse. Par contre, on ne comprend pas pourquoi certains spectacles se jouent directement sur du béton ».

*“ Le spectacle doit être donné et, quoi qu'il en coûte, le rideau se lèvera. On a une forme d'invisibilité du risque. ”*

On ne fait plus le lien avec la préservation de la santé. Il y a des paradoxes qui sont assez forts.

La magie du lever de rideau permet d'oublier toutes les contraintes, tout ce qui a pu se passer pendant la phase de préparation. Le spectacle joue. On y est arrivé.

Il y a beaucoup d'enjeux liés à la prévention. En premier lieu, il faut éviter les ruptures de parcours liées à des problèmes de santé et favoriser la prévention pour toutes et pour tous. Il faut intégrer toutes les populations dans cette logique de prévention. Pour cela, il faut intervenir le plus en amont possible. Il faut intégrer les acteurs de l'administratif, les acteurs de la technique et les acteurs de l'artistique. Ensemble, ils vont pouvoir travailler à la prévention des risques le plus en amont possible.

Un directeur de salle le soulignait parfaitement. Il affirmait : « Mon travail c'est de remettre la technique au cœur du plateau. »

Travailler en amont permet d'anticiper les risques dans chacune des phases : pendant la conception, pendant la programmation, pendant le montage et pendant la représentation.

**SOPHIE LE CORRE** Voilà qui fait le lien avec le second élément que nous souhaitons mettre en avant : l'approche par le travail. Il s'agit de regarder comment les aspects organisationnels peuvent être facteurs de risque mais aussi leviers de prévention. Lorsque nous accompagnons les entreprises, nous avons l'habitude de traiter cette thématique avec deux questions clés.

La première de ces questions est : quelles sont les conditions de réalisation du travail ? Autrement dit, comment les salariés arrivent-ils à réaliser le travail qui leur est demandé ?

L'enjeu est de repérer ce qui fait contraintes et ressources dans la réalisation de ce travail : du côté de l'autonomie au travail, du soutien du collectif de travail, des marges de manœuvre face aux contraintes de production. Quand la balance penche trop du côté des contraintes, on peut parler de travail empêché. Ce repérage est un élément essentiel pour identifier des facteurs de risque et des leviers d'action.

La seconde question est : qui fait le travail ? Les conditions de travail ne sont pas abstraites, désincarnées, elles sont vécues par des personnes. Parler de la santé au travail, c'est prendre en compte la dimension subjective du travail. C'est aussi prendre en compte la division du travail : comment est réparti le travail entre les métiers, entre les statuts d'emploi, selon les âges et les anciennetés, entre les femmes et les hommes ? On observe souvent, par exemple, une division sexuée du travail assez étanche. L'enjeu de cette seconde question, c'est de faire le lien entre des personnes et des expositions, pour mieux agir en prévention.

Je me tourne vers Micheline : l'action menée en Lorraine a-t-elle fait ressortir des éléments sur ces deux questions ?

**MICHELINE TRIBBIA** On a d'abord travaillé de façon individuelle avec les différentes structures pour savoir ce qui se joue dans le travail. Ce qui nous intéresse c'est le travail réel. On va prendre en compte les situations de travail, le matériel, les moyens mis à disposition, comment le travail est organisé, les populations (ceux qui font le travail et les autres personnes pouvant être concernées par le travail réalisé) et les lieux où se déroule le travail.

Nous avons constaté que nous étions face à des structures très différentes les unes des autres. Sur 9 structures, nous avons des grosses, des petites, des publiques, des privées. Des logiques et des contraintes différentes pour chaque structure. Néanmoins, dans chacune de ces structures on a toujours noté une logique de « prototypage ». Chaque œuvre est unique. Même si en tournée on joue le même spectacle tous les soirs, on doit s'adapter à chaque nouvelle salle. Les conditions de travail vont ainsi varier en continu, ce qui demande beaucoup de ressources en termes d'adaptabilité, de créativité et d'autonomie. Cette nécessaire capacité d'adaptation s'accompagne de tensions et de prises de risques. C'est en particulier le cas lors du démontage. Ce travail intervient alors qu'il se fait tard, que les techniciens sont fatigués... On observe parfois des ports de charges extrêmes parce qu'on a envie de partir.

Le spectacle repose également sur la coactivité. Je ne vous apprends rien à ce sujet. On constate qu'il existe beaucoup de tensions par méconnaissance des différents métiers. Par exemple, les artistes ne viennent pas travailler aux mêmes heures que les techniciens. Les plannings de travail ne coïncident pas toujours. On note en parallèle beaucoup de

coopérations, beaucoup d'entraides. Il existe beaucoup de ressources à ce niveau.

On remarque également des contraintes temporelles. Il y a une obligation de résultat très forte à ce niveau. Le spectacle va jouer, bien que le travail soit morcelé, avec des amplitudes horaires parfois importantes.

Tout cela a un impact sur la santé, mais également sur la vie sociale et familiale des techniciens. On nous a relaté beaucoup de séparations liées au travail.

**SOPHIE LE CORRE** On en arrive à un troisième élément essentiel à considérer en matière de prévention, celui des parcours. Quel a été et quel sera le trajet d'exposition aux risques professionnels de chaque salarié ? Le parcours peut être un facteur d'usure professionnelle qui va amener à des situations d'inaptitude et de rupture professionnelle.

En la matière, la question des statuts d'emploi est souvent centrale. On sait en effet que les statuts d'emplois précaires sont défavorables en terme de santé au travail, que ce soit en raison d'un moindre accès des travailleurs précaires à la connaissance des risques ou parce ce statut peut conduire à arbitrer entre santé et emploi en faveur de l'emploi. Être durablement sous ce statut surexpose donc aux risques d'usure au travail et d'inaptitude.

Cette question se pose frontalement dans le spectacle vivant étant donné l'importance du statut d'intermittent. Voici quelques chiffres qui remontent à 2007, mais qui donnent un ordre d'idée de cette importance : sur 15 000 structures, 96 % avaient moins de 10 permanents et la moitié aucun permanent. Il y a donc un vrai enjeu à toucher les intermittents du spectacle, mais également les employeurs, tant sur les aspects ressources humaines que sur l'aspect prévention.

Si les parcours peuvent être un facteur d'usure, ils peuvent aussi être un levier de prévention. En Lorraine, des actions ont été menées sur ce volet parcours. Je laisse Micheline en présenter quelques-unes.

**MICHELINE TRIBBIA** Dans le domaine de la prévention, un des enjeux est l'information et la formation. On constate qu'il n'est pas évident pour les intermittents qui passent d'une structure à l'autre, et qui ont eux-mêmes la charge de la préservation de leur santé de se documenter. Les intermittents peuvent être les oubliés de cette sensibilisation. Ainsi, lorsque nous avons travaillé sur la dimension parcours et formation, on nous a demandé comment informer et former les intermittents. Ces derniers privilégient souvent les formations métiers qui vont favoriser leur employabilité au détriment de formations santé. REDITEC en partenariat avec l'Afdas et la Région Lorraine ont ainsi organisé en début de saison une semaine autour des métiers de la technique (c'était une des actions précé-

nisées à l'issue de notre travail), une semaine de formation et d'ateliers du savoir. 6 lieux scéniques ont ouvert leurs structures en début de saison pour permettre aux salariés de participer à ces échanges. Cette semaine a permis de consolider le relationnel dans les équipes et de toucher les intermittents.

**SOPHIE LE CORRE** Ce retour d'expérience est particulièrement intéressant car c'est bien la démarche collective qui a rendu cette action possible. Une démarche comme celle-là mobilise les équipes, les représentants du personnel, les directions, et demande du temps. Cela peut paraître hors de portée pour des structures qui courent en permanence après le temps ! Mais si on en reste aux actions individuelles, on s'épuise très vite. Un des enjeux de l'action Lorraine a été justement que les acquis de la démarche collective soient accessibles de manière pérenne à d'autres structures. Peux-tu nous en dire plus, Micheline ?

**MICHELINE TRIBBIA** Effectivement, on a constaté que des ressources existent : le CMB, les CARSAT, l'INRS, les services de santé au travail, notre réseau... sont un ensemble d'acteurs aux services des entreprises. C'est peut-être foisonnant. On avait suggéré une piste qui n'a pas abouti : proposer un référent régional qui serait ressource pour toutes les structures, y compris les petites structures qui ne voient pas toujours vers qui se tourner pour les accompagner sur la question de la prévention des risques. Cette proposition n'a pas été retenue mais nous paraissait une piste intéressante.

Des ressources existent également dans les structures. On pense notamment au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Cet exemple me permet de souligner que j'aime beaucoup le titre de cette journée : Culture de Prévention. Dans notre réseau, on essaie d'enraciner cette culture de la prévention. On constate que dans les entreprises, la prévention s'installe par « petits bouts ». Elle va souvent être portée par des acteurs, peut-être un DRH, l'intervenant hygiène et sécurité... Dans le domaine du spectacle, la prévention est souvent portée par le directeur technique qui va travailler sur le DUERP.

Le DUERP est un document au service de la démarche de prévention. Pour fonctionner, cette démarche doit être portée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

**Le DUERP est un document au service de la démarche de prévention. Pour fonctionner, cette démarche doit être portée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.**

obligation pour l'employeur et il faut interroger les salariés, il faut interroger ceux qui sont les plus à même de dire comment le travail se fait, quelles sont les problématiques rencontrées, mais aussi les réussites et les astuces qu'ils ont pu mettre en place afin de les aider dans la prévention des risques.

Je souhaitais souligner ces différents points. Bien entendu, je suis très frustrée car je ne peux pas présenter l'ensemble des travaux qui ont été conduits en Lorraine. Il existe un site (<http://www.metier-technicien-spectacle.net>), qui présente des micros-trottoirs. On a donné la parole aux techniciens et aux techniciennes, aux directeurs de salle et à un artiste. Vous pourrez aller voir l'ensemble de ces travaux.

Dans notre réseau, on dit que les projets d'aujourd'hui font les conditions de travail de demain. C'est pourquoi il est important d'anticiper en amont les risques dans l'organisation du travail.

**FRANCK BOYAT** Merci beaucoup pour votre intervention. Beaucoup de choses ont été dites. Il y a deux arguments fondamentaux que je souhaite souligner :

- > Le triptyque entre direction artistique, direction administrative et direction technique, avec le décalage temporel qui existe entre ces trois directions. Il y a ici quelque chose de fondamental.
- > Le second argument concerne la mobilisation des ressources. Dans le domaine du spectacle, vous l'avez dit, il existe beaucoup de micro structures avec un fonctionnement proche de l'artisanat. Les salariés sont souvent des hommes à tout faire. Il faut pouvoir les accompagner.

Merci beaucoup pour vos interventions respectives ■

NOTES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## POINT DE VUE DES ACTEURS DE TERRAIN

### INGRID RIVET

Administratrice du Cirque Aïtal

### JEAN-JACQUES MONIER

Directeur technique du TNS

### JEAN-LOUIS MONTHEIL

Vice-président REDITEC

### AUDREY SERIEYS

Chef de Projet conseillère en prévention du CMB

### CYRIL DUQUESNE

Directeur adjoint du Théâtre de Bourg-en-Bresse

**FRANCK BOYAT** Ingrid Rivet, vous êtes administratrice. Vous avez travaillé dans un festival de grande ampleur, dans les musiques actuelles au démarrage du Fil à Saint-Étienne. Vous avez également été chargée de production chez Zingaro. Depuis quelques mois, vous vous êtes lancée dans une nouvelle aventure avec le Cirque Aïtal, une compagnie de petite taille. Ainsi, vous êtes administratrice d'une structure où il n'y a aucun permanent. La compagnie est composée de deux directeurs artistiques qui ont développé de nombreux projets et se sont lancés dans une démarche ambitieuse. Ils ont rassemblé pour leur nouveau spectacle de nombreux artistes et de nombreux techniciens. On est donc dans une configuration où il n'y a pas de lieu fixe, pas de permanent, uniquement des intermittents et une très forte logique de projet. Cette structuration me semble vraiment représentative du spectacle vivant. Si vous en êtes d'accord, on va commencer

## POINT DE VUE DES ACTEURS DE TERRAIN

avec une première question : comment est vécue cette notion de risque dans le cirque ? Le risque fait-il partie du métier ? Par rapport à l'intervention de Myriam Chalouin, comment vous positionnez-vous ?

**INGRID RIVET** C'est absolument vrai. Le risque est intrinsèquement lié au cirque. Cette discipline, pour les artistes comme pour le grand public, c'est avant tout de la prouesse. C'est de l'exploit. L'exemple cité par Myriam Chalouin est très parlant. Par exemple, il y a quelque mois il y a eu un accident tragique dans un cirque international. Un circassien français est décédé suite à une chute. La réaction d'une personne avec qui je travaille, après le choc et la tristesse, a été de dire : « Ça va encore se durcir pour nous ». Pour lui, chaque accident a pour conséquence de renforcer les normes de sécurité imposées. Des normes clairement vécues comme une contrainte.

**FRANCK BOYAT** C'est peu rassurant dans une logique de prévention.

**INGRID RIVET** Paradoxalement, pour ces artistes, leur principal outil de travail reste leur corps. Ils doivent être en parfaite santé et veiller à ne jamais avoir d'accident, que ce soit au travail ou dans le cadre privé. Ils ne sont pas irresponsables. Ils considèrent cependant que le risque fait partie du métier. Tomber d'un fil parce qu'il est en mauvais état c'est parfaitement inacceptable et ils en sont très conscients.

Mon rôle en compagnie va être de prévenir et de limiter ces risques au maximum. J'essaie notamment de faire respecter des temps de repos. Dans le cirque, tout le monde est polyvalent. Ainsi, les artistes conduisent le camion, montent le chapiteau... J'essaie de limiter les risques au maximum et je milite pour des temps de repos décentes. C'est excessivement difficile.

Par exemple, nous sommes actuellement en résidence aux Nuits de Fourvière au Parc de Lacroix-Laval et, il y a quelques jours, j'ai réussi à obtenir de haute lutte une journée de repos à 2 semaines de la première. Ce jour-là, un des artistes s'est fait une belle entorse en jouant au ballon. On m'a alors gentiment fait remarquer que, s'il n'y avait pas eu de jour *off*, il n'y aurait pas eu d'accident. Voilà mes difficultés quotidiennes.

**FRANCK BOYAT** Pour aller plus loin au sujet de votre réalité quotidienne : pas de permanent, pas de lieu... Quels sont les espaces de discussions et de coordination ?

**INGRID RIVET** Ils sont très clairement inexistantes. Je considère que la prévention est une responsabilité qui incombe au directeur, comme cela a été dit. Elle incombe également au directeur technique, même si nous n'avons pas ce type de poste dans notre structure. Elle incombe enfin à l'administration.

Sur la question de la prévention des risques, souvent, les directeurs artistiques sont beaucoup plus artistes que directeurs. Ils ne se sentent pas nécessairement concernés et délèguent bien volontiers à l'administration et à la technique.

**FRANCK BOYAT** Cette délégation prend-elle une forme officielle ?

**INGRID RIVET** Absolument pas. On considère que ces questions relèvent de la responsabilité de l'administration et du directeur technique mais dans notre cas, puisqu'il n'y a pas de permanent, les régisseurs généraux n'interviennent que de date à date. Ils sont rémunérés pendant une période définie afin d'assurer le montage, le démontage, l'exploitation d'une ou plusieurs villes. Très clairement, durant ces périodes d'embauche, ils n'ont pas de temps à consacrer aux logiques de prévention.

**FRANCK BOYAT** La mission prévention n'est pas intégrée dans leur profil de poste ?

**INGRID RIVET** Si, bien entendu, c'est intégré car la compagnie prend de l'ampleur et il est nécessaire de s'adapter. La compagnie embauche plus de personnel, travaille sur de plus longues périodes, dispose d'un plus grand chapiteau... mais entre deux représentations, c'est très difficile de mettre quelque chose en place. On a un turnover qui ne nous permet pas d'avoir un régisseur général « historique » qui disposerait d'un fil conducteur et d'un regard sur ce qui s'est passé ou ce qui pourrait être amélioré.

**FRANCK BOYAT** On est ici dans le cadre d'une logique de projet avec des spectacles qui vont être joués un ou deux ans. On ne peut pas vraiment s'appuyer sur une visibilité économique à long terme. On est très dépendants des demandes de subvention. Je caricature un peu, sans doute, mais pouvez-vous nous dire comment cette absence de visibilité économique à long terme influe sur les logiques de prévention ?

**INGRID RIVET** Fatalement, on en revient à la question de la permanence de l'emploi. À ce jour, le Cirque Aïtal n'est pas conventionné. Nous n'avons comme ressource que le fruit de la vente de nos spectacles et les éventuelles subventions au projet. La compagnie ne peut envisager de créer un poste fixe puisqu'elle ne dispose pas de ressources stables. On rencontre aussi d'autres difficultés. Nous n'avons que des intermittents. Ainsi, je me demande comment gérer les EPI !

**“ Nous n'avons que des intermittents. Ainsi, je me demande comment gérer les EPI. ”**

C'est une question qui n'avait jamais été abordée dans la structure. Doit-on indemniser les techniciens au prorata du nombre de jours travaillés ou faut-il investir dans un stock ? Aucune réponse n'a jamais été proposée dans la structure. On compte sur les intermittents. On attend qu'ils s'équipent d'eux-mêmes.

**FRANCK BOYAT** Au niveau des risques auditifs, j'ai pu constater que les plus jeunes attachent une importance particulière aux EPI. Il y a peut-être une évolution dans la prise en compte des logiques de prévention. Constatez-vous également cette évolution ?

**INGRID RIVET** Oui il y a clairement une évolution. Je le constate également en formation où j'ai vu arriver cette notion de prévention des risques. Les jeunes sont sensibilisés car ils abordent cette question en formation initiale. Dans les structures de formation, la prévention était complètement inexistante auparavant. D'une manière plus générale, la question de la prévention des risques est entrée dans les mœurs depuis une dizaine d'années. Les efforts de communication et d'information ont tout de même été efficaces. Il faut néanmoins souligner que les techniciens sont bien plus formés que les artistes sur ces sujets. Les techniciens abordent ces questions en formation initiale ou continue, et, par ailleurs, ils fréquentent différentes structures. Par exemple, si j'embauche un technicien qui est passé par les Nuits de Fourvière, je sais que je n'aurais aucun problème à obtenir son certificat d'aptitude.

Les techniciens qui passent par des structures d'envergure sont beaucoup mieux préparés aux questions de prévention des risques. On l'a vu dans les interventions précédentes, des actions sont mises en place dans les grandes structures. Des rencontres par exemple. J'ai l'impression que l'AST, le CMB, la DIRECCTE vont à la rencontre de grosses structures. Les petites compagnies sont relativement isolées par rapport à ces questions.

**FRANCK BOYAT** On parlait de la formation il y a un instant. C'est vrai que les techniciens du spectacle font appel à la formation continue. Néanmoins, ils vont souvent se former pour avoir une habilitation ou un diplôme. Ils vont se former pour trouver des contrats et non dans une logique de prévention des risques. N'y a-t-il pas un biais à ce niveau ?

**INGRID RIVET** Oui, la logique du contrat prime. Néanmoins, je vois certains techniciens qui entrent dans une logique de carrière tout à fait intéressante. Certains ambitionnent de devenir régisseurs, ils souhaitent évoluer dans leur pratique professionnelle. Ces derniers vont être en demande de formations plus structurantes. C'est très précieux pour moi. J'ai ainsi des alliés pour travailler sur les questions de prévention avec les directeurs artistiques.

**FRANCK BOYAT** Vous nous avez dit que vous vous sentez isolés. De quels accompagnements auriez-vous besoin ? Savez-vous vers qui vous tourner ?

**INGRID RIVET** Déjà, j'ai entendu quelque chose de très intéressant tout à l'heure. J'aurais aimé l'entendre il y a six mois : pouvoir organiser la visite médicale sur le lieu de production. Voilà six mois que j'en rêve. Aujourd'hui, mes artistes ne sont pas du tout à jour de visite médicale, les techniciens non plus pour les raisons évoquées plus tôt. Depuis

six mois je suis incapable de faire évoluer la situation puisque nous sommes nomades et que les délais pour obtenir un rendez-vous dans les grandes villes sont de plusieurs mois. Ainsi, même les techniciens qui font preuve de bonne volonté n'ont pas réussi à obtenir de rendez-vous entre janvier et juin.

Parallèlement à mes activités, j'anime également une formation à l'administration du spectacle. J'ai passé beaucoup de temps à essayer de comprendre les méandres de la prévention des risques. C'est vraiment beaucoup d'acronyme. Le CMB par exemple, plus personne ne sait qu'il s'agit du Centre Médical de la Bourse, on parle de l'AST, mais il y a d'autres centres médicaux, on parle de la DIRECCTE, on parle de l'inspection du travail... J'accompagne des adultes en formation continue et je constate que, pour eux, tout cela est très opaque. Quelles sont les obligations ? Comment peut-on progresser ? Comment peut-on être financé pour ça ? Quels sont nos interlocuteurs ? On a peu de temps à consacrer à ces questions. Si on veut trouver des réponses, il faut parcourir un chemin sinueux et plein d'embûches. Il faudrait une clarification, un vade-mecum, un guide de la prévention des risques pour débutant, une feuille de route, une fiche technique... Un document qui aide et qui simplifie le sujet serait précieux pour les petites structures isolées.

**FRANCK BOYAT** À ce propos dans le *tote bag* qui vous a été remis, vous trouverez le Vade-mecum élaboré par le SYNPASE. Nous remercions le syndicat qui nous a permis de vous transmettre ce document d'ordinaire réservé à leurs adhérents.

Merci Ingrid Rivet pour votre témoignage. Je me tourne maintenant vers Jean-Louis Montheil. Vous êtes vice-président de la REDITEC. Vous avez participé il y a quelques années à la fondation du festival de rue d'Aurillac. Vous avez été directeur technique de la Scène nationale de Cavaillon, et directeur technique et responsable de formation à l'ISTS d'Avignon (Institut Supérieur des métiers Techniques du Spectacle). Je vous propose dans un premier temps de nous présenter la REDITEC

**JEAN-LOUIS MONTHEIL** REDITEC c'est l'acronyme de Réunion des Directeurs Techniques. Ces réunions ont commencé à Lyon il y a une vingtaine d'années. Je vous invite à aller sur le site de la REDITEC. Vous y trouverez des ressources sur les travaux conduits par la structure et notamment, sur la prévention des risques. La REDITEC est en effet engagée dans une logique de prévention des risques. C'est une des questions qui revient souvent dans les débats de la REDITEC. La prévention des risques fait partie de l'ADN de la structure. C'est un questionnaire récurrent des responsables techniques. Nous avons décidé de nous impliquer. Nous sommes partie prenante, nous répondons présents aux sollicitations qui nous sont faites, nous travaillons aux côtés du Centre Médical de la Bourse, nous travaillons également avec les COEF (en Auvergne-Rhône-Alpes, en Lorraine et dans d'autres régions). Nous essayons d'apporter des pratiques de terrain.

Nous apportons un témoignage relatif « aux pratiques réelles ». C'est très important pour nous. La REDITEC est sollicitée régulièrement pour participer à des projets ou des commissions en tant qu'expert. La REDITEC apporte la connaissance de terrain qui est notre marque de fabrique et notre acte militant.

Plutôt que de répondre à des questions de responsabilité, nous sommes des faiseurs. Nous allons chercher les réponses auprès des instances qui peuvent les apporter. Nous nous impliquons par exemple sur la prévention aux risques chimiques aux côtés du CMB. Les adhérents rejoignent la REDITEC pour ne pas se retrouver seuls sur le terrain. Les petites structures ou les grandes structures trouvent un appui, un accompagnement. En conséquence, notre expertise nationale est reconnue.

**FRANCK BOYAT** Votre expertise vous donne un certain recul. Le secteur du spectacle vivant est-il très impliqué dans les logiques de prévention ? Quel est votre regard sur ces questions ?

**JEAN-LOUIS MONTHEIL** J'ai le regard d'un jeune retraité qui a vécu 38 ans de fréquentation des plateaux de spectacle. Indéniablement, il y a eu des avancées dans la prise en compte de la prévention. Plutôt que de subir la réglementation, on a cherché à s'informer et à vérifier si nos pratiques étaient correctes. On s'est alors aperçus que nos pratiques n'étaient pas si mauvaises.

La REDITEC organise depuis plus de 20 ans des rencontres entre directeurs techniques. Il y a eu un temps fort autour de ces questionnements autour des années 96-97 qui coïncide avec le début des formations à la direction technique au TNS ou à l'ISTS d'Avignon. Les techniciens de terrain ont ainsi trouvé un accompagnement.

Pour moi, au cours de toutes ces années, le principal vecteur d'amélioration de la prise en compte des logiques de prévention reste la formation. Il s'agit de formations au métier. Des formations à la direction technique, à la régie générale, à la machinerie. Des formations sur nos cœurs de métier. Des formations aux compétences de base. Ces formations ont vraiment structuré notre métier.

Juste pour rappel, une habilitation électrique reste un épiphénomène. Dans la prévention des risques, il faut d'abord s'intéresser à la connaissance du domaine. On est d'abord électricien et ensuite on est habilité. On défend cette idée-là. Celle des formations métiers qui sanctionnent une compétence particulière.

**FRANCK BOYAT** L'habilitation est donnée par l'employeur. Ce n'est pas un diplôme. À priori, on peut être habilité si on a suivi une formation mais un employeur peut donner une habilitation à quelqu'un qui n'est pas formé.

**JEAN-LOUIS MONTHEIL** Oui c'est vrai.

Pour revenir sur les grandes évolutions de nos métiers techniques, je souhaitais souligner que nous avons vraiment appris à travailler avec les autres. C'est le grand progrès et un élément central dans l'évolution de la prise en compte des risques dans nos métiers. Rencontrer le CMB, la DRAC Île-de-France... Se confronter à tous ces textes règlementaires pour pouvoir s'en détacher. Il y a eu une grande focalisation dans les années 2000 sur les questions de responsabilité.

Pour nous, cette notion de responsabilité a eu un effet positif. Elle nous a directement conduit à la prévention des risques et à l'analyse de la prévention des risques. De cette manière, nous avons pu nous extraire de cette focalisation sur la question de la responsabilité. Rappelons que, d'une manière générale, un directeur technique ou un régisseur général est en situation de responsabilité.

On a pu faire comprendre que l'importance n'est pas la responsabilité mais la prévention. Si un chantier devait être engagé, c'est sans doute dans ce sens. Il faut que les chargés de production et les directions artistiques prennent en compte cette culture de la prévention.

**FRANCK BOYAT** Comment s'articule cette politique de prévention des risques avec la direction administrative et la direction artistique ?

**JEAN-LOUIS MONTHEIL** C'est très aléatoire. Tout dépend des personnes. Tout le monde sait qu'en matière de prévention des risques, l'employeur dispose d'une obligation de résultat. Le directeur technique est l'interlocuteur privilégié des directions administratives et artistiques. C'est un interlocuteur par défaut. Par exemple, j'ai l'expérience de la mise en place du document unique. Cet outil permet au directeur technique d'être l'intermédiaire entre tous les maillons de la chaîne. Le directeur technique va ainsi s'impliquer directement. C'est lui qui s'inquiète de ces questions et qui va transmettre l'élan à ses équipes. La prévention des risques ça ne se décide pas. On ne dit pas : « À partir de demain, le document unique, on y va ». Tout repose sur l'animation d'équipe.

**FRANCK BOYAT** Jean-Louis Montheil merci. Je vous propose d'enchaîner pour laisser du temps au débat. Jean-Jacques Monier vous êtes directeur technique du Théâtre National de Strasbourg (TNS). Vous avez travaillé en qualité de formateur dans le cadre d'un CCP de prévention des risques. Vous êtes président du CHSCT du TNS et membre de la commission d'attribution des licences en tant qu'expert en sécurité et droit du travail dans la région Grand Est. Vous avez donc un regard aiguisé sur ces notions de prévention. J'aimerais avoir votre regard personnel sur ces questions de prévention de risques.

**JEAN-JACQUES MONIER** Je fais de la direction technique depuis bientôt 30 ans. Je ne suis pas né dans la prévention des risques. Je ne suis pas certain qu'une rencontre professionnelle sur la prévention des risques aurait rassemblé 150 personnes il y a 10 ans. Je ne suis pas certain qu'elle aurait pu exister. Les choses ont beaucoup évolué. Je fais également de la formation au Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique. Pour les élèves comédiens, le coordinateur d'un projet c'est le metteur en scène, le chorégraphe... Il n'est pas toujours chef de projet. C'est également un salarié. Cette absence de coordinateur est un vrai manque pour moi.

J'interviens au CNSAD suite à un accident. Une élève comédienne est passée au travers d'une trappe. Cet accident aurait pu être mortel. L'étudiante s'en est plutôt bien tirée. Le directeur technique de l'école m'a alors appelé et m'a demandé d'assurer ce cours. Il souhaitait que cette formation soit dispensée par un intervenant extérieur. Il m'a demandé d'intervenir auprès des élèves et des formateurs qui sont donc des metteurs en scène, des chorégraphes, des comédiens... J'ai donc vu tous les élèves qui étaient, il est vrai, assez traumatisés. J'arrive ensuite devant les professeurs pour cette formation à la prévention des risques d'une durée de 3h30. Aucun ne vient. Je me retrouve tout seul.

La directrice du conservatoire était assez furieuse. Elle remet en place cette formation et, contraints et forcés, les formateurs viennent. J'ai donc devant moi des chorégraphes, des metteurs en scène... J'étais stupéfait car ils découvraient un monde nouveau. Ils découvraient la prévention des risques et la notion de risques dans le spectacle.

Il y a un moment dans cette formation que j'aime beaucoup. Je leur dis : « Je vais vous apprendre quelque chose qui va vous faire un choc. Le monde du spectacle n'est pas au-dessus du code du travail. » En général je le dis deux fois. Je les ranime après. C'est un choc psychologique fort. Dans la formation je leur parle de réglementation et de Code du travail. Au bout d'un moment, j'ai toujours quelqu'un qui me dit : « Non... mais pas pour nous ? » Je pense que ce travail est vraiment très important.

Je vais vous raconter une autre petite histoire. Au TNS on a un atelier de décors. Un atelier qui construit de grands décors. J'impose une rambarde pour tout élément scénique d'une hauteur de plus de 3 mètres sur lequel des comédiens montent. J'ai ensuite la joie d'avoir une discussion avec le metteur en scène ou le scénographe. Je rappelle ensuite par mail au metteur en scène ses obligations. Récemment, sur un décor assez important, le metteur en scène refusait de mettre la rambarde. Les comédiens ne sont pas montés dans le noir et dans la fumée. La prévention des risques c'est aussi le ressenti de chacun.

Moi, pourquoi me suis-je mis à la prévention des risques ? Furiani, Séville, Marseille... Il y a toute une série d'accident. Amusez-vous à regarder qui a été condamné après Furiani

**“Au théâtre c’est comme sur la route, les accidents c’est toujours pour les autres sauf quand ça arrive.”**

par exemple. Une secrétaire a pris 2 ans de prison avec sur-  
sis pour non envoi de fax dans les temps. Au théâtre c’est  
comme sur la route, les accidents c’est toujours pour les  
autres sauf quand ça arrive.

Nous sommes tous responsables. Il faut faire de la pédagogie. En 2005 au TNS, le docu-  
ment unique n’existait pas. J’en ai fait la remarque et l’administrateur m’a dit : «Fais-le».  
J’ai dit «Non». Ce n’est pas au directeur technique de le faire. Que j’y participe, bien  
entendu ! On l’a fait tous ensemble : 100 salariés, 54 postes différents, je peux vous dire  
que l’Everest et l’Annapurna, à côté, ce n’est rien.

C’était 2 ans de travail ! On est entrain de le refaire avec le CHSCT. On fait un vrai tra-  
vail ensemble. Moi, j’ai appris des trucs hallucinants à travers ce document unique. Une  
salariée au courrier se plaignait de porter des colis très lourds. J’ai dit : «On achète un  
chariot». Elle m’a répondu «Mais j’ai le droit d’acheter un chariot ?».

Un autre exemple, c’était à l’atelier. La loi sur l’interdiction de fumer sur les lieux de travail  
n’était pas encore passée. Je vois dans les reproches exprimés à l’atelier de peinture le chef  
décorateur qui dit : «On fume à l’atelier. Avec la peinture ce n’est pas bien». Je suis interpellé,  
je me dis que c’est bizarre. Je vais voir le chef décorateur et je lui demande qui fume à l’atelier.  
Il me dit «Ben, moi!». En fait c’était assez subtil. Il souhaitait que je lui interdise de fumer pour  
qu’il puisse l’interdire aux autres. Ce dialogue est un élément important. Ce sont des problé-  
matiques longues à traiter et compliquées mais dont tout le monde doit s’emparer. Les plans  
de prévention par exemple. Je ne sais pas qui fait des plans de prévention dans la salle.  
Je me bats systématiquement avec les équipes qu’on accueille. J’ai laissé tomber avec  
les étrangers. Avec eux c’est mission impossible. C’est typiquement français. La procé-  
dure est cependant importante.

Nous, directeurs techniques, on a également des leviers d’actions. Au TNS, depuis 5 ans, il  
n’y a plus de démontage de nuit. Tout le monde sait que le panneau porté à 3 heures de  
l’après midi ne fait plus le même poids à 5 heures du matin. Pourtant c’est le même. Au  
TNS, on propose un démontage le lendemain matin. Si la compagnie insiste on a mis en  
place deux garde-fous. Tout d’abord, quand on doit démonter dans la foulée on joue à 17h  
et non à 20h. Par ailleurs, dans le contrat qui nous lie avec la compagnie, c’est cette der-  
nière qui paie le démontage de nuit. En conséquence, il n’y a plus de démontage de nuit.

**FRANCK BOYAT** On entend bien dans votre présentation qu’il faut une implication de  
l’ensemble de l’équipe.

**JEAN-JACQUES MONIER** Oui, c’est déterminant et c’est un travail continu.

**FRANCK BOYAT** Je vous propose d’enchaîner avec les deux derniers intervenants. Audrey  
Serieys, vous êtes chef de projet au CMB. Ces trois lettres signifient médecine du travail,  
c’est bien ça ?

**AUDREY SERIEYS** Il s’agit d’un service de santé interentreprises : le Centre Médical de la  
Bourse.

**FRANCK BOYAT** Vous êtes chef de projet en prévention des risques professionnels au  
CMB. Vous intervenez directement dans les entreprises, principalement dans des struc-  
tures de spectacle vivant sur Paris. Vous êtes très impliquée dans la question de la pré-  
vention du risque chimique. Enfin, vous travaillez en lien avec les partenaires sociaux sur  
des projets spécifiques, des études de risques par exemple. Au travers des interventions  
précédentes, on a constaté des freins, des difficultés, mais concrètement, au niveau de  
la prévention des risques, on fait comment ?

**AUDREY SERIEYS** On a effectivement entendu des témoignages sur la difficulté de  
mettre en place des actions de prévention dans les entreprises. Pour moi, la première  
condition pour qu’une action fonctionne dans une entreprise c’est l’implication de la  
direction. Par exemple, il y a 15 jours, je me suis rendue dans une entreprise du spectacle.  
C’est une entreprise spécialisée dans les spectacles pour particuliers : les clowns pour les  
anniversaires par exemple. J’avais pris rendez-vous deux mois à l’avance avec la direc-  
tion. Lorsque j’arrive le jour J, j’ai été accueillie par les stagiaires. Je me suis dit que la dé-  
marche serait compliquée. Compliquée pour la structure et pour moi également. Cette  
implication de la direction est une condition sine qua non pour que cela fonctionne.

Ensuite, je suis tout à fait d’accord avec Jean-Jacques Monier. Mettre en place des ac-  
tions de prévention, ça ne se fait pas tout seul. C’est une action collective construite avec  
tous les membres d’une entreprise : la direction administrative, la direction technique  
et la direction artistique, sans oublier les intermittents. Il faut impliquer les intermittents  
dans cette démarche.

La pierre angulaire c’est le document unique. J’ai travaillé avec une salle de spectacle  
dans le Nord, où, toute l’entreprise a œuvré à la mise en place du document unique. En  
travaillant tous ensemble, ils ont pu mettre en place des actions et trouver des solutions.

Autre exemple, lorsqu’on s’interroge sur la façon de questionner les intermittents. J’ai tra-  
vaillé avec une compagnie spécialisée dans la médiation de rue. Nous avons accompagné  
cette petite compagnie pendant 2 ou 3 mois. Nous avons mis en place un questionnaire à  
destination des intermittents. Du questionnaire sont ressortis des éléments étonnants. On  
s’est rendu compte que les médiateurs se faisaient plus «agresser» lorsqu’ils étaient habil-

lés en rose. On ne s'en serait jamais rendu compte sans interroger les intermittents. Ne pas avoir le choix du coloris de leur vêtement était une contrainte pour eux.

**FRANCK BOYAT** Vous préconisez d'être au plus proche de la réalité de terrain.

**AUDREY SERIEYS** Toutes les entreprises peuvent arriver à mettre en place des actions, quelle que soit leur taille. Même les entreprises qui n'ont pas de permanent peuvent élaborer un document unique. Il ne s'agit pas de mettre en œuvre un document de 110 pages qu'on range dans un coin du placard. Une des plus petites structures que j'ai accompagnée a construit un document unique qui tenait sur 4 pages. Ce document proposait une véritable évaluation des risques et des pistes d'action. On s'arrête trop souvent à l'évaluation et on ne va pas vers les actions. Il faut faire la transition vers l'action sinon ça n'a pas d'intérêt.

**FRANCK BOYAT** On travaille sur la prévention des risques pour éviter l'accident, la maladie... C'est souvent vécu comme une contrainte. Pourtant, ne peut-on pas retourner la problématique et la présenter comme une chance ? Avez-vous des exemples avec des retours positifs pour l'entreprise ?

**AUDREY SERIEYS** C'est vrai qu'on peut tirer des bénéfices très directs de ces actions. Par exemple, certaines entreprises parviennent à obtenir des financements régionaux car ils ont mis en place une politique RSE. Leurs actions prennent en compte l'environnement et la prévention des risques. C'est plus facile d'obtenir des financements au niveau des politiques territoriales parce que le dossier est abouti. On peut consacrer du temps à ces questions afin d'obtenir un retour sur investissement.

**FRANCK BOYAT** Concrètement, une fois qu'une entreprise a mis en place son document unique et choisi d'aller vers l'action, comment faire ? Y a-t-il des trucs et astuces ? Y a-t-il des secrets ?

**AUDREY SERIEYS** Lorsqu'une entreprise a mis en place son document unique, ce n'est pas à moi d'imposer des actions. Chaque entreprise va prendre en considération ses contraintes pour proposer des actions adaptées. Il s'agit d'une réflexion interne à la structure. Par exemple, si une structure manque de moyens, on ne va pas conseiller de tout robotiser. Il faut réfléchir collectivement pour trouver des solutions et toujours s'appuyer sur le trio artistique, technique, administratif. Tout le monde doit y trouver son compte. La solution doit être collective.

**FRANCK BOYAT** Cela implique de mettre en place une communication interne au sein de l'équipe, sinon ça ne peut pas fonctionner.

**AUDREY SERIEYS** Tout à fait. Dans le spectacle vivant, deux leviers permettent d'agir quel que soit le budget dont dispose la structure : le premier c'est le lien organisationnel. On l'a vu avec les exemples cités par le TNS. Le second c'est la communication. Parfois, il y a d'évidents problèmes de coordination entre les équipes. Par exemple, l'équipe administrative commande des sièges sans le dire au directeur technique. Le directeur se retrouve alors avec ses sièges, sans savoir comment ni pourquoi.

Une fois que chaque structure dispose de sa liste d'actions, il faut la prioriser. Il y a souvent trop d'actions à entreprendre, ce qui peut être décourageant. Il faut se fixer des axes. La priorisation s'effectue d'abord sur des critères de gravité. Par exemple, s'il y a un risque d'accident mortel, c'est bien entendu ce qui sera traité en premier. Ensuite, les priorités dépendent de chaque structure. Par exemple, j'ai travaillé avec une petite compagnie d'arts de la rue. Ils se sont donné 3 axes de travail. Le premier était de finaliser leur document unique. Le second était de former des sauveteurs secouristes du travail. C'était important pour eux de pouvoir compter sur des personnes compétentes dans ce domaine pour chaque manifestation. Enfin, ils souhaitaient travailler sur les addictions et sur l'alcool.

À la signature d'un contrat avec un intermittent, cette compagnie informait systématiquement le salarié sur les priorités choisies en matière de prévention. Il est très important de planifier les actions. Il faut prendre garde à ne pas être débordé. Il ne faut pas avoir peur de prioriser. Tout le monde le fait, y compris les grosses structures.

Je suis allée dans un parc d'attractions il y a 6 mois. Ce parc avait un énorme stock de produits chimiques. Les responsables ont priorisé les actions à entreprendre concernant ce stock et se sont attaqués aux résines. Ils ont supprimé toutes les résines qui contenaient du styrène. Ils ont éliminé tous les produits cancérigènes. Un problème après l'autre, sinon, c'est impossible !

**FRANCK BOYAT** Une dernière question avant de donner la parole à Cyril Duquesne : le CMB est un centre ressource, quelle aide peut-il apporter aux employeurs ?

**AUDREY SERIEYS** Le CMB accompagne tout type de structure. En Île-de-France ou en région, nous intervenons sur des projets et sur des actions spécifiques. On peut également nous contacter par courriel, de nombreuses entreprises le font. On répond à toutes les questions. On accompagne également les collectifs de travail. Enfin, on met en place des projets de prévention. Par exemple, cette après-midi nous présenterons notre outil ODALIE. Le CMB est présent toute la journée, n'hésitez pas à nous solliciter directement. Nous répondrons à vos questions.

**FRANCK BOYAT** Merci beaucoup Audrey. Je vais passer le micro à Cyril Duquesne. Vous

êtes directeur adjoint du Théâtre de Bourg-en-Bresse : lieu de création, de diffusion et de production de spectacles. Il s'agit d'un théâtre de 600 places avec 220 levers de rideau par an et un budget de 2,4 millions d'euros. Vous êtes un EPCC et vous gérez de nombreuses activités : des spectacles, bien entendu, et des actions hors les murs. La position centrale du théâtre sur son territoire permet en effet de rayonner sur les communes voisines. Vous êtes très investi dans la prévention et la sécurité. Ces problématiques sont au cœur de votre activité. Avant de nous expliquer ce qui a été fait dans votre théâtre, pouvez-vous nous expliquer la raison de cette politique volontariste ?

**CYRIL DUQUESNE** En 20 ans de métier dans différentes structures, j'ai été confronté à de multiples reprises à des risques. On s'aperçoit avec l'expérience qu'on est souvent confronté aux mêmes risques. Les habitudes, les méthodes et les outils changent et de nouveaux risques apparaissent. Ainsi, pour nous c'était essentiel de nous investir dans cette politique. On l'a souligné, il s'agit d'un investissement collectif. Pour nous, c'est une question d'ordre managérial.

Dans le spectacle vivant, on construit collectivement du rêve. On donne du rêve aux spectateurs, on donne de la vie, mais finalement la prévention des risques n'existe pas vraiment. Il y a parfois des vies qui s'arrêtent, il y a parfois des parcours qui prennent fin pour cause de blessure. On ne peut pas l'ignorer. Finalement on s'est lancés dans la prévention des risques.

**FRANCK BOYAT** Comment aborder cette question de la prévention des risques ? On a parlé du triptyque direction technique, direction artistique, direction administrative. On sait qu'il y a des enjeux artistiques qui sont liés à des enjeux politiques. On sait que certaines réalités budgétaires et réglementaires s'imposent à la direction technique. Comment appréhender ces logiques de fonctionnement très particulières ?

**CYRIL DUQUESNE** On s'est interrogé sur la manière de diffuser la prévention des risques dans l'ensemble de la maison. On s'est dit que la prévention devait être au cœur de notre quotidien. Aujourd'hui, sur tous les sujets nous sommes 3 décideurs : le directeur technique, le directeur administratif et le directeur artistique. Parfois, on a l'impression d'être chacun au bout d'un élastique à 3 bandes. On tire chacun d'un côté de manière plus ou moins forte. Je crois que c'est ici que le risque commence à se construire.

On l'a dit tout à l'heure. La question c'est : comment met-on en place des temps de bureau, des méthodes, des temps de discussion ? Comment travaille-t-on à 3 sur des logiques de décisions partagées ? On comprend ainsi comment on va construire le risque chez l'autre.

**FRANCK BOYAT** Concrètement, on parle d'un bureau commun ? De réunions sur ce sujet ?

**CYRIL DUQUESNE** En fait, c'est une question de choix. Le choix de prendre le temps de discuter avant de faire. Le temps de réfléchir et de planifier. Quel temps on donne à la formation par exemple. La formation c'est souvent une dimension qui arrive en queue budgétaire dans nos maisons. Nous avons choisi de bâtir notre plan de formation en amont avant de décider de la programmation.

**FRANCK BOYAT** Il s'agit donc clairement d'un investissement de la structure ?

**CYRIL DUQUESNE** Oui. Les moyens dédiés à la formation par le biais des budgets alloués par les OPCA ne sont pas suffisants. Nous avons donc fait le choix d'investir dans la formation.

**FRANCK BOYAT** Y a-t-il un retour sur investissement ?

**CYRIL DUQUESNE** Oui. On rejoint la question du bien-être au travail. On constate que les salariés se sentent de mieux en mieux au théâtre. On travaille aussi sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée. C'est un travail de longue haleine mais on commence à en récolter les fruits.

**FRANCK BOYAT** Je crois que vous avez bénéficié d'un accompagnement par le CMB ?

**CYRIL DUQUESNE** On a demandé au CMB d'effectuer un travail d'observation, ce qui nous a permis d'avoir un regard extérieur. On n'a pas tous les solutions dans nos maisons. Par exemple, s'investir dans un groupe comme le COEF c'est assez riche. Les solutions viennent souvent du transversal. On les trouve dans des milieux différents, dans des secteurs différents. C'est ici qu'on commence à travailler concrètement.

Chez nous, la phase d'observation a également permis d'avoir un regard objectif des différentes phases de travail : l'exploitation au théâtre ou hors les murs, les risques liés aux compagnies accueillies... On a ainsi pu s'appuyer sur des points de repère.

Chaque année on cherche à progresser. Il y a 15 jours par exemple, on a proposé les « tops/flops » de la maison. Tous les collaborateurs, quel que soit leur poste, ont été amenés à nous communiquer leurs 5 « tops/flops » de la saison. Le travail de nuit est ressorti comme un flop. On devine parfois derrière des remarques des zones de risque. Lorsque les mêmes remarques sont formulées à plusieurs reprises, on y accorde de l'intérêt. Des enjeux se dessinent ainsi que des chantiers pour la saison prochaine. Au mois de septembre, nous allons nous réunir pour définir 4 ou 5 enjeux qui seront travaillés dans les services.

**FRANCK BOYAT** On a parlé de prioriser. C'est clairement une méthode qui permet de prioriser les axes de travail ?

**CYRIL DUQUESNE** Oui c'est une méthode que nous avons inventée avec la direction technique.

**FRANCK BOYAT** Quelles sont les limites à cette politique de prévention ? L'évolution de l'activité ? Les contraintes budgétaires ?

**CYRIL DUQUESNE** La solution c'est de déterminer le point d'équilibre en amont. Dans nos métiers, on fonctionne souvent à la gestion par activité : plus on en fait, plus les collectivités sont contentes, mais on se met en zone de risque en permanence. Il faut redéfinir le point d'équilibre avec les partenaires. Tout commence par là. Ce point d'équilibre permet de mettre en adéquation les ressources, l'activité et le bien-être au travail.

**FRANCK BOYAT** Je crois que vous abordez cette question de la prévention des risques dans le rapport d'activité que vous transmettez aux partenaires ?

**CYRIL DUQUESNE** Oui, cette question doit faire partie de notre quotidien. On parlait tout à l'heure du document unique. On le présente souvent comme une forme d'aboutissement. Je crois de mon côté que la prévention des risques doit habiter notre quotidien. Cette question doit être constamment au cœur des échanges et de la vie de la maison. C'est comme ça qu'on aboutira progressivement à cette question de culture. Si cette culture de la prévention ne nous habite pas quotidiennement et si on ne la partage pas, ça ne peut pas marcher.

**FRANCK BOYAT** Merci à tous, je propose maintenant que l'on prenne quelques questions du public.

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, j'ai une double casquette. Je suis à la fois enseignant dans une école d'ingénieurs et organisateur de spectacles. J'ai notamment organisé des concerts dans des parcs avec des artistes d'envergure nationale. Je me suis aperçu qu'aujourd'hui, dans le domaine du spectacle, il y a une grande hypocrisie autour de la formation. Cette hypocrisie est également liée au domaine de la prévention. Quand je vois aujourd'hui le nombre de professionnels du spectacle qui se disent ingénieurs du son, mais qui ne sont absolument pas ingénieurs ! En Allemagne, les techniciens sont vraiment ingénieurs. Est-ce lié au métier d'intermittent ? L'intermittence est une spécialité franco-belge. Ne faudrait-il pas, aujourd'hui dans le domaine du spectacle, mettre en place des formations adéquates pour ces métiers techniques ? Dans le domaine du spectacle, certaines personnes se prétendent électriciens et disposent d'une habilitation mais ne savent pas faire fonctionner un système DMX.

**JEAN-LOUIS MONTHEIL** Il y a suffisamment de personnes dans la salle qui connaissent le

travail effectué par les organismes de formation. On a tous travaillé pour proposer des formations diplômantes avec des niveaux de formation en conformité avec ceux de l'éducation nationale : de niveau I, niveau II et niveau III. Les formations d'ingénieur sont à un niveau de master, les formations de régisseur sont à un niveau de BTS. C'est pour cela que je mettais l'accent tout à l'heure sur les formations qui apportent des compétences métiers, des savoir-faire et des savoir-être. Je vous garantis que les organismes de formation, via notamment la commission paritaire nationale du spectacle vivant, s'inquiètent de la cohérence entre activité, compétences métiers et formation. Il y aura d'ailleurs à ce sujet une table ronde durant le festival d'Avignon. Cette préoccupation nous tient à cœur. Qu'il y ait encore du chemin à faire, nous sommes d'accord. N'oublions pas que nous avons commencé à mettre en place des formations métiers dans les années 96. Les premières formations à la technique du spectacle c'était à Bagnolet en 1986. Il y a encore du chemin à faire mais nous avons avancé sur la question et nous sommes très concernés par cette problématique.

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis le responsable national évènementiel d'un bureau de contrôle. J'interviens tant au niveau de la formation qu'au niveau des contrôles. Je suis également un ancien élève de l'ISTS en direction technique. Tout ce qui a été dit ce matin est très intéressant. Je souhaite insister sur la mise en place du document unique. Il faut considérer que ce document unique est un outil de travail. On met en place des plans de prévention et des documents uniques pour les entreprises de spectacle. Si les entreprises considèrent le document unique comme un outil de travail qui concerne tout le monde, je vous garantis que ça fonctionne. Ces outils doivent être adaptés à nos métiers. Le document unique a été mis en place pour toutes les branches. Ainsi, le document proposé par les différentes institutions ne correspondait pas à la plupart de nos métiers. Il faut arriver à adapter ces outils aux risques propres au spectacle vivant. Ces risques sont d'ailleurs différents dans un cirque ou dans une salle de spectacle. Je pense réellement que, par cette démarche, on arrive à adapter ces outils pour avoir un document concret en adéquation avec les risques réels.

**JEAN-JACQUES MONIER** Mettre en place des outils inadaptés n'a aucun intérêt. Le document unique doit être un document vivant. Au minimum, il faut le revoir tous les ans. En gros, quand vous avez fini il faut le recommencer. C'est important. D'où mon inquiétude sur la disparition des CHSCT. Je connais des CHSCT en guerre permanente. D'autres CHSCT, permettent vraiment de travailler avec les salariés de manière intelligente. C'est avec eux qu'il faut construire le document unique. Tout repose sur la communication avec les salariés. C'est un vrai travail. Je suis tout à fait d'accord pour souligner qu'il est nécessaire de fabriquer son propre outil. Il est plus intéressant de construire un outil efficace de 2 pages, plutôt qu'un document de 150 pages que personne ne lira.

Au TNS on considère que le document unique n'est plus bon. Avec le CHSCT on le reconstruit complètement. Je suis totalement d'accord. C'est un outil qui doit être au service de l'entreprise.

**AUDREY SERIEYS** Sur le document unique, la meilleure solution est de construire son propre document. Il s'agit d'un outil qu'on peut mettre en place en étant accompagné ou en étant seul. Le CMB a mis en place un outil spécifique sur les métiers du spectacle : ODALIE2. Cet outil permet de partir d'un questionnaire pour aider à la mise en place du premier document unique. La première fois c'est un travail assez fastidieux. Le questionnaire permet d'avoir une trame et de construire autour de cette trame. Il faut savoir que, concernant le document unique, il n'y a aucune obligation sur la forme. C'est au choix de l'entreprise. Il peut s'agir d'un fichier Excel, d'un logiciel, d'un document papier...

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis un directeur technique. Nos métiers sont spécifiques. On en parlera beaucoup cette après-midi dans les ateliers. Une de nos spécificités, comme le rappelait Madame Tribbia, c'est de travailler sur des prototypes. C'est quand même une particularité. On doit travailler dans un temps précis avec une obligation de résultat sur un prototype. Il y a donc des moyens à investir en un temps très court. J'aime bien rappeler que, dans ce métier, on est des artisans. Artisan en latin, signifie : qui met son art au service d'autrui. Je pense qu'il serait intéressant aujourd'hui, alors qu'on réfléchit sur la culture de prévention, de réaliser que la prévention, c'est précisément mettre son art au service d'autrui. Il faut que cette culture de la prévention entre dans l'ADN de nos métiers. La prévention doit entrer dans nos pratiques pour nous permettre de passer à autre chose.

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis le directeur technique d'une école de formation et cofondateur de REDITEC. Il y a un décalage entre le travail réel, tel que souligné par Myriam Chalouin et le travail irréel. Quand il y a travail réel, il faut le définir et définir en quoi il y a un écart avec les prescriptions. Tous ici, nous appliquons des prescriptions. Ces prescriptions viennent-elles de l'administration ou de la réalité du terrain ? C'est ce que disait monsieur concernant le document unique. Si ce document reste une formalité administrative, ça ne sert à rien. Il y a un décalage dès le départ si le document unique n'est pas ancré dans la pratique. Quant à monsieur, quand il constate qu'il y a un décalage entre formation et compétence d'un pays à un autre : je souhaite souligner que la question de la mesure doit être posée. Toutes les administrations et les protocoles d'évaluation sont bons. Mais à quel endroit ça s'arrête ? Parfois ça s'arrête dans un placard.

Enfin, je reviens sur l'étymologie. Risque, ça vient de couper : resecare. On est coupé de quoi ? Culture ça vient de cultiver. Il faut être un peu plus jardinier.

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis délégué hygiène et sécurité du comité central et sécurité du cinéma. Désolé, moi, ce n'est pas vivant, c'est enregistré, mais je m'intéresse à ces sujets depuis longtemps. J'ai deux réactions si vous en êtes d'accord. Tout d'abord, concernant le CHSCT. Le mien n'est pas trop menacé puisqu'il s'agit d'un CHSCT de branche, mais je partage votre préoccupation. Ceci dit, toutes vos structures peuvent construire une organisation ad hoc qui va se lancer dans l'évaluation des risques. C'est une invitation. Même si c'est en dehors des textes, vous avez ce pouvoir. Sur la formation maintenant. Je pense qu'il n'y a pas de mauvaise formation. Il y a un arsenal de formations à enrichir. On pourrait toujours faire mieux. Entendu. Le problème ne vient pas de la formation. Pour avoir enquêté sur des accidents du travail dans le spectacle, il faut se demander comment s'effectue le recrutement dans ce secteur en particulier. C'est très intéressant de s'interroger sur les modalités de repérage des savoir-faire et l'identification des compétences pour intégrer un salarié dans une équipe. C'est une question peut-être gênante mais, pour m'être intéressé au dossier du personnel dans un accident mortel, on s'est aperçu qu'on avait une succession de CDD d'usage et rien d'autre. On ne savait rien des compétences des personnes embauchées. Un électricien peut être habilité sans être un électricien. Quand je pose la question, certaines entreprises ne savent pas me répondre.

**QUESTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis médecin du travail à l'AST Lyon. J'en profite pour donner une information à ceux qui sont de la région lyonnaise. L'AST était auparavant rue de la bourse. L'AST va bientôt ouvrir une nouvelle antenne proche de l'Opéra dédiée aux intermittents. Dans le service, nous essayons de développer l'activité hors consultation des médecins et des non médecins. Comme vous le savez, dans les services interentreprises il y a des ergonomes, des assistants en prévention. Par ailleurs, je voulais réagir à l'intervention de Monsieur Montheil. J'ai bien aimé la distinction entre les formations métiers et les formations à la sécurité. Pour moi, il y a un enjeu important. Le médecin a un rôle de conseil, il ne fait pas uniquement des prescriptions. J'avais d'ailleurs un professeur de médecine qui ne faisait pas d'ordonnances. Il écrivait « je conseille... ». J'ai toujours travaillé dans cette optique-là. Je continuerai d'ailleurs à le faire dans le domaine de la prévention des risques. La prévention passe par l'incorporation de la vision sécurité et de la vision santé dans les processus de travail. La prévention passe par la prise en compte, dans l'activité de chaque salarié, de cette notion d'évaluation des risques. J'ai en tête l'accident qui a eu lieu à la Halle Tony Garnier. La victime disposait d'Équipement de Protection Individuels mais ne les utilisait pas. La victime a fait un mauvais calcul. Elle a fait une mauvaise évaluation. Parfois, l'employeur ne fait pas d'impasse sur la sécurité. C'est le salarié qui fait une impasse. On a intégré cela comme une règle métier. J'espère qu'on pourra également progresser dans ce domaine.

**FRANCK BOYAT** Bien, merci à tous, on va donc conclure cette matinée. L'idée est de pouvoir travailler ces questions dans le détail au cours des ateliers qui se dérouleront cette après-midi ■

# LES ATELIERS

55 / ATELIER 1 Prendre en compte des risques psychosociaux

71 / ATELIER 2 Encourager la liberté de création sans négliger la prévention des risques

83 / ATELIER 3 Intégrer la responsabilité des employeurs dans la gestion de carrière des intermittents du spectacle

96 / ATELIER 4 Odalie 2 : un outil innovant au service de l'évaluation des risques

98 / ATELIER 5 Poursuivre l'innovation dans la gestion des risques sonores

109 / ATELIER 6 Prévenir les risques en phase de montage/démontage

124 / ATELIER 7 Déceler et prévenir les comportements addictifs

142 / ATELIER 8 Construire le lien organisationnel comme outil de prévention

152 / ATELIER 9 Adapter la prévention à la complexité des rythmes et des horaires de travail

167 / ATELIER 10 Appréhender la responsabilité civile et pénale des employeurs

## ATELIER 1

### PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Notre secteur d'activité est-il plus exposé qu'un autre aux RPS ?  
Des solutions innovantes sont-elles mises en œuvre dans nos maisons ?

---

**YVES LE SERGENT,**

administrateur du CCN2 de Grenoble

---

**JOSEPH ANDRE,**

Directeur Technique Metz en Scènes

---

**SOPHIE LE CORRE,**

Chargée de Mission ARACT Auvergne-Rhône-Alpes

**SOPHIE LE CORRE** Cet atelier porte sur la prise en compte des risques psychosociaux dans le spectacle vivant. Nous avons une heure pour traiter ce sujet. Nous écouterons, pour démarrer, deux premières interventions qui ont pour but de nourrir les échanges et de susciter vos retours d'expérience.

Deux questions nous serviront de fil rouge :

- > Le secteur du spectacle vivant est-il plus exposé aux risques psychosociaux que d'autres secteurs d'activité ?
- > Des solutions intéressantes sont-elles mises en place ici ou là ?

Je me tourne vers nos deux témoins. Joseph André, vous êtes directeur technique de Metz en Scènes, cité musicale de Metz. Vous êtes un membre actif de l'association REDITEC et vous nous proposerez un retour d'expérience concernant l'action menée en Lor-

raine dont Michèle Tribbia nous a aussi parlé ce matin.

Yves Le Sergent, vous êtes Administrateur du CCN 2 de Grenoble, centre chorégraphique national. Vous avez mené un travail universitaire auprès d'une vingtaine de personnes et d'une quinzaine d'établissements dont le sujet était : « Spécificité du bonheur au travail dans les festivals de spectacle vivant ».

Yves Le Sergent, si on reprend la question du lien entre travail et santé, les risques psychosociaux ne sont-ils pas particulièrement invisibles dans le secteur du spectacle vivant ? Vous évoquiez par exemple l'absence de statistiques.

**YVES LE SERGENT** Très rapidement déjà, je me suis intéressé au sujet parce qu'après 15 ans de travail, je ne suis pas arrivé à me lever, je ne pouvais plus marcher. Et du coup, au-delà de la question spécifique des festivals, je me suis intéressé au rapport au travail des salariés administratifs du spectacle vivant.

Du coup, j'ai vu pas mal de choses, j'ai regardé, j'ai lu la presse. Partout, que ce soit chez les policiers, chez les paysans, dans les hôpitaux, je voyais un suicide à droite, une dépression à gauche, un arrêt de travail, mais par contre dans le spectacle vivant, je n'ai jamais rien vu. En conséquence, je me suis posé la question : pourquoi cette question n'est-elle jamais évoquée, alors que nous connaissons tous des collègues qui s'arrêtent, qui n'en peuvent plus, et qui souffrent de ce qu'on appelle maintenant le *burn-out* ?

**“Dans le spectacle, ça ne se fait pas d'être en souffrance.”** J'ai proposé une hypothèse : dans le spectacle, ça ne se fait pas d'être en souffrance. Tentez le coup. Au cours d'une soirée par exemple, entre amis, au moment de l'apéro, vous parlez à des gens que vous ne connaissez pas :

« - Et vous, vous travaillez dans quoi ?

- Je travaille dans le spectacle.

- C'est super, c'est intéressant, quelle chance vous avez... »

Il y a là une forme de pression sociale à être heureux dans son travail.

Par ailleurs, la plupart d'entre nous sont français. De plus, les administratifs de notre secteur ont tous fait des études. On a tous étudié un peu plus que la moyenne des français. Enfin, on travaille dans les professions de l'art, de l'information et des spectacles. Les différentes études qui ont été menées sur le sujet montrent que cette population, française, instruite et exerçant dans ces secteurs d'activité accorde une grande importance à la place du travail dans sa vie. Cette place est souvent plus importante que d'autres pans de notre vie : les relations amoureuses, la famille, la santé et bien entendu l'argent

qui arrive en dernier.

**SOPHIE LE CORRE** Quels éléments peuvent expliquer ce rapport singulier au travail, cette culture de métier qui valorise à ce point l'engagement, la passion ?

**YVES LE SERGENT** Il y a peut-être, à un moment donné, un effet miroir. On est au contact permanent avec des artistes. On est au contact avec ceux qui portent cette vision qu'on a appelée au 19<sup>e</sup> siècle : « la critique artiste ». Face à une société dite bourgeoise, les artistes opposent des valeurs de créativité, d'autonomie, d'indépendance. On évoque des métiers passionnels, parfois vocationnels.

**SOPHIE LE CORRE** Comment se pose alors la question des risques psychosociaux dans le secteur ? Qu'est-ce qui est ressorti des entretiens que vous avez menés ?

**YVES LE SERGENT** Moi, je n'ai jamais eu le malheur de rencontrer ou de m'entretenir avec quelqu'un qui m'a dit qu'il allait se foutre en l'air. Les principales difficultés que j'ai pu recenser lors des différents entretiens que j'ai menés sont assez classiques. Certaines thématiques sont récurrentes : comment concilier vie professionnelle et vie privée ? Quels sont mes objectifs ? Quelle reconnaissance du travail ? Suis-je compétent ? Mais aussi, est-ce que mon supérieur est compétent ? Ça, je l'ai souvent entendu.

**SOPHIE LE CORRE** Joseph André, quelle est votre avis sur la spécificité du secteur du spectacle vivant face à cette question des risques psychosociaux ? S'agit-il d'un secteur plus exposé que d'autres ? Est-ce qu'il y a des facteurs de risque spécifiques ?

**JOSEPH ANDRÉ** Je pense que c'est surtout un métier où l'on a du mal à se donner des limites. Dans tous ses engagements et ses passions, ce n'est pas facile. Un jeune qui démarre dans le métier est tout feu tout flamme. Il faut arriver à le canaliser. On voit bien qu'on est dans un métier de passion.

L'association REDITEC s'est posé cette question depuis longtemps puisque les premiers travaux ont été conduits en 2008/2009 par un questionnaire proposé aux directeurs techniques, et aboutissant à synthèse très instructive sur le stress au travail. Les résultats ont été présentés au BIS de Nantes en 2010 puis à Villeurbanne en 2012, par Bénédicte Clermont et M. Carton de la CRAMIF. Il s'agissait de s'interroger sur ce qui caractérisait les métiers du spectacle. Il y a un contexte que vous connaissez tous : quand on parle de la rupture des rythmes de travail, ou des déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, cela a vraiment du sens, ces maux ont du sens et on voit bien qu'il s'agit d'une composante d'un métier qui amène de la liberté et de l'autonomie, mais qui amène aussi des contraintes familiales, se traduisant parfois par des familles disloquées...

Les ruptures de rythme posent des questions liées au physique et au sommeil. Tous les techniciens connaissent par cœur les reportages télévisés la nuit sur la vie des animaux, parce que quand on rentre à deux heures du matin, on n'a plus sommeil! On a faim, on se fait à manger et ce n'est pas terrible pour la santé, et on se plante passivement devant un écran en attendant de trouver le sommeil. On ne prend assurément pas de temps pour prendre soin de soi quand on est dans ces métiers techniques. La difficulté peut aussi survenir pour un simple rendez-vous chez le dentiste, lorsque certains salariés doivent même prendre un congé pour être sûr d'être disponibles, parce que toujours exposés au télescopage des plannings, etc.

Il faut également évoquer des pathologies courantes et cumulatives : problèmes de dos, d'audition, troubles musculo-squelettiques, tout ce qui survient dans les risques généraux, ainsi que les addictions, qui font aussi parties intégrantes du métier. Nous sommes dans une emprise lancinante, permanente, où l'on est bien dans nos métiers mais on se fait tous un peu piéger par moment...

Ensuite, ce qui caractérise principalement nos métiers (de directeurs techniques), c'est la complexité du métier. On fait beaucoup de choses en même temps, quantité de choses à assimiler, beaucoup d'exigences qualitatives et quantitatives, dans un contexte économique qu'il faut réussir à comprendre et intégrer. Les nouvelles technologies imposent des compétences nouvelles, et posent la question de la formation et du recrutement. Au quotidien, il faut résoudre des équations à multiples inconnues sans être forcément mathématicien. Travail multitâche dans un grand écart permanent entre les sujets à gérer, sans compter l'imprévu qui surgit tous les jours ou que l'on nous dépose sur le coin du bureau parce que personne ne veut s'en occuper... Vigipirate est un bon exemple car ce dossier nous expose à des situations inédites, avec des risques psychologiques à part entière. Pas simple!

Pour résumer, le directeur technique s'apparente à un couteau suisse (ou plutôt à un *Leatherman*). Dans une approche où il faut trouver des solutions à tout, et raisonner à la fois sur le très court terme, sur le moyen terme, le long terme, sur l'anticipation, etc. C'est un métier compliqué et intense, avec une quantité de travail à fournir et des obligations de résultat. L'une des spécificités du secteur est aussi de travailler sur du prototype, pour chaque spectacle, sur du «one-shot».

Et puis ce qui s'avère important, ce sont les conditions de réalisation, car on travaille sous tension permanente, en flux tendu. À l'exemple de la politique culturelle qui anime nos entreprises et résulte souvent d'enjeux politiques subtils, gouvernés par des élus qui n'ont jamais le même timing que nous. Impossible d'être à la même heure qu'un politique, qui raisonne toujours sur le coup d'après, calendrier électoral exige. Mais le

besoin d'avancer reste une nécessité, pour chaque nouveaux projets, dans la contrainte et difficulté de fondations pas toujours faciles à construire.

Les changements de direction sont aussi des grands moments de tensions : nouveaux organigrammes, nouvelles responsabilités. À nouveau apprendre à se connaître, s'approprier, remettre les choses en place et avec du sens... dans le costume permanent de médiateurs chargés de la transmission d'informations aux salariés pour qu'ils puissent comprendre et adhérer aux chambardements et aux sirènes enchanteresses de la mutualisation.

Tous ces sujets occasionnent des bouleversements. Il faut en permanence s'adapter et trouver des solutions. Bien qu'étant inscrite dans nos ADN, cette capacité à nous adapter est malmenée par l'accumulation de nombreux facteurs et par un état de sollicitation permanente. Une situation similaire au nageur en apnée. On reprend un peu l'air et puis on repart la tête sous l'eau. Le téléphone sonne à peu près toutes les deux minutes, les mails s'accumulent comme autant de bouteilles à la mer, et on demeure toujours dans la réaction, en zapping sur les événements. L'isolement est aussi un risque que vous connaissez sans doute. À un moment donné, on se retrouve seul à analyser, à décider, à porter sur nos épaules les soucis des autres. Aujourd'hui, travailler avec des œillères c'est absolument ce qu'il ne faut pas faire et doit nous inviter à tout mettre en œuvre pour travailler collectivement.

**“L'isolement est aussi un risque.”**

Il y a le problème de la responsabilité aussi. Pour certains, les questions de délégations de pouvoir demeurent floues. Beaucoup de choses que l'on récupère et qui n'étaient pas prévues. Notre métier se rapproche de celui d'équilibriste, de funambule. On est toujours sur un fil avec des poids prêts à nous faire basculer. On apprend aussi à être jongleur et à faire comme on peut.

**SOPHIE LE CORRE** Oui, ce sont des facteurs liés au métier, des facteurs liés à l'organisation du travail, à l'organisation de la production. Est-ce que finalement le secteur du spectacle vivant n'a pas contaminé les autres secteurs?

**YVES LE SERGENT** Pour certains, l'intermittence est la forme du travail idéal de demain.

**SOPHIE LE CORRE** Yves Le Sergent, pouvez-vous nous parler des questions de management? Vous évoquez ce thème tout à l'heure.

**YVES LE SERGENT** De par mon expérience professionnelle, je constate qu'on ne sait pas toujours de quoi il s'agit. Sur le terrain, on ne sait pas toujours ce que ça veut dire. Le manage-

ment c'est qui? C'est quoi? Quels sont les outils mis en place? On a entendu ce matin que la spécificité de notre métier c'était la polyvalence. Cette polyvalence peut expliquer l'absence de fiches des postes dans de nombreuses structures. De la même manière, malgré la professionnalisation du secteur, l'entretien d'évaluation n'est pas toujours pratiqué. L'entretien est rapide. On le fait au moment du café. On le fait sans formalisme et il n'y a pas grand-chose qui en ressort. Pourtant, l'entretien individuel est vraiment un outil essentiel dans la gestion des ressources humaines. Ces entretiens sont rares chez les permanents, je ne vous parle donc pas des intermittents. Pour ces derniers on bute sur une question pratique : comment fait-on? Je vous donne un exemple : je suis administrateur de production et je gère une cinquantaine d'intermittents. La plupart du temps ils ne répètent pas au Centre Chorégraphique de Grenoble parce qu'ils viennent de toute la France. Il y a de moins en moins d'argent et on ne paye pas le temps de travail pour se rendre sur le lieu du spectacle. Alors, comment faire pour conduire ces entretiens d'évaluation? Il y a des solutions concrètes à trouver.

**SOPHIE LE CORRE** Je me tourne vers Joseph André pour son retour d'expérience sur l'action menée en Lorraine. Est-ce que des actions innovantes ont pu être mises en place sur ce sujet RH et management? Et tout d'abord, une action collective embarquant 9 structures, ça sert à quoi?

**JOSEPH ANDRÉ** Une action collective, ça sert à ne pas travailler avec des œillères, en se coupant du monde. Aujourd'hui le piège principal est de s'enfermer dans ses propres certitudes.

Directeur technique, j'ai beau avoir des responsabilités, j'ai avant tout besoin de savoir comment font les autres, avec la certitude que j'ai de n'être sûr de rien!

Une expérience inédite a eu lieu en Lorraine il y a 5 ans sur le thème de « La sécurisation des parcours professionnels ». Plus que le contenu lui-même, c'est la capacité à monter un projet collectivement qu'il me semble important de souligner. Dans cet exemple concret, l'association REDITEC s'est saisie d'une opportunité à l'issue d'une réunion COREPS et d'une rencontre avec l'ARACT Lorraine. Très vite, on va se mettre d'accord sur un travail, sur un projet. Un projet qui va nous prendre deux ans, conduit avec une vraie méthode de travail, un groupe de pilotage, un groupe technique dans lequel on parvient à associer des financeurs : la Région Lorraine, l'Antenne ARTECA, la DIRECCTE, l'AFDAS, la CMB, le Pôle Emploi... et j'en oublie encore. Il est important de réaliser qu'on ne s'en sort pas tout seul! L'œuvre est collective.

Après construction d'une méthodologie et d'un échéancier, le travail sur les parcours professionnels se met en place grâce à l'ARACT qui assure la maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage du projet. L'intérêt d'un œil extérieur s'avère indispensable, car il place le

regard là où on en a besoin, et pas toujours là où l'on s'attend.

Ce projet repose sur neuf participants, neuf structures volontaires et engagées. Dès le début se sont instaurées des discussions avec les directeurs techniques et généraux de chaque structure et surtout un engagement écrit des directions, qui est le fondement de cette aventure : on s'engage, on va jusqu'au bout, question de principe! Cette aventure-là a tout d'abord abouti à un diagnostic pour chaque structure, avec un retour direct auprès de tous les salariés ayant participé aux interviews. Dans un deuxième temps, le choix des thématiques les plus pertinentes a conduit à la mise en place d'ateliers pour lesquels nous avons sollicité des intervenants. L'AFDAS est intervenue, le CNFPT, etc. Des solutions ont été cherchées une à une, avec le souci de les mettre en forme, d'en étudier la mise en œuvre. Tout cela a pris du temps!

Dans un troisième temps, nous nous sommes penchés sur la question des « livrables ». Trois livrables ont été réalisés.

Le premier : un document écrit, un livre blanc avec des objectifs. 19 plans d'action personnalisés, remis à chaque directeur d'établissement et à la Région Lorraine.

Le deuxième objectif s'est traduit par la réalisation et la mise en ligne d'un web-documentaire à destination du public. Une société extérieure est venue tourner. Elle a conduit des interviews, posé des questions aux techniciens sur leurs conditions de travail, sur leur santé, sur leurs troubles, etc. Plus qu'un simple site internet, ce web-documentaire s'est construit comme un parcours avec plusieurs points d'entrée : je suis jeune dans le métier et je veux travailler, je suis vieux dans le métier, je veux me préserver ou je veux me reconverter... où chacun peut ainsi naviguer à sa guise. En suivant le parcours, chacun peut naviguer dans plusieurs expériences, avec des entretiens, des vidéos, mais aussi des conseils, des fiches-conseils, des PDF téléchargeables, des interviews du médecin du travail ou des ergonomes.

Pour conclure, le troisième livrable a pris la forme d'une conférence-débat rassemblant à Metz 200 personnes de tous horizons. Il y avait bien sûr des techniciens mais aussi des administrateurs, des directeurs de salles, des politiques, trois vice-présidents de la région lorraine... (culture, affaires sociales...) Je referme la parenthèse, en vous invitant à parcourir ce site ([www.metier-technicien-spectacle.net](http://www.metier-technicien-spectacle.net)). Mais ce qu'il me paraît important de souligner pour conclure, c'est que ce type de projet peut exister partout ailleurs, sur un mode opératoire similaire qui a fait ses preuves et où il y a eu du suivi concret. Tout est question de volonté, d'opportunité et d'envie de travailler ensemble et aussi de prolonger ce type de projet.

Deux exemples concrets pour illustrer cela :

Dès l'année suivante, nous avons organisé des journées techniques à Nancy. Pendant une semaine complète, l'objectif était de fédérer autour d'un double projet : l'organisation de formations professionnelles mutualisées à l'adresse d'environ 180 permanents et intermittents, et la mise en place d'ateliers appelés « Le troc du savoir », basés sur le principe de l'échange de compétence. « Moi je m'y connais je t'explique ça et toi en retour, tu m'expliques autre chose. » Du grand public s'est également déplacé pour découvrir nos professions, par exemple pour apprendre à faire des nœuds du spectacle. Belle parenthèse où nous avons réussi à valoriser les savoir-faire et donner du sens aux métiers, en sortant de la torpeur du quotidien.

La deuxième expérience expérimentée depuis, facile à mettre en œuvre et à tester, s'appelle le « Shadowing » (« être l'ombre de »). Le principe est très simple et se résume en un accord direct entre deux structures : « untel veut par exemple que son régisseur lumière aille voir comment ça se passe chez l'autre, dans l'ombre d'un autre régisseur pendant une semaine ». Occasion très concrète d'ouvrir grands ses yeux et ses oreilles. Il va s'imprégner du boulot et discerner les choses, relativiser les situations. Encore une fois, c'est vraiment facile à faire et très économique (aucun échange d'argent, aucune dépense hormis le remplacement du salarié absent).

Pour revenir au projet ARACT et cette belle expérience collective, je souligne que l'on est tout de même restés dans les spécificités de chaque structure. C'était important car il y a eu un retour individualisé par établissement. Par exemple chez moi, on a fait un séminaire pour revenir sur ce travail de diagnostic et d'expertise. On a travaillé une journée complète avec les équipes, on est revenus sur tout ce qui s'était dit. Comment on fait ? Comment on s'organise ? Les conditions de travail ? La qualité du travail ? Ce fut une expérience unique pour tenter d'amener du sens, de sortir chacun de son quotidien, de partager ses difficultés...

Si j'en parle aujourd'hui, c'est bien sûr à l'invitation du festival, et je suis heureux de le partager. Mais aussi parce que j'ai la conviction que le sujet des risques psychosociaux n'est pas quelque chose qu'on aborde frontalement. On aborde plus facilement la question en biaisant, petit à petit, en trouvant des solutions. Il me semble difficile d'aborder frontalement le problème en se disant : « aujourd'hui on va régler la question des risques psychosociaux » !

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour je suis technicienne du spectacle. Pardon de vous poser la question aussi directement mais sérieusement, est-ce que l'on se pose la question des risques psychosociaux dans notre secteur ? Le spectacle c'est d'abord un métier passion.

Pour beaucoup, on a appris sur le tas et on a appris à donner. On se dit : « Je donne tout, je ne compte pas mes heures. C'est l'heure de partir mais, là, non. Je vais continuer à donner. On va donner, on va donner, on va donner... » Tout ça crée de la fatigue, de l'anxiété, du stress que l'on ramène chez soi. Dans la relation de couple, on est absent, on est en tournée, on n'est pas souvent là, qu'est-ce que ça crée dans la famille ? Pour moi le risque psychosocial il est là, mais est-ce que l'on s'autorise à se le dire dans le spectacle ? Est-ce que ces choses se disent dans les maisons, dans les festivals, dans les théâtres ? Est-ce qu'on en prend conscience ou pas ? C'est un métier que tu as choisi donc tu prends aussi les conséquences qui vont avec, sur ta vie personnelle, sur ta vie, sur ton corps.

**“ C'est un métier que tu as choisi donc tu prends aussi les conséquences qui vont avec, sur ta vie personnelle, sur ta vie, sur ton corps. ”**

**JOSEPH ANDRÉ** Ça reste quelque chose de très personnel évidemment, c'est toute la difficulté. Yves en a parlé tout à l'heure et malheureusement, quand on en parle, c'est souvent trop tard. C'est-à-dire que, quand on arrive à en discuter, on fait face à quelque chose que l'on connaît déjà mais reste souvent masqué, écarté et presque accepté dans le métier, dans la douleur parfois.

L'exemple récent et dramatique d'un salarié intermittent qui a mis fin à ses jours en a été un triste exemple en Lorraine, avec le cas particulier d'une très forte personnalité, d'un caractère de leader incontestable qui avait toujours remonté le moral des troupes, pour pousser au boulot et motiver avec la bienveillance d'un grand frère... Lorsque c'est le plus fort qui s'en va, inutile de vous décrire la consternation, et l'inquiétude contagieuse de chacun devant ce vide abyssal, et la question lancinante du « Si lui-même craque, comment va-t-on faire ? Exemple cruel de risques psychosociaux mis subitement en exergue, sans aucun filtre... »

Quand je disais que REDITEC s'interroge depuis 2008 sur le stress au travail, on comprend bien que c'est important pour tous les postes de managers ou de responsables d'équipe que nous sommes. Vous le savez tous autant que moi, on est des éponges. Tout tombe sur nous. On prend tout sur nous, on prend tous ces trucs sur la figure. Il faut trouver les mots, il faut trouver la manière d'en parler à nos collègues, de les rassurer, de leur dire qu'on s'en préoccupe. Mais, comment faire pour résister soi-même, pour se protéger ? Ce n'est pas le tout de faire l'éponge mais, comment on fait nous, pour arriver à trouver des solutions ? La méthode Coué, ça va deux minutes mais à un moment donné, cela a des limites...

**SOPHIE LE CORRE** On peut peut-être avoir un premier temps d'échanges autour de cette question ? Quelques retours d'expériences ? Quelle est la place des risques psychosociaux dans vos maisons ? Je vois plein de mains qui se lèvent.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, j'ai été directrice de SMAC pendant une quinzaine d'années, directrice et programmatrice de scènes de musiques actuelles, puis j'ai arrêté. J'ai ensuite travaillé dans différentes structures en accompagnement des équipes notamment dans le domaine des ressources humaines. J'ai également travaillé dans une grosse institution. Une très grosse maison où je faisais un remplacement. J'en ai profité pour observer un autre monde, avec d'autres codes.

En musiques actuelles, on s'appuie sur des vagues de directeurs qui portent quelque chose de très militant. On ne comptait pas nos heures, on était bénévoles. Le milieu s'est professionnalisé au fur et à mesure. Il y a encore des attitudes au travail, une culture du travail que le manager transmet à son équipe. Les jeunes générations arrivent et se disent : « Mon directeur part à 21h tous les soirs, si je ne le fais pas, ça veut dire que je ne suis pas un bon professionnel. »

Moi j'ai été un peu élevée comme ça. On est bénévole, encore une fois, on ne compte pas nos heures. Quand on devient salarié, on garde cette habitude. De toute façon, il n'y a pas d'outil pour compter nos heures. Compter nos heures, ça veut dire être « fliqué ».

Aujourd'hui, j'interviens beaucoup sur la question du « À quoi ça sert ». J'interviens sur la question de la représentation du travail. Qu'est-ce que ça veut dire être un bon professionnel ? Pour moi aujourd'hui dans la culture, quelqu'un qui se dit toujours débordé et qui n'arrive pas à finir avant 22h est un mauvais professionnel. Sa tâche n'est pas bien définie par son manager ou, en tous cas, il a trop de choses à faire, il est tout le temps débordé, etc. On n'est pas aux urgences, on est dans la culture, c'est vraiment différent. Il y a vraiment une histoire de générations et de représentation. Je pense que l'impulsion des managers qui disent prendre ces questions en compte mais qui ne régulent pas le temps de travail de leurs équipes est compliqué. C'est compliqué pour les salariés de revendiquer le respect de leurs droits. Ils ont le droit de partir à 17h tant que le travail est fait et tant que les tâches sont bien réparties.

Il faut aussi prendre en compte les jeunes salariés qui n'osent pas dire « Je suis débordé, je n'y arrive pas ». Est-ce un manque de compétences ? Est-ce un manque d'organisation de mon travail ? C'est au manager de régler ces choses-là. Il doit aller voir les salariés pour dire : « On refait ton profil de poste s'il le faut mais on réfléchit à ça ». On peut toujours supprimer des tâches mais enlever des tâches dans nos métiers reste compliqué.

**YVES LE SERGENT** Oui, d'autant plus que le manager a lui-même été formé à cette école : « Mais qu'est-ce que tu nous racontes là ? Tu as de la chance de travailler dans ce secteur. »

**RÉACTION DU PUBLIC** Exactement ! « De quoi tu te plains ! Il y en a 60 qui veulent ta place. »

**INTERVENTION DE L'AST GRAND LYON** Bonjour, je suis médecin du travail. Dieu sait si on est concernés par cette question. L'attitude qui consiste à dire : « Tu es bien content d'avoir du travail donc tu peux travailler tard » n'est pas tout à fait spécifique au spectacle. Est-ce que ça prend des proportions sans commune mesure dans votre secteur d'activité ? Je ne saurais le dire. Au départ, si on m'avait posé la question des risques psychosociaux dans le spectacle, j'aurais eu tendance à dire que ça n'existait pas tellement. Il y a tout de même la question des intermittents. Dans leur travail, beaucoup d'intermittents supportent allègrement les contraintes que d'autres ne supporteraient pas. 8 heures par jour, pendant 10 ou 20 ans, les horaires, les contraintes de fatigue...

Pour préparer cette journée, j'ai repris quelques documents et je me suis rendu compte que mon appréciation de départ était limitée et que, probablement, je ne savais pas débusquer les contraintes que j'avais perçues dans les autres secteurs.

Je n'ai encore jamais vu un intermittent du spectacle venir me voir et me dire « Docteur je n'en peux plus, je suis au bord du *burn-out* ». Il y a des situations où les gens ne viennent pas nous voir pour un tas de raisons et en tant que médecin on doit s'interroger, essayer de rechercher pourquoi. Il y a probablement des caractéristiques très spécifiques. Je crois qu'une façon de raisonner, c'est de raisonner à partir des 6 items suivants :

Le 1<sup>er</sup> item c'est l'intensité du travail. Les rythmes, la complexité, les compétences élevés. Tout ça existe dans le monde du spectacle.

Le 2<sup>e</sup> item sont les exigences émotionnelles. Il y en a également. Est-ce que je dois faire face à des gens d'un point de vue émotionnel ? Est-ce que moi-même je dois gérer mes émotions ?

Ce qui paraît très spécifique au monde du spectacle, c'est l'autonomie, le 3<sup>e</sup> item. L'autonomie existe dans d'autres métiers mais les métiers du spectacle sont, par excellence, des métiers avec une grande autonomie. Une grande marge de manœuvre, participer aux décisions, devoir développer ses compétences... Tout ça paraît plus développé dans les métiers du spectacle.

Le 4<sup>e</sup> item c'est les rapports sociaux, avec les collègues, la hiérarchie...

Dans ce secteur, on est exposé à la souffrance éthique. C'est le 5<sup>e</sup> item. Par exemple, dans les hôpitaux cette question est au premier plan. Dans le domaine du spectacle, ça existe sans doute aussi, mais là encore d'une façon un peu spécifique. C'est la souffrance de quelqu'un qui fait des choses pas tout à fait comme il aimerait le faire.

Et puis il y a l'insécurité. C'est le dernier item. L'insécurité est assez importante notamment pour les intermittents. Voilà le cas général qui m'amène à me reposer la question suivante : quelle est la spécificité des risques psychosociaux dans le monde du

spectacle ? J'attends votre contribution et vos échanges pour en savoir un peu plus.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administratrice d'un grand théâtre lyrique. Avant, je travaillais au service ressources humaines de ce même théâtre et j'en avais marre de voir passer les salariés en pleurs, hommes comme femmes, de tous niveaux, qui pouvaient se confier parce qu'il y avait un rapport de confiance avec moi.

Quand je suis devenue administratrice, j'ai fait appel à la médecine du travail pour mettre en place une réunion sur les risques psychosociaux en demandant au comité de direction de venir mais également aux délégués du personnel pour qu'il y ait un échange qui puisse bénéficier aux salariés. Convoquer les gens a déjà été très compliqué parce qu'ils ne se sentaient pas concernés. Il a fallu que le directeur leur impose d'y aller. Une fois sur place j'ai été confrontée à : « De toute façon je ne vais rien apprendre, il ne se passe rien dans nos métiers ».

Force est de constater qu'à la fin de la réunion tout le monde en a tiré quelque chose de positif. Pas de solution miracle, mais des petits marqueurs. Se dire « Attention une personne dans mon équipe est comme ça, qu'est-ce que je peux faire ? Comment je peux l'aider ? »

J'ai eu notamment un cas de *burn-out*. Ce n'était pas du tout un poste de direction mais une caissière qui prenait trop à cœur les réclamations des spectateurs. Elle prenait tout sur elle et ne nous en parlait pas pour ne pas nous déranger. C'est un métier où on a une proximité avec les gens. On apprend des choses sur leur vie personnelle et parfois on est professionnellement dans l'incapacité de les aider. C'est toute l'ambivalence de notre milieu.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je dirige un grand théâtre conventionné. Dans cette question des risques psychosociaux, il y a deux types de problèmes.

La question du management, de mauvaises méthodes, de méconnaissance... On a des effectifs très variables allant de quelques salariés à beaucoup de salariés. La formation au management d'une équipe de 4 ou 5 personnes n'est pas la même que pour une équipe de 50. Il y a la hiérarchie, l'ingénierie, beaucoup de choses par rapport à cette question des ressources humaines et les obligations sociales qui s'imposent à partir d'un certain seuil de salariés. La question ne se pose donc pas de la même façon. Pour moi, il y a ce risque-là et il y a aussi la question de la souffrance au travail.

Cette souffrance vient de comportements qui s'apparentent à du harcèlement et qui existent dans nos structures. On en a entendu parler par voie de presse et notamment dans le cinéma. Je crois qu'il faut distinguer ces deux choses. Il y a aussi la distinction entre le monde des permanents et celui des intermittents. Par exemple, le permanent

qui va à son boulot le matin avec la boule au ventre et qui finit par craquer à un moment, n'est pas la même chose pour un intermittent qui ne vient pas tous les jours, toutes les semaines ou tous les mois dans la même structure, qui peut ne pas aller travailler pendant 4 ou 5 jours parce qu'il n'a pas de boulot ou qui fait le choix de ne pas y aller. Il peut gérer lui-même son organisation du travail sur l'ensemble de l'année. Si vraiment il ne veut pas faire de la danse parce que ça l'insupporte, il peut passer à autre chose. Le permanent lui, est coincé. Il a signé, il est là pour un petit moment.

Le dernier point, c'est une vraie absence de statut d'une façon générale. On en parlait tout à l'heure. Pourquoi le statut de directeur n'existe pas ? Il n'y a pas de métier qui qualifie clairement ce qu'est un directeur d'équipements culturels. Il faut savoir que la moitié des directeurs sont liés à des collectivités territoriales. C'est le seul secteur où il n'y a pas de nomenclature des métiers du spectacle, alors que le théâtre existe depuis bien longtemps dans la fonction publique, bien avant les bibliothèques, les musées et les enseignements artistiques. Vous pouvez regarder, le statut de directeur n'existe pas dans la fonction publique. La seule structure qui s'est penchée sur la définition du métier de directeur c'est l'Observatoire des Politiques Culturelles. On peut aussi s'interroger par rapport à tout ça : les absences de statuts des uns et des autres.

**SOPHIE LE CORRE** Dans vos retours, il y a un constat général. Ce n'est pas un sujet qui semble arriver facilement sur la table ou dans les bureaux.

**INTERVENTION DU CMB** Les entreprises posent la question des risques psychosociaux lorsqu'elles sont au fond du fond. Le spectacle est touché de la même manière que les autres secteurs. Il n'y a pas de différence. On cherche à travailler sur l'organisation, sur l'hyperconnexion au travail. Le fait d'être d'astreinte en permanence est compliqué à gérer. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est difficile à trouver. Pour évaluer les risques psychosociaux, on travaille via le document unique car ça reste un risque comme un autre. Ensuite on peut approfondir en groupe de travail. Les questions doivent nécessairement être partagées. On va demander par exemple, à tous les salariés de travailler sur le questionnaire relatif à la mise en place du document unique. On le remplit et ensuite on le partage. On voit alors les différences entre l'administratif qui voit que tout se passe bien et de l'autre côté la technique « Ah non en fait sur cette question-là, on a une différence de jugement ». On peut aussi prendre des intervenants extérieurs mais toutes les structures ne peuvent pas se le permettre. L'outil ODALIE proposée par le CMB repose sur une cinquantaine de questions. On peut partir de là puis, dans un second temps, traiter les risques avec des outils perfectionnés.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis l'administrateur d'une scène nationale. C'est un gros établissement. On est un peu plus de 50 salariés. Chez nous on a fait une

enquête sur les risques psychosociaux pendant l'année 2014 à l'initiative du CHSCT. Tout un ensemble : comité de pilotage, préparation d'un questionnaire, distribution de ce questionnaire dans l'ensemble des services, synthèse de ce questionnaire par service, synthèse générale, puis présentation devant le comité de pilotage afin de rendre des comptes au CHSCT. Ça a pris 1 an. Les questionnaires ont mis en lumière des problèmes ponctuels de management. Dans certains services, des managers, pour des raisons diverses et variées, n'utilisent pas leur pouvoir d'une manière suffisamment bien régulée.

Deuxième point : des problèmes de communication. Très souvent les risques psychosociaux reposent sur des problèmes de circulation de l'information. Par exemple : le service communication n'a pas la responsabilité de décider de la politique tarifaire. Par contre, c'est lui qui va écrire dans la brochure quel tarif a été déterminé. Si le lien ne se fait pas correctement entre ceux qui décident des tarifs et le service communication, ce dernier se trouve asphyxié parce qu'il n'a pas le matériau pour pouvoir faire son propre travail. Il est soumis à des pressions parce que la brochure doit être imprimée et présente le jour de la présentation de saison. Il se retrouve dans la situation typique d'un risque psychosocial.

Je vais peut-être vous décevoir mais chez moi, il est apparu qu'il n'y avait pas de risques psychosociaux. Pourquoi ? Là il faut faire une grosse distinction entre d'un côté les compagnies et de l'autre les structures. On l'a dit, ce n'est pas du tout pareil.

Il y a une chose qu'il ne faut pas oublier : il n'y a pas de concurrence chez nous. Nous les théâtres, scènes nationales ou autres, nous sommes dans des situations de monopole. On ne risque pas la délocalisation. On n'a pas d'actionnaires à rémunérer.

Ces facteurs de stress liés à la délocalisation, aux changements brutaux de métiers ou aux licenciements n'existent quasiment pas. Je ne dis pas qu'ils sont nuls. Il arrive qu'un politique retire sa subvention, mettant en danger la structure, c'est un fait. Mais il faut relativiser. Voilà mon retour d'expérience. Parfois on a un peu tendance à mélanger les risques psychosociaux et les problèmes de fonctionnement ou de management. Les risques psychosociaux, c'est un peu comme ces mots de *burn-out* qu'on utilise à mon avis de manière un peu excessive : il y a quand même du pénal derrière. On parle de harcèlement. Parfois on sort le bazooka pour rectifier un clou qui n'est pas planté droit. Je vous le déconseille.

**INTERVENTION DU CMB** Je voulais réagir parce que j'entends énormément de choses autour des risques psychosociaux. Prendre les risques psychosociaux de front, ça peut être assez dangereux. Effectivement, l'objectif n'est pas d'incriminer telle ou telle population en pointant du doigt le manager. Les risques psychosociaux que sont-ils ? Ce sont

des risques professionnels comme les autres qui vont atteindre l'intégrité mentale et physique des personnes. Il y a beaucoup de risques musculo-squelettiques à l'origine des risques psychosociaux. Il ne s'agit pas forcément de dépression ou de pathologies mentales. On parle aussi de pathologies physiques. C'est important de l'avoir en tête.

Quand on travaille sur les risques psychosociaux, on part d'un évènement précis, un peu comme l'arbre des causes. On va le décortiquer et on va revenir à la situation de travail globale. On aura alors tout un tas d'éléments de compréhension. Par exemple, il y a une personne à l'accueil qui dit « Moi la chose qui me pèse vraiment aujourd'hui, c'est quand je reçois un appel pour une personne et que j'essaie de la joindre. Je ne sais pas qu'elle est en réunion dans le service. Il y a une autre personne du service qui décroche et qui me répond je ne sais pas, je n'ai pas le temps ». Au bout de plusieurs fois, ça peut déboucher sur des conséquences très problématiques. Les personnes s'énervent au téléphone ou viennent carrément à l'accueil. On voit bien qu'il y a un problème de communication. On s'intéresse à l'organisation. Ce n'est pas uniquement de la communication.

Comment peut-on travailler ces questions-là ? Par exemple, cette personne nous disait « Comme je dois être à l'accueil, je ne vais jamais aux réunions avec les autres salariés. Jamais, parce qu'il faut toujours quelqu'un à l'accueil ». Pourtant, si elle se rendait en réunion, elle disposerait de tout un tas d'informations. Cela faciliterait son travail et libérerait des tensions.

**INTERVENTION DU PUBLIC** il y a un projet que je souhaite mettre en œuvre dans mon théâtre. Ce projet c'est « Vis ma Vie ». Pendant une journée, le technicien par exemple, va aller derrière la billetterie. Évidemment ça peut poser des problèmes d'habilitation, ce n'est pas forcément réversible. Il y a des structures qui l'ont fait et ça marche bien.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Justement, dans notre théâtre, on va mettre en place un « Vis ma Vie ». Ce sera à la rentrée, je pense.

**INTERVENTION DE L'AST GRAND LYON** Moi je voudrais intervenir sur les notions de harcèlement et de risques psychosociaux. La question du harcèlement a été à la mode il y a une quinzaine d'années. Il y a aussi eu la recherche du pervers polymorphe dans les entreprises. Ces situations sont finalement relativement rares eu égard à la grande fréquence de situations de risques psychosociaux. Effectivement, au niveau des risques psychosociaux, on parle de management, on parle de l'organisation du travail, mais pour autant on ne cherche pas des coupables. On n'est pas dans la recherche de responsabilité strictement individuelle de la personne, mais forcément, ça met en cause des gens qui ont un statut dans la structure en tant que manager, en tant que collègue, donc forcément on parle d'organisation, on parle de management.

La démarche quand on est face à quelqu'un qui est en difficulté, c'est de ramener cette situation qui, au départ, se présente de façon assez émotionnelle à une question de travail. Comment ça se passe dans le travail? Quels sont les points d'échauffement? Sur quoi n'est-on pas d'accord? Pourquoi s'est-on disputés? Pourquoi n'arrive-t-on pas à surmonter cette situation?

La plupart des situations ne viennent pas dans le bureau du médecin, et heureusement vu le peu de médecins qui restent dans le circuit. Donc les gens sont en situation de blocage et il faut arriver à dénouer la situation. Il ne s'agit pas de rechercher un harceleur. Le harcèlement entre dans la catégorie juridique et là, c'est plutôt monsieur le juge qu'il faut aller voir.

**SOPHIE LE CORRE** Je propose que ce soit le mot de la fin. Merci à toutes et à tous —

NOTES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ATELIER 2

# ENCOURAGER LA LIBERTÉ DE CRÉATION SANS NÉGLIGER LA PRÉVENTION DES RISQUES

**Quel est le bon interlocuteur pour permettre à l'auteur (metteur en scène, chorégraphe...) de prendre en considération la gestion des risques professionnels dans son travail ?**

**THIBAUT SINAY**

Scénographe (U.D.S)

**ALEXANDRE DE DARDEL**

Architecte Scénographe, coresponsable du département scénographie, ENSATT

**CHRISTOPHE DEBRAY**

Contrôleur de Sécurité CRAMIF

**CHRISTOPHE DEBRAY** Bonjour à tous, je suis Christophe Debray, je suis contrôleur de sécurité à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Il s'agit de l'équivalent, sur le plan régional des CARSAT que vous connaissez peut-être. Notre mission, en qualité d'assureurs du risque professionnel, est d'aller dans les entreprises afin d'examiner les conditions de travail. Suite à un audit, nous pouvons accompagner les directeurs d'établissement dans la mise en œuvre de mesures de prévention. On m'a chargé d'animer cet atelier qui s'intitule : « Encourager la liberté de création sans négliger la prévention des risques ». Je vous demanderais de bien vous présenter chaque fois que vous prendrez la parole. J'espère que cet atelier sera très interactif. Nous sommes là pour échanger et j'espère que vous ferez remonter votre vision de terrain.

Avant de lancer l'atelier en donnant la parole à deux scénographes, je vous fais part d'une réflexion : j'aurais bien inversé les deux termes du débat. J'aurais proposé : « Encourager la prévention des risques sans négliger la liberté de création ». Cette petite pirouette semble anodine mais elle permet de se questionner sur la place de la prévention. La prévention, où en est-on ? Où en êtes-vous ? Comment percevez-vous cette question dans vos établissements ? Quelles pistes d'amélioration envisagez-vous ? Comment favoriser la prévention dans vos métiers ? Je vous propose de partir de votre situation au quotidien, afin d'imaginer ensemble comment évoluer. On s'est questionnés sur le trio directeur technique, directeur administratif, directeur artistique. On peut se demander comment faire travailler ce trio différemment. On peut aussi identifier des freins.

Je passe maintenant la parole à Thibault Sinay et Alexandre De Dardel.

**ALEXANDRE DE DARDEL** Bonjour, je suis Alexandre de Dardel, je suis architecte de formation, je suis scénographe et co-responsable du département scénographie de l'ENSATT. Concernant l'intitulé de cet atelier, j'aurais, de mon côté, envie de faire fusionner les deux termes. Le scénographe doit faire fusionner la dimension technique et la dimension artistique. Pour moi, cette question a toujours été au cœur de mes préoccupations. Plutôt que d'opposer artistique et technique ou de privilégier l'une de ces dimensions, il faut chercher à les marier.

**CHRISTOPHE DEBRAY** Fusionner ça veut dire quoi ? Que tout le monde y participe ?

**ALEXANDRE DE DARDEL** J'ai commencé par les bureaux d'étude avant d'être scénographe. J'ai été architecte puis j'ai travaillé deux ans au bureau d'études du Théâtre du Châtelet à Paris. Je sais que c'est très luxueux. Toutes les structures n'ont pas de bureau d'études. Pour moi, ça a toujours été le lieu où l'artistique et la technique se marient. C'est le lieu où les prototypes prennent vie. C'est tout de même le rêve absolu ! C'est ici que j'ai commencé ma vie professionnelle dans le monde du théâtre. À l'ENSATT, tous les métiers du spectacle sont présents. Cette question de la prévention des risques fédère absolument tous les étudiants, y compris les acteurs. À l'ENSATT, il y a de jeunes écrivains et aujourd'hui on est dans un paradoxe assez incroyable. Pour créer le miroir de notre époque, ces jeunes auteurs se lancent dans des dramaturgies d'une violence inouïe et, en même temps, le plateau est devenu de plus en plus sécurisé. Il y a une sorte de paradoxe. Le théâtre nous demande une prise de risque maximale et, en même temps, les règlements ont évolué et sont appliqués. À l'ENSATT, j'ai pu observer ce paradoxe assez fondamental.

**CHRISTOPHE DEBRAY** Dans cette école dont vous parlez, pouvez-vous nous dire comment sont abordées les questions de prévention ? S'agit-il de modules ?

**ALEXANDRE DE DARDEL** C'est une attention constante. C'est une discipline au sens noble du terme. L'ENSATT n'est pas la seule école à faire ça mais il y a une sorte d'éthique chez chaque étudiant. Il s'agit d'avoir la maîtrise des risques. Cette maîtrise est très importante pour gérer le projet dans son ensemble, y compris le projet artistique.

**CHRISTOPHE DEBRAY** Monsieur Sinay, souhaitez-vous rebondir sur cette intervention ? Nous vous laissons vous présenter.

**THIBAUT SINAY** Je suis Thibault Sinay, je suis scénographe et je suis membre de l'Union des Scénographes (UDS). C'est à ce titre que j'ai été invité à participer à cet atelier. De mon côté, j'ai fait une formation en Belgique, à la Cambre. J'ai ainsi un regard différent sur le théâtre français.

J'ai fait mon premier stage à l'Opéra de Bruxelles sur une création de Jan Fabre. La scénographie était composée de 100 vraies épées suspendues dans les cintres. Quand les choristes sont arrivés, ils ont refusé de monter sur le plateau. C'était ma première approche de la scénographie. Ce n'est pas tout d'avoir de bonnes idées, il faut ensuite convaincre les artistes. À Bruxelles, il a fallu convaincre les choristes. On a dû leur expliquer l'absence de risques de cet objet scénographique qui pouvait paraître inquiétant. Pour moi, la scénographie ne doit pas faire peur, car c'est un objet de jeu.

Aujourd'hui, l'auteur dramaturge rêve de plus en plus avec de la technologie ou avec de nouveaux outils. Pour moi, c'est ici qu'il existe une zone de risques : la tension du corps avec les nouvelles technologies. Comment le corps s'intègre dans la scénographie ?

**CHRISTOPHE DEBRAY** Juste avant de lancer le débat, on parle beaucoup de ce rapport entre la technique et l'artistique. Avez-vous un point de vue sur leur articulation ? Comment faire en sorte que cette association soit plus étroite ? La sécurité et la prévention peuvent être perçues comme une contrainte à la création. Comment se passent vos relations avec les auteurs ?

**ALEXANDRE DE DARDEL** J'ai travaillé avec Felix Lefebvre et, dans ce bureau d'études, nous étions en compagnie d'ingénieurs. Certains chantiers étaient d'une sophistication souvent extraordinaire. Félix Lefebvre se positionnait à la frontière technique/artistique. C'est une frontière absolument passionnante. J'avoue que je suis toujours dans cette recherche. Je suis toujours en recherche d'un interlocuteur. Un bon projet, je crois que c'est comme un passage de relais. On va passer le relais à une série de professionnels : au bureau d'études, qui va passer le relais au constructeur, qui va le passer au peintre et au sculpteur ? J'ai la « faiblesse » de penser que c'est comme ça que les bons projets naissent. C'est compliqué d'imaginer que le scénographe décide de tout. J'ai plutôt tendance à espérer des rencontres.

**THIBAUT SINAY** Je pense que la place du scénographe est parfois celle du médiateur entre le rêve et la réalité. Le metteur en scène rêve souvent beaucoup et nous aussi. Nous sommes là pour essayer de réaliser ce rêve mais nous sommes obligés de composer avec la réalité : la réalité du théâtre avec ses contraintes physiques ou ses contraintes de temps. On nous réduit de plus en plus les temps de montage ou l'espace à disposition pour les spectacles en alternance, il faut que le décor tienne dans un petit camion... Tout devient de plus en plus réduit en raison des contraintes économiques. On doit réaliser le rêve du metteur en scène en prenant également en considération les questions de prévention. C'est un va-et-vient permanent entre l'atelier de construction et le bureau d'études. C'est le scénographe qui agit comme un médiateur. Le médiateur discute avec la partie technique puis revient vers le metteur en scène en faisant l'inventaire des options, des contraintes et des solutions alternatives.

**CHRISTOPHE DEBRAY** Merci à vous. Qui veut réagir par rapport à ce qui vient d'être dit ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis directeur technique dans un lieu de création et de diffusion. J'ai été formé à l'ENSATT et je suis membre de la REDITEC. Je voulais réagir à ce qui vient d'être dit. Concernant les termes du débat, je ne changerais pas l'ordre. Il faut se rappeler que la genèse d'un projet c'est le rêve. On fait du spectacle parce qu'on rêve. Après le rêve, on doit se donner les moyens : moyens en matière de prévention ou en matière économique. Ensuite, c'est le bon sens qui ouvre la marche.

**CHRISTOPHE DEBRAY** On comprend votre point de vue. Pouvez-vous nous dire où vous placez le curseur ? Le spectacle est une « usine à rêves ». Au nom du rêve, peut-on tout faire ? Jusqu'où peut-on aller ? Est-on dans une liberté absolue qui doit s'affranchir des règles ? Y a-t-il un curseur quelque part ? Une limite à ne pas franchir ?

**RÉPONSE DU PARTICIPANT** Pour moi, le curseur doit-être placé au moment où le projet débute. Quant on rêve, on écrit, on fait des dessins... Et dès qu'on entre dans la mise en œuvre on se confronte à la réalité, à la faisabilité, à la dangerosité. Cette confrontation arrive très tôt.

**THIBAUT SINAY** Il faut comprendre que le danger est aussi là où l'on ne l'attend pas. J'ai travaillé avec des metteurs en scène qui exigent des sols complètement chaotiques. On peut effectivement faire des sols complètement défoncés, mais c'est quand même la meilleure façon de se casser une jambe. C'est possible, mais ça implique pour les acteurs une façon de jouer particulière. Parfois, le metteur en scène ne veut rien entendre et dit à ses acteurs : « Non mais maintenant, il faut courir ». On est obligé de lui rappeler que l'on s'était fixé une règle et que ce n'est pas possible. Il faut rappeler les choses. Il faut prendre en compte cette notion de risque.

**INTERVENTION DU PUBLIC** J'ai vécu cette situation avec une scénographie particulière. Il s'agissait d'un hangar rempli de cailloux, de rochers et de bouts de ferrailles. Tout est envisageable mais il faut trouver l'équilibre et la bonne frontière. Parfois on arrive à trouver cette frontière mais ce n'est pas toujours facile. Parfois on déroge aux règles de sécurité et les pompiers ne le comprennent pas. Quand on déroge à ces règles, il faut trouver la bonne formule. C'est là toute la complexité de nos métiers.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour je suis directeur technique d'un théâtre national. Dans notre théâtre, nous avons la chance de disposer d'un atelier de construction. Sur cette notion de danger, il faut comprendre qu'il existe le danger de l'utilisateur et celui du monteur. Certains décors sont très compliqués et très dangereux à monter. Tout à l'heure, j'ai entendu un mot que j'aime beaucoup : « le bon sens ». Avant même de parler de réglementation, il faut faire confiance au bon sens. Il y a des envies artistiques, on est tous là pour y répondre au mieux, mais je ne mettrai jamais quelqu'un en danger. C'est une question de bon sens. On a eu des demandes assez fortes, assez belles. On y a toujours répondu en encadrant la demande. Les metteurs en scène comprennent que si on leur dit non c'est parce que la proposition est dangereuse. Il y a également une véritable pédagogie à mettre en œuvre pour les utilisateurs. On doit pouvoir expliquer aux artistes que la prévention des risques a été prise en compte dans la scénographie. On doit pouvoir également expliquer au metteur en scène ou au scénographe que leurs consignes ne peuvent pas être appliquées compte tenu de cette même scénographie. Encore une fois, on est bien dans une osmose entre toutes les parties. Si à un moment, quelqu'un ne veut pas entendre, on doit parler réglementation. C'est dommage. On abandonne le bon sens.

*“ On doit pouvoir expliquer aux artistes que la prévention des risques a été prise en compte dans la scénographie. ”*

**THIBAUT SINAY** Je reviens sur la question du montage et du démontage. J'ai été machiniste ce qui m'a permis de voir comment d'autres scénographes travaillent. J'ai notamment participé au montage d'une scénographie anglaise, où, dès le départ, tout était conçu pour s'emboîter. Tout était pensé de A à Z. Du montage au démontage. En France on pense séparément. On imagine le décor puis les questions de montage et démontage viennent ensuite.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On le disait tout à l'heure, on est sur des problèmes de temporalité de plus en plus restreintes. Quand j'ai commencé à travailler dans le théâtre, les 4 semi-remorques de décors c'était la règle. Ça fait des années que je ne vois pas plus d'un semi de matériel. Tout est réduit ! Les plans de montage sont réduits, donc un stress plus important. Les temps de répétitions sont également réduits. Le scénographe doit respecter des consignes qui n'existaient pas avant : le décor arrive le matin et doit être monté dans l'après-midi.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis technicien du spectacle. Moi, j'ai une question par rapport à la réglementation. La réglementation c'est un peu le dernier recours mais il n'y a pas de réglementation propre au spectacle. Au niveau de l'ingénierie, on va se baser sur le code du bâtiment qui ne prend pas en compte la réalité de nos corps de métier et qui peut constituer une entrave à la créativité. Le Code du travail protège les salariés, je le comprends complètement, mais qu'en est-il de la création ? Sur quels textes s'appuyer sachant que les règles du bâtiment ne sont pas du tout adaptées à la réalité de la création ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** La réglementation sur les ERP donne beaucoup de précisions sur la question de la construction d'un décor : les rambardes, les matières, les panneaux...

**RÉPONSE DU PARTICIPANT** Oui mais les règles relatives aux constructions pérennes ne s'appliquent pas à la réalité de notre activité.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Non, dans le Code de la construction, il existe de nombreuses règles parfaitement adaptées à notre pratique. Je parle bien d'une construction de décors.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Moi j'ai un problème par rapport aux matériaux. J'ai dû passer par un bureau d'études et faire certifier mon décor par des ingénieurs. Je me suis retrouvé face à un bureau de certification qui s'appuyait sur le code du bâtiment pour refuser de certifier ce projet alors que la note de calcul était bonne. Mon metteur en scène avait un rêve. J'ai essayé de l'aider à le réaliser, mais sur quelle réglementation s'appuyer pour permettre la prise en compte des réalités particulières du spectacle ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Bonjour, je suis délégué sécurité dans un CHSCT. Quel que soit le projet, un bureau de contrôle va se positionner par rapport à une référence réglementaire. Il faut s'assurer que le bureau de contrôle s'appuie sur la bonne référence. Un bureau de contrôle, théoriquement c'est compétent, mais ça peut commettre des erreurs.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Je comprends tout à fait, mais il n'a pas commis d'erreur. Il a appliqué un texte qui ne correspondait pas à la réalité.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Tout texte à un champ d'application.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Tout à fait, mais la particularité de nos scénographies n'est pas prise en compte sur le plan de la réglementation. Pas sur l'infrastructure. Pas sur le décor en lui-même.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Bonjour, je suis directeur technique d'un centre de forma-

tion. J'étais également directeur technique d'une compagnie de danse. Les deux scénographes qui sont là essaient de nous faire croire qu'ils sont à « la solde » des metteurs en scène. C'est faux. Les scénographes sont des artistes. Ils ont eux-mêmes des rêves qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux du metteur en scène. C'est tant mieux ! Ils doivent être porteurs de rêves, d'innovations et de projets en dehors des règles. Des projets qui sont de l'ordre de la poésie. La poésie, ça veut dire « créer ». Il faut pourtant se confronter à la réglementation, aux bureaux de contrôle et aux contrôleurs qui n'ont pas lu Montesquieu : « De l'esprit des lois ». Avec ces gens-là, il faut discuter. Une loi, ça s'interprète. Il y aura un autre atelier sur la question de la jurisprudence et il sera passionnant. Une loi est vivante parce qu'il y a de la jurisprudence. Une loi est un support sur lequel on peut s'appuyer et la jurisprudence permet à la loi de ne pas être figée. Nous, directeurs techniques, nous sommes intercesseurs d'un certain nombre d'éléments mouvants. Alexandre De Dardel nous dit qu'il y a le bureau d'études, le constructeur, le metteur en scène, le scénographe... Ce n'est pas tout à fait comme ça que ça marche. L'approche n'est pas linéaire. Il faut bien comprendre qu'un bureau d'études travaille sur la faisabilité. Par exemple, je vais bientôt accueillir une scénographie constituée d'une plateforme suspendue au-dessus du public. 2,7 tonnes au-dessus du public. Ça tombe ou ça ne tombe pas ? Forcément, ça ne tombe pas. Le metteur en scène n'est pas un *serial killer* ! On cherche à donner des sensations au public et non à tuer les spectateurs. Le public sait qu'il ne risque pas sa peau en venant voir un spectacle.

Dans le domaine du cirque, on joue avec cette sensation. Tombera ou ne tombera pas ? Le public aime ça.

Nous sommes intercesseurs : la résistance des uns et des autres, la réglementation... Comment met-on en place les mesures compensatoires adéquates ? Est-on en dehors de la réglementation ? Si oui, comment prendre en compte ces contraintes ? Comment faire avancer la situation ? Quelles sont les mesures à prendre pour que le spectacle existe ?

Nous sommes tous intercesseurs sauf quand on a affaire à un metteur en scène tyrannique. Là, on change de registre. On n'est plus du tout dans la création.

La faisabilité du spectacle c'est l'affaire de tout le monde. On parle de lien organisationnel. Dans ma structure, j'ai instauré des réunions d'intention. Allez-y ! N'hésitez pas ! Quelles sont vos intentions ? Ces intentions se mélangent avec le bureau d'études et ensuite avec l'atelier de construction. Ces trois phases sont gérées trop vite. C'est comme en cuisine, il y a un temps à respecter pour ces trois phases. Les données économiques ou artistiques se télescopent. Il s'agit des fameuses injonctions paradoxales. Là, il faut faire attention aux contraintes de chacun. Ce serait intéressant de dire aux scénographes : « devenez machiniste, une fois dans votre vie ». Où sont les enjeux ? Il faut se demander

si c'est toujours un jeu et si ça peut le rester. À partir de là, on s'interroge sur le lien organisationnel et sur le bien-être au travail. Est-ce qu'on a du plaisir à travailler ?

**THIBAUT SINAY** Pour rebondir là-dessus, je souhaite revenir sur la notion de prototype. C'est vrai que le scénographe construit à chaque fois un prototype. On pousse les limites du possible à chaque fois. Pour nous, il n'y a pas de règles. On cherche à inventer par rapport à ce que nous souhaitons faire.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On a des connaissances en matière de bureau d'études, d'ingénierie, de résistance des matériaux... Mais sur quoi nous appuyer en dehors du bon sens ? Comment faire certifier ce savoir-faire afin d'entrer dans la prévention des risques ? Comment l'officialiser puisqu'il n'y a pas de réglementation ? La réglementation existe sur la construction des bâtiments mais pas sur la construction des décors.

**THIBAUT SINAY** On est toujours sur l'innovation, on travaille sur les nouveaux matériaux, les nouvelles techniques. À l'Opéra de Paris quand Anselm Kiefer a été en charge de la construction d'un décor, on lui a imposé les méthodes de travail de l'Opéra. Mais c'est un plasticien qui souhaitait imposer ses matériaux de plasticien. Pour lui, la difficulté était liée à utilisation de produits allergènes, des produits chimiques habituellement interdits à l'Opéra.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est très intéressant. On est au cœur de la question de la création. Jusqu'où va-t-on ? À quel moment l'enjeu artistique est supérieur ? Ici, on parle de plasticien. On est sur des logiques de travail différentes qui se télescopent. Les plasticiens n'appartiennent pas au monde du spectacle vivant. J'ai travaillé avec un metteur en scène qui imposait à ses artistes de jouer avec des plaques de chars blindés. Il exigeait que ses acteurs sentent le poids des matériaux.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Sur ces questions de logique qui se télescopent, au final, qui légifère ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Mais je vous redis que ce n'est pas la loi qui fait la loi !

**INTERVENTION DU PUBLIC** Les bureaux de contrôle ont également du personnel spécialisé sur les questions de spectacle vivant. Vous ne pouvez pas demander à un bureau de contrôle de vous dire que votre scénographie est réglementaire si les textes disent le contraire. On ne peut pas demander : « À qui faut-il demander pour que ce soit valable ? » C'est une prise de risque que tu vas devoir assumer. Comme on le disait tout à l'heure, personne n'est là pour écraser 250 spectateurs. Il y a un constructeur qui n'est sans doute pas inconscient. Simplement, tu ne peux pas demander à un organisme de contrôle de valider un dispositif qui, réglementairement, et j'insiste sur ce mot, ne l'est pas.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** C'est pour cette raison que je pose la question de la réglementation. A-t-on une réglementation adaptée ou continuons-nous à bricoler comme on le fait tous ?

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Le bureau de contrôle ne fait pas la loi ! Si la loi ne correspond pas, appelle ton député !

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Concernant cette question de la prévention et de la sécurité : nos professions doivent avoir un langage adapté à notre réalité, à nos spectacles et à nos règles.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Moi, je crois qu'à un moment il est très important d'estimer les risques. Un ingénieur dans l'industrie pétrolière aurait-il le même discours ? Il n'y a pas de texte spécifique aux industries pétrolières ! On se plaint de l'épaisseur du Code du travail, qui est pourtant bien plus fin que bien d'autres codes, mais il a l'avantage de s'adapter à toutes les problématiques.

Ses prescriptions s'imposent à tout le monde. Assurer la sécurité des salariés est une obligation de résultat qui s'impose à tous les employeurs. Les moyens par contre sont librement choisis ! Aujourd'hui, il y a une commission de normalisation européenne qui réfléchit à la question du spectacle. Allez-y ! Participez ! Ce sont des professionnels qui participent à ces commissions. Faites partie des experts qui s'occupent de la prévention dans ces espaces de travail.

**“ Assurer la sécurité des salariés est une obligation de résultat qui s'impose à tous les employeurs. ”**

Pour moi, la prévention c'est un lieu de débat. Ça ne se fait pas tout seul. Ce n'est pas hors-sol. J'ai travaillé au Châtelet et nous avons essayé, conformément au Code du travail, de réunir un CHSCT chaque fois qu'on change les conditions de travail. Concrètement, dans un théâtre, le CHSCT doit se réunir à chaque production. Cette règle n'est appliquée nulle part. On est bien d'accord. Au Châtelet, on a mis en place une commission ad hoc qui donne son avis sur les productions au regard des conditions de travail. Ça se passe bien tant qu'on a des équipes qui savent se parler. Lorsqu'un metteur en scène refuse le débat, ça devient compliqué. Il faut savoir qui a le pouvoir ! Qui est l'employeur ? Qui porte la responsabilité ? Qui accepte les risques ? Le gros travail à mener au sein d'une équipe de production c'est de créer le lieu de dialogue. Créer l'espace de discussion sur ces problématiques.

**INTERVENTION DE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT** Bonjour, merci pour ce témoignage. C'est intéressant cette commission ad hoc mais quand on est une compagnie et qu'on travaille de façon isolée, comment travailler en lien avec un organisme de contrôle ? À quel moment associer un bureau de contrôle ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** On peut tout à fait contacter un bureau de contrôle avant la conception des décors. Par contre, le bureau de contrôle va devoir certifier l'implantation des décors à chaque lieu, notamment lorsqu'il y a des éléments en suspension. En fonction des ingénieurs en charge du contrôle, ça peut devenir vraiment très compliqué. Tout ça reste de l'interprétation. Je suis d'accord, chacun prend ses responsabilités. In fine, c'est le directeur du théâtre qui décide si on le fait ou pas.

**QUESTION DU PUBLIC** Lorsque la construction est identique d'un lieu à un autre, ne peut-on pas convenir avec le bureau de contrôle que le décor est validé ?

**RÉPONSE DU PARTICIPANT** C'est le processus que je questionne. Les règles du bâtiment n'encouragent pas la création et sont inadaptées au travail du scénographe ou du metteur en scène. Cette problématique se pose aussi dans le cirque. Ce secteur a su inventer une forme de réglementation adaptée à sa pratique.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Lorsqu'une compagnie de cirque arrive dans un théâtre, les artistes doivent tout de même s'adapter aux contraintes du lieu. Moi, je ne vois pas en quoi la réglementation empêche la création. Un de mes amis a l'habitude de dire : « Quand on construit le bateau on invente le naufrage ». Ce n'est pas pour ça qu'on arrête de fabriquer des bateaux ou que tous les bateaux coulent. De là à réinventer le Titanic, il ne faut pas exagérer.

Toute création possède sa part de naufrage. Si on doit se concerter, c'est pour limiter ces catastrophes.

**ALEXANDRE DE DARDEL** D'autant plus que nous sommes dans une époque où le naufrage fait partie du projet. Le théâtre contemporain adore les chantiers, les accidents... Ce thème de la catastrophe est au cœur des écritures. Pour moi c'est un vrai problème. On a moins d'argent pour les décors et la réglementation est plus importante. On peut alors décider de ne rien montrer ! Il y a à l'ENSATT de jeunes auteurs qui estiment que tout est dans le texte. La seconde tendance c'est la vidéo. On avance de plus en plus vers la réalité virtuelle. Si on veut mettre à feu et à sang le théâtre, comme de nombreux projets l'exigent, il reste la possibilité de la vidéo.

Cette notion de risque est un thème à part entière. Le théâtre contemporain s'intéresse de plus en plus à l'accident, au risque : le théâtre est dangereux, le théâtre est effondré. Il y a des trous, des choses qui tombent... Il y a de l'eau, du feu...

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administrateur d'un grand théâtre avec une jauge de 1000 places. Comment gérez-vous les questions des normes avec des com-

pagnies de différentes nationalités ? On accueille des spectacles qui viennent d'Asie, d'Afrique, d'Amérique... Chaque pays a ses propres normes. Comment s'affranchir des normes afin de permettre une certaine confrontation de la création ?

**RÉPONSE D'UN PARTICIPANT** Il y a quelque temps, dans mon théâtre, on a accueilli un spectacle letton. Dans ce spectacle il y avait du feu partout ! Partout ! On a accepté jusqu'à voir un réchaud à gaz. Là, on a dit stop ! Je reviens sur cette notion de bon sens. On a alors proposé un réchaud électrique. Ils ont dit non. Alors, on leur a interdit de jouer. On est arrivés au bout de ce qu'on pouvait accepter. Finalement ils ont accepté de jouer avec ce réchaud électrique.

C'est compliqué les pays étrangers parce que les normes françaises sont en effet contraignantes. La sécurité n'a pas augmenté. Les normes n'ont pas changé. Par contre, nous sommes beaucoup plus attentifs à ces questions. Les normes se sont même adoucies. Il n'y a plus d'obligation de rideau de fer par exemple. Mais oui ! C'est vrai ! Avec les compagnies étrangères c'est compliqué. C'est d'ailleurs compliqué dans les deux sens !

Accueillir des compagnies du tiers-monde est complexe, mais tourner chez les Allemands ou les Anglo-Saxons est également compliqué. Leurs règles sont moins discutables qu'en France. Par exemple, en Angleterre, chaque théâtre est associé à un bureau de contrôle électrique indépendant. Ainsi, quand vous arrivez avec votre décor, tous les éléments électriques sont inspectés par le bureau de contrôle. Si ça ne va pas... ça ne va pas. En Allemagne, il y a une obligation de port du casque qui est enracinée dans la culture du pays.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administrateur d'un grand festival. Concernant les contraintes, je ne suis pas persuadé que la législation ait vraiment évolué. C'est essentiellement avec les pompiers que nous rencontrons des difficultés. Ces difficultés sont de plus en plus importantes tous les ans. Chaque année, on découvre de nouvelles règles liées à l'adaptation des lieux. La sécurité incendie est pourtant très cadrée. C'est sans doute dans l'interprétation des lois qu'il y a quelque chose à revoir.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis d'accord. C'est toujours plus ! Maintenant on nous demande des certificats M1 là où ce n'est pas obligatoire. La commission a un règlement mais doit surtout estimer le risque. Le seul moyen à notre disposition c'est la discussion. Il faut se rappeler que la commission de sécurité émet un avis et que la décision appartient au préfet. Il ne faut pas hésiter à poser un recours administratif.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Oui. C'est de la négociation ! C'est aussi de la négociation avec les compagnies étrangères. Chaque pays a des règles de construction qui leur sont propres. De notre côté, on fait systématiquement des plans de prévention. Ces docu-

ments sont ensuite annexés au contrat. On le fait avec toutes les compagnies, y compris les compagnies étrangères. Là aussi ce sont des discussions compliquées !

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est vrai que la réglementation n'a pas beaucoup évolué. Par contre, la vigilance des commissions de sécurité a beaucoup évolué en fonction des accidents.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Il faut aussi parler de la façon dont on est entendus. Parfois on demande des modifications aux scénographes et, pour des raisons financières ou pour d'autres raisons, rien n'est fait. C'est un peu agaçant. C'est pourquoi il est important de travailler ensemble.

Concernant les commissions de sécurité, il faut arrêter de trembler. Quand la commission de sécurité arrive et me dit : « Vous ne pouvez pas stocker ça dans les sous-sols du théâtre » je réponds « Oui, vous avez raison, mais je n'ai pas d'autres solutions ». Il faut travailler et discuter avec les commissions de sécurité. Il faut dialoguer et ne rien cacher. En général, ça se déroule beaucoup mieux que d'essayer de passer en force. Travailler ensemble, c'est vraiment la clef dans la prévention des risques.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis la directrice technique d'un opéra. L'année dernière, on a eu un avis négatif de la commission de sécurité sur un de nos spectacles. C'était un spectacle où il y avait des effets pyrotechniques. On s'est tous concertés : la Ville, les pompiers, le directeur et moi-même. Finalement, on a joué avec cet avis défavorable. On a mis en œuvre les mesures compensatoires adaptées et on a joué.

Je ne veux pas paraître sarcastique mais un élément qui bride le délire des scénographes c'est quand même le budget et l'étude de faisabilité.

**CHRISTOPHE DEBRAY** Ce sera la conclusion. Merci à tous —

NOTES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## ATELIER 3

# INTÉGRER LA RESPONSABILITÉ DES EMPLOYEURS DANS LA GESTION DE CARRIÈRE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

**Le salarié intermittent du spectacle gère seul son dossier formation, santé, retraite, chômage... Quel accompagnement est mis en place par les employeurs pour cette population isolée ?**

---

### JEAN-MARIE GADOUD

Coordination technique pour la Route des 20

---

### AGNÈS GIANGRANDE

Déléguée Régionale AFDAS Auvergne–Rhône-Alpes

---

### SABINE DANQUIGNY

Directrice Pôle Emploi Auvergne–Rhône-Alpes Scènes et Images

**SABINE DANQUIGNY** Bonjour, bienvenue à cet atelier consacré à la responsabilité de l'employeur dans le plan de carrière des intermittents. Merci de vous présenter à chaque fois que vous prenez la parole, de dire dans quelle structure vous êtes et la taille de votre structure. À mon tour je me présente, je suis Sabine Danquigny, directrice du Pôle Emploi Scènes et Images d'Auvergne–Rhône-Alpes.

**AGNÈS GIANGRANDE** Bonjour, je suis Agnès Giangrande, déléguée régionale Auvergne–Rhône-Alpes pour l'AFDAS

**JEAN MARIE GADOUD** Enchanté, je suis Jean-Marie. Je suis technicien intermittent du spectacle. Je vais vous parler de ma position sur ce sujet. La position d'un intermittent.

**SABINE DANQUIGNY** Afin de démarrer l'atelier, Jean-Marie va nous parler de son parcours, ce qui nous permettra d'échanger. Il va apporter le premier témoignage.

**JEAN-MARIE GADOUD** On se pose la question des responsabilités employeur/intermittent dans une carrière. Y a-t-il d'autres intermittents que moi ici ? J'en vois au moins deux, trois.

Le témoignage que je vais apporter traite de la complexité pour un intermittent d'imposer à ses employeurs certaines règles. Le statut, les contrats à durée déterminée sont

problématiques à cet endroit. Je me sens très concerné par les questions de sécurité mais nous aborderons aussi les questions de formation. Comment réagir lorsqu'on nous demande d'accomplir des tâches totalement hors sécurité ? Comment dire non dans

**“Comment réagir lorsqu'on nous demande d'accomplir des tâches totalement hors sécurité ?”**

cette situation alors qu'on fait face à un employeur chez qui on travaille 500 heures dans l'année ? De même, au niveau de la formation, comment impliquer les employeurs ?

Je souhaite aussi souligner qu'il faut un équilibre. Tout ne repose pas sur l'employeur. Dans la réalité des faits, je ne me considère pas dans une relation d'employeur/employé. Notre relation ressemble plus à une relation client/prestataire de service. La réalité de terrain est la suivante : je dois fournir un travail de qualité. Si je ne suis pas à la hauteur, on ne me rappelle plus. C'est donc bien une relation client/prestataire de service.

**SABINE DANQUIGNY** Jean-Marie veut souligner que l'intermittent a une responsabilité dans son parcours, sa formation, ses choix techniques, son choix de vie et que cela ne relève pas de l'employeur. Néanmoins, l'intermittent travaille dans différentes entreprises. Comment assurer une coordination entre tous ces employeurs pour permettre à l'intermittent de se sentir moins seul dans la gestion de son parcours, que ce soit au niveau de la formation, de la santé, de l'indemnité chômage ? Comment l'employeur peut intervenir, aider, soutenir ses salariés intermittents ? Est-ce que dans vos structures des choses ont été mises en place ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis tourneur. Je gère aussi des projets dans le domaine de la production phonographique. Je trouve intéressant de se dire que l'on peut mettre en place une démarche commune pour aider les artistes et les techniciens avec lesquels on travaille. J'apprécie l'idée de sortir de cette relation prestataire/client. Je pense que les employeurs ont aussi un devoir d'information auprès de leurs salariés. Ces derniers connaissent mal leurs droits. Tout repose sur des discussions informelles :

« Je ne sais pas trop comment marche l'intermittence, faut-il que j'applique ou non l'abattement ? Etc. » Les mêmes questions reviennent souvent.

**JEAN-MARIE GADOUD** Dans toutes les entreprises, il y a un panneau d'affichage avec des informations syndicales. Ne peut-on pas mettre en place la même chose pour les intermittents ? Ça existe dans certains lieux : des informations sur les formations, les droits de chacun... Il y a peu de gens qui connaissent le FNAS par exemple. On est pourtant nombreux à cotiser. Bien souvent, les intermittents ne sont pas considérés comme des salariés au sein de l'entreprise. Du coup, ils n'ont pas accès à certaines informations transmises aux CDI.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Oui, je pense que ça fait partie des démarches collectives à mettre en place. Les producteurs ont déjà un kit.

**SABINE DANQUIGNY** On parle souvent de kit ou de vade-mecum, je ne suis pas sûre que ça soit très efficace.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Quand on remet un kit, on ne laisse pas la personne se débrouiller avec. On se présente, on passe du temps avec elle pour en discuter, on lui remet des documents.

**SABINE DANQUIGNY** En résumé, vous souhaiteriez avoir de l'information pour pouvoir la transmettre à vos salariés.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Oui, on passe beaucoup de temps à vérifier les informations et les règles car celles-ci changent régulièrement. On voudrait avoir la faculté de les expliquer à notre personnel, intermittent ou permanent.

**JEAN-MARIE GADOUD** Quand on embauche un salarié en CDI, on le forme pour faire évoluer ses compétences. Pour les intermittents, l'employeur préférera avoir recours à un salarié déjà formé. Comment pourrait-on pousser l'employeur à faire progresser la compétence de ses intermittents ?

**RÉACTION DU PUBLIC** Les petites structures travaillent souvent avec les mêmes personnes. Elles ne vont pas sonder le marché pour trouver un technicien qui a les compétences. Elles vont travailler avec des techniciens avec qui elles sont en confiance et vont essayer de faire progresser leurs compétences.

**SABINE DANQUIGNY** Ça bouge beaucoup au niveau de la formation et de l'indemnisation, ne vaudrait-il pas mieux renvoyer vos salariés sur des structures ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** De toute façon, on est obligé de se mettre à jour. Pourquoi ne pas mettre en place des outils qui profiteraient à tout le monde ? Des réunions publiques par exemple. Ça existe déjà, j'imagine.

**SABINE DANQUIGNY** Oui. Ça veut dire que l'information ne va pas jusqu'à vous ?

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Si, l'information vient jusqu'à nous mais il faut avoir le temps de la traiter. Il faut aussi avoir le temps de se rapprocher des artistes et des techniciens pour leur expliquer leurs droits.

**SABINE DANQUIGNY** Les réunions que vous demandez existent. Le Pôle Emploi et l'AFDAS se déplacent dans les entreprises pour des réunions d'information. On est, par exemple, venus aux Nuits de Fourvière. On peut proposer des rencontres durant le temps de déjeuner pour croiser un maximum de salariés. Venir sur le terrain est toujours très efficace.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Un conseiller de l'AFDAS est venu dans nos locaux. Nous avons alors invité d'autres employeurs pour profiter de ce temps d'information.

**SABINE DANQUIGNY** Il y avait des salariés intermittents ?

**RÉPONSE** Non, pas d'intermittents.

**JEAN-MARIE GADOUD** Ils avaient été invités ? C'est assez courant dans ce genre de démarche. Les salariés intermittents sont invités mais ne se déplacent pas sur leur temps personnel.

**RÉPONSE** Je ne crois pas qu'ils aient été invités. Il s'agissait d'un temps d'information destiné aux employeurs.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administratrice d'une grande salle de diffusion. J'ai un parcours varié, j'ai notamment été intermittente du spectacle. Ainsi, j'ai un regard bienveillant à l'égard des intermittents. Je partage ce constat relatif à la difficulté pour tous les intermittents de comprendre précisément leurs droits. Chaque intermittent doit être « un bureau » capable de comprendre la réglementation dans le domaine de la formation, du chômage, de la prévoyance...

Je rencontre des difficultés à accompagner les salariés intermittents. J'ai beau leur donner le vade-mecum, l'information... Si on n'est pas à leurs côtés pour suivre les procédures, ça ne va nulle part. La complexité est double : l'employeur n'est pas forcément formé aux spécificités de l'intermittence, par ailleurs, tous les employeurs ne sont pas en capacité de transmettre cette information. Puis, de l'autre côté, l'intermittent n'est

pas forcément disponible, prêt à prendre du temps pour avancer ses dossiers. Je suis souvent confronté à des problématiques relatives au FNAS, à l'accès à la formation, à l'AFDAS, aux décomptes des heures... Ce sont souvent les mêmes questions qui nous mobilisent. Il y a toujours des freins qui concernent le Pôle Emploi : les heures vont-elles compter ? Vais-je être radié ? Si j'ai un contrat qui tombe, qu'est-ce que je fais ? Il y a un gros enjeu de politique RH à mener avec les intermittents. L'employeur peut aider, mais il faudrait une ressource plus globale qui rassemble les ressources de l'AFDAS, de Pôle Emploi, du FNAS...

**SABINE DANQUIGNY** On propose de nombreuses réunions en commun. Malheureusement, on parle parfois devant 7 ou 8 personnes. C'est dommage. Peut-être faudrait-il que les employeurs se regroupent pour rassembler plus de salariés.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Ce serait formidable si on pouvait avoir une journée où tout est balisé : la visite médicale, la formation, le Pôle Emploi...

**SABINE DANQUIGNY** On a essayé de mettre en place ce dispositif à Bourg-en-Bresse l'année dernière. On a annulé parce qu'il y avait 3 inscrits.

**JEAN-MARIE GADOUD** Un salarié au régime général passe la visite médicale sur son temps de travail. C'est différent pour les intermittents. S'inscrire pour une formation c'est également prendre le risque de manquer des contrats. Cette seule contrainte nous bloque. Vous êtes technicien ou artiste, vous ne pouvez pas envisager une formation de 15 jours. Ces 15 jours vont peut-être vous contraindre à refuser un contrat de 3 mois ! Avec la médecine du travail, on peut se retrouver exactement dans cette situation. Je programme une visite mais on me propose du travail ce jour-là. Je fais quoi ? Je prends le contrat ! Les intermittents ne sont pas payés pendant la visite médicale. En conséquence, l'intermittent se désintéresse de toutes ces questions qui sont susceptibles de lui prendre du temps de travail et donc des heures d'intermittence. C'est l'un des gros vices de ce statut. Avant de regarder le salaire, l'intermittent regarde les heures.

**SABINE DANQUIGNY** La question est la suivante : comment l'employeur informe-t-il le salarié ? Comment l'aide-t-il à redéfinir ses priorités ? C'est plus simple avec des techniciens intermittents qui effectuent un gros volume d'heure chez le même employeur. C'est plus difficile pour ceux qui ont beaucoup de petits contrats à droite et à gauche. Vous pouvez envisager de mettre en place des panneaux d'affichage, vous pouvez aussi envisager de vous regrouper par territoire. Je vous donne mon point de vue. Je pense que l'information donnée directement par le pôle emploi, l'AFDAS, Audiens... passe nécessairement mieux que si elle est retransmise par l'employeur. Il y aura toujours le cas particulier, le technicien qui aura sa question...

**INTERVENTION DU PUBLIC** Il faut une information directe des services et un accompagnement des employeurs pour aider les intermittents à finaliser leurs dossiers. Concernant le FNAS, les intermittents ne font jamais valoir leurs droits! Je connais des techniciens qui ont plus de 20 ans d'ancienneté et qui n'ont jamais ouvert leurs droits au FNAS. C'est compliqué, ça demande du temps, il faut réunir 80 contrats de travail... Si les employeurs ne sont pas là pour essayer de les accompagner, ils se découragent rapidement. L'employeur doit avoir un excellent niveau d'information pour permettre la concrétisation des dossiers.

**QUESTION DU PUBLIC** Mais ton employeur est d'accord pour que tu investisses du temps sur cette question ?

**RÉPONSE** Mon employeur, je ne sais pas, mais moi, je le fais déjà. Cependant, c'est vrai que c'est une grande question.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je travaille à la DIRECCTE Rhône-Alpes dans le domaine de la prévention. Je pense qu'il faut répondre à la demande des employeurs si ces derniers souhaitent être une courroie de transmission de l'information pour leurs salariés. Si les documents actuels ne sont pas adaptés, il faut peut-être trouver autre chose. Il faut y répondre. Plusieurs idées ont été émises : vous parlez d'un tableau d'affichage, vous évoquez un vade-mecum... Il y a peut-être des documents à revoir, à synthétiser, à retravailler.

**SABINE DANQUIGNY** Vous connaissez le site «Travailler dans la culture» ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Non.

**SABINE DANQUIGNY** Notez le site «Travailler dans la culture» qui a été réalisé dans le cadre du COEF. On entre par un portail puis il y a des liens vers des sites qui ont été mis à jour. Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant a beaucoup communiqué sur ce site mais c'est vrai que l'information ne passe pas.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Dans le cadre du PRST, on a publié une plaquette assez simple qui répertorie l'ensemble des acteurs de la prévention. Nous avons répondu par cet outil à une demande de clarification des choses. Je trouve que c'est intéressant de constater que des employeurs souhaitent sensibiliser et informer les intermittents. On a du mal à toucher ces populations. Celui qui a forcément un lien, c'est l'employeur. Il va donc pouvoir faire passer quelque chose s'il le souhaite.

Vous parlez beaucoup du statut, du nombre d'heures, c'est vrai que c'est important. Je voudrais revenir sur votre intervention introductive. Comment faire pour refuser un ordre qui vous place en situation de risque ?

**JEAN-MARIE GADOUD** On ne refuse pas. On fait. Je vais vous donner un exemple. C'était sur un montage à Divonne-les-Bains. Il y avait une tour de 20 mètres de haut. Il pleuvait, il y avait du vent. Il y a eu un problème d'éclairage alors on m'a demandé de régler ça rapidement. J'ai demandé un baudrier mais il n'y en avait pas. Avant de monter on m'a dit : «Fais gaffe quand même». Aujourd'hui, dans la même situation je dirais non. Il y a 15 ans, j'ai dit oui parce que cet employeur était trop important pour moi. Il m'apportait 500 heures par an.

Un autre exemple. Je suis en voiture, on a 500 kilomètres à faire. J'apprends que je ne suis pas assuré sur la conduite, que le camion a des pneus lisses et un problème de frein. Qu'est-ce que je fais ? C'est toute la perversion du statut. En principe nous sommes des salariés. Dans les faits, nous sommes des prestataires.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Cette question du nombre d'heures est vraiment importante. Un intermittent c'est un salarié qui a signé un CDD. Il y a donc une réglementation qui s'applique. Cependant c'est vrai que le statut fait peser une pression sur les épaules des intermittents. C'est vrai qu'on a du mal à sortir de ça.

**JEAN-MARIE GADOUD** Il faut bien comprendre que le technicien intermittent est embauché pour du travail «utile». Le temps consacré à la prise d'information n'est jamais du temps rémunéré. C'est la même chose pour la visite médicale. Un permanent est payé pour sa visite médicale. Pas nous !

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** On en revient à cette semaine d'information qui a été organisée en Lorraine. Une semaine aménagée par les employeurs pour répondre à cette demande. Elle avait été mise en place avant l'ouverture de la saison des différents lieux de spectacle. Les intermittents étaient payés durant cette période.

**INTERVENTION DU PUBLIC** J'ai une suggestion. Quand vous embauchez un service civique ou un CAE-CUI on vous impose d'organiser une formation tuteurée pour le nouvel arrivant. Ce temps d'information pourrait être l'une des obligations de l'entrepreneur du spectacle ?

**PRÉCISION DE LA DIRECCTE** Il y a une obligation en termes d'information à la sécurité et à la prévention des risques. Ce n'est pas respecté mais ça existe. Ce n'est pas une spécificité liée à l'intermittence du spectacle.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je travaille pour un lieu de diffusion qui existe depuis 10 ans et qui fait partie des grands petits. Nous avons 7 salariés permanents. On a créé un collectif avec d'autres associations pour mutualiser la réflexion, proposer des ateliers... C'est un groupement d'administrateurs. Récemment, avec le CMB et Agi-Son nous avons organisé une demi-journée consacrée aux risques sonores. Cette demi-journée s'est accompagnée

d'une prise d'empreinte pour réaliser des bouchons d'oreilles moulés à prix préférentiel. Avec l'aide du CMB, on a également effectué des cessions de dépistage audio. Cette demi-journée était réservée aux intermittents. Plus d'une vingtaine de techniciens étaient présents. Ces moments permettent de créer le dialogue entre les administrateurs et les techniciens intermittents. Ces derniers sont des fidèles de nos structures mais les temps d'échange sont difficiles à mettre en œuvre avec les artistes qui ne font que passer.

**QUESTION DU PUBLIC** Ces techniciens intermittents étaient sous contrat ?

**RÉPONSE** Non, ils n'étaient pas sous contrat. Il s'agissait de techniciens de notre réseau. Nous avons utilisé nos moyens et notre salle. Nous nous sommes appuyés sur les artistes et des techniciens en résidence dans nos théâtres, les intermittents membres de notre association, ceux qui répètent chez nous...

**PRÉCISION DE LA DIRECCTE** En principe, les EPI sont à la charge de l'employeur.

**RÉPONSE** Nous fournissons les EPI à tous les techniciens qui travaillent régulièrement à nos côtés. Par contre, pour les artistes musiciens qui sont uniquement de passage, c'est impossible. Ils sont là un jour ou deux et on ne les reverra peut-être plus !

**JEAN-MARIE GADOUD** C'est vrai que la question des EPI est récurrente. Par exemple, sur la question des chaussures de sécurité, le théâtre qui accueille 20 intermittents doit-il acheter 20 paires de chaussures ? Il a été mis en place une prime EPI de 1,48 €/jour pour permettre à l'intermittent d'acheter ses chaussures. Avec 200 jours de travail, on a assez pour s'acheter une paire de chaussures de sécurité, un baudrier et une paire de gants. Cette prime c'est une vraie solution.

**QUESTION DE LA DIRECCTE** C'est une obligation de votre convention collective ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Oui, mais ça ne dédouane pas l'employeur de vérifier les EPI. Si l'intermittent perçoit la prime mais n'a pas de chaussures de sécurité, l'employeur est en tort. Il est toujours tenu de fournir les EPI.

**JEAN-MARIE GADOUD** La prime EPI n'est pas appliquée de partout. Les gros lieux l'appliquent, pas les autres. C'est pourtant une vraie solution et les intermittents l'acceptent avec plaisir. Ils sont d'ailleurs très heureux de pouvoir s'acheter une paire de chaussures de qualité plutôt que de travailler avec des chaussures à 20 €.

Pour revenir sur la formation, je trouve qu'on n'est pas assez informés sur nos droits. Les Congés Spectacles, par exemple, nous envoient une information sur le nombre d'heures

de congé que nous pouvons mobiliser. On ne reçoit rien de l'AFDAS sur nos comptes, notre droit à la formation, notre carence... Du coup, on reçoit des offres de formation qui sont assez générales mais on ne reçoit pas d'informations sur notre dossier personnel.

**AGNES GIANGRANDE** L'AFDAS n'a pas accès à l'ensemble des dossiers des intermittents. Lorsque l'intermittent à un projet de formation, il peut nous solliciter. On communique lorsqu'on organise une journée d'information par exemple mais nous n'avons pas accès au dossier individuel des artistes et techniciens. On travaille également avec d'autres structures, comme Pôle Emploi Scènes et images.

**JEAN-MARIE GADOUD** Pour les employeurs, il peut s'agir d'une piste intéressante. Il faut inviter les techniciens à s'inscrire à l'AFDAS et à se créer un compte.

**QUESTION DU PUBLIC** Lorsqu'un technicien ou un artiste se crée un compte AFDAS, il accède à ses droits comme les employeurs accèdent aux informations relatives aux fonds disponibles ?

**AGNES GIANGRANDE** Oui, tout à fait.

**JEAN-MARIE GADOUD** C'est une information importante. On ne sait jamais où on en est. On se demande toujours si on a accumulé assez d'heures pour bénéficier d'une formation. À la fin on lâche l'affaire.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est presque une information à faire remonter au niveau de la branche. Les Congés Spectacles apportent une information personnalisée aux techniciens. Peut-être que l'AFDAS devrait faire de même. Par ailleurs, les Congés Spectacles et le FNAS dépendent tous les deux d'AUDIENS. Ils pourraient peut-être faire pour le FNAS ce qu'ils font déjà pour les Congés Spectacles. AUDIENS centralise tout ! Ce groupe pourrait partager ses informations avec l'AFDAS.

J'élargis à la question de la mutuelle. La question est réglée pour les permanents mais ce n'est pas le cas pour les intermittents.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis chargé d'administration pour une compagnie de théâtre. On n'a pas toujours l'information adéquate pour renseigner les intermittents. On aide comme on peut les artistes et les techniciens qui nous sollicitent mais on a peu de temps à consacrer à ces questions. Par exemple, je ne sais pas si le Compte Personnel de Formation existe pour les intermittents.

**AGNES GIANGRANDE** Oui, il existe.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Je ne suis pas certain que tous les intermittents le sachent. Il y a un moment où une simplification sera nécessaire. Se pose la question de l'information et de la formation des administrateurs de petites structures. Certains sont au top! D'autres commencent. Ils ne peuvent pas aider les intermittents de la même manière. Personnellement, c'est en aidant des techniciens et des artistes que j'apprends. En formation initiale, on apprend à établir des fiches de paie pour les intermittents. On n'apprend pas à répondre à des questions sur la formation ou sur le FNAS.

**SABINE DANQUIGNY** Faudrait-il organiser des temps d'information pour les chargés d'administration ?

**RÉPONSE** Oui! Les chargés d'administration sont souvent confrontés à ces problématiques et ont envie de s'informer.

**JEAN-MARIE GADOUD** Encore une fois, un permanent qui va se former sera payé. Ce n'est pas le cas pour un intermittent. Si on veut pousser les gens à faire des choses, il faut les intéresser.

**RÉACTION DU PUBLIC** Toujours sur la problématique de la petite compagnie, si je vais à une réunion Pôle Emploi sur mon temps de travail, personne ne fait mon boulot.

**RÉACTION DU PUBLIC** C'est un calcul à faire. La demi-journée que tu vas prendre pour t'informer va peut-être te faire gagner du temps.

**RÉPONSE** Ce n'est pas faux, mais parfois, je ne vais pas aux réunions parce que mon travail m'en empêche.

**RÉACTION DU PUBLIC** Je pense que les chargés d'administration sont de vrais relais sur lesquels s'appuyer. Ils peuvent faire passer des messages même s'il y aura toujours des cas qui nécessiteront des rendez-vous avec des conseillers spécialisés.

**JEAN-MARIE GADOUD** Cette responsabilité entre-t-elle dans votre profil de poste? Quelqu'un est-il en charge de cette question? Un salarié a-t-il du temps à y consacrer?

**RÉPONSE** Pas vraiment. Je le fais en plus de mon temps de travail. Tout le monde le fait en plus de son temps de travail.

**SABINE DANQUIGNY** On peut prévoir des réunions «cyber» où les uns et les autres peuvent assister en se connectant à distance. Ça se fait de plus en plus. Ça peut éviter un déplacement. On peut également prévoir un webinaire. Si c'est plus simple, on peut tout à fait l'imaginer. Je me demande aussi si nos informations envoyées par mail

arrivent dans la bonne boîte mail. On essaie de cibler la personne en charge du recrutement mais ça change beaucoup.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Nous faisons partie d'une plateforme qui s'appelle JAZZRA. Tous les deux ans, on organise un forum itinérant. Ce type de moments est peut-être à privilégier pour transmettre de l'information.

**SABINE DANQUIGNY** JAZZRA nous demande une intervention à destination des intermittents. Il ne s'agit pas d'un temps destiné aux employeurs ou aux chargés d'administration. Cependant, rien ne nous empêche de le mettre en place. Quelle est la meilleure période? Septembre, c'est le bon moment? On peut définir un nombre de temps d'information dans l'année et fixer le calendrier très tôt.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est vrai qu'on travaille souvent sur une grosse action, un forum, un évènement et on ne sait pas capitaliser. On gère de l'éphémère.

**JEAN-MARIE GADOUD** C'est vrai que la période la plus calme dans le spectacle c'est la première et la seconde semaine de janvier.

**SABINE DANQUIGNY** On pourrait faire une réunion par trimestre.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Ce serait bien d'avoir un retour sur ces évènements. On ne peut pas toujours s'y rendre.

**SABINE DANQUIGNY** Oui! Ou permettre de se connecter à distance. On fait déjà des e-info.

**QUESTION DU PUBLIC** Pour ces e-info, il faut disposer d'un compte?

**SABINE DANQUIGNY** Non, votre conseiller vous envoie un lien. L'offre s'adresse surtout à des salariés suivis chez nous mais nous pouvons élargir le périmètre. Envoyez-nous un mail pour avoir les informations.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Est-ce que vous intervenez dans les formations initiales des artistes?

**SABINE DANQUIGNY** Pôle Emploi intervient au conservatoire, à l'ENSATT et à Villefontaine. Si on ne nous demande pas, c'est difficile pour nous de nous imposer.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Je pose la question parce que je suis toujours atterré du faible niveau de connaissance des musiciens sur ces sujets. Ils sortent du conservatoire

ou de l'ENM et ne connaissent pas leurs droits. C'est peut-être trop tôt dans leur formation, ils ne s'intéressent pas suffisamment.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est aussi vrai pour les comédiens! Il y a un vrai enjeu au niveau de la formation.

**JEAN-MARIE GADOUD** Moi, je suis de l'école où on est formé sur le tas. J'ai été formé sur le tas par des gens qui ont été formés sur le tas. C'est une chance pour les nouvelles générations de pouvoir s'appuyer sur la formation initiale. Aujourd'hui, on est plus sensible aux questions de sécurité. On a le recul pour éviter les travers de l'école «the show must go on». On est dans une bonne énergie aujourd'hui.

*“C'est une chance pour les nouvelles générations de pouvoir s'appuyer sur la formation initiale.”*

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis en formation administrative et j'effectue un stage dans une maison de production. Nous avons beaucoup d'interrogations sur l'intermittence mais pas beaucoup de réponses. C'est pourtant la base. De même, nous n'avons pas de formations dans le domaine de la prévention et de la sécurité.

**JEAN-MARIE GADOUD** C'est ce qu'on a dit ce matin. Il ne faut pas que la sécurité soit une matière. La prévention fait partie du travail. Ce n'est pas une discipline «à côté».

**SABINE DANQUIGNY** Il y a un enjeu à rendre les salariés autonomes sur ces questions. Il faut les rendre autonomes et les amener à se prendre en charge. Les intermittents sont, par définition, des salariés à employeurs multiples. Il faut qu'ils puissent informer leurs employeurs. Ils doivent leur rappeler leurs obligations. Chacun doit être acteur de sa vie.

On ne peut pas aller dans toutes les écoles mais il est important d'informer les futurs salariés. Ils doivent connaître leurs droits. Il faut leur donner les armes pour les faire respecter.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est un problème qu'on a tendance à cacher sous le tapis. On se dit que l'intermittence n'a pas d'avenir alors pourquoi informer les jeunes?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis régisseur technique d'une grande salle de diffusion. Lors des formations travail en hauteur ou habilitation électrique, ne pourrait-on pas rajouter un temps de formation sur le régime de l'intermittence du spectacle?

**AGNES GIANGRANDE** Il s'agit rarement de formations spécifiques aux intermittents. Dans une session de formation travail en hauteur, par exemple, il y aura quelques intermittents, mais la plupart des stagiaires ne viennent pas du secteur du spectacle vivant.

La plupart des formations sont interentreprises. Tous les secteurs d'activité peuvent se retrouver autour de la table.

Organiser des formations spécifiques aux intermittents pose la question de la disponibilité de ces derniers. Jean-Marie l'a souligné tout à l'heure, entre un contrat et une formation, les intermittents choisiront le contrat.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Nous avons essayé de mettre en place des formations mutualisées pour les musiciens en groupant plusieurs employeurs. Malheureusement, nous n'y sommes pas arrivés.

**AGNES GIANGRANDE** C'est très difficile. Il faut le même besoin, au même moment et au même endroit.

**SABINE DANQUIGNY** Avez-vous des espaces d'affichage? On peut vous faire parvenir des affiches avec nos coordonnées.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On peut commencer par faire suivre les informations que vous nous adressez. On peut les envoyer aux musiciens et techniciens que l'on connaît. C'est vrai que je n'ai pas ce réflexe.

**JEAN-MARIE GADOUD** L'employeur peut aussi valoriser ces temps d'information auprès de ses intermittents. Il peut leur faire savoir qu'il attache de l'importance à leur présence au sein de ces réunions. Il faut une carotte. C'est très important dans le domaine de la formation. Pousser un technicien lumière à effectuer une formation de régisseur parce qu'il y a un contrat à la clef est une bonne carotte.

**SABINE DANQUIGNY** Je souligne que les entretiens peuvent être conduits par Skype. Les intermittents ne sont pas obligés de se déplacer. Faites-le savoir le plus possible.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis permanente. Je constate que pour toutes les questions liées au FNAS ou à la formation, l'information circule grâce aux délégués du personnel. C'est peut-être ce qui manque aux intermittents? Ne pourrait-on pas imaginer des «DP régionaux»? C'est le rôle des syndicats, mais ceux qui ne sont pas syndiqués ne sont pas informés. Peut-être faudrait-il un interlocuteur capable de renseigner sur la formation, le FNAS, Pôle Emploi... J'ai accès à de l'information parce que je suis permanente, en capacité de discuter avec tous mes collègues. Les intermittents sont très isolés par rapport à ça.

**SABINE DANQUIGNY** Il est temps de terminer cet atelier. Merci à tous —



## ATELIER 5

# POUR SUIVRE L'INNOVATION DANS LA GESTION DES RISQUES SONORES

**En 10 ans, la prise en compte des risques sonores a considérablement évolué dans notre secteur, quelle est la marge de progression et comment expliquer ce rapide changement de comportement ?**

### ANGÉLIQUE DUCHEMIN

Coordinatrice nationale Agi-Son

### MARION GOUGEAT

Chargée de communication Agi-Son

**MARION GOUGEAT** Bonjour à tous, merci de votre intérêt pour cet atelier consacré à l'innovation dans la gestion des risques sonores. Je suis Marion Gougeat, en charge de la communication chez Agi-Son. Je suis accompagnée par Angélique Duchemin, coordinatrice nationale de l'association.

Très brièvement, Agi-Son est une association nationale créée par des professionnels du spectacle vivant suite au décret sur les lieux musicaux de 1998. Son objectif est de parler de ces questions de gestion sonore et de progresser dans la prévention des risques auditifs. L'association nationale s'appuie sur 22 relais en région. Son activité s'organise en 4 pôles : un pôle expertise et concertation, un pôle information et formation des professionnels, un pôle sensibilisation et prévention et un quatrième pôle éducation pour travailler auprès des plus jeunes. L'objectif de l'atelier est de permettre à tous de témoigner d'initiatives ou d'expériences dans sa structure.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Bonjour à tous, comme l'a dit Marion, je suis la coordinatrice nationale de l'association. Agi-Son travaille sur différents pôles d'activité afin d'avoir une vision

très large de la question de la gestion sonore, c'est-à-dire, de la qualité sonore. Bien évidemment nous travaillons beaucoup sur la prévention des risques sonores, il s'agit un peu de la vitrine d'Agi-Son. Nous sommes surtout connus pour nos campagnes de prévention et pour les protections auditives que nous proposons. C'est un peu la partie émergée de l'iceberg. Derrière ces activités, nous travaillons énormément en direction des professionnels. Nous avons mis en place des actions ou des projets dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation des professionnels. Vous avez pu entendre parler du Certificat de Compétence Professionnelle à la Gestion Sonore (CCP) qui est délivré dans le cadre de formations plutôt longues de directeur technique, de régisseur technique et d'administrateur. On essaie vraiment de transmettre l'information dans différents domaines.

Notre action débute avec les plus jeunes, passe par le public et par les professionnels. Nous essayons de travailler sur le comportement des professionnels et d'influer sur la question de la qualité sonore et de la prévention de l'audition, cet outil essentiel pour les musiciens, les techniciens et toute personne qui travaille dans le spectacle.

Notre investissement dans le champ de la formation nous permet, par exemple, d'imaginer des modules spécifiques pour les studios de répétition. Nous développons également des temps d'information destinés aux administrateurs de lieux de spectacle. Ces derniers doivent avoir conscience, quand un technicien vient leur demander un matériel spécifique, de l'importance de cette demande. Demander la mise en place d'un afficheur, par exemple, n'est pas anodin. Tous les professionnels sont liés par ces questions : la technique doit comprendre les problématiques règlementaires et l'administrateur doit comprendre les problèmes techniques. Chacun doit s'entendre pour que des actions adaptées et pertinentes soient mises en place.

Plutôt que vous faire un état des lieux des actions menées par Agi-Son, on s'intéresse avant tout à vos retours d'expérience. Vous avez tous entendu parler du décret sorti en août dernier. Ce décret va modifier nos pratiques. Il abaisse le niveau sonore de 105 à 102 db(a). Par ailleurs, il intègre également le db (c), ce qui est une nouveauté. Le plein air fait désormais partie du périmètre visé par ces textes. Le décret fixe aussi des obligations en termes d'information du public, d'affichage, de protection... On ne va pas dresser la liste de ces modifications. Il faut réaliser que ce décret va modifier notre façon de travailler. On aimerait avoir votre avis sur ces questions et savoir comment vous mettez en place des actions en matière de gestion sonore. On souhaiterait savoir ce qui vous semble pertinent ou, au contraire, quels sont les problèmes ? Ce que vous souhaiteriez voir émerger.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je travaille pour un bureau de contrôle et je suis également formateur. Un jour, un régisseur est venu me voir pour mettre en place cette politique de gestion sonore. Comment faire ? La question est simple. C'est un régisseur de

ournée. Il arrive avec son artiste dans un lieu qu'il ne connaît pas. Un lieu qui n'est pas forcément équipé. Le régisseur doit livrer une prestation mais n'a pas totalement la main sur l'outil de travail. Dans ces circonstances, il est très difficile de respecter la réglementation.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Depuis la sortie du décret, avec Agi-Son on a mis en place un tour de France pour aller à la rencontre des professionnels. Nous en avons rencontré plus de 400. Nous souhaitons connaître les difficultés de terrain. À chaque fois, on a beaucoup échangé. On s'est bien rendu compte que si le texte devait être appliqué à la lettre, la situation deviendrait très compliquée, notamment si la mesure sonore est prise systématiquement aux endroits les plus chauds.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Le texte parle spécifiquement des endroits les plus chauds ?

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** L'interprétation qu'on nous renvoie est le point le plus exposé. C'est donc forcément le point le plus chaud. Cette mesure nous semblait complexe à mettre en place, surtout pour le db (c). Les basses fréquences sont en effet des fréquences très mouvantes. Deux mesures prises à moins d'un mètre de distance pourront être très différentes. On a donc beaucoup travaillé ces derniers mois sur un protocole de mesures qui va permettre de moyenniser le son de manière spatiale et temporelle. Ce protocole n'est pas encore officiellement validé dans l'arrêté. Il a été présenté au Conseil National du Bruit la semaine dernière et a été accepté par ce dernier. On a essayé de simplifier le texte pour les professionnels du spectacle vivant et également pour les agents en charge du contrôle. On a trouvé une solution qui soit acceptable pour tous et qui corresponde aux attentes du législateur. La proposition permet à la profession de travailler sereinement dans un cadre de contrôle simplifié. Le protocole sera exposé très prochainement, dès que nous aurons l'aval des ministères. Je précise que les contrôles s'effectueront de la console et non dans le public.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je travaille dans un théâtre qui programme de la chanson. On est d'accord que celui qui travaille à la console son n'est pas exposé au même niveau sonore que celui qui se trouve à 1 mètre des enceintes. La réglementation parle du point de mesure à 1 mètre ! Ce n'est pas forcément le point le plus chaud ! Ça dépend de la pression acoustique. Chez nous, on n'a pas les moyens de pendre un micro à 1 mètre des enceintes. On fait des mesures pendant les balances et, par un calcul tout bête, on sait que 95 db à la console équivaut à 105 db devant les enceintes. Ensuite on l'explique au régisseur. On n'est pas une SMAC ! Suivant ce qu'on diffuse, ce n'est pas toujours facile. On programme surtout de la chanson française. On explique au régisseur que la console est à 15 mètres du bord de scène et qu'on ne dépasse pas 95 db. En général, pendant les balances, il pousse un peu le bouchon, du coup, on leur tape un peu sur l'épaule. Le régisseur nous dit : « Oui, mais là, la salle est vide. Ce soir le public amortira le son et on va baisser. »

Je réponds ainsi à la précédente intervention. Le régisseur qui ne connaît pas la salle qui l'accueille a toujours un interlocuteur dans le lieu de diffusion. On se parle entre régisseurs. On sait lorsqu'on accueille des artistes qui jouent fort. On est tout de suite en situation de vigilance. Le régisseur d'accueil connaît sa salle et son public. C'est le public qui alerte et qui va directement voir le régisseur lorsque ça joue trop fort.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est vrai que l'on accueille parfois dans notre théâtre de 450 places des régisseurs qui viennent de jouer dans une salle de 3 000. Ils n'ont pas l'habitude et ils poussent à fond !

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Le nouveau texte introduit ici une notion intéressante puisqu'il implique l'ensemble de la chaîne des responsables du son. Avant, seul le lieu était impacté. Aujourd'hui, l'ensemble de la chaîne est concerné. On travaille beaucoup sur la question de la contractualisation car chacun doit se poser la question de sa responsabilité. Le producteur doit s'interroger sur les différents lieux et les différentes jauges.

**INTERVENTION DU PUBLIC** J'ai une anecdote. Quand j'étais directeur de théâtre, j'ai accueilli une artiste qui demandait un projecteur 5000 lumens alors qu'elle était placée à 2,50 m de l'appareil. À la fin du spectacle, elle était cramée ! Il faut que les artistes et les techniciens soient responsables ! J'ai été directeur technique et aujourd'hui je travaille dans un bureau de contrôle. Je crois qu'il faut trouver des moyens pour qu'artistes et techniciens puissent travailler sans arriver à des niveaux sonores dangereux.

**RÉACTION DU PUBLIC** Parfois c'est dangereux parce que c'est mal mixé ! Je suis directeur technique et je fais ce travail avec les productions accueillies. J'explique comment fonctionne mon système son, les particularités de ma salle et de mon public. Si ça devient conflictuel, si je suis face à un régisseur qui ne veut rien entendre, j'en parle à mon directeur qui fait directement remonter au producteur.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Vous ne croyez pas qu'il y aurait moins de conflits s'il y avait plus de discussions et de médiations avant d'accueillir ce régisseur dans votre salle ? Expliquer comment résonne votre salle par exemple ?

**RÉPONSE À LA QUESTION** Bien entendu, nous faisons ce travail. Les choses deviennent plus simples lorsqu'on travaille avec des régisseurs que l'on connaît. On ne programme que de la musique. Ainsi, il n'est pas rare d'accueillir un régisseur que nous avons déjà reçu. C'est plus compliqué pour les salles pluridisciplinaires. Si ces salles accueillent 4 concerts dans l'année, il est peu probable qu'ils arrivent à nouer des relations avec les régisseurs. Moi, ça fait 10 ans que je suis dans la même salle, quand un régisseur arrive on se dit : « Salut, on s'est vus l'année dernière ». C'est plus facile. C'est aussi quelqu'un qui connaît la salle. Je

peux lui dire : «T'y vas mollo, parce que la dernière fois c'était tendu!» Il va me répondre : «Oui je sais! Chez toi c'est comme ci ou comme ça». Ce n'est pas de l'ordre du juridique.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Là, on parle de la gestion des régisseurs, mais il y a aussi la gestion des musiciens! La plupart des musiciens sont sourds parce qu'ils ont ramassé quand ils étaient jeunes! Parfois, sans mettre la façade on a déjà trop de son!

*“On parle de la gestion des régisseurs, mais il y a aussi la gestion des musiciens! La plupart des musiciens sont sourds parce qu'ils ont ramassé quand ils étaient jeunes!”*

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Oui mais notre régisseur d'accueil est là pour prévenir! Notre plateau est hyper sonore! Tourne plutôt ton ampli vers les coulisses! Encore une fois, ce n'est

pas dans le registre du juridique! Le régisseur qui accueille se sent toujours plus ou moins légitime pour intervenir mais quand on arrive à établir ce dialogue tout se passe bien.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** La modification du texte permet de contractualiser cet aspect des choses : «Attention, notre plateau est comme ci ou comme ça, il sonne énormément et les premiers rangs vont être impactés. Prenez-le en compte». Concernant la question du plein air, Agi-Son a également profité du tour de France pour s'intéresser aux festivals. On ne savait pas trop comment ça se passait en matière de niveau sonore. On s'est emparés de la question et on a mis en place des mesures sonores. On est allés dans des festivals plutôt emblématiques pour parvenir à se faire une idée : le Hellfest, Rock en Seine, Musilac et les Eurockéennes. On s'est aperçus que ces festivals étaient déjà dans les clous par rapport à l'ancienne réglementation. On a uniquement noté quelques dépassements sur certains artistes difficiles à gérer mais la plupart du temps les niveaux étaient respectés. Il y a une vraie responsabilisation des professionnels. Cependant, comme vous l'avez évoqué, certains mix sont insupportables alors que les niveaux sont raisonnables et, inversement, on peut être exposé à des niveaux très élevés alors que le mix est très agréable. C'est très subjectif et compliqué à gérer.

Vos équipes sont-elles formées sur ces questions?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Mon organisme de formation ne forme pas sur ces questions propres aux spectacles. Il forme par contre sur les autres risques sonores. Par exemple, on vient de monter 66 000 places de tribunes pour un grand prix de F1. On est exposés toute la journée aux décibels.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On est bien d'accord que, par rapport à une balance qui dure 1 heure ou 1 heure 30, l'exposition au son est bien différente qu'une journée entière à utiliser un marteau piqueur.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est pour cette question que je me suis inscrit à cet atelier. Je ne travaille pas dans le domaine du spectacle vivant mais dans celui du montage BTP : échafaudage, structures... J'ai du mal à imposer à mes monteurs de porter des protections. Pourtant, le marteau-piqueur c'est 107 db. J'ai du mal à leur faire porter des protections. Ce sont des jeunes, ce n'est pas dans leurs pratiques... Ils doivent mettre leur casque, leurs gants, leurs protections pour les oreilles... il fait chaud... Il faudrait peut-être trouver des EPI plus adaptés : des bouchons d'oreilles qui tiennent mieux et qui soient plus légers. C'est important d'avoir des EPI adaptés.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Il existe des EPI qui permettent de ne pas couper la communication.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** C'est ce qu'il faudrait leur fournir mais on achète souvent du premier prix et les ouvriers ne les utilisent pas car ils sont gênés pour travailler. On sait très bien que s'isoler complètement c'est s'exposer à plus de risques.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Aujourd'hui on peut proposer des solutions très adaptées.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Le problème également, c'est lorsqu'on a affaire à des sous-traitants.

**RÉPONSE DU PUBLIC** Moi, j'ai travaillé dans des milieux très bruyants, c'est quand même formidable de pouvoir continuer une conversation grâce aux bons EPI. C'est un confort incroyable.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Des bouchons moulés c'est 150 €, plus l'entretien, plus le contrôle.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Par le biais d'Agi-Son, on peut trouver des accords avec des fournisseurs locaux. Au niveau national, nous avons négocié des protections à 89 €. On essaie de faire en sorte que ces EPI soient les plus accessibles possible, pour le public ou pour les professionnels. C'est une obligation de l'employeur indispensable.

C'est vrai que pour certains techniciens, comme les régisseurs son, travailler avec des bouchons moulés reste un peu compliqué. Il leur est nécessaire d'entendre l'ensemble du spectre. Ils ont ainsi beaucoup de difficulté à les utiliser. Je crois cependant que nous sommes entrés dans une démarche de changement de comportement. L'ensemble de la chaîne, que ce soit le public ou les professionnels, modifie son comportement. Notre vision se modifie également : vision de ce qu'est un concert, de ce qu'on en attend... Il y a des choses en cours d'évolution. Dans notre tour de France, on s'est rendu compte que

la plupart des régisseurs sont très heureux de la sortie de ce texte. Ce texte va leur permettre de renouer un dialogue avec les techniciens et les artistes, et de retravailler cette qualité sonore qui fait parfois défaut. On va peut-être voir de nouveaux outils se créer.

J'insiste sur cette question de la couleur de la salle. C'est un thème qui est souvent revenu dans nos échanges. Les régisseurs nous disaient : « J'aimerais bien avoir des informations sur la salle avant d'arriver sur place ». Ils aimeraient quelques indications mais comment traduire cette couleur ? Il y a peut-être des données qui sont intéressantes et qui peuvent préparer les régisseurs de tournée et leurs artistes.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On est d'accord, ce texte ne s'applique qu'aux musiques amplifiées.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Non, le texte s'applique à tous les sons amplifiés. Ce qui signifie que des percussions non reprises par un micro ne sont pas considérées comme amplifiées mais, par exemple, un circuit automobile est concerné par la réglementation dès lors que de la musique est diffusée. Les cinémas sont également concernés par la réglementation. On essaie également de travailler sur le bruit ambiant pour éliminer les bruits du public. Ce bruit ambiant n'est pas spécifiquement visé par le décret mais, indirectement, il entre en ligne de compte.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est vrai que certains bruits de l'environnement ne sont pas amplifiés mais sont particulièrement violents.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Cette problématique est souvent revenue sur la table. Parfois, le public fait plus de bruit que le groupe sur scène. C'est pourquoi une prise de mesure à la console est plus opportune. Elle permet d'éliminer le son du public. Du côté des prestataires : Quelle vision avez-vous de tout ça ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Les prestataires sont assez heureux de ces mesures. La coresponsabilité permettra peut-être de faire avancer les choses. Avant ce texte, personne ne s'estimait responsable. C'était toujours la faute des autres. Aujourd'hui, l'ensemble des acteurs présents dans cette chaîne de responsabilité va rendre des comptes. Bien entendu, il faut discuter des aspects techniques mais la coresponsabilité est très positive. L'ensemble des travaux qu'Agi-Son a menés, notamment sur la question des pondérations, nous aide beaucoup. C'est essentiel d'avoir un texte, mais il faut ensuite des réponses sur le terrain. C'est la question de tout à l'heure : comment fait-on ? Dans la réalité, il faut arriver à mettre en œuvre les dispositions du texte, ce qui n'est pas toujours simple.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** On a essayé d'être médiateur entre les professionnels et les pou-

voirs publics. Ces derniers n'ont aucune idée de la réalité de terrain. Il faut leur faire savoir ce qui est faisable et ce qui ne l'est pas.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Par exemple, en festival, le problème n'est pas le temps de balance. C'est l'environnement sonore. De 10h à 2h du matin, tu as du son, du son, du son. On est heureux d'avoir des bouchons d'oreilles !

**INTERVENTION DU PUBLIC** Il faut prendre en compte les acouphènes et les perturbations qui sont générés sur l'organisme par l'exposition au son.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Vous avez raison de le rappeler. C'est très important. Les EPI sont essentiels. Il faut aussi permettre des temps de « repos sonore ». Tout ça est indispensable dès le montage. Les bruits de marteau sont aussi impactant que le système son. Dès le montage, il faut adopter les bonnes pratiques. J'ai l'impression que c'est entré dans les mœurs. Il y a peu de lieux où les techniciens ne sont pas équipés.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Chez nous on fonctionne par service. Quand c'est le service son qui bosse, les autres équipes partent manger ou sortent de la salle. Ça limite un peu l'exposition. Tout le monde travaille dans un environnement sonore. Il faut mettre en place toutes les petites mesures possibles.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Vous avez pris connaissance de la nouvelle réglementation ? En dehors de son application, avez-vous noté des éléments qui vous posent question ? Que pensez-vous de la prise en compte du public ? On a beaucoup parlé de la prévention des risques professionnels mais le texte s'intéresse beaucoup à la question du public. Cette question est elle déjà traitée dans vos structures ?

**RÉPONSE DU PUBLIC** Oui, forcément ! On a du public qui vient pour s'en prendre plein la tête. On a aussi du public qui vient avec des gosses qui n'ont rien à faire là. Le texte ne dit rien sur les enfants. N'aurait-on pas dû interdire certaines salles de spectacle aux enfants ? Le texte aurait pu aller plus loin.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Chez nous, on se demande si on ne va pas interdire la salle aux moins de 3 ans. On a des parents qui viennent avec des nouveau-nés et qui les allaitent pendant le spectacle. C'est impressionnant ! On a aussi la famille des artistes qui vient, par exemple sur des nuits dub !

**INTERVENTION DU PUBLIC** J'ai fait plusieurs Olympia. On avait un musicien qui venait d'avoir un bébé. Il avait deux ou trois mois. Le bébé était en loge et la direction de l'Olympia nous a fait signer une décharge pour exonérer leur responsabilité en cas de problème.

Il me semble qu'il existe une réglementation sur l'accueil du jeune public. Il y a une limite d'âge à partir de 7 ans qui n'est pas respectée.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** C'est effectivement une très ancienne réglementation qui concerne les théâtres parisiens. On n'est pas certain que cette réglementation soit toujours applicable. Aujourd'hui, il n'y a pas vraiment de norme. C'est un sujet qui a beaucoup été abordé avec le nouveau texte mais on entre dans le domaine de la vie privée. C'est ce qui pose problème. Réglementairement, rien n'a été fait mais chaque salle peut parfaitement se doter d'un règlement intérieur qui interdit l'accès de la salle aux enfants de moins de tel ou tel âge. C'est ce qu'on préconise. Si vous savez le nombre de lieux, de salles, de festivals qui nous posent cette question! On revient du festival Magnifique Society de Reims où plus de 400 casques pour enfants ont été distribués. On a vu des bébés!

On peut considérer qu'emmener un enfant de 4 ou 5 ans au spectacle est important pour la découverte culturelle et artistique. Par contre, un concert n'est pas du tout un endroit pour un bébé. Ainsi, on refuse de proposer des casques pour bébé. C'est une volonté politique.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Par ailleurs, les bébés encaissent les basses fréquences. C'est comme les femmes enceintes.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** La nouvelle réglementation impose la prévention auprès des femmes enceintes car c'est une vraie problématique. Jusqu'ici on pensait que le bébé était protégé par le liquide amniotique, or, le rapport du haut conseil à la santé publique sorti en 2011 précise qu'à partir de 4 mois de grossesse l'oreille est parfaitement formée. Il peut donc y avoir des conséquences.

On a de plus en plus d'informations à transmettre au public et aux professionnels. On s'interroge sur ces informations : on les met où ?

Agi-Son propose de la communication assez sympa, assez ludique. On travaille beaucoup sur l'éducation sonore pour que les gamins soient conscients des risques. On distribue notamment le Ouïe Kit Festival qui permet de mettre en place des actions simples et qui donne la liste des outils susceptibles d'accompagner la prévention auprès des publics. On essaie également de travailler sur cette communication auprès des parents. Ça passe par les enfants qu'on éduque et qui en parlent par la suite aux parents.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Dans notre salle on travaille beaucoup avec les écoles. On travaille avec les primaires, les collèges, les lycées... On fait visiter notre SMAC et on aborde cette question de la prévention.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Vous travaillez avec le GRAL qui propose les concerts Peace & Lobe? C'est un excellent concept. Agi-Son gère le cahier des charges de ces concerts qui sont organisés par des relais locaux. Ces spectacles sont tous artistiquement différents. Il s'agit d'un spectacle de prévention centré sur la question de l'audition. D'autres actions peuvent également être citées. Agi-Son a lancé une plateforme d'éducation sonore qui s'appelle EduKson. Sur cette plateforme sont recensés toutes les actions, tous les outils, tous les projets d'éducation sonore destinés aux jeunes. On a également mis en place deux jeux qui sont assez sympas. Ces actions sont hyper simples et marchent plutôt bien.

Revenons maintenant à notre sujet : la protection des professionnels.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je me demandais s'il ne pouvait pas exister une sorte de label, une sorte de charte.

**RÉPONSE DU PUBLIC** Les SMAC sont déjà soumises à différents critères. Il faudrait simplement rajouter un critère lié à la prévention des risques sonores.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est vrai que ce serait encore un label de plus mais c'est en passant par là qu'on pourrait avoir un réel impact.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Moi je ne connais pas trop le milieu du son, mais j'imagine assez bien une sorte d'indicateur assez semblable à celui qu'on met sur les frigos. Une sorte d'indication sur la salle qui pourrait indiquer rapidement comment elle résonne. Je ne sais pas si c'est mesurable mais un indicateur simple pour donner des informations sur cette question.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Dans le tour de France, la question de la labellisation est revenue. On a beaucoup parlé de la labellisation du personnel. On a essayé de mettre en avant notre CCP gestion sonore pour qu'il soit rendu obligatoire. On sait qu'on peut avoir des techniciens très bien formés qui connaissent très bien leur matériel ou, au contraire, des techniciens qui restent sur leurs acquis. Ils ont appris à conduire sur une 2 CV et ils se mettent à conduire des Ferrari. C'est plus compliqué. On rentre également dans des considérations personnelles, des questions de psychologie et de résistance au changement. Ce n'est pas simple. On s'est rendu compte que les régisseurs d'accueil et les régisseurs de salle de répétition ne se sentent pas toujours légitimes pour intervenir. Cette formation renforcerait cette légitimité. Il s'agit de valoriser les techniciens en poste.

**INTERVENTION DU PUBLIC** J'ai eu la chance de travailler sur la préfiguration d'un club. J'ai été embauché un mois avant l'ouverture du lieu pour travailler avec des architectes. On a ainsi travaillé directement sur l'acoustique. Un gros budget a été affecté au traitement

acoustique et à la question de l'émergence pour le voisinage. Rien n'est visible, pourtant il y a eu une importante recherche sur le traitement mis en œuvre et sur le système son. On a réussi à créer un club électro où l'on joue pendant 8 heures d'affilée. Un lieu où l'on ne dépasse pas le 95 db et où la pression acoustique est excellente. On peut parler normalement tout en étant dans le son. On a installé un moniteur à bande. Dès qu'on dépasse le seuil, le son est écrasé. Les DJ le savent et le public aime ce lieu.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** C'est intéressant. La qualité sonore c'est un travail qui part de la constitution du lieu, du choix du matériel, du choix de l'acoustique. Tout est en lien pour arriver à un groupe qui joue correctement sur scène, qui fait attention au son, qui a un bon mix... Tout est lié pour aboutir à une prestation de qualité.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Au fil des années le public a subi une forme d'éducation ou de rééducation. Finalement, il apprécie un son moins fort et de bonne qualité.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Ça se vérifie souvent, ce n'est pas le niveau sonore qui donne la puissance. Tant que certains régisseurs ne l'auront pas compris, on aura des problèmes.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Il y a aussi la question des premières parties, parfois semi-pros. Le régisseur arrive dans un lieu équipé et il veut se faire plaisir. Ça change des MJC.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Cette forme d'acceptation sociale est une vraie évolution. Le public et les techniciens attendent un son de qualité. Il y a un changement de comportement.

**ANGÉLIQUE DUCHEMIN** Je vous propose d'en rester là. Si vous souhaitez poursuivre les échanges, vous pouvez vous inscrire dans les groupes de travail proposés par Agi-Son. Vous pouvez également vous inscrire à la newsletter pour être informés des dernières avancées. Vous pouvez par ailleurs consulter le décret sur notre site internet ainsi que notre point de vue sur le texte [■](#)

NOTES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ATELIER 6

# PRÉVENIR LES RISQUES EN PHASE DE MONTAGE/DÉMONTAGE

**Comment prévenir les risques liés à la coactivité au travail superposé, au travail en hauteur, aux ensembles démontables ?**

### AUDREY SERIEYS

Chef de projet, Conseillère en prévention des risques CMB

### PATRICK FROMENTIN

Syndicat National des prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Événementiel [SYNPASE] IPRP spectacle événement

**AUDREY SERIEYS** Merci à tous d'être présents. Je suis Audrey Serieys, chef de projet et conseillère en prévention au CMB.

**PATRICK FROMENTIN** Je suis Patrick Fromentin, je suis prestataire technique mais également consultant en prévention des risques professionnels, spécialisé dans le domaine du spectacle depuis un certain nombre d'années. Je suis également préventionniste. Il s'avère qu'en étant prestataire j'ai rencontré de nombreux problèmes de sécurité. J'ai eu envie de trouver des réponses. Je suis alors allé à la base des sources d'informations et j'ai utilisé mon expérience de prestataire pour la mettre au service de la prévention des risques. Je mets mon expertise au service des entreprises. Je travaille principalement dans l'événementiel et sur les festivals, en France et à l'étranger. Je ne travaille pas pour des lieux de diffusion. Je travaille dans des lieux éphémères où je mène des actions de prévention contre les risques d'incendie ou de prévention des risques professionnels liés à la santé.

**AUDREY SERIEYS** Je suis Audrey Serieys, je me suis déjà présentée en plénière. Je suis

conseillère en prévention des risques professionnels, j'ai eu l'occasion d'observer de très nombreux montages. Dans le cadre de cet atelier, nous allons principalement parler de coactivité.

**PATRICK FROMENTIN** Si vous êtes d'accord, je vais introduire le thème et la thématique. Comme je vous l'ai dit, j'ai une culture de prestataire technique. Je ne suis pas un directeur technique de site, mais je connais bien ce milieu. Nous faisons un peu le même métier et sommes confrontés aux mêmes problématiques.

Les problématiques de la prévention des risques sont partagées par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure. On verra tout à l'heure en quoi cette terminologie est importante. Si vous souhaitez intervenir, si vous avez des questions, n'hésitez pas, nourrissez le débat on n'est pas là pour donner une conférence.

Ce matin lors de la plénière, on vous a remis un Vade-mecum à l'usage des prestataires techniques, document que j'ai réalisé lorsque j'étais le président du Synpase, le syndicat des prestataires techniques.

Souvent on se rend compte que face à la prévention des risques, les personnes en charge de ce sujet sont désemparées. Il y a des textes de loi parfois assez abscons ; les informations sont multiples et éparpillées. Par ailleurs, il y a des légendes urbaines qui circulent dans le métier, sur des obligations, ce que l'on doit faire, pas faire, ce que l'on aurait dû faire. Ce Vade-mecum cherche à expliquer ce qu'est la prévention des risques et en particulier la démarche de la prévention des risques. Au sein d'une entreprise, d'un lieu, d'un site, c'est la même loi, la même réglementation qui s'applique à tous. Le Vade-mecum précise surtout que nul ne peut s'exonérer. Ce n'est pas parce qu'on travaille dans le domaine de la culture ou du spectacle que l'on peut se dispenser à un moment ou à un autre de la réglementation et du droit du travail. C'est très important. Une fois que l'on sait ça, que l'on a accepté cette obligation, je pense que l'on peut travailler. Le Vade-mecum revient sur les neuf grands principes de la prévention des risques qui sont simples à comprendre. Ces neuf grands principes sont hiérarchisés. En premier il s'agit d'éviter les risques. C'est du bon sens.

Ce premier principe est le plus important et le neuvième est le moins important. Pourtant, ça ne veut pas dire que le neuvième principe n'a aucune importance. Par exemple, les EPI vont se retrouver en huitième position de ces grands principes. La prévention des risques impose en effet de donner la priorité aux mesures de protection collective. Cela veut donc dire que ce n'est pas parce que l'on a donné une paire de gants, un casque, des bouchons et des chaussures de sécurité aux salariés, permanents ou non permanents, que l'on a mis en œuvre une politique de prévention.

Ces neuf grands principes, il faut les avoir à l'esprit. C'est vraiment du bon sens ! Ça parle tout seul !

**PATRICK FROMENTIN** Oui, ils sont issus du code du travail, L 4221-2. Par ailleurs, on se rend compte que dans les pays limitrophes on retrouve les mêmes problématiques (c'est une transcription d'une Directive Européenne). Ce n'est pas forcément transcrit de la même manière, mais comme en France, on ne peut pas les ignorer.

Je ne vais pas revenir plus que ça sur les neuf grands principes de la prévention des risques puisque vous les avez dans le document qui vous a été remis. Les EPI arrivent en huitième position, ce qui signifie qu'il y a des choses à faire avant d'en arriver là. Des actions à mettre en œuvre qui sont essentielles.

Ce matin on a beaucoup parlé du document unique. Pour moi, préventeur, sur une opération, sur un festival, sur un événement, c'est un document essentiel. Dans un festival ou un événement, la coactivité est systématique. À un moment ou à un autre, plusieurs entreprises extérieures vont travailler sur le même site, de manière simultanée ou non.

Vous faites appel à des entreprises extérieures pour pouvoir réaliser diverses prestations : le montage de gradins, le montage de tentes, la distribution électrique, l'énergie, le son, la lumière, les barrières, la moquette au sol, la scène, etc. Ces prestataires appartiennent à une entreprise extérieure. Vous, commanditaire, vous allez être l'entreprise utilisatrice. À ce titre vous allez avoir des responsabilités et obligations.

**AUDREY SERIEYS** Chacun doit avoir un document unique, que ce soit l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise extérieure. On ne peut pas parler de plan de prévention avant le document unique.

**PATRICK FROMENTIN** Pourquoi le document unique est essentiel ? Parce que s'il a été bien fait par les entreprises extérieures, si elles ont évalué les risques avec sincérité, alors, vous – entreprise utilisatrice – savez quels sont les risques liés à l'exercice de leur métier dans votre lieu de travail. Si vous êtes une entreprise de *rigging*, vous faites du travail en hauteur, vous avez produit une évaluation des risques, des dangers, des risques associés... Vous avez évalué, vous connaissez les mesures de prévention adaptées. Un préventeur sur un site va s'intéresser à votre document unique parce que, s'il est bien fait, une entreprise X qui fait du *rigging* va savoir quels risques elle va apporter sur le chantier à un moment ou à un autre. En tant que préventeur je vais alors pouvoir prendre en compte cette problématique en prenant en compte le planning de travail prévisionnel. Est-ce que je la fais travailler en même temps que les autres ou pas ? Peut-être que je vais la faire travailler seule à l'occasion d'un break technique pour éviter, voire limiter, la coactivité.

**AUDREY SERIEYS** C'est le principe numéro un de suppression des risques pour éviter de travailler en superposé...

**PATRICK FROMENTIN**... Et éviter de multiplier les risques, de cumuler les risques de survenance d'un accident. Ce document unique il est très important à partir du moment où l'on veut accueillir plusieurs entreprises extérieures sur un même site.

**AUDREY SERIEYS** Même si vous n'êtes pas en situation de coactivité, il faut avoir un document unique.

**PATRICK FROMENTIN** C'est exact, et j'insiste sur le fait que ce document est important lors d'accueil d'entreprises extérieures sur un même site. C'est un document essentiel pour appréhender les risques et permettre au préventeur de mettre en place des actions de prévention.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** C'est la responsabilité de chaque entreprise. Il ne faut pas qu'un plan de prévention se substitue à un document unique. Il y a un transfert de responsabilité du coup.

**PATRICK FROMENTIN** Mais pas du tout, il ne se substitue pas au document unique des entreprises extérieures. Le plan de prévention des risques est écrit pour un spectacle ou un événement donné sur un site précis et pour une donnée précise ; alors que le document unique concerne chacune des entreprises.

**AUDREY SERIEYS** Tu as raison parce qu'en fait il y a confusion entre le document unique et le plan de prévention. Le document unique est nécessaire pour l'entreprise alors que le plan de prévention concerne la co-activité. Le plan de prévention définit les risques générés par deux entreprises. Il précise quels risques sont communs aux deux entreprises et les interférences

entre les deux activités. Ce sont vraiment deux choses différentes et dans le secteur il y a souvent confusion.

**“Le document unique est nécessaire pour l'entreprise alors que le plan de prévention concerne la co-activité.”**

**PATRICK FROMENTIN** Sachant que dans les deux cas, le public n'est pas pris en considération car pas considéré comme un travailleur.

**AUDREY SERIEYS** En effet, on ne s'intéresse qu'aux travailleurs. Les permanents et les intermittents ! Je précise cela car souvent, les intermittents ne sont pas pris en compte. Tous ceux qui ont un contrat de travail doivent être concernés par le document unique et par le plan de prévention... Il faut bien comprendre que vous ne faites pas un document sur votre ERP.

Vous ne rédigez pas un document lié au risque incendie. Votre document est défini par le Code du travail. Tous les salariés, les intermittents, vont être concernés de la même manière.

**AUDREY SERIEYS** Dès qu'il y a un contrat de travail.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Ce document peut être présenté lors d'un accueil sécurité, à un stagiaire ou à un alternant. La personne qui vient travailler doit connaître les risques auxquels elle peut être exposée. Le public peut être pris en compte dans la partie risques psychosociaux : « Quels sont les risques que je peux avoir à être en contact avec le public ? »

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Oui mais pas « Quels sont les risques du public ? ». Ça ne fait pas partie du document unique.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Bonjour, je suis directeur technique. Je comprends bien votre logique, mais c'est une problématique que l'on envisage forcément. On s'intéresse d'abord à la sécurité du public. Des fois on gagnerait à réfléchir global. Sécurité des salariés et sécurité du public.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Sauf que les problématiques et les risques ne sont pas les mêmes.

**AUDREY SERIEYS** C'est pour ça que la réglementation n'est pas la même. Par exemple sur le bruit on a une réglementation différente pour le travail et pour le public.

**PATRICK FROMENTIN** Il ne faut pas mélanger les approches, c'est très important.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Peut-être qu'il ne faut pas mélanger la prévention des risques avec la réglementation pour le public. Par contre, dans un plan de prévention il existe des risques liés au public. Il faut les prendre en compte. Par exemple les sociétés de sécurité qui sont des prestataires confrontés au public.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Le document unique concerne les travailleurs de l'entreprise. Que se passe-t-il pour la compagnie qui vient travailler dans un théâtre et qui a ses propres règles ? Elle a son propre document unique ?

**AUDREY SERIEYS** Oui, absolument, elle a son propre document unique.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** À partir du moment où elle signe un contrat avec un théâtre, doit-elle transmettre son document unique ?

**PATRICK FROMENTIN** C'est mieux, oui.

**AUDREY SERIEYS** Ce n'est pas obligatoire mais on peut demander le document unique de la compagnie. Il n'y a pas d'obligation.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il faut communiquer le document unique à tous les salariés de l'entreprise. C'est un document qui est mis à disposition. On peut le demander à un cocontractant mais ce dernier n'a pas d'obligation à nous le transmettre.

**PATRICK FROMENTIN** Je pense que ce document permet de comprendre l'activité du cocontractant. Certains salariés sont habilités par exemple, c'est mieux de le savoir. C'est important. Si le document est bien fait c'est la « carte de visite » de l'entreprise. Qu'elle soit artistique ou technique. Qui sont-ils ? Quel métier exercent-ils ? Avec quels moyens ?

**AUDREY SERIEYS** Le document unique donne une idée de la culture de la prévention de l'équipe accueillie. S'il n'y a pas de document unique, on peut se dire que l'entreprise n'a pas réfléchi à ces questions de prévention.

**PATRICK FROMENTIN** C'est utile, et c'est surtout utile pour faire le plan de prévention. À un moment ou à un autre, il va falloir gérer les problématiques de coactivité, de travaux dangereux, de travail en hauteur et/ou en superposition, de manutention manuelle et/ou mécanisée, etc. Il faut analyser ces situations de travail réel, évaluer les risques induits, prévoir des mesures de prévention et les mettre en œuvre. Cette démarche, c'est le plan de prévention.

Le Plan de Prévention n'a pas de forme obligatoire, il n'y a pas de document idéal. Certains syndicats professionnels ont mis en place des plans de prévention type que les entreprises font signer à la sauvette le matin quand elles arrivent sur site.

Parfois il s'agit d'un document avec des cases à cocher ! Un plan de prévention, ce n'est pas ça ! Le plan de prévention permet de s'assurer que vous connaissez les entreprises que vous accueillez et que les entreprises accueillies connaissent votre lieu. C'est reconnaître qu'il y existe des dangers et des risques inhérents aux activités et aux lieux de travail. Vous avez tous dans vos équipements, à un moment ou à un autre, quelque chose de dangereux. D'ailleurs, le plan de prévention n'est pas forcément obligatoire. Tout dépend du nombre d'heures de travail, du type de travaux réalisés.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** J'aimerais savoir, si l'on accueille une compagnie qui n'a pas de document unique, peut-on nous le reprocher ?

**PATRICK FROMENTIN** C'est à elle qu'on va le reprocher car ce document est OBLIGATOIRE ! Vous, vous devez évaluer les risques et mettre en place une inspection commune des

lieux. Si vous accueillez une compagnie qui n'a pas de document unique, c'est d'autant plus important de mettre en place le plan de prévention après une inspection commune. Sans cette inspection commune, c'est beaucoup plus complexe.

Quand on est sur un événement ponctuel, c'est parfois assez complexe. L'inspection commune et le plan de prévention demandent du temps. L'essentiel c'est souvent l'inspection commune. Si je demande le document unique aux entreprises, je vais connaître les dangers et les risques liés à leur activité. Néanmoins, je vais les accueillir dans un lieu où elles ne connaissent ni les dangers ni les risques. L'inspection sert à informer, sensibiliser sur les situations dangereuses et envisager des moyens et/ou des actions de prévention.

Vous allez pouvoir présenter votre établissement en disant « Attention, là on a un problème ». La discussion permet alors de prendre des mesures de prévention.

On identifie le risque inhérent, la mesure de prévention et on se met d'accord entre entreprise extérieure et entreprise utilisatrice sur qui fera quoi.

**AUDREY SERIEYS** Ce n'est pas forcément l'entreprise utilisatrice qui fait les choses, l'entreprise extérieure peut également être à l'initiative de la procédure. C'est à définir dans le plan de prévention : « Qui fait quoi ? »

**PATRICK FROMENTIN** C'est pour ça que le plan de prévention est important. En principe, suite à l'inspection commune, tout est écrit dans le plan de prévention. Cependant, si au cours du montage ou du démontage vous découvrez un nouveau danger, alors il faut faire évoluer le plan de prévention. Il faut trouver une nouvelle mesure de prévention liée à un nouveau risque pour éviter un dommage. C'est un document qui doit être vivant.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** C'est parfois une vraie problématique de faire venir une compagnie en amont pour une inspection commune. Dans le cadre d'une représentation unique par exemple.

**PATRICK FROMENTIN** L'inspection commune peut avoir lieu le matin par exemple.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Certains risques demandent parfois du recul et quand on fait l'inspection le matin on n'a pas forcément le recul nécessaire.

**PATRICK FROMENTIN** Vous avez une obligation de résultat. Il ne faut pas se retrancher derrière un manque de temps. La conséquence d'un danger et d'un risque induit – il

ne faut pas l'oublier – c'est la possibilité de la survenance d'un accident grave. Il faut prendre le temps de discuter, de rédiger le plan de prévention et de diffuser ces informations. Normalement vous connaissez bien vos sites de diffusion ce qui facilite la mise en place d'une inspection commune des lieux.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Oui. Comme vous le soulignez, il faut du temps pour tout ça.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Dans mon théâtre, j'avais mis en place un livret d'accueil qui précisait qu'il y avait un plan de prévention, un plan du lieu...

**PATRICK FROMENTIN** Le processus de prévention doit être fait en pleine conscience et transparence. C'est une démarche extrêmement enrichissante. Elle permet de réfléchir sur vos pratiques, votre organisation, sur l'analyse des méthodes et processus de travail, etc. Elle permet également de chercher une plus grande efficacité, voire réaliser des économies de moyens. Ce n'est pas une contrainte, au contraire, c'est un plus dans votre organisation. Il faut cependant arriver à trouver des outils qui vont s'adapter à nos métiers.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il m'est arrivé de travailler dans des bâtiments industriels avec des services très organisés, des services prévention au top. La visite commune avec rédaction du plan de prévention se faisait en 1h30 ou 2h. Il y a des processus derrière, c'est organisé, ils ont su l'imposer à leurs prestataires extérieurs.

**PATRICK FROMENTIN** Face à un problème technique ou artistique, vous savez structurer, organiser vos équipes. Pour toutes les questions essentielles, dans un théâtre, un opéra, une SMAC... des solutions sont trouvées. Il faut réaliser et accepter que travailler en sécurité est également une donnée essentielle. Aujourd'hui on se rend compte que dans nos milieux il y a peu, très peu de personnes qui a le titre de chargé de prévention. On peine parfois à trouver des interlocuteurs dans les entreprises. Je pense que cette fonction doit incomber à une autre personne que le directeur technique.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Bonjour, je travaille dans une compagnie. Si j'ai bien compris, il faut que je vienne dans un théâtre avec le document unique relatif à ma structure pour qu'ensuite on établisse le plan de prévention? Ce travail, je dois d'abord le faire avec l'artiste que j'accompagne?

**AUDREY SERIEYS** Il y a encore beaucoup de compagnies du spectacle qui n'ont pas encore abordé ce point-là. Ce n'est pas nouveau.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il y en a énormément qui ne l'ont pas abordé! C'est pour ça que j'insiste sur la question! Ce travail doit obligatoirement être fait?

**PATRICK FROMENTIN** Moi je dis oui, il faut que vous le fassiez.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il y a une chose claire et précise, c'est que le document unique est fait pour la compagnie une bonne fois pour toute. Le plan de prévention doit s'adapter à chaque spectacle. Dans la présentation du plan de prévention et du document unique, on a fait une grosse erreur, on en a fait une usine à gaz. Il faut que l'on arrive à faire quelque chose de léger, d'adapté à nos métiers.

**AUDREY SERIEYS** Il s'agit surtout de discuter.

**PATRICK FROMENTIN** Ce qui est important c'est de se dire comment on est capable d'identifier des risques et de mettre en œuvre des mesures de prévention. Certaines mesures de prévention ne peuvent pas forcément être prises, par manque de temps, de moyens financiers, etc. Mais à un moment ou à un autre il faut que ce soit planifié dans le temps pour être réalisé, mis en œuvre.

Le document unique sert à ça. Il permet de hiérarchiser les risques. J'essaie de n'en oublier aucun, j'imagine des moyens de prévention, je quantifie les ressources nécessaires (humaines, financières, techniques) et je planifie leur mise en œuvre. Je ne fais pas forcément tout, tout de suite, mais je sais qu'à l'horizon 6 mois, 1 an... je vais mener ces chantiers. Le document unique n'est pas l'affaire d'une seule personne, c'est l'affaire de tous salariés et chefs d'entreprise. C'est l'affaire de tous les gens qui travaillent et interfèrent dans une même entreprise.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** On ne peut pas parler comme ça d'une compagnie! La plupart du temps c'est une structure associative, le directeur est un intermittent...

**PATRICK FROMENTIN** Une compagnie c'est une entreprise! Structure associative ou pas, elle n'échappe pas au droit du travail.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Je suis d'accord, mais comment tu t'organises?

**PATRICK FROMENTIN** Je te renvoie la question : comment tu t'organises? Il faut parvenir à responsabiliser ton président. Tu dois arriver à faire comprendre au responsable légal de la structure que s'il y a un accident c'est sa responsabilité qui sera recherchée. D'autant plus s'il y a « faute inexcusable de l'employeur » et pour mémoire l'absence de document unique en est une.

**“Tu dois arriver à faire comprendre au responsable légal de la structure que s'il y a un accident c'est sa responsabilité qui sera recherchée.”**

**AUDREY SERIEYS** C'est lui qu'on protège en expliquant les risques.

**PATRICK FROMENTIN** Sans dramatiser, un accident entraîne deux sanctions. Une sanction civile – pour laquelle on peut s'assurer – mais il y a aussi un risque pénal.

**AUDREY SERIEYS** C'est pareil pour le plan de prévention, on est sur les mêmes risques.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il faut systématiquement prendre un conseiller en prévention des risques professionnels ?

**PATRICK FROMENTIN** Pas forcément, cela a un coût et les organisateurs n'ont pas nécessairement les moyens financiers pour le faire.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** C'est pour ça que je rejoins ce que vous disiez. Il faut faire des documents synthétiques pour qu'ils puissent s'adapter à nos métiers. D'une certaine manière, c'est déjà ça mais il y a des moments où ce n'est pas adapté.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Moi j'ai une petite structure où il n'y a pas de permanents. Il n'y a que des intermittents. J'ai un document unique qui est fait mais qui n'est pas parfait. Si on me le demande, je peux le présenter mais je sais qu'il ne couvre pas tous les risques présents dans le théâtre qui m'accueille. C'est un document assez basique qui fait le tour des principaux risques : un éclairagiste qui monte sur une passerelle, un comédien qui peut chuter du bord de scène...

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Moi aussi je travaille en compagnie. Personne n'est au courant de ça ! Personne ne m'a jamais demandé un document unique.

**PATRICK FROMENTIN** Nul n'est censé ignorer la loi. Il y a longtemps que j'entends la même chose. Je ne comprends pas que l'on puisse encore entendre cela aujourd'hui ! Certes, il n'y a pas de salarié dans vos entreprises. Et alors ? Vos salariés seront indemnisés en cas d'accident, ils seront pris en charge par les organismes de sécurité sociale. Mais si la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, la note correspondant au coût total de la prise en charge du salarié et de ses éventuels préjudices sera présentée à l'entreprise ! Si la note est de 1 million d'euros, ça se passe comment ? Ce seront les biens personnels du président de l'association qui serviront à régler l'addition ! Il faut le comprendre et il faut l'expliquer. Il faut prendre conscience de cela ! On ne peut pas dire « Ce n'est pas possible » car on n'a pas de salarié permanent, on n'a pas l'argent, on n'a pas les moyens ! Si vous n'avez pas tout cela, vous pouvez arrêter ce métier. Faites jouer votre droit de retrait si vous n'avez pas envie que votre maison soit vendue par la CARSAT pour payer des frais de prise en charge.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** En cas de résistance de la part d'un directeur ou d'un président, il y a un moyen très simple de faire avancer les choses. Vous demandez au représentant légal de vous faire une attestation qui vous décharge de mettre en place une politique de prévention des risques. Vous lui demandez d'écrire qu'il ne souhaite pas que vous vous conformiez au Code du travail.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Mais les responsables légaux n'ont pas la connaissance ! Ils ont l'impression de devoir mettre en œuvre une usine à gaz !

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Exactement ! Souvent, dans les compagnies, ce qui est risqué, accidents... est de la responsabilité du personnel technique et non du personnel administratif. Je sens que ça va être à moi, régisseur technique, de mettre en œuvre ces documents. Tout le monde est concerné, bien entendu, mais je sais que les compagnies avec lesquelles je travaille vont se tourner vers moi. C'est moi qui conduis la camionnette, qui monte, qui démonte... Les risques me concernent en priorité. Je cherche à savoir ce qu'il faut que je fasse !

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il ne faut pas que tu fasses ça tout seul dans ton coin.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Tu vas voir ton administrateur et tu lui fais signer une décharge.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Ça pose également la question de la formation des comédiens et des metteurs en scène parce que le comédien qui monte sa compagnie n'est pas formé.

**PATRICK FROMENTIN** Arrêtez tout de suite avec les décharges, cela n'a aucune valeur juridique. Faire signer une décharge ne vous protège en rien. Un professionnel intervenant dans un milieu professionnel est soumis notamment au Code du travail. Tu ne peux pas dire : « Vas-y, signe-moi un papier et je continue d'exercer le métier de la façon dont je l'entends ».

**RÉPONSE DU PUBLIC** Attention ! Je n'ai pas parlé de décharge. J'ai parlé d'un levier pour faire bouger les choses. Il y a un certain nombre d'employeurs pour qui la prévention des risques n'est pas un sujet de préoccupation. Ça ne les intéresse pas du tout. Ils ne veulent pas en entendre parler.

**PATRICK FROMENTIN** Pour n'importe quel chef d'entreprise c'est une obligation légale.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Il n'y a pas de modèle précis de document unique. Il faut prendre un document qui existe, l'adapter et entrer dans la problématique progressivement.

**AUDREY SERIEYS** C'est effectivement à l'employeur de rédiger un document unique. C'est une obligation. Si l'employeur ne connaît pas les risques, il est judicieux de s'appuyer sur les représentants du personnel et sur les salariés pour avoir un document en prise avec le réel. Ce n'est pas à chaque salarié de rédiger son propre document !

**RÉPONSE DU PUBLIC** Dans mon cas de figure, les employeurs ne sont pas au courant de leurs responsabilités sur le sujet.

**AUDREY SERIEYS** C'est en place depuis 2001. On sait très bien que certaines petites structures ne sont pas au courant de leurs obligations. La responsabilité est une responsabilité de l'employeur. En cas d'accident, c'est ce dernier qui engage sa responsabilité civile et pénale. Lorsqu'il y a enquête suite à un accident du travail, le document unique est immédiatement demandé.

*“Lorsqu'il y a enquête suite à un accident du travail, le document unique est immédiatement demandé.”*

Pour faire bouger l'employeur, il y a aussi la possibilité de faire appel à des ressources extérieures : la médecine du travail, les syndicats professionnels... Parfois, il faut simplement apporter la connaissance aux employeurs mais s'il y a des résistances on peut faire appel à des tiers.

**PATRICK FROMENTIN** Dans le Vade-mecum qui vous a été remis ce matin, sont présentés les acteurs de la prévention. Allez les voir. Ce sont des organismes qui seront toujours de bon conseil : DIRECCTE, médecine du travail, CARSAT... Ils ne sont pas là que pour vous sanctionner.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Je reviens sur ce que je disais il y a un instant. Beaucoup de compagnies sont montées par des comédiens ou des metteurs en scène. Dans leur formation, les questions de sécurité ne sont jamais évoquées. Pour les techniciens, ce n'est d'ailleurs pas toujours évident. Pour les comédiens c'est encore pire ! La sécurité devrait faire partie de leur cursus.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Quand on demande une licence de catégorie 1, il faut avoir une formation de 4 jours sur la réglementation applicable. Pourquoi ne pas proposer la même chose pour la licence de catégorie 2 ou de catégorie 3 ?

**PATRICK FROMENTIN** Sur demande du ministère de la Culture, la sous commission de la sécurité a récemment mis à jour le contenu relatif à la formation sur la sécurité de la licence de catégorie 1. Pour les cafés musique, c'est désormais une formation de 2 jours. À cette occasion, la sous-commission de la sécurité a conseillé au ministère que cette formation réduite à la sécurité devrait être étendue aux licences 2 et 3.

Quand on est producteur, on ne peut pas travailler dans un théâtre sans se soucier de la prévention des risques professionnels. Le Code du travail est applicable aux employeurs ainsi qu'à leurs salariés (Article L1111-1).

Pour revenir sur le plan de prévention et la visite commune. Qui fait quoi ? Qui met en œuvre les mesures de prévention ? Ce n'est pas forcément le lieu. Le prestataire peut être en charge de la mise en œuvre de certaines mesures. Le plan de prévention est signé par toutes les entreprises concernées par la situation de travail. Il est communiqué à l'ensemble des salariés. Mais il ne faut pas s'arrêter là. Vous, entreprises utilisatrices, il vous appartient de vous assurer que les mesures sont réellement mises en place.

**AUDREY SERIEYS** Pour cette raison, il faut un référent santé/sécurité dans les entreprises. Ce référent est important pour l'entreprise utilisatrice et pour l'entreprise extérieure. C'est obligatoire depuis 2012 ! C'est avec lui que nous pouvons travailler sur cette politique de prévention. C'est avec lui que nous pouvons faire évoluer le plan de prévention.

**AUDREY SERIEYS** Sur la réduction du risque dès lors qu'il y a coactivité, superposition... la clé reste l'organisation du travail. Il faut travailler en amont afin de réduire le risque. Une bonne préparation de chantier avec un bon planning permet de réduire les accidents. La planification est essentielle !

**PATRICK FROMENTIN** Pour alimenter le plan de prévention, n'hésitez pas à demander aux entreprises extérieures certaines informations administratives, par exemple : extrait K-bis, attestation d'assurance, attestation de vigilance URSSAF, les habilitations, les certificats d'aptitude de la médecine du travail, etc.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Les certificats d'aptitude !

**PATRICK FROMENTIN** Vous accueillez dans votre théâtre une compagnie dont les intermittents ne sont pas médicalement aptes, s'il y a un accident, votre responsabilité peut être recherchée.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Moi, dès que je fais intervenir une entreprise extérieure je prends le balisage à ma charge. Les entreprises ne balisent jamais leurs chantiers. J'amène la rubalise, j'amène tout. Quand il y a 3 ou 4 entreprises, je prends un coordinateur. C'est obligatoire.

**PATRICK FROMENTIN** Il n'y a pas de coordinateur SPS (sécurité et protection de la santé) dans nos métiers. C'est une obligation qui relève du bâtiment. Quand tu fais intervenir

des prestataires du spectacle dans un ERP c'est le plan de prévention qui s'impose. Cette question a été posée à l'assemblée nationale en 2013 par M. François de Rugy (14<sup>e</sup> Législature – question N° 36731). La réponse a été très claire, la coordination SPS ne concerne pas le monde du spectacle. Seule exception s'il y a un chantier dans un bâtiment en travaux avec lequel des prestataires techniques se retrouvent de fait en coactivité avec les salariés du BTP. Par exemple, la réfection des réseaux dans un théâtre où doit être organisé un spectacle. Il y a aussi une particularité pour les parcs d'exposition, un accord particulier a été signé en ce sens.

**AUDREY SERIEYS** On peut finir en parlant des outils qui sont disponibles pour mettre en œuvre le plan de prévention.

**INTERVENTION DANS LA SALLE** Avant d'intervenir sur le plan de prévention je souhaiterais aborder la question des compagnies qui interviennent sur l'espace public. C'est mon cas. Pour eux, il faut se poser toutes les questions relatives à l'hygiène, aux sanitaires, aux vestiaires...

**AUDREY SERIEYS** C'est vrai que toutes ces questions sont très importantes. Les prestataires doivent être accueillis dans des normes sanitaires correctes et définies par le code.

**PATRICK FROMENTIN** Pour revenir sur les outils. Le Vade-mecum qui vous a été remis ce matin contient des liens hypertextes. Attention car sur internet, on trouve tout et n'importe quoi. Il vous faut aller aux sources des textes et réglementations : Légifrance, Code du travail, INRS, etc.

Le SYNPASE a édité un autre document plus synthétique : Le Petit Memento de la prévention des risques. Ce document est à l'usage des salariés.

Pour répondre à la question de tout à l'heure où il y avait mélange des genres entre la réglementation ERP et la prévention des risques, le SYNPASE a produit un memento sur les matériels et ensembles démontables. Ce memento a été rédigé en collaboration avec des fabricants de matériels, prestataires techniques et bureaux de contrôles. Tous types de prestataires (monteur de gradin, son, lumière...). C'est la reprise des travaux abandonnés par la commission centrale de sécurité en juillet 2014. Ce document peut être téléchargé sur un site internet dédié, en français et en anglais (<http://memento-ensembles-demontables.fr>). À l'intérieur de ce document, vous trouverez des informations sur les bonnes pratiques pour le montage en conformité des matériels techniques – validés par des bureaux de contrôle – et sur la mise en sécurité des personnes : artistes, techniciens, spectateurs, en exploitation.

**AUDREY SERIEYS** Sur internet, vous trouverez également le document de l'INRS ED.941. Vous trouverez tout sur les plans de prévention. À la fin de ce document se trouve un exemple de plan de prévention. Il est « très BTP » mais c'est un bon début. Le CMB propose ODALIE et, fin 2018/début 2019, nous proposerons un outil spécifique sur le plan de prévention. Vous pouvez par ailleurs nous contacter par mail si vous avez des questions. Bien entendu, nos conseils sont gratuits. On aide toutes les entreprises de spectacle.

Merci à tous ■■

NOTES \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## ATELIER ?

# DÉCELER ET PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS ADDICTIFS

### JEAN LOUIS MONTHEIL

Vice-Président REDITEC

### Dr ANNE JEAN-SAMAIN

médecin du travail, AST Grand Lyon

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Bonjour à tous, je suis le docteur Jean-Samain. Je participe à cet atelier à la demande du docteur Pelegrin qui intervient auprès des intermittents du spectacle et de plusieurs entreprises présentes aujourd'hui. Je suis médecin du travail et également addictologue en centre de soins ambulatoires dans une structure qui s'appelle l'ANPAA. Il existe plusieurs centres de soins à Lyon qui regroupent médecins, infirmières, addictologues, travailleurs sociaux et éducateurs. Les consultations sont gratuites, et la prise en charge est pluridisciplinaire. J'exerce aussi en secteur hospitalier pour des sevrages en milieu institutionnel, qui peuvent également faire partie du parcours de soins. Je travaille ainsi au carrefour de la médecine du travail et de l'addictologie.

Nous sommes ici pour échanger sur vos problématiques. Une heure d'échange, c'est vraiment très court. Je vous inviterai à vous présenter et à présenter votre structure avant chaque prise de parole. Bien entendu, toutes vos interventions seront anonymisées. Mais d'abord je vous propose de définir ce qu'est une addiction. Nous aborderons ensuite le pratico-pratique : comment on fait, comment on gère ?

Pour comprendre les fondamentaux : quand on prend un produit, ce n'est pas pour se faire du mal ou pour perdre son emploi. Il y a avant tout une recherche de plaisir. La prise d'alcool, la prise de drogue repose sur une recherche d'expérience positive. Il y a ensuite un phéno-

mène d'accoutumance parce que le cerveau s'adapte. Il y a toujours une période plus ou moins longue durant laquelle la prise de substances s'accompagne d'une période où l'on est bien. Pour l'alcool, ça peut durer 10 ou 15 ans. On appelle ça « la lune de miel ». Au bout d'un moment, ça déraile : suspension de permis, avertissement au boulot, départ du conjoint qui en a assez... Toutes ces situations sont des grands classiques. Certains prennent conscience de la situation à l'occasion de ces événements et réduisent d'eux-mêmes leur consommation ou s'arrêtent. D'autres ne le font pas et basculent ensuite dans la dépendance.

L'addiction repose sur plusieurs facteurs. Il y a souvent des traumatismes dans l'enfance. Le problème n'est pas le produit, mais le comportement (en addictologie on ne raisonne pas en produit licite ou pas).

Boire un verre occasionnellement et pour le plaisir n'est pas un danger (sauf si on dépasse le taux d'alcoolémie avant de prendre le volant, ou si on est enceinte, etc.). Il peut par contre y avoir un problème de comportement inadapté, et de perte de contrôle. C'est pourquoi on parle de conduite addictive et non plus d'alcoolisme.

Le système limbique, c'est-à-dire la partie anatomique du cerveau dédiée au plaisir, est lié à la reproduction de l'espèce. Boire, manger, faire l'amour... Avoir du plaisir est une astuce très maline inventée par mère Nature pour perpétuer la vie. Mais si on boit trop et trop longtemps, la machine surchauffe et se dérègle (comme un moteur de voiture en quelque sorte) et le cortex frontal (partie antérieure du cerveau) qui est censé réguler nos choix et dire « stop » à un comportement délétère n'est plus capable de faire son travail. Les voies de rétrocontrôles négatifs sont « court-circuitées », comme une route barrée où l'on ne pourrait plus passer. Donc le système « de la récompense » s'emballe. On devrait tempérer notre comportement. Ce n'est plus un problème de volonté. Le sujet peut vouloir s'arrêter mais il n'y arrive plus. La dépendance s'est installée sans qu'il la voit venir. Quand ils décident de consulter, certains patients sont dans une très grande détresse sociale : parfois ils ont perdu leur travail, ils ont perdu leur famille... La machine cérébrale de régulation est « cassée » et il sera très difficile pour eux, voire impossible à ce stade de remonter la pente sans une aide médicale. Ce processus est multifactoriel : c'est le fruit de l'histoire de vie, du contexte socio-économique, de la génétique... On parle peu de la génétique mais face à l'alcoolisme, on n'est pas tous égaux. L'hérédité compte pour 50 %. Ça ne veut pas dire qu'on va être alcoolique si on a eu un père alcoolique mais on est plus vulnérable. Il faudra donc être vigilant.

Par rapport au travail, c'est nécessaire d'agir en amont. On va considérer 4 modalités de comportements, avec une continuité/perméabilité entre les catégories. Il y a les non-consommateurs (n'ayant jamais consommé ou anciens buveurs actuellement en période d'abstinence)

Il y a ceux qui consomment dans une norme dite « norme OMS », la norme « dose-bar » (10 grammes d'alcool par verre quel que soit l'alcool) et ce n'est pas beaucoup : on parle de 3 verres par jour pour les hommes et 2 verres par jour pour les femmes, avec maximum 4 verres par occasion (en sortie, soirée) et au minimum un jour d'abstinence dans la semaine. Et on parle d'abaisser ces seuils.

Au-delà on peut courir un risque pour sa santé. Le niveau de doses excessives et la durée de l'alcoolisation, la génétique, etc. vont déterminer la bascule dans la dépendance, sans que l'on puisse anticiper quand et comment. Ça dépend de chacun.

Au niveau du travail, l'important est d'intervenir avant que la machine ne soit cassée. C'est pourquoi la culture d'entreprise est très importante. C'est un travail de fond. Votre règlement intérieur prévoit-il la question ? Quelle information est transmise aux salariés lors de leur intégration ? Il faut que les choses soient claires, dites et rappelées régulièrement.

Au niveau de la médecine du travail, on nous appelle trop souvent en « pompier ». L'AST Grand Lyon a publié une mallette « conseils pratiques » (à l'origine conçue par la Médecine du travail de ST-Provence) qui donne des outils, des informations et qui vous guide sur les procédures à mettre en place, sur lesquelles nous reviendrons au cours de cette heure d'échanges.

Je vous propose un tour de table pour que chacun d'entre vous puisse évoquer ses problématiques. L'idée est que vous repartiez tous avec des éléments concrets ou, au moins, quelques grandes idées. En une heure, on ne pourra pas tout balayer.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je viens pour avoir réponse à une question très précise. Nous travaillons depuis deux ou trois ans avec un salarié qui, quotidiennement, remplit son *mug* de Ricard et non de café. Il est chargé de production. C'est vraiment très compliqué. Dans notre cas, on s'attache à respecter le cadre légal. Ainsi, ce salarié a récemment vu un médecin du travail dans le cadre de la visite périodique. Rien n'a été repéré. Par ailleurs, c'est un salarié qui enchaîne des arrêts de travail parfois très longs : 2 ou 3 semaines par exemple. Il a un vrai problème d'addiction. On retrouve dans son bureau des bouteilles de whisky ou d'alcools forts. On a pris des photos mais que peut-on en faire ? C'est très compliqué à gérer. Chaque fois qu'on en parle, ce salarié se braque.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Le cadre légal de référence, comme vous l'évoquez à juste titre, c'est d'abord le respect du Code du travail et la sécurité des personnes. L'introduction d'alcool par le salarié est interdite dans l'entreprise et par ailleurs l'employeur est responsable au plan juridique de la sécurité des salariés, il a une obligation de résultat sur ce point.

Ce cadre étant posé, vous avez donc toute légitimité pour intervenir et proscrire absolument ce type de comportement (via entretiens, rappels au cadre, voire sanctions).

Le médecin du travail va travailler en collaboration avec l'entreprise pour accompagner le salarié, donner un avis sur son aptitude ou inaptitude au poste et l'orienter si besoin vers une prise en charge spécialisée. Son rôle n'est pas de se substituer à l'employeur sur le côté disciplinaire. Un problème d'alcool (ou autre SPA : Substance Psychoactive) au travail n'est pas qu'un problème médical et l'employeur ne doit pas se contenter d'envoyer le salarié consulter le médecin pour espérer « régler » son problème. Chaque intervenant aura un rôle bien défini.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administratrice d'une structure de grande taille. J'ai eu deux problèmes d'alcoolisme avec des permanents. Les deux situations se sont très mal finies. Le premier salarié est parti. Pour le second, on s'est rapproché de la médecine du travail mais il était dans le déni le plus total. Que faire une fois que ce salarié a été reçu par la médecine de travail et a affirmé ne pas avoir de problème d'alcool ? Ce salarié a fini par mettre en danger des artistes. À partir de cet incident, on a dû intervenir en mettant fin à son contrat de travail. On aurait aimé aménager son temps de travail et lui proposer de faire une cure mais il a toujours refusé. On se sent impuissant en tant qu'employeur. Il y a également la problématique de l'équipe qui couvre ce salarié, puis ne parvient plus à le couvrir et enfin, se sent soulagée quand il s'en va. C'est compliqué pour tout le monde et ça dure longtemps.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis également administrateur dans une grande structure. J'ai moi aussi mon lot de salariés soit hospitalisés soit suivis pour des problèmes d'addiction. Nous avons aussi fait appel à la Médecine du travail, nous avons formulé des avertissements. Nous avons par ailleurs une tradition de pots de première, pots de dernière, pots d'accueil... Pour moi c'est très anxiogène.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Je comprends totalement votre remarque : c'est très anxiogène. En effet vous vous trouvez face à un quadruple risque : celui d'atteinte de la santé des travailleurs et celui d'accident, potentiellement de blessures d'autres salariés, et, comme je vous l'ai dit précédemment, un risque juridique pour vous en tant qu'employeur. Il est donc indispensable de prendre des mesures en amont pour prévenir le risque. Il faut anticiper.

Pour cela vous avez plusieurs outils, dont le règlement intérieur concernant les postes de sécurité mais également la communication sur la politique de l'entreprise en matière de SPA, qui doit être claire, connue de tous, et rappelée régulièrement. Et bien sûr pour que cela soit rendu possible, il convient d'abord de développer une « culture » d'entreprise : tout le monde est concerné, à tous les échelons, ainsi l'encadrement et les

dirigeants doivent être totalement partie prenante dans cette démarche sinon ça ne fonctionnera pas. Imaginez un règlement intérieur très restrictif sur certains postes et un chef d'entreprise qui s'autorise des repas ou pots bien arrosés... Aucune chance que les salariés s'approprient le sens de la démarche!

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, mes questions concernent également l'alcoolisme convivial et festif. Des verres qui peuvent être pris à l'issue d'un démontage et avant de prendre la route. Il faut aussi signaler qu'il n'y a pas que de l'alcool. On parle également de drogue.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis directrice adjointe d'une compagnie. Ma question est à la lisière de ces problématiques. Je m'interroge sur ces moments qui se situent entre le travail et la vie privée. En tournée par exemple, on vit des moments de convivialité en dehors des heures de travail.

C'est le verre qu'on boit ensemble une fois que la représentation est finie, que le démontage est terminé ainsi que le chargement. Le lendemain, tout le monde a dormi 3 heures parce qu'on a bu jusqu'à 6 heures du matin et qu'on a pris d'autres substances. C'est difficile d'intervenir puisque ces moments n'appartiennent pas à l'employeur.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Oui c'est délicat puisqu'on est au carrefour entre la vie privée et le travail. Sur le plan juridique, ce n'est pas tout à fait la même problématique. L'employeur ne peut pas être responsable de tout ce qui se passe hors des heures de travail, et heureusement. Mais il faut être lucide : lors de sa prise de poste le matin, le salarié qui a bu jusqu'à 6 heures du matin sera toujours sous l'emprise de l'alcool...

La question que chacun doit se poser est, côté salarié : « Suis-je en état pour aller travailler ? » Responsabilité du salarié envers lui-même et ses collègues. Côté employeur, « Le salarié est-il en état de prendre son poste ? » Responsabilité de l'employeur pour la sécurité du ou des salariés sur leur lieu de travail. C'est pourquoi il est nécessaire de travailler en amont sur et avec le collectif pour petit à petit changer les mentalités et modifier ces « habitudes conviviales » encore trop positivement connotées dans vos milieux de travail actuellement.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Oui. Mais où place-t-on le curseur juridique ? Par exemple sur la cocaïne. C'est interdit d'en prendre mais quand vos salariés en prennent, vous faites quoi ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** La cocaïne est un produit illicite, de ce fait il n'y a pas de réglementation spécifique comme des taux « tolérés » pour l'alcool, puisque c'est un produit prohibé

qui tombe sous le coup de la loi. Un tel acte (sauf urgence médicale à gérer dans l'instant bien entendu) relève donc avant tout d'une sanction côté employeur pour faute (comme un vol ? je ne m'avancerai pas plus, je ne suis pas compétente sur ce sujet qui concerne le juridique). Dans tous les cas et quelle que soit la substance, légale ou non, il faudra convoquer une nouvelle fois le salarié pour un entretien après la gestion de la crise lors de son retour dans l'entreprise. Il est indispensable de revenir sur cet évènement indésirable et recadrer les choses. Dans un esprit bienveillant mais ferme, en repositionnant bien le contexte du travail. Ce peut être faire la liste de ses manquements professionnels : retards, problèmes comportementaux, consommation de substances interdites ou détention d'alcool (cf. exemple sus décrit), etc. Le principe de base est toujours de se référer au travail et les obligations et devoirs du salarié en lien avec sa mission professionnelle.

Si l'on souhaite l'avis du médecin du travail, il faut en informer le salarié, faire dans l'idéal un courrier au médecin relatant les circonstances de la demande. Il est très délétère que des salariés soient envoyés en visite médicale en « catimini » sans qu'ils soient informés du motif. Rien ne doit être fait dans son dos. Il ne s'agit pas de « refilez la patate chaude » au médecin qui, sans la coopération active et bien positionnée de l'employeur ne pourra pas être aidant au bon endroit pour le salarié. Encore une fois, le médecin du travail n'a pas à se substituer à l'employeur en matière de sanction ni de discipline. Il est là pour dire si l'état de santé du salarié est compatible avec le poste, sans mise en danger de lui-même ou pour autrui. Il va évaluer au plan médical la situation et juger de l'opportunité d'envoyer le salarié vers une structure spécialisée pour la prise en charge. Nous faisons le maximum pour accompagner le salarié vers une démarche de soins s'il en a besoin, mais nous ne pouvons pas obliger un salarié à se soigner. Le salarié reste libre et maître de ses choix. S'il reste dans le déni ou refuse l'accompagnement, alors il doit être prêt à assumer les conséquences de son refus de soin (qui peut être une inaptitude médicale sur poste de sécurité ou sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute par l'employeur...). Le salarié doit comprendre que c'est lui qui détient les manettes et qui doit se responsabiliser. S'il refuse tout changement, on ne pourra pas faire avancer les choses à sa place. Voici pour la partie prise en charge individuelle.

**“Le médecin du travail n'a pas à se substituer à l'employeur en matière de sanction ni de discipline.”**

Mais il ne faut pas en rester là. Les entreprises ont tout intérêt à développer en amont une démarche de prévention collective qui impactera positivement en réduisant significativement ce genre de dérapages individuels dramatiques pour le salarié et très problématiques pour l'employeur.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis directeur technique dans un théâtre. J'ai récemment été confronté à un problème d'alcoolisme au travail. On a mis un avertissement, on a passé beaucoup de temps en discussion, on est sympas, on n'est pas sym-

pas... On est passés par l'écrit puis par la Médecine du travail... Depuis un mois ou deux, on est dans une espèce de statu quo.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** C'était une situation d'alcoolisation sur le lieu de travail ?

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Oui, sur le lieu de travail. Le midi, pendant les pauses et également pendant le temps de travail. Avant les spectacles, pendant les spectacles, pendant les montages... Désormais, il ne boit plus du tout pendant son temps de travail. À voir si ça se maintient dans le temps. Si cette personne arrive à s'en sortir, comment mettre en place des règles dans l'entreprise ? Il y a un bar qui est souvent ouvert, on pratique aussi les pots de première. On lui a dit : « L'alcool au boulot s'est fini » mais quid du salarié qui vient boire un verre avant l'ouverture des portes ou du directeur qui trinque avec des programmeurs après le spectacle ? Comment injecter de la cohérence ? Est-ce que c'est zéro pour tout le monde ? Peut-on dire qu'un verre ça va ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Vous avez raison de souligner que dans une politique de prévention il faut une cohérence. Tout le monde doit être impliqué : du balayeur au directeur. Tout le monde doit avoir le même discours. Ce n'est pas forcément zéro. Quelle que soit la décision, ça ne marchera pas si on stigmatise une personne qui a un problème et que le reste de la compagnie fait n'importe quoi. C'est vraiment la base. D'abord, il faut se mettre d'accord sur la politique de l'entreprise. C'est un travail de longue haleine, mais tout commence par là. Le personnel doit se mettre autour de la table pour construire le projet ensemble. Vous pouvez décider d'être très rigide et interdire toute consommation au motif des postes de sécurité (et c'est justifié). Mais je crains que vous fassiez chou blanc et ayez beaucoup de mal à tenir le cadre s'il est trop rigide et imposé sans discussion et un minimum de consensus. Vu le contexte que vous évoquez, il semblerait plus judicieux de réfléchir ensemble et trouver un compromis acceptable pour que la sécurité soit assurée et que les salariés s'approprient la démarche. Un contexte plus consensuel même s'il n'est pas totalement parfait sera bien mieux respecté et donc plus efficace, et, petit à petit, aidera à modifier les représentations pour aller progressivement vers une responsabilisation de chacun. Regardez l'évolution du comportement vis-à-vis du tabac dans notre société : un mélange de réglementation mais également d'appropriation des règles par les populations. Il y a 20 ans, on pouvait fumer partout y compris à l'hôpital. Maintenant, même dans un restaurant personne n'y songe et cela s'est finalement mis en place très vite ! En fait, nous avons une sacrée capacité à changer nos habitudes.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Au-delà de la Médecine du travail, on s'est demandé si un addictologue ne serait pas utile. Quelles sont les possibilités de suivi ? A-t-on seulement le droit de suivre l'avancée de cette thérapie ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Attention, vous n'êtes pas médecin donc ne raisonnez pas en terme médical mais restez sur vos indicateurs du travail (et vous en avez beaucoup : absentéisme, comportement, etc.). Mais oui, éventuellement vous pouvez suggérer au salarié de se faire prendre en charge, et, pourquoi ne pas lui communiquer des adresses (si vous avez des salles de repos, vous pouvez afficher les adresses des centres d'addictologie...). À l'hôpital nous avons régulièrement des salariés adressés par leur employeur. Ça peut être très aidant pour le salarié de se savoir ainsi soutenu (la crainte de perdre son travail est une angoisse majeure des patients et on les comprend).

Mais attention cette démarche d'aide ne gomme en rien à celle que vous devez suivre sur le plan disciplinaire et dans le cadre de travail. Le salarié doit savoir que ses actes ont des conséquences. La démarche la plus courante si vous avez un problème : vous en parlez avec le salarié et vous l'envoyez ensuite consulter le médecin du travail. C'est celui-ci qui va gérer la situation médicale. C'est lui qui prescrira l'addictologue si nécessaire. Vous interviendrez sur la partie droit du travail. Il est très important de ne pas mélanger les genres. Vous n'êtes ni médecin ni assistant social : vous êtes employeur. Vous avez des responsabilités. Vous avez une obligation de résultat concernant la sécurité de vos salariés (je me répète mais volontairement, vu les enjeux). Après, vous pouvez tout à fait contractualiser des rendez-vous réguliers avec le salarié en question pour faire sur point sur son travail, son évolution, ses difficultés (par exemple s'il arrivait systématiquement en retard exiger qu'il arrive à l'heure, ne plus tolérer les absences injustifiées, etc.).

Faire également un point régulièrement sur les points abordés avec lui lors des premiers entretiens. Ce « balisage » centré sur le travail est un étayage intéressant dans le cadre de son accompagnement et de sa prise en charge globale, même s'il n'est pas médical. Vous avez intérêt à la fois à « tenir » le cadre et rester bienveillant mais ferme... Plus facile à dire qu'à faire, j'en suis bien consciente.

**RÉACTION DU PUBLIC** Depuis 2 ans l'obligation de résultat devient une obligation de moyen.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Oui. La situation s'est un peu assouplie mais rappelez-vous, en cas d'accident grave la responsabilité de l'employeur sera engagée. Il faut assumer cette place et faire preuve de courage. Si vous employez des artistes ou des techniciens qui ne font pas correctement leur travail, vous finirez par les licencier. On est dans le même cas. Le salarié a des obligations au niveau du comportement, chacun est responsable de sa santé.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, j'ai dirigé des équipes techniques très importantes et je suis directeur d'un grand théâtre. J'ai toujours eu un alcoolique dans mes équipes. Actuellement, j'ai un régisseur plateau qui me pose question. Il reconnaît tout à fait son

alcoolisme. Par deux fois, je l'ai mis en garde en tête à tête. Il s'avère qu'il est dans une situation personnelle compliquée. Il a aujourd'hui une interdiction de conduite et une interdiction de monter sur une nacelle. Ces interdictions ne l'ont pas empêché d'utiliser une nacelle la semaine dernière. Il est donc mis à pied cette semaine. À cette occasion, il nous a promis que c'était fini et que cette sanction lui servirait de leçon. J'ai de sérieux doutes. On est aussi confronté à la question du licenciement. C'est très mal vu dans notre milieu. J'ai des signalements de dangerosité et d'alcoolisme au travail mais si je le licencie ce sera un tollé général. Je le mettrais dans une situation financière tragique.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Votre régisseur monte dans les cintres et monte des décors ? Il y a donc un vrai problème de sécurité ?

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Oui. On a des salariés qui ne veulent plus travailler avec lui.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** L'idée de fond est de travailler en amont la culture d'entreprise pour éviter d'arriver à ce type de situation catastrophique. Le salarié risque de perdre son boulot et vous êtes « coincé ». Les gens vous voient comme « le méchant sans-cœur ». Mais la réalité est que cet homme fait le choix de porter atteinte à sa santé/sécurité et prendre des risques avec celle des autres (vous dites que plusieurs ne veulent plus travailler avec lui). Vous voyez que dans la « culture actuelle » c'est vous qui vous retrouvez dans la position du « méchant » alors qu'objectivement vous ne souhaitez que faire cesser une situation dangereuse. Les salariés critiquent votre sanction mais en même temps ils ne veulent plus travailler avec lui. C'est totalement « schizophrénique ». D'où la nécessité, comme nous l'avons dit, de travailler sur le collectif en amont et faire évoluer la culture et les pratiques en entreprise.

Il faut donc petit à petit faire évoluer les mentalités (c'est déjà le cas dans de nombreuses entreprises, heureusement), et que chacun se responsabilise. Il ne viendrait à personne l'idée de critiquer un employeur qui sanctionne un chauffeur de bus alcoolisé qui transporte des enfants n'est-ce pas ? Et bien ici c'est la même chose. On en revient toujours au contrat et devoirs bilatéraux entre salarié et l'employeur. Mais encore une fois il faut essayer de prendre de la hauteur pour ne pas être comme un pompier qui éteint les feux : travailler en amont sur la prévention collective (groupes de travail avec tous les échelons, campagnes d'information...) et y revenir régulièrement, pour faire « vivre » ce changement. Sinon les vieilles habitudes reviendront vite.

En attendant, pour ce qui est de votre souci actuel de régisseur et s'agissant d'un poste de sécurité (travail à plusieurs mètres de hauteur) je pense que vous avez bien joué votre partition en prévenant la personne en amont des conséquences futures s'il continue à enfreindre le règlement et à se mettre en danger en remontant sur une nacelle.

C'est là où c'est difficile mais il faut tenir ! On peut s'autoriser à penser que si jamais un licenciement pour ce motif devait malheureusement intervenir après un premier tollé général, certains principes de sécurité vont brutalement être plus vite intégrés dans les équipes et les conduites à risque vont rapidement diminuer.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** J'ai beaucoup de problèmes à m'entretenir avec quelqu'un qui est en état d'ébriété. C'est quelque chose que j'ai du mal à gérer. La personne en état d'ébriété est très vite dans le déni : « Tout va bien, tout va bien, je n'ai rien bu ». J'aimerais savoir comment faire dans cette situation.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Effectivement on ne peut pas avoir une conversation « normale » et qui ait du sens avec quelqu'un qui est alcoolisé. En plus il risque d'oublier... Je conseillerais de se mettre dans un endroit calme, si possible avec une tierce personne responsable (en cas de contestation ultérieure) et calmement tâcher de sérier les problèmes justes du moment, par exemple : « Là, vous n'êtes pas dans votre état normal, vous sentez l'alcool, vous allez vous reposer à l'infirmerie ». Ou « Je suis inquiet pour vous, je vais demander un avis médical », etc. Notez tous les dysfonctionnements constatés du moment. Vous retrouverez toutes les procédures qui sont assez simples et vraiment aidantes à appliquer dans notre « mallette employeur » à la rubrique « gestion de la crise ».

Ces outils permettent de ne pas être dans le jugement et de rester factuels. Ils vous guident concrètement pour appréhender ces situations délicates à gérer.

**RÉACTION DU PUBLIC** Je vais simplement revenir sur « chacun son job ». Bien entendu ! Vous avez raison mais la situation est compliquée. On a des alcooliques qui ne sont pas des alcooliques. Des personnes qui voient un médecin du travail le matin et qui boivent l'après-midi. Chacun son job, OK, mais la médecine du travail n'est pas tout le temps là. Vous dites que le médecin du travail met en relation le salarié avec l'addictologue mais ce n'est pas si facile. J'ai été jusqu'à mettre en place des tests d'alcoolémie avec les délégués du personnel et ça n'a pas beaucoup fait avancer les choses.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Comment avez-vous pratiqué ce test d'alcoolémie ? Vous avez soumis tout le monde au test ?

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Non, uniquement le salarié qui était en état d'ébriété.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Attention, cette question est très règlementée, vous ne pouvez pas soumettre n'importe qui n'importe comment au test d'alcoolémie. Pour revenir sur votre intervention, vous avez raison : ces questions sont complexes à traiter, y compris pour les médecins qui ne sont pas tous formés à ces questions d'addiction. C'est

une maladie très particulière dans la société. Il y a beaucoup de tabous, de non-dits... Pour les employeurs c'est particulièrement compliqué.

Le médecin du travail ne va pas régler le problème «en urgence». Ce n'est pas un problème qu'il y ait un délai avant le rendez-vous. Au contraire, cela aura pu laisser du temps au salarié de réfléchir aux événements et c'est mieux que nous le voyons après son entretien de reprise avec vous. Dans l'urgence, le salarié doit être mis en sécurité, selon les cas : salle de repos, médecin traitant ou les pompiers selon... On ne règlera pas un problème d'addiction chronique en un jour ni en une consultation. C'est une maladie chronique.

**RÉACTION DU PUBLIC** C'est important de dire que c'est une maladie.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** C'est la raison pour laquelle votre position d'employeur est différente de la nôtre. Vous ne pourrez pas parler de maladie. La maladie c'est l'affaire du médecin. Vous par contre, vous avez votre mot à dire sur le comportement du salarié durant son poste et la qualité de son travail. Il vous doit des comptes là-dessus.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis administrateur d'un petit théâtre et d'une compagnie. Ce qui m'inquiète, c'est ce tabou et cette frontière parfois très fine qui existe entre vie privée et vie professionnelle. Je travaille avec beaucoup de jeunes qui découvrent la vie de tournée, qui découvrent la vie d'adulte. Ils découvrent les pots de première, la vie de tournée, le plaisir d'avoir des projets qui se concrétisent, le plaisir des belles aventures humaines... Ce phénomène se vit avec de l'alcool, parfois de l'alcool acheté et proposé par l'employeur. Ça pose tout de même beaucoup de questions.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Vos salariés ont moins de 25 ans ?

**RÉPONSE DU PARTICIPANT** Pas tous. L'âge change quelque chose ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** En médecine du travail, ça ne change rien.

On reste sur le raisonnement professionnel : instaurer un cadre clair au sein de l'entreprise, la position de l'employeur, etc. Évidemment que si l'employeur propose lui-même de l'alcool... Là ça démarre mal.

Du point de vue addictologique clinique, c'est différent. On rencontre beaucoup de problèmes psychiatriques associés. La barrière des 25 ans (à la louche) est importante. Avant, la plupart du temps heureusement, on est dans l'expérimentation, dans l'adolescence, la prise de risques... Après cette période, en général, ça se calme. Quand on voit arriver des trentenaires qui en sont encore à 10 joints par jour, on suspecte forte-

ment une comorbidité psychiatrique associée (qu'il conviendra de traiter en parallèle de l'addiction, sinon ça ne fonctionnera pas, ou mal).

La culture de la prévention est d'autant plus importante à instaurer auprès de ces jeunes travailleurs qui sont encore perméables et peuvent changer plus facilement des habitudes non encore encrées, et par ailleurs il faut savoir que le cerveau est particulièrement vulnérable avant 25 ans, avec des effets et une toxicité potentiels plus élevés que les adultes à 30 ans.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, moi aussi je forme beaucoup de futurs salariés. Ce sont des enfants dans le métier. Dans mon centre de formation, je constate également qu'il «se passe des choses» aux interours. Je ne sais pas comment intervenir sur ces questions. Quels sont les moyens d'intervention et d'information ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** J'en profite pour préciser que l'ANPAA intervient aussi dans les écoles, dans les lycées, dans les prisons et les entreprises... Nous faisons de la sensibilisation et de l'information.

**RÉPONSE DU PARTICIPANT** J'avais déjà fait intervenir quelqu'un, ce fut un échec retentissant. Je l'ai fait intervenir sur la question des conduites addictives. À la mi-journée, 80 % des stagiaires avaient quitté la salle. Les stagiaires se sentaient stigmatisés. Aujourd'hui, j'aurais aimé qu'on aborde la question des différents types d'addiction. J'aurais également souhaité qu'on s'interroge sur la raison pour laquelle notre secteur est particulièrement exposé.

**“Quel est le lien entre les addictions à l'alcool et notre addiction au travail ? Tout me semble lié. On se brûle dans le travail. C'est le burn-in.”**

On a des métiers un peu addictifs ! Quel est le lien entre les addictions à l'alcool et notre addiction au travail ? Tout me semble lié. On se brûle dans le travail. C'est le burn-in.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Oui effectivement, vos professions sont identifiées comme particulièrement «à risque» du fait de plusieurs facteurs, avec notamment la culture «permissive» pour les SPA, les habitudes prises dans ces métiers, la nuit, la fête... On peut dire que les mentalités de prévention sont très en retard et font penser à la manière de raisonner d'il y a 10 ou 20 ans dans les entreprises de BTP ou de l'industrie. Mais les choses changent petit à petit. J'en veux pour preuve le succès d'une journée de prévention comme celle d'aujourd'hui ! Il faut prendre son bâton de pèlerin et ne pas lâcher l'affaire. De toute manière, le niveau d'information du grand public augmente et je pense que de plus en plus de gens ont conscience du problème. Mais ça prendra du temps.

**JEAN LOUIS MONTHEIL** Je vais dire quelques mots puis je vais laisser le docteur Jean-Samain apporter des solutions. Aujourd'hui, je porte ma casquette REDITEC mais je me suis occupé de formations à l'ISTS. Notamment, la formation des directeurs techniques. Cette question des addictions est une problématique que j'ai abordée à chaque formation.

Avant d'être sur des cas critiques, je me positionne très en amont. Les directeurs techniques, les régisseurs généraux et les équipes administratives doivent être vigilants. Nous travaillons dans un environnement – hélas – propice aux addictions pour deux raisons. Tout d'abord, nous sommes dans des métiers passions. Nos ambiances de travail sont très conviviales, nous vivons dans un univers très festif. Nous sommes tous très en lien et nous acceptons l'affect. On est des animateurs, des managers d'équipe. C'est donc très difficile d'endosser une responsabilité en faisant fi de cet affect. Par ailleurs, nous travaillons beaucoup autour de « moments ». C'est sur ces moments qu'il est important de travailler : les temps de repas, les apéros de démontage, les pots de première...

Au sein de l'ISTS on a essayé de mettre en place des procédures. Les pots de fin de formation sont assez courants. On est dans la contradiction permanente. On va interdire d'amener des boissons alcoolisées au plateau mais on va servir du champagne aux pots de première parce que c'est la culture du secteur. De toute façon, on sait très bien que si on propose un pot de fin de formation chips, cacahouètes et jus d'orange, il y aura une suite très alcoolisée dans un autre établissement ou chez un étudiant.

Il faut également tenir compte de l'importance du stress, de la pression et des risques psychosociaux dans notre secteur d'activité. Pour surmonter ces difficultés, les salariés vont aller vers l'alcool, les psychotropes et les produits médicamenteux. C'est un cocktail assez explosif dans nos équipes. J'ai l'expérience du théâtre de rue et de la tournée. C'est notre posture qui est importante. Même s'il n'est pas facile de jouer le père fouettard en tournée, ça fait partie de nos missions.

Je crois qu'il faut intervenir très en amont. Il faut essayer de repérer les comportements afin d'isoler les salariés. Au niveau de la direction technique, on le fait très rapidement puisque nos métiers sont potentiellement dangereux. Il m'est arrivé plusieurs fois d'écartier des salariés du plateau. Ça pose bien entendu la question de la gestion de ce salarié par l'entreprise. Je considère que c'est ma responsabilité de responsable technique mais qu'il s'agit du problème de l'entreprise. Il faut dépasser tous les clivages et dire : « Ensemble, que fait-on pour ce salarié en difficulté ? »

Il faut faire attention à notre positionnement. Nous sommes des managers compétents et notre responsabilité s'arrête là ! On n'est pas médecin, on n'est pas assistante sociale, on n'est pas psychologue, on n'est pas psychiatre, mais on est proche de nos collègues,

et parfois on s'embarque trop dans les histoires de ces derniers. Ensuite, on ne peut pas revenir en arrière. Toute la difficulté est là.

Dans nos échanges, nous avons surtout parlé de permanents. Il ne faut pas oublier tous les intermittents. D'un point de vue contractuel, un intermittent, c'est facile. Un technicien intermittent avec qui on a un problème, on ne le rappelle plus. Là aussi, il y a une problématique à traiter. Un problème à prendre en compte.

Tous les secteurs d'activités connaissent cette problématique. Notre branche reste très exposée en raison de ce côté festif, de ce côté passion et de la tentation de la fraternité. L'alcool fait encore partie d'un certain mode de fonctionnement. Heureusement, les choses changent. Dans les ateliers de construction, le thé a remplacé le vin et la bière. Aujourd'hui, on traite plus souvent des cas isolés. On est passé d'un « alcoolisme de métier » à des individus exposés. On n'en demeure pas moins démunis face à un cas critique.

**RÉACTION DU PUBLIC** On parle de l'alcoolisme des techniciens mais n'oublions pas l'alcoolisme des artistes. Si j'ai un régisseur plateau bourré et que sur le plateau j'ai un interprète encore plus imbibé et que le metteur en scène ne dit rien, c'est très compliqué. C'est un vrai problème.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Je ne suis pas coutumière du spectacle. Je travaille plutôt dans l'industrie, le BTP et dans l'intérim. J'avais connaissance du « sur-risque » bien décrit pour vos professions, mais je découvre de plus en plus en échangeant avec vous l'importance du lien qui vous unit, vous employez des mots très connotés affectivement comme « tribu » ou « famille », ce qui est assez spécifique à vos métiers, avec une notion particulièrement forte de compagnonnage et une grande implication émotionnelle, beaucoup plus que sur des métiers « classiques » (entreprises diverses et industries).

D'où l'importance pour vos équipes de travailler ce sujet en amont et en collectif et d'élaborer des « protocoles » validés par les collectifs.

Il y a trop d'émotionnel et d'individuel impliqués dans les situations évoquées aujourd'hui ce qui vous met encore plus en difficulté pour prendre en charge un problème aussi complexe que celui des addictions. Une telle approche est source de culpabilité qui n'est pas favorable à une réflexion sereine pour faire les « bons » choix dans des situations toujours délicates. C'est en améliorant le fonctionnement en amont que vous protégerez au mieux vos salariés.

Réfléchissez et creusez votre document unique par exemple : avez-vous inscrit le risque « alcool » dans votre document unique ? Il faut le faire. Repérez les situations à risque pour

mieux anticiper et réfléchir aux mesures à mettre en place (être en déplacement, avoir un travail stressant, être dans une ambiance festive, avoir des produits à disposition, etc.).

Un mot sur le dopage qui est un facteur sociétal admis et répandu dans de multiples catégories socioprofessionnelles, y compris le spectacle. Les études (portant sur plusieurs centaines de salariés) indiquent que 30 % des salariés utilisent des substances psychoactives. Ce taux est de 40 % à Paris. Le tabac ne représente que 10 % de ces substances. Tout le reste concerne donc l'alcool, le cannabis, la cocaïne...

Concernant la question des pots et de l'alcool dans l'entreprise, je ne suis pas pour l'interdiction totale mais pour que les choses soient maîtrisées et que cela entre progressivement dans la culture de l'entreprise. Par exemple, il faut tendre à contrôler le nombre de bouteilles (2 verres par personne), éviter les alcools forts, mettre beaucoup de jus de fruits à disposition, et à manger aussi. Et l'employeur sur ce point doit être exemplaire. C'est lui qui donne le ton. Il doit appliquer à lui-même ces grands principes sinon aucune chance que les salariés adhèrent à un discours qu'ils jugeront dissonant et qu'ils ne pourront pas prendre au sérieux. Il faut mettre son règlement intérieur en conformité (cf. postes de sécurité) et il faut sanctionner lorsque les règles ne sont pas respectées. Mais avant cela, il faut communiquer et bien informer en amont les salariés des procédures (il n'est d'aucun intérêt, voire contre-productif de vouloir « piéger » les gens).

Surtout, il ne faut pas attendre que le problème survienne. Dès que les salariés arrivent, il faut prévoir de faire une séance d'information intégrée dans le livret et/ou la réunion d'accueil, et parler de ce sujet. Sur un site chimique, lorsque les salariés débutent leur contrat, ils commencent toujours par une formation sécurité et fonctionnement de l'entreprise. Là c'est pareil. Vous pouvez « protocoliser » une arrivée pour les nouvelles recrues (cf. les jeunes) avec une formation sur les risques (risques chute de hauteur, bruit, etc., et addiction, avec un rappel du règlement intérieur, des protocoles internes...).

La politique face aux SPA au sein de l'entreprise doit être connue de tous, répétée, et appliquée. Ce n'est pas facile en pratique. Il faudrait commencer peut-être par un chantier à la fois... Rome ne s'est pas construite en un jour.

Que faire en cas de crise ? Vous n'êtes pas médecin, votre salarié a un contrat avec vous et il s'est engagé à fournir un travail. La question à se poser est la suivante : ce salarié est-il en état de travailler ?

Dans la mallette, vous trouverez une fiche sur le trouble aigu. Le manager de proximité doit intervenir. La première chose à faire c'est de mettre l'individu en sécurité. Sortir la personne de son poste et s'il y a une urgence vitale il faut appeler le 15 (SAMU). Si la

personne est comateuse, vous n'êtes pas en mesure de savoir si c'est un AVC, une crise d'épilepsie, un malaise hypoglycémique... Il faut donc un conseil médical. En appelant le 15, il faut savoir que la conversation est enregistrée. Ainsi, sur le plan légal, vous aurez fait votre boulot. On ne pourra rien vous reprocher et vous serez mis en contact avec un interlocuteur qui vous dira quoi faire : surveiller la personne, la raccompagner chez elle... En amont, il faut prévoir comment se comporter en cas de crise. Peut-on l'installer dans une pièce sous surveillance ? On ne laisse personne cuver seul dans son coin. On adapte les solutions à mettre en œuvre en fonction de l'état de la personne.

Lorsqu'on est face aux symptômes suivants : troubles d'élocution, propos incohérents, agressivité, désorientation, haleine alcoolisée... on conseille de convoquer le salarié, de noter tout ce qui se dit, de noter vos observations et l'avis du salarié : le jour, l'heure, le lieu... Précisez toutes les mesures que vous avez prises : si vous avez raccompagné le salarié à son domicile, si vous avez appelé le SAMU... Vous faites ensuite signer le salarié.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Que faire si le salarié refuse de signer ?

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** Dans ce cas, vous le faites avec un délégué du personnel ou un responsable

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Pardon, mais il est 22h, nous sommes en représentation, je n'ai pas de DP sous la main. Les situations de crise se déroulent souvent les soirs de représentation.

**DR ANNE JEAN-SAMAIN** À minima, il faut imposer l'entretien. Si le salarié ne signe pas, tant pis ! Vous le convoquez de toute manière pour un autre entretien lorsqu'il sera sobre.

Je souhaiterais clarifier la question des postes de sécurité. Il n'y a pas de définition légale du poste de sécurité en France. La règle c'est : « Danger potentiel pour la personne ou une personne de son entourage ». Quelqu'un qui travaille en hauteur occupe un poste de sécurité. À partir de là, si vous l'avez inscrit dans votre règlement intérieur, vous avez la possibilité de demander un éthylo-test. Les salariés ne doivent pas être pris par surprise. Ils doivent le savoir en amont.

J'insiste : pour qu'un éthylo-test soit légal, la mesure doit être inscrite dans votre règlement intérieur et seuls les postes de sécurité peuvent y être soumis. Lorsque vous avez la preuve d'une situation d'ivresse sur le lieu de travail, il ne faut pas simplement raccompagner le salarié chez lui et le laisser reprendre son travail plus tard comme s'il ne s'était rien passé. Il faut organiser un entretien à son retour. L'addiction est la pathologie de l'Omerta. À partir du moment où l'on invite les gens à parler, souvent ils se délient beau-

coup. Et là on peut entamer un dialogue, reprendre sa place et permettre au salarié de reprendre sa place d'adulte responsable, lui rappeler les termes du contrat qui vous lie et lui indiquer que son attitude était inacceptable (il le sait, mais ça va mieux en le disant).

Proposer des entretiens réguliers et un contrat avec ce salarié. Entre temps, il aura été vu par le médecin du travail. Nous, on va évaluer au plan médical et prendre les décisions en conséquence (bilan orientation en centre d'addictologie, médecin traitant, etc.). Ensuite, ma technique est de demander au salarié ce qu'il souhaite faire (conséquences que son choix implique). Par exemple, lorsque je reçois des chauffeurs routiers, je leur demande s'ils souhaitent continuer à conduire ou non (et si c'est oui pour la conduite alors évidemment l'alcoolisation n'est plus admise). Il faut sortir du schéma où le médecin n'aurait rien compris ou que l'employeur est sans cœur parce qu'il va mettre à pied ou licencier la personne (si mise en danger, faute grave, travail non fait, etc.). Il faut responsabiliser la personne.

Il ne faut jamais être moralisateur. Il faut rester sur le travail, sur les conséquences au niveau de l'organisation. Si la personne comprend que vous n'êtes pas dans le jugement, elle acceptera plus facilement d'être aidée. Il faut nommer les choses mais ne pas être accusateur.

Dans cette « mallette employeur », vous trouverez également des fiches pratiques en cas de troubles récurrents (problèmes chroniques).

Par exemple, il n'y a pas de « crise » aiguë mais la personne est toujours en retard, elle change de comportement, elle est agressive, elle a des oublis ou des loupés récurrents sur son poste. Vous avez des doutes sur une consommation d'alcool... On peut proposer une démarche comparable et adaptée : convoquer la personne, lui exposer les faits, essayer dans le dialogue de comprendre ce qu'il se passe. On lui propose une visite au médecin du travail. Vous faites un courrier, vous faites part de votre inquiétude et vous demandez un avis médical.

Lorsque la personne revient dans l'entreprise, vous proposez un contrat qui redéfinit vos attentes en matière de comportement (ou de rendu du travail, etc.).

Dans cette mallette, vous trouverez également des outils pour conduire des entretiens. Comment on parle, comment on dit les choses, comment on aide les autres salariés à parler du problème. Aider un salarié c'est un travail d'équipe. Il faut enfin que ce dernier se saisisse de l'aide proposée.

Ayez en tête que les gens changent lorsqu'ils comprennent où se situe leur intérêt, ou plus exactement lorsqu'ils ont plus d'avantages à changer un comportement que de le poursuivre.

Conserver son emploi est un moteur motivationnel très fort pour de nombreux patients que nous suivons en addictologie. En temps qu'employeurs vous avez donc toute votre place dans le dispositif de prise en charge de ce type de patients très complexes.

Voilà ce qu'on peut dire en une heure d'échanges ■

NOTES \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## ATELIER 8

# CONSTRUIRE LE LIEN ORGANISATIONNEL COMME OUTIL DE PRÉVENTION

**Le management peut s'appuyer sur la prévention des risques pour favoriser la cohésion d'équipe et structurer l'organisation du travail. Comment la culture de la prévention des risques devient un outil de performance.**

---

### YVES FAVIER

Directeur Technique de l'ENSATT

---

### MYRIAM CHALOUIN

Chargée de mission PRST à la DGT

**MYRIAM CHALOUIN** Bonjour, je suis modératrice et animatrice de cet atelier consacré au lien organisationnel comme outil de prévention. Je suis accompagnée par Yves Favier, qui porte une double casquette ENSATT/REDITEC. Yves Favier interviendra dans quelques instants pour ouvrir l'atelier puis nous prendrons le temps d'échanger sur le sujet.

En introduction, je rappelle le descriptif de l'atelier tel que présenté sur le programme de la journée : le management peut s'appuyer sur la prévention des risques pour favoriser la cohésion d'équipe et structurer l'organisation du travail. Comment la culture de la prévention des risques devient un outil de performance.

J'ai tendance à penser que cette problématique peut être prise dans plusieurs sens. Promouvoir et mettre en œuvre une prévention des risques efficace dans une équipe implique nécessairement de s'appuyer sur les membres de ce collectif. Il s'agit de faire participer, de faire parler du travail. Il s'agit de réfléchir sur la manière de travailler. Il faut permettre les échanges et construire avec les membres du collectif.

Faire participer facilite l'adhésion au projet et augmente la performance de l'entreprise. Pour un manager, agir sur l'organisation du travail et sur la cohésion d'équipe c'est d'abord être un relais. L'information ne doit pas être uniquement descendante. Le manager est porteur de cette démarche. Compte tenu de la très grande diversité des métiers dans le domaine du spectacle, le manager, pour conduire cette politique de prévention, doit avoir une vision à la fois globale et précise des tâches de chacun. Il n'a pas d'autre option que de construire avec tous les salariés.

Je donne maintenant la parole à Yves Favier qui va nous parler de son expérience et qui va poser le sujet. Nous vous donnerons ensuite la parole puisque l'objectif de cet atelier est d'avoir des échanges et des exemples d'échecs, de réussites, de tentatives, voire d'envies.

**YVES FAVIER** Bonjour, je suis Yves Favier, j'ai été directeur technique de la compagnie Dominique Pitoiset pendant une dizaine d'années. J'ai ensuite été pendant 20 ans le directeur technique de la Cie Montalvo-Hervieu et du CCN de Créteil. Depuis 2008, je suis directeur technique de l'ENSATT. J'ai donc en charge la direction technique des bâtiments mais nous avons également 5 créations par an, dont 3 à un niveau international. Une de nos créations fait actuellement partie de la programmation des Nuits de Fourvière. L'équipe technique et artistique est exclusivement composée de jeunes en « apprentissage » sur deux, trois, voire quatre ans. J'ai également en charge l'accompagnement pédagogique de tous ces jeunes, c'est-à-dire le compagnonnage et la transmission des métiers.

Avant de parler de la culture de la prévention, il faut peut-être s'interroger sur cette notion de culture. C'est un mot important, qui a un sens très précis. Ce matin, on a parlé de gladiateur. On n'est pas des gladiateurs et pourtant, on a parlé d'accident grave, de techniciens qui ont perdu la vie ou qui se sont abimé la santé.

Lorsqu'on m'a proposé d'intervenir dans le cadre de cet atelier je me suis interrogé sur cette notion de lien organisationnel : l'organisation, c'est déjà du lien, le management c'est du lien, tous les dispositifs longuement élaborés idem, l'ensemble des dispositions pour modifier les comportements individuels et collectifs encore plus... Alors que manque-t-il ? Pourquoi manquerait-il du lien à tous ces outils qui créent le lien ? À toutes ces combinaisons optimales de ressources et de facteurs existants ? Je crois qu'on ne parle pas du même lien. Il ne faut pas confondre structure et culture. Je suis dans le compagnonnage, je suis d'ailleurs très heureux de noter que l'ENSATT a écrit dans son décret fondateur que le compagnonnage est la transmission des métiers.

Un socle commun existe. Rappelons que les dangers que l'on rencontre dans le spectacle vivant ne sont pas fondamentalement différents des autres professions. On a des

particularités mais une chute c'est une chute, un doigt coupé c'est un doigt coupé. À partir de ce constat, on peut avoir un socle commun de discussion et d'action. Mais pour revenir aux gladiateurs qui ont 2000 ans d'âge, on s'aperçoit que nous avons d'abord une culture du danger. Qui dit risque dit d'abord danger. Prendre des risques c'est connaître les dangers et, quand on signe son contrat de travail, on le fait en connaissance des risques du métier. La fiche de poste est un élément majeur du lien organisationnel. La fiche de poste est-elle liée au travail réel ? Il faut faire la différence entre travail réel et travail prescrit. Il y a ceux qui exécutent le travail et ceux qui le prescrivent.

Les directeurs de lieux qui, en France, sont souvent artistes, sont parfois des Dr. Jekyll and Mr. Hyde. Le directeur artistique prend une décision : « C'est génial ! On va faire ça ! Ce serait bien d'avoir des trapézistes sur montgolfière ». C'est la même personne qui va changer de casquette et qui va s'inquiéter du budget et parler de restriction.

On a ici un écart entre un rêve de l'artiste et la réalité de terrain. Notre boulot c'est d'accompagner le rêve de l'artiste mais il y a un écart qui se crée à cet endroit-là. S'il doit y avoir de l'organisationnel à mettre en place, c'est bien ici.

Malheureusement, l'écart grandit entre le travail réel et le travail prescrit.

On œuvre tous pour améliorer nos structures. J'avais ainsi une première proposition concernant ce lien organisationnel : c'est l'éthique. Produire des spectacles avec ceux qui en vivent, en bonne santé quand ils travaillent, mais aussi, longtemps après qu'ils aient arrêté de travailler, devraient fonder une culture. Un élément de lien organisationnel. Tout le monde n'a pas ça en tête lorsqu'il programme ou qu'il produit. Ceux qui travaillent vont un jour arrêter de travailler. Ce serait bien s'ils étaient encore en bonne santé.

On entend parfois que le spectacle serait une sorte de grand évènement totalement abstrait. Ce matin, on a entendu parler d'industrie du rêve. Non ! Ce n'est pas une industrie. On est dans une manufacture de forme. Quelles que soient les disciplines mises en œuvre. C'est la même chose pour le cinéma, c'est une industrie une fois que le tournage est fini, avant ça, le spectacle vivant a beaucoup de points communs avec le cinéma. D'ailleurs, l'intermittence du spectacle vient du cinéma.

Créer, diffuser, programmer, tourner, c'est de l'éphémère. Quand une tournée dure 5 ou 6 ans, c'est de l'éphémère qui dure un peu plus. Tous ces éléments font partie de la manufacture de forme. Voilà un deuxième lien qui devrait nous rassembler.

Pour moi, le troisième lien organisationnel c'est l'interdisciplinarité. Paul Virilio disait : « Inventer le bateau c'est aussi inventer le naufrage. » Ce n'est pas pour ça qu'il ne faut pas construire

de bateau. De même, tous les bateaux ne coulent pas. C'est quand même une très bonne raison pour ne pas réinventer à chaque fois le Titanic. Dès l'instant où l'on s'engage dans l'invention et la création, on invente le danger qui va avec. Dès le départ, c'est un lien organisationnel majeur. C'est un élément de culture et c'est à partir d'une culture que l'on construit les choses. La culture ne vient pas après. Je ne suis pas d'accord avec la syntaxe proposée pour cette journée : la culture de la prévention. Que la prévention soit l'engrais qui favorise le terrain de la santé au travail, oui ! L'interdisciplinarité n'est pas réductible à de la coactivité. On ne vit pas avec des normes, on ne vit pas simplement avec des dispositifs et des dispositions. Pour que les choses palpitent, il manque ces formulations qui existent entre le travail réel et le travail prescrit.

Pour terminer, je vais vous parler de Bernard Lubat, c'est un Gascon, et dans un de ses spectacles, il nous demande : « Vous connaissez la différence entre "être concerné" et "être impliqué" ? Et bien c'est comme dans les œufs au bacon, la poule est concernée et le cochon impliqué ! Où sont les poules, où sont les cochons ? »

**MYRIAM CHALQUIN** Merci pour votre intervention. J'avais envie de vous interroger sur la notion d'aléa. Cette notion me semble en effet faire partie de vos métiers. Ce n'est pas propre au spectacle vivant. Sur les chantiers de BTP il y a des aléas. Mais j'ai l'impression que c'est plus prégnant dans le spectacle. S'agit-il d'une difficulté supplémentaire dans cette organisation du travail et dans le rôle des chefs d'équipe ? J'ai l'impression qu'il faut prévenir un certain nombre de choses tout en acceptant la nature imprévisible de l'activité.

**YVES FAVIER** Les aléas, on est tout le temps dedans ! Avant qu'un spectacle soit programmé, il faut l'inventer. On est dans l'expérimentation en permanence. C'est pour ça que j'utilise le terme de manufacture de forme. Nous sommes des artisans. On bénéficie d'équipements de type industriel mais on les utilise pour une activité artisanale. Il s'agit d'équipements normés mais on nous demande expressément de détourner leur utilisation à des fins poétiques. Rappelons-nous que poésie veut dire « faire ». Ce n'est pas industriel. Cet artisanat nous emmène constamment dans le détournement, le décalage, l'expérimentation. À chaque fois, il nous faut mesurer le danger qui va avec ces expérimentations. Il s'agit de dangers de nature et de genre différents. On met toujours tout sur le dos des managers mais on n'est pas seuls à organiser tout ça ! Quelle est la responsabilité du poète, scénographe, metteur en scène, chorégraphe... On paie parfois cher pour que le public puisse s'extasier. Les filets sous les trapézistes ne datent pas de si longtemps. Le public venait aussi au cirque pour voir si les artistes tombaient. Il n'y avait pas beaucoup de différences avec les gladiateurs. Julia Kristeva a écrit un livre formidable sur le pouvoir de l'horreur. Le public attend parfois le faux pas alors que nous travaillons au contraire pour l'éviter.

**“Le public venait aussi au cirque pour voir si les artistes tombaient.”**

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis médecin du travail. Je souhaiterais revenir sur cette notion de travail réel. Tout d'abord, cette notion ne vient pas du domaine médical mais de l'ergonomie. L'idée a été popularisée dans les années 60 en France, au Québec, en Belgique. Le travail réel ne s'oppose pas au travail irréal mais au travail prescrit. Le prescrit est défini par les consignes, par les programmes... C'est ce qui est prévu. Comme vous l'avez souligné, il y a des aléas. On parle de variabilité. Le travail consiste en partie à faire face à la variabilité. Si tout était prévu et prévisible, on se passerait de salariés et on mettrait des robots à la place. Dans nos situations de travail, il y a de l'imprévu. On s'intéresse alors aux moyens à notre disposition pour gérer cet écart. La prévention permet ainsi d'aider l'organisation à être plus performante. La prévention, c'est la clinique du travail. C'est-à-dire l'étude des situations singulières, spécifiques, dans laquelle se déroule telle ou telle action. Il faut entrer dans le détail pour comprendre le mécanisme. Aller dans le détail c'est justement préparer l'organisation du travail. On ne parle pas uniquement des conditions de travail mais aussi des conditions du travail : ai-je les moyens de faire face à mes tâches et à cette variabilité qui se présente ? La variabilité c'est aussi l'espace où le salarié va pouvoir mobiliser sa créativité, son imagination, son ingéniosité.

**YVES FAVIER** Attention ! Prescrit ne veut pas dire prévu. Ce n'est pas parce qu'on a prescrit un médicament que les effets prévus seront effectifs. La prescription et la prévision sont deux choses différentes. Il est inutile d'en remettre une couche sur le dos des managers. Prévoir, on ne fait que ça ! On passe 90 % de notre temps à prévoir et anticiper mais le lien organisationnel ce n'est pas la même chose. Par exemple, prenons la fiche de poste. Je travaille dans la fonction publique et ces fiches de postes sont les mêmes pour toute la France. Lorsqu'un agent de mon service vient me voir avec l'une de ces fiches de postes normalisées, je lui dis : ce n'est pas ton poste. Ta fiche de poste, nous allons l'élaborer ensemble à partir de tes fonctions, de ton poste de travail, de tes compétences. Les fiches de postes ne sont pas prescrites sur le plan national pour toutes les universités de France.

**POURSUITE DE LA DISCUSSION** Le prescrit ce n'est pas forcément écrit ! C'est toutes les règles.

**YVES FAVIER** C'est bien là où j'insiste ! On me demande d'appliquer ces règles. Je refuse d'obéir aveuglément. Le lien organisationnel passe par cette forme de désobéissance argumentée. Il faut désobéir ! Pas n'importe comment. À un moment donné, la prescription ne va pas. Il faut se demander pourquoi. C'est le réel ! C'est ce que l'on rencontre réellement dans les situations concrètes. Il faut identifier ce qui n'est pas la bonne prescription pour mettre en place une réelle culture de la prévention. Ce qui est fertile se trouve sur le terrain, dès le départ. Il faut donc discuter avec ceux qui se trouvent sur le terrain.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis intermittente du spectacle. En conséquence, je vois différentes organisations et j'ai plusieurs métiers. Je change de casquette et je

change d'organisation du travail. Vous parlez de fiche de poste mais il y a plein d'endroits où ça n'existe pas. Faire une fiche de poste permet de mettre les salariés à l'aise. C'est une façon de prévoir l'imprévu. La fiche de poste donne un cadre. Qui fait quoi ? À quel moment le collègue prend le relais ? Si on ne comprend pas clairement les responsabilités de chacun, on crée des zones de flou. Ces zones de flou créent du risque.

L'absence d'organisation du travail au sens de « Qui fait quoi » signifie qu'on ne sait pas clairement qui est son interlocuteur ou avec qui on peut discuter. Pour moi, c'est un facteur de risques d'accident du travail et un facteur de risques psychosociaux.

Il y a donc de nombreuses structures où les fiches de postes n'existent pas. Il existe aussi des fiches qui ne correspondent pas à la réalité. L'entretien annuel sert alors à questionner la fiche de poste.

Je travaille dans des structures très horizontales et très peu hiérarchisées. On est tous égaux, on fait tous ce que l'on veut. Plus personne ne comprend qui fait quoi !

**YVES FAVIER** Je sais que ce concept de désobéissance pose problème mais c'est fait pour ! On ne cherche pas à réduire l'écart entre le rien et le meilleur. Quand on relève l'écart entre la prescription et le travail réel, c'est là où se trouve le danger ! C'est là où il faut agir. Quand je refuse telle quelle la fiche de poste normalisée comme prescription nationale, je ne me soustrais pas à mes responsabilités de manager, je désobéis à une structure qui me prescrit de manière invisible et je dis non. On a donc réécrit la fiche de poste, ensemble, avec l'agent concerné. C'est là où l'on apprend des choses. Il faut partir du terrain.

Le lien organisationnel majeur est l'intellectuel collectif. Les artistes, trop souvent, ne discutent jamais directement avec les machinistes ! Si on ne met pas en place des réunions obligatoires, il n'y a pas de lien. Tout est prévu pour les artistes et les scénographes. Tout est prévu pour les constructeurs mais à aucun moment les machinistes n'auront été consultés. Combien ça coûte d'établir ce lien ? Ça coûte un billet de train. On organise une réunion d'intention entre le scénographe et les machinistes en charge du montage. Dans ces réunions on met le doigt sur des problèmes et on trouve des solutions. J'appelle ça l'intellectuel collectif. Je l'emprunte à Pierre Bourdieu. C'est le mot le plus juste pour créer du lien organisationnel. Les experts doivent prendre le temps de discuter avec ceux qui prennent des risques. Ces derniers ne sont pas forcément experts mais ils sont utilisateurs. Cette absence de lien organisationnel favorise, crée du danger.

**MYRIAM CHALOUIN** Certains d'entre vous étaient peut-être sur l'atelier RPS en début d'après-midi. Un intervenant a parlé d'une étude conduite dans sa structure en 2014. Cette étude a révélé des problèmes de management et des problèmes de connexion

entre services. Dans une structure, si les salariés ne se parlent pas, il y a des conséquences dans l'organisation du travail, ça crée des déséquilibres, des problèmes de timing, de surcharge de travail, de rupture de charge... Du coup, ça a des conséquences sur la performance de la structure. Quel est votre point de vue sur le sujet ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis chercheur. Je travaille dans le domaine du comportement organisationnel, plus spécifiquement sur le spectacle vivant. J'ai passé environ 8 mois en étude anthropologique dans plusieurs opéras. Je me suis particulièrement intéressé à la question du danger en utilisant la méthode des incidents critiques. Dans le domaine du spectacle, contrairement à d'autres branches d'activité, j'ai constaté un profond soin du détail. C'est un véritable atout dans le domaine de la prévention des risques. Les salariés portent attention. Ils sont intéressés aux détails pour faire mieux. Il y a plusieurs cercles qui créent des effets miroirs. Les salariés s'adressent à ceux qui sont dans la proximité de leurs métiers proches. Les artistes vont partager avec des techniciens et les techniciens avec les artistes, puis parfois au-delà des simples structures de métiers. Cet effet miroir est bénéfique sur la question de la prévention des risques.

Ce que vous avez dit est intéressant. Il faut connaître le danger. Parfois il faut s'en rendre compte. Par exemple, j'ai vu énormément de personnes qui portent une charge de travail énorme et qui ne se rendent pas compte à quel point c'est handicapant et fatigant. Certains salariés vivent sur une forme d'excitation. Ça donne de l'énergie et de l'adrénaline mais ça peut être particulièrement nocif.

Ce milieu est extrêmement évolutif. On a parlé de prototype et des aléas. Parfois il ne faut pas simplement connaître le danger, il faut imaginer quelque chose de différent. Ce n'est pas une question de normes et de procédures. Bien entendu, il en faut. Mais, ce qu'il faut par-dessus tout c'est ce que j'appelle les interpolations vigilantes ou l'intelligence collective. La question c'est comment on contribue au travail à trois niveaux :

- Ce que je fais concrètement. Comment je contribue au projet ;
- Comment je me représente ce que je suis entrain de faire ;
- Comment je me subordonne à ce que je fais. Ce n'est pas de la soumission. Il y a de l'action collective. Si je veux réussir avec les autres, je dois me subordonner à un certain nombre de choses qui sont plutôt des conventions que des règles.

Quand il y a ces trois éléments, ça fonctionne, il n'y a pas de soucis. Ça permet d'ailleurs de libérer de la créativité sur la manière de travailler. Inventer de nouvelles modalités, de nouvelles solutions.

J'ai également étudié des chantiers de BTP. J'y ai trouvé des éléments communs avec le spectacle mais moins de capacités.

**YVES FAVIER** Je suis assez d'accord. Quand on a voulu se passer de produits toxiques dans les ateliers, et dans les costumes, on est entré dans le détail des savoir-faire. On a sorti les nuanciers et on a cherché. Attention, pour pouvoir chercher, il faut du temps. Ainsi, les petites structures n'ont pas nécessairement ce luxe. Quand on n'a pas le temps d'expérimenter, qu'on a la pression des enjeux économiques et artistiques qui s'ajoutent, on entre dans un paradoxe. On va nous demander d'être ultra-performant, de prendre soin de la santé des salariés, mais il nous manquera du temps pour y arriver. La seule solution est de se tourner vers ce que l'on connaît. Dans notre exemple d'utiliser dans les ateliers des produits toxiques, la valeur temps doit être prise en compte dans le lien organisationnel.

Lorsqu'un directeur d'Opéra supprime un certain nombre de liens fonctionnels pour rassembler l'organigramme hiérarchique, il supprime du temps de recherche. Il porte ainsi la responsabilité d'accélérer un certain nombre de risques. En parallèle, ce directeur renforce le marketing sur le développement durable, qui est pour moi, un élément majeur dans le champ de la prévention. Il faut entrer dans plus d'éléments politiques. Par exemple, j'ai mis 5 ans avec le directeur pour obtenir que le compagnonnage soit reconnu dans le décret de l'ENSATT. Jusqu'à présent, le cursus prévalait, le compagnonnage n'avait pas sa place.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour. Je suis directeur technique d'un très gros évènement. Je pense qu'au regard de l'importance de la prévention des risques, tout le monde comprend la nécessité de créer du lien. Néanmoins, on parle toujours de la responsabilité de l'entreprise sans tenir compte de la mégastucture politique qui est pourtant très importante dans notre secteur.

Je souhaite maintenant poser une question au CMB. Je suis intermittent. Il y a quelques années, pour prendre un rendez-vous avec vos services, il fallait compter 3 semaines, 1 mois. La visite était annuelle. Maintenant, on demande 1 visite tous les 2 ans et il faut compter presque 1 an d'attente. Il y a donc une vraie difficulté à traiter toutes les demandes. Il s'agit d'une difficulté de moyens. J'ai l'impression que même les structures en charge de la prévention sont des victimes de l'austérité économique.

**MYRIAM CHALOUIN** Je vais essayer de respecter mon devoir de réserve. Les dernières réformes concernant les services de santé au travail sont venues en raison de la pénurie de médecins. La situation va encore s'aggraver dans un futur proche. On a en effet beaucoup de médecins du travail qui sont à 1, 2 ou 3 ans de la retraite. Cette discipline n'attire pas les jeunes médecins. C'est un fait. La réforme permet ainsi de constituer des équipes pluridisciplinaires pour pallier la baisse du nombre de médecins. Les équipes intègrent ainsi d'autres spécialistes : ergonomes, psychologues, addictologues... Les réponses apportées vont moins dans le sens de la visite médicale individuelle mais plus

dans le sens d'une réponse collective. Les équipes travaillent ainsi directement avec les entreprises sur des logiques de prévention. Voilà le sens de la réforme. On peut le déplorer pour certains salariés qui sont exposés à des risques spécifiques mais il y a désormais d'autres manières de travailler avec les services de santé.

**INTERVENTION D'UN MÉDECIN DU TRAVAIL** Si vous êtes d'accord, je vais apporter quelques précisions. Pour comprendre la situation, il faut tenir compte d'un double phénomène. Il y a tout d'abord la diminution générale du nombre de médecins qui est liée à une sélection très forte en première année. On arrive à des situations un peu ubuesques puisque 40 % des médecins inscrits au conseil de l'ordre ont un diplôme étranger. Par ailleurs, la médecine du travail est devenue une spécialité depuis une vingtaine d'années. Avant, il s'agissait d'un diplôme que tout médecin pouvait passer. On délivrait alors 500 diplômes par an. Il s'agit désormais d'une spécialité qui s'obtient après quatre années d'internat. Depuis, on forme 40 à 50 médecins en France. Fatalement, on sait depuis 20 ans que nous nous dirigeons vers une pénurie de médecins du travail.

On est aujourd'hui dans une situation paradoxale. On nous demande d'aller sur le terrain mais, également, de devoir faire face à des besoins de visites médicales. Certains employeurs demandent à tout prix la fiche de visite. C'est souvent le cas dans le domaine de l'audiovisuel. Par ailleurs, le risque psychosocial a beaucoup augmenté. Ce risque s'aborde surtout dans le cabinet du médecin du travail, dans un cadre qui permet la confidentialité. On est dans un vrai paradoxe ! On gère la pénurie. On essaie de s'organiser. On essaie de recevoir rapidement les gens en difficulté.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Pour revenir sur mon intervention. Je pense que nous partageons un destin commun. Vous avez moins de moyens, et peut-être moins de temps pour parler avec les salariés que vous recevez. En même temps, on vous demande d'être sur le terrain et de créer du lien. Les structures essaient de s'organiser et, en parallèle, les mégastuctures désorganisent. Cette désorganisation crée du risque social.

**MYRIAM CHALOUIN** De fait, cette pression nous pousse à chercher d'autres stratégies, à nous appuyer sur d'autres acteurs. On cherche des appuis du côté des syndicats, des branches, des structures professionnelles, des partenaires sociaux. On cherche à agir aux côtés des acteurs eux-mêmes.

Le Plan Santé au Travail dont je vous parlais ce matin n'est doté d'aucun budget propre. On travaille avec les bonnes volontés et on essaie de mettre en commun les moyens d'action.

**POURSUITE DE L'INTERVENTION** Je ne doute pas de votre bonne volonté. Je dis seulement qu'on est pris entre le marteau et l'enclume. On a une injonction à comprendre la

souffrance mais on n'a ni le temps ni les moyens de pouvoir la traiter. La première chose, pour créer du lien, c'est de prendre du temps.

**YVES FAVIER** Il faut comprendre que les enjeux sont simultanés. On n'est pas assez éduqués à cette idée. La simultanéité ne fait pas partie de nos réflexes. Ce n'est pas d'abord l'administrateur puis le directeur artistique et enfin le directeur technique. Si on veut du lien organisationnel, ces trois acteurs doivent travailler de concert. On est dans la simultanéité. Il y a des nouvelles formes de management à inventer. On parle de *coworking*, très bien. Mais le *coworking* permet à une élite de travailler ensemble. Cette élite va ensuite prescrire. On retrouve notre écart entre travail réel et travail prescrit.

Autre tendance que je trouve à la fois très dangereuse et très efficace : les *nudges units*. Ces *nudges unit* viennent des sciences comportementales. En neurobiologie on s'est aperçu que le cerveau fonctionne d'une certaine manière. Les zébras, sur la chaussée, invitent le piéton à traverser au bon endroit. De même, ils invitent les automobilistes à ralentir. Parfois, pour mobiliser l'attention, on va ajouter un piéton en trompe-l'œil. Le cerveau réagit. L'automobiliste ralentit. Le document unique devrait être du côté de la nudge unit afin qu'il soit moins rébarbatif.

**MYRIAM CHALOUIN** Pour conclure, je vous remercie d'être venus à cet atelier ■

NOTES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ATELIER 9

# ADAPTER LA PRÉVENTION À LA COMPLEXITÉ DES RYTHMES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL

---

### STÉPHANE CHAUMAT

Manager du Peuple de l'Herbe

---

### LUC SOTIRAS

Membre du conseil syndical du SNSP (Syndicat National des Scènes Publiques) et directeur du Train-Théâtre, scène conventionnée d'intérêt national de Portes-lès-Valence

---

### DELPHINE TOURNAYRE

Chargée de mission développement professionnel, Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

**DELPHINE TOURNAYRE** Bonjour, je suis Delphine Tournayre, je suis chargée de mission à Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant et suis en charge de l'animation de cet atelier. Nous allons passer une heure ensemble. C'est un peu court mais nous comptons sur vous pour poser des questions et surtout pour partager votre expérience.

Je vous rappelle simplement les règles du jeu de l'atelier. J'ai à ma droite et à ma gauche deux invités qui seront les premiers à prendre la parole. Ils nous expliqueront comment, dans leur structure, ils anticipent et essayent de trouver des solutions pour gérer les questions liées à la complexité des rythmes et des horaires dans le spectacle. Le but du jeu, une fois leurs interventions terminées, c'est de vous donner la parole, de vous questionner, de voir comment vous gérez ces problématiques et quelles solutions vous apportez.

## ADAPTER LA PRÉVENTION A LA COMPLEXITÉ DES RYTHMES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL

Deux micros sont à notre disposition. Prenez simplement le temps de vous présenter en prenant la parole.

L'atelier s'intitule : « Adapter la prévention à la complexité des rythmes et des horaires de travail ». On abordera les questions liées au travail de nuit, au travail fractionné, aux amplitudes horaires et aux contraintes liées à la tournée.

Les deux invités qui nous accompagnent représentent deux situations au milieu de toutes les autres. Nous les avons choisis afin de partager l'expérience d'un lieu de diffusion, puis celle d'un groupe de musiques actuelles.

Pour le lieu de diffusion, je me tourne vers Luc Sotiras, directeur du Train-Théâtre à Portes-lès-Valence. Le Train-Théâtre est une scène spécialisée en chansons. C'est un lieu fixe qui organise une saison traditionnelle mais également des moments forts, des festivals.

Pour le groupe, nous nous adressons à Stéphane Chaumat qui est le manager du Peuple de l'Herbe. On parlera avec lui des contraintes liées à la tournée, des dates de concert qui s'enchaînent ou pas en France et ailleurs.

Il n'y a pas de solution magique ! La réglementation du droit du travail existe, elle s'applique donc à votre personnel. Pour autant, vous le savez, les contextes d'accueil de spectacles ou de tournées amènent souvent une accumulation de difficultés qui sont liées au temps de travail. Je ne pense pas qu'il existe de recette miracle mais les deux témoignages qui illustreront notre atelier mettront en lumière les recettes qui leur correspondent. Il s'agit de solutions adaptées à leur structure, à leur histoire. Il ne faut sans doute pas reproduire ces solutions à l'identique, mais ces exemples donnent à voir un échantillon des possibilités qui ont pu être mises en place.

Je vais commencer en laissant la parole à Luc, directeur du Train-Théâtre, Scène conventionnée d'intérêt national à Portes-lès-Valence. Tu es là aussi au titre du conseil syndical du SNSP (Syndicat National des Scènes Publiques).

Quand j'ai préparé l'atelier avec les témoins, j'ai constaté que tous les deux, à leur manière, questionnaient le rapport au temps et non pas simplement la législation sur le temps de travail ou le temps de travail effectif.

**LUC SOTIRAS** Bonjour, je suis arrivé au Train-Théâtre en 2004, c'était une régie directe de la ville de Portes-Lès-Valence. Quand j'y suis arrivé, l'équipe comptait six personnes, dont deux qui avaient plus de 400 heures à récupérer. Nous avons dû trouver des solutions par rapport à l'organisation du temps de travail. Ainsi, nous avons fixé petit à petit un cer-

tain nombre de règles. Notamment, il a été décidé qu'à la fin de l'été, quand on reprenait en septembre, les compteurs devaient être à zéro. Cela voulait dire que celui qui avait trop « consommé d'heures » pouvait partir le 15 juillet, d'autres le 30. Ainsi, l'été est une sorte d'amortisseur, sachant qu'il ne s'agit que d'une partie de la solution.

Par la suite nous avons évolué, l'équipe s'est agrandie. Nous sommes passés de la commune à l'agglomération et nous avons bénéficié d'une ingénierie RH un peu plus solide. En parallèle, nous avons effectué un gros travail sur les RH quand on est passé en Régie Automne Personnalisée. Nous sommes devenus une structure complètement indépendante qui applique la CCNEAC (Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles) même s'il fallait encore faire cohabiter les différents statuts du personnel. Finalement, nous avons réussi à fédérer tout le monde et n'avoir qu'un seul cadre : la convention collective et ensuite un accord d'entreprise.

À l'occasion du passage de la régie directe à la régie autonome, il a fallu revoir toutes les fiches de postes. Les nomenclatures des métiers de la fonction publique et des métiers du théâtre ne correspondant pas. Par exemple : cadre de catégorie 4. Sans avoir une responsabilité d'encadrement à proprement parler mais une certaine latitude sur son organisation du temps de travail, cela a permis de passer en forfait jours. On a négocié au plus haut de la légalité, c'est-à-dire que tous les cadres du Train-Théâtre sont en forfait jour annualisé et chacun doit travailler 202,5 jours par an, autrement dit chacun doit ce nombre de jours à l'équipement en contrepartie de RTT et de congés.

Cette autonomie permet de gérer un certain nombre de choses, notamment sur des postes liés à la programmation jeune public et cinéma ou à d'autres postes d'encadrement. Néanmoins, chacun ne se prend pas toujours en charge et c'est un vrai problème. Nous évoluons dans un environnement métier qui est gratifiant. On est jeune, on en veut, on a envie d'en manger, sauf qu'évidemment, ça peut poser problème. 202 jours de travail à raison de 10h ou 12h par jour, ça n'est pas gérable. On a également travaillé cette problématique. Comment former de jeunes professionnels qui ont des postes de cadre, qui ont beaucoup d'autonomie, et qui peuvent, par abus, briser leur vie familiale ?

Dans le service technique, nous avons créé un poste de directeur technique en remplacement du poste de régisseur général. Lorsque nous étions en régie directe, c'est la ville qui était en charge du bâtiment. Lorsque nous sommes passés en régie autonome, nous avons absorbé cette responsabilité via une convention qui fait référence à la norme AFNOR 9000 (qui précise jusqu'où nous devons intervenir en terme de travaux).

Le directeur technique porte ainsi la responsabilité de l'ensemble du bâtiment et plus uniquement celle des artistes, de la scène et des techniciens qui interviennent au plateau.

Le travail est devenu plus précis et s'appuie sur des plannings, avec une réorganisation de l'accueil des équipes. Nous accueillons beaucoup de musiques, mais pas seulement. On accueille également des spectacles pour le jeune public, d'arts de la piste et ainsi que des résidences, environ 2 mois et demi par saison.

Les équipes qui font le démontage la veille ne sont pas forcément celles que l'on retrouve le lendemain matin. Il y a peut-être une meilleure intelligence, un meilleur travail des plannings entre les permanents et les intermittents. J'avais aussi la volonté de ne pas entrer dans une logique de permittance. On a donc réellement une vingtaine d'intermittents du spectacle qui interviennent chez nous de façon assez régulière, qui connaissent la maison et la collaboration avec les permanents se fait de façon satisfaisante.

La question du temps de travail et de sa gestion est particulière pour les services techniques car l'intermittence permet de faire face aux évolutions et amplitudes du temps de travail. Ceux qui sont au contact artistique et qui sont contraints parfois à des décalages horaires importants sont « sous surveillance ».

Concernant l'administratif, nous avons trouvé des solutions via l'accord d'entreprise, notamment pour les personnes qui travaillent en billetterie. Celle-ci est ouverte en journée et en soirée (jours de spectacles) avec des plages de 3 heures. Le temps de travail effectif s'organise sur une plage 19h/20h30. Cette heure et demie de travail est rémunérée 3 heures. Celui ou celle qui est en billetterie peut ainsi rester pour aller voir le spectacle ou au contraire rentrer chez lui/elle. C'est une sorte de bonus pour les personnes qui travaillent avec ce décalage.

**DELPHINE TOURNAYRE** Nous avons parlé de forfait-cadre pour les postes d'encadrement et d'annualisation pour le reste du personnel ?

**LUC SOTIRAS** Tout le monde est annualisé, avec un outil que l'on appelle le GTT (gestion du temps de travail). C'est un outil Excel que l'on améliore d'année en année. Il permet à chacun de voir où il en est, de contrôler ses amplitudes... Bien entendu, il y a des périodes pendant l'année, comme celle du festival, où je sais que tout le monde est là du lundi au samedi inclus. Dans ces situations exceptionnelles, nous ne sommes pas tout à fait dans les clous en matière de réglementation. Nous en avons conscience et nous essayons de le prendre en compte et de trouver des solutions.

**DELPHINE TOURNAYRE** Voilà pour notre premier exemple. Stéphane Chaumat maintenant, manager du Peuple de l'Herbe. Contexte particulier comme je le disais, car c'est le contexte de tournées. Autre élément de contexte : comme dans les collectifs ou certaines compagnies, c'est un groupe qui s'est choisi. Ce sont des personnes qui se connaissent

depuis longtemps et qui se sont choisies entre elles. Il ne s'agit pas d'une relation de management employeur/employés classique. C'est un contexte en partie amical, en théorie.

**STÉPHANE CHAUMAT** Non seulement en théorie, mais il y a aussi toute une équipe technique.

**DELPHINE TOURNAYRE** Le groupe s'est choisi. L'équipe technique a-t-elle aussi été choisie sur ses compétences évidemment, mais également sur le plan des affinités? Quant on part 24h/24 en tournée, on préfère choisir des gens avec qui on peut s'entendre. La vie en communauté n'est pas faite pour tout le monde!

Nous avons évoqué ensemble deux contextes : celui de la tournée longue. Dans ce cas, il y a un moyen de transport particulier qui est le *tourbus*. Il correspond à une manière de tourner.

Seconde situation, celle de la tournée rapprochée, avec des dates plutôt isolées. Du coup, cela change là aussi la façon de gérer le temps de travail.

Lorsque nous avons préparé cet atelier, j'ai trouvé intéressant d'évoquer la question du déclencheur. Le déclencheur de la prise en compte du risque, entre autres, celui lié à la fatigue. Mais Stéphane va nous le raconter. Dans tous les cas, nous en revenons à la qualité de la production artistique sur scène et la question du temps de repos.

Stéphane, je te laisse expliquer les problématiques spécifiques et les solutions que vous avez trouvées ou mises en place pour gérer ça.

**STÉPHANE CHAUMAT** Le groupe a une vingtaine d'années et tourne dans un circuit SMAC et festivals. Des salles entre 600 et 1 500 places et des festivals un peu partout en Europe. Effectivement, le groupe tourne beaucoup. En tournée on peut jouer 5 ou 6 jours par semaine. On joue en général du mardi au samedi. Départ le mardi, retour le dimanche et repos le lundi. Le moyen de transport change beaucoup de choses. C'est une question de moyens : si on tourne avec un *tourbus*, on dort dans le bus, on voyage la nuit et on ne conduit pas. Si on tourne avec deux minibus de tournée, on roule de jour et l'équipe technique conduit. On parle de douze personnes sur la route. Tous intermittents : six techniciens, six artistes. Les artistes se sont plutôt choisis par affinité. Les techniciens ont été choisis en fonction de leurs compétences mais il s'agit également de personnes avec qui on s'entendait bien. Pour passer du temps dans un bus, les uns sur les autres, il faut bien s'entendre.

En tournée, on connaît de grosses amplitudes horaires. Il faut comprendre que selon les fonctions on n'a pas tous les mêmes temps de travail. Les artistes ont d'importantes amplitudes : montage des instruments, balances et concert. Si on met tout ça bout à bout, ça doit nous faire 4 ou 5 heures de travail dans la journée. Par contre on parle d'une

amplitude de 12 à 14 heures. La technique a plus de temps de travail, certains techniciens, notamment les éclairagistes, ont du mal à décrocher de leur poste. Ils veulent faire le mieux possible, et, puisqu'ils peuvent continuer à travailler même quand les autres ne font rien, ou pendant que le son travaille, ils peuvent travailler tout le temps.

Notre groupe voyage avec un minimum de matériel (1 tonne, 1 tonne et demie de matériel maximum et une quinzaine de mètres cubes) pour éviter un moyen de transport lourd. Des décors imposants et lourds impliquent du temps de travail en plus.

On a toujours essayé de travailler à partir du début d'après-midi : 14h/minuit. 2h du matin pour la fin du démontage. Ça va, mais si on doit conduire, on part à 8h du matin et on conduit plusieurs heures. C'est fatigant pour tout le monde, parce que même si on ne conduit pas, être dans un camion, ce n'est pas ce qu'il y a de plus confortable.

Le temps de travail dépend aussi de la capacité des artistes et de la technique à effectuer des balances rapides, particulièrement en festival. Certains festivals proposent des balances le matin. Forcément quand un festival débute à 15h, on a le choix entre des balances en matinée ou pas de balances du tout. On a toujours refusé les balances le matin. On s'est organisés techniquement. Organisés, ça veut dire avoir une équipe technique conséquente et compétente. Cela signifie qu'on tourne toujours avec un ingénieur du son retours et un minimum de matériel. Même si les sources changent, même si la salle n'est pas la même, les artistes tournent avec leurs micros. Ainsi, ils ont des repères familiers. Ils disent : «Quand on cale le premier micro, comme on les connaît par cœur, c'est plus facile pour la suite, et on arrive à gagner du temps de travail pour tout le monde.»

Le temps de travail c'est une chose mais l'amplitude restera toujours la même. Elle est incompressible. En bus, on a chacun sa couchette, on peut dormir, etc. mais on a une culture de l'attente. Surtout les artistes. Moins on travaille, plus on attend. Le régisseur est celui qui attend le moins. Il peut préparer les dates suivantes. Par contre, pour les artistes ou les techniciens en festival, il y a beaucoup d'attente, beaucoup d'ennui. Qu'est-ce qu'on fait quand on s'ennuie? C'est un facteur de consommation d'alcool et ça devient un autre problème, un autre risque.

**DELPHINE TOURNAYRE** Ça veut dire qu'en résolvant des questions de temps de travail vous avez réussi à diminuer des risques liés aux addictions?

**STÉPHANE CHAUMAT** Ça a toujours été des choix faits collectivement. Une tournée c'est un peu particulier, car l'artiste est l'employeur et en même temps il paye des gens pour le diriger, pour le manager. J'ai toujours pensé qu'une réflexion collective avec les artistes et la technique était nécessaire. Par exemple sur le choix du moyen de transport.

Le moyen de transport influence directement le niveau de salaire. Pour un producteur de tournées, si on dépense plus d'un côté, on dépense moins de l'autre. Le salaire et le transport sont des postes de dépenses très importants. On a toujours discuté des choix collectivement pour qu'il y ait un consensus là-dessus et que chacun y trouve son compte.

**DELPHINE TOURNAYRE** Tu places le dialogue au centre du processus. On est sur une vision globale de l'activité, pas simplement sur la question de l'enchaînement des dates.

**LUC SOTIRAS** Je trouve ça très intéressant, cette question de l'attente. J'étais en train de me dire, on a la chance d'être à côté d'une ligne TGV et on s'aperçoit que, de plus en plus, les équipes arrivent à la dernière minute. Ils partent à midi de Paris et ils sont au Train-Théâtre à 16h. Ils ont largement le temps de faire leurs balances. Effectivement, on n'est plus dans la même histoire. Les équipes n'arrivent plus le matin. L'attente pose des problèmes à tout le monde.

C'est vrai que les rapports ne sont pas les mêmes quand on accueille des équipes qui arrivent en *tourbus* et d'autres qui arrivent après 2h de voyage en train.

De mon côté je m'interroge sur le rapport au temps des équipes qui sont en lien avec l'artistique : les salariés qui travaillent sur le jeune public, sur un festival notamment. Beaucoup de déplacements, de grosses amplitudes horaires. Là j'avoue, ce n'est pas résolu, à cela on applique au mieux la réglementation, mais pour le moment on n'a pas vraiment de solutions hormis des mesures compensatoires.

**DELPHINE TOURNAYRE** Avez-vous des solutions sur ces cas précis ou avez-vous des expériences que vous aimeriez partager ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis administrateur de production et ex-directeur d'une salle. Je voulais juste ajouter que le forfait jours a été conçu pour ça. Je me rappelle avoir instauré l'annualisation du temps de travail en forfait jour. On savait que dans certains cas on était confrontés à une amplitude horaire élevée. Dans ce cas, on se relayait.

**LUC SOTIRAS** On est d'accord, mais quand on prend quasiment tous les calculs, le salarié est perdant.

**DELPHINE TOURNAYRE** C'est un vrai dialogue social qu'il faut instaurer là.

**LUC SOTIRAS** Je crois qu'il faut se dire que le forfait jours n'est pas la panacée, mais on n'a pas trouvé mieux pour le moment. Quelque part, c'est une façon de se défausser d'un certain nombre de choses. D'une certaine façon pour mes cadres c'est : «Vous êtes

annualisés, démerdez-vous». Peu importe si ta journée fait 4h ou 10h. Moi, je sais que les journées de 4h on peut les compter sur les doigts d'une main ! Pourtant, c'est légitime de faire une journée de 4h si on n'a pas plus de boulot que ça. Je le dis aux salariés concernés ! S'ils n'ont plus rien à faire, ils peuvent rentrer chez eux. Par contre, je constate une espèce de culpabilité, ils ne partent pas facilement.

**“ Je le dis aux salariés concernés ! S'ils n'ont plus rien à faire, ils peuvent rentrer chez eux. Par contre, je constate une espèce de culpabilité, ils ne partent pas facilement. ”**

Pour cette raison, le salarié n'est pas forcément gagnant dans notre secteur d'activité. Les salaires sont faibles au regard des responsabilités, des contraintes, du décalage dans le temps.

On ne va pas faire les syndicalistes de base, mais il faut avoir conscience qu'on n'a pas mieux pour le moment. D'un autre côté, il ne faut pas tomber dans le truc en disant : «Vas-y, fais-moi ça, t'as 202 jours, à 12h par jour pour y arriver». Non. Il faut être raisonnable aussi.

**DELPHINE TOURNAYRE** Quand les forfaits jours ne sont pas mis en place, on peut être face à des salariés qui ne veulent pas perdre leurs heures supplémentaires. Ils en font ce qu'ils veulent.

**LUC SOTIRAS** En contrepartie de l'annualisation nous avons mis en place le compte épargne-temps, qui peut être monétisable. On applique les règles de la convention collective.

**DELPHINE TOURNAYRE** D'autres retours d'expérience ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bonjour, je suis directeur technique. Ma structure est importante et complexe : multisite avec plusieurs salles, plus de 500 à 600 manifestations à caler dans l'année sur huit mois et demi. On a un problème de télescopage de plannings qui est compliqué entre nos spectacles : ceux qu'on accueille, ceux qu'on produit... J'ai mis en place depuis quelques années des périodes de repos régies pendant les congés scolaires. Ces périodes sont définies 2 ou 3 ans à l'avance sur la feuille de route de ma programmation. Elle sait que ces périodes sont des temps de repos régies. Alors évidemment, au début, ça a quand même alimenté des discussions. En fait ce qui est génial, c'est que finalement tout le monde s'est approprié ce temps-là : quand on raisonne communication, quand on raisonne patrimoine et autres. En fait, tout le monde en profite !

Quand il n'y a pas de spectacle, la billetterie peut faire du backoffice, le patrimoine des travaux et ainsi de suite. Finalement, tant bien que mal, ce rythme-là existe et j'en suis le garant en tant que directeur technique. Il faut bien que les personnes se reposent

sinon on est moins productif, on ne travaille plus aussi bien. Évidemment, on est quand même dans une structure qui a beaucoup de sollicitations. Ça ne veut pas dire que l'on ne fait rien du tout, mais au moins, dans ces périodes, quand on fait des choses on les fait différemment. On a aussi des vies de famille et c'est important. Ça permet aussi de caler ses vacances trois mois à l'avance.

Par ailleurs, au niveau technique, on a essayé de réduire les journées à 10h. C'est quand même le Code du travail qui l'impose! Quelques fois, on passe à 12h, mais on abandonne le troisième service quand on accueille.

Enfin, on a mis en place des journées maximum par semaine. Les équipes techniques sont toujours en annualisé 35 h. On raisonne sur 4 jours par semaine et non pas 5, parce qu'on sait que les journées ne font pas 7h mais 9 ou 10h

Finalement, dans le planning prévisionnel les équipes techniques travaillent 4 jours par semaine et non pas 5. Évidemment, les temps de repos restent glissants car on n'arrive toujours pas à avoir la journée fixe. Le fameux lundi se décale régulièrement. Cependant, ces 4 jours travaillés par semaine permettent d'avoir 3 jours de repos, dont au moins 2 jours qui se suivent pour bénéficier d'un vrai week-end.

C'est un peu plus compliqué pour les autres professions, elles sont en forfait jours aussi. Les cadres travaillent 218 jours par an. On a essayé un forfait à 202 jours sur certains postes mais la problématique reste la question de l'autonomie. Le forfait jours rend les personnes responsables de leur planning. Ils doivent définir un planning prévisionnel sur l'année et le corriger mois par mois. On n'y arrive pas toujours.

**LUC SOTIRAS** J'ai oublié d'apporter une précision sur ce que j'ai dit tout à l'heure. Notre accord d'entreprise précise que notre année sociale commence le 1er septembre et se termine le 31 août. Par ailleurs, le théâtre est fermé les deux semaines de Noël et quatre semaines pleines en août. C'est arrivé que quelqu'un demande à venir travailler durant cette période parce que ça l'arrangeait. Je lui ai dit non. Ça ne sert à rien de venir travailler. C'est fermé! C'est le principe que nous avons établi et sur lequel je ne déroge plus.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Comme toi, on a mis aussi la limite du 31 août. Le moment où les compteurs sont à zéro. Les récupérations sont à zéro. Parfois il y a des congés qui se décalent mais on reste sur cette optique-là.

Puisque l'on a évoqué ce matin en plénière ce fameux lien entre l'artistique, la technique et l'administratif, j'ai eu un directeur pendant 7 ans qui poussait beaucoup à cette collaboration permanente. Il a fait en sorte que les gens qui programment prennent en

compte les contraintes de la technique. Ils ne décident pas tout seuls. Quand on définit un planning, c'est la colonne vertébrale de la maison. Une fois arrêté, l'administratif et la technique examinent la faisabilité. Voilà les tenants et les aboutissants, évidemment ce n'est pas un monde idyllique mais au moins il y a une discussion. Si on le fait, ce qui est souvent le cas, il y aura des contreparties, des solutions à trouver et la première chose qu'on examine c'est le temps de travail.

**DELPHINE TOURNAYRE** Le passage à quatre jours par semaine, ça a nécessité des emplois supplémentaires ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** De fait oui, et la régulation s'effectue via l'intermittence. De fait, les journées sont compliquées et longues. Un jour de représentation on va travailler de 13h à 19h puis de 20h à 24h. On va se caler sur des horaires un peu récurrents ce qui permet aux régisseurs généraux d'expliquer notre mode de fonctionnement.

On explique comment on travaille et on trouve des ajustements. On sait très bien qu'en tournée il y a des ajustements à faire. C'est normal, mais en tout cas, on pose ça sur la table. On dit : «Voilà comment on aimerait pouvoir travailler avec vous» et puis on discute. On ne veut pas mal accueillir les compagnies. On aime accueillir correctement les gens, mais accueillir correctement c'est aussi avoir du personnel en bon état.

*“On aime accueillir correctement les gens, mais accueillir correctement c'est aussi avoir du personnel en bon état.”*

**DELPHINE TOURNAYRE** Tout à l'heure, Stéphane pointait que le groupe avait investi dans du matériel, dans du personnel supplémentaire et que l'investissement financier ou humain était aussi nécessaire à cette bonne gestion.

**STÉPHANE CHAUMAT** On a toujours tenu à ne jamais proposer de travail avant le déjeuner. À midi on mange, à 14h ou 13h30 on travaille. On a tous été de l'autre côté : les journées qui commencent à 8h du matin pour finir à 2h le lendemain. Ça existe particulièrement en tournée. Les gens se disent «Il est dans le bus il a rien à faire, il peut travailler».

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis régisseur d'un orchestre. Je suis d'accord avec toi, mais ça, c'est valable pour les groupes qui sont en tête d'affiche. Dans les festivals où il y a 4, 5 groupes, les balances commencent plus tôt.

**STÉPHANE CHAUMAT** L'histoire des balances, c'est quelque chose de très français. Dans les pays étrangers qui n'ont pas de système d'intermittent et qui payent leurs salariés à l'heure, aucun festival ne propose jamais de balances. Même les petits groupes savent faire un *check line*. Pour commencer sur l'utilité des balances le matin, j'ai un gros doute.

C'est du temps de travail pour les techniciens, alors de plus en plus de festivals sont contraints aux doubles équipes. Il y avait une réticence au début. On pensait que l'information ne passerait pas correctement mais ce n'est pas vrai. Par ailleurs, s'il n'y a pas de double équipe, les techniciens commencent à 9h du matin pour finir à 4h!

**INTERVENTION DU PUBLIC** Pour donner un exemple, l'Orchestre va jouer pour la fête de la musique. Il y a cent musiciens. On fait une générale à partir de 10h du matin, donc installation à 8h du matin et concert à 21h30.

**LUC SOTIRAS** Une autre chose aussi, plus qu'une anecdote parce qu'on a énormément gagné sur le temps avec ça. C'est faire manger les équipes sur place. Ça va faire 12 ans qu'on a une restauration sur place pour les artistes. Les repas sont prêts à partir de 18h et les artistes mangent très souvent avant le spectacle. On est tous partis beaucoup plus tôt! Moi je gagne 1 voire 2 heures par journée de travail.

Avant on partait vers 2h, voire un peu plus tard. Actuellement, 3 fois sur 5, à 23h30 ou 0h tout le monde est parti. On ferme la maison! Ça joue sur l'amplitude et c'est du temps de sommeil en plus y compris pour les artistes en tournée, c'est aussi un vrai confort. On ne l'a pas fait pour cette raison au départ, c'était un problème de restaurant. Il fallait se déplacer jusqu'à Valence et, finalement, ça s'est avéré être un outil de management d'équipe très intéressant. Tout le monde mange sur place et tout le monde y trouve son compte.

**DELPHINE TOURNAYRE** D'autres cas de figure, de situation auxquelles vous avez été confrontées et où vous avez su vous adapter?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je suis assistante administrative de la direction technique d'une salle. J'avais une petite question : vous parliez de programmation sous contrainte, je voulais savoir comment ça se passait avec le directeur qui s'occupe de la programmation en termes de dialogue, comment ça s'articule?

**RÉPONSE DU PUBLIC** La programmatrice va d'abord repérer des dates mais son premier réflexe est de passer dans le bureau d'à côté, le mien, pour me demander : « J'ai ça, on pourrait le caler là. Qu'est-ce que tu en penses? Ce serait possible? La veille on a tel spectacle et le lendemain on a tel spectacle. » Parfois ça coïncide. Il y a un conflit. Dans ce cas, il y a tout simplement un arbitrage. Cet arbitrage, on a pris l'habitude depuis un an et demi de le faire en réunion d'équipe. C'est le dernier point de la réunion CODIR qui a lieu une fois par semaine. On analyse le planning et on essaye de tomber d'accord. En cas de désaccord la direction générale décide. Ça permet d'anticiper, de voir quelles solutions on peut trouver. On intègre les questions de coût, notamment du personnel de nuit.

Il y a une question de culture qui est importante. La culture de l'orchestre symphonique, c'est une journée de travail qui commence à 7h30. Le régisseur est dans la salle à 7h, il charge le camion à 8h, il décharge sur le lieu du spectacle et à 23h il recharge. Ces régisseurs vivent une amplitude qui est complètement phénoménale. C'est quand même caricatural! Entre les statuts, les syndicats, on ne peut pas déroger.

**INTERVENTION DU PUBLIC** On a les mêmes contraintes : services de 2h30, de 9h30 à 12h et de 13h30 à 16h. Dans le cas de la fête de la musique, on est tributaire de la météo. Pas seulement de la pluie : un soleil qui tape sur les violons et ils refusent de jouer. On est tributaire de pas mal de choses.

**DELPHINE TOURNAYRE** Et vos solutions face à ça?

**INTERVENTION DU PUBLIC** On est venu en chercher, mais on n'en a pas...

**DELPHINE TOURNAYRE** Un parasol par instrument? Une équipe doublée en technique?

**INTERVENTION DU PUBLIC** L'équipe doublée peut être une solution mais ça ne résout pas tout. Parfois on va travailler de 17h à 2h du matin. On est obligé d'être là!

Les musiciens, bien syndiqués, entendent forcément ces arguments. Ils sont en contact permanent avec les régisseurs mais ils sont cloisonnés. Il y a deux mondes. Je ne veux pas noircir le tableau, c'est vraiment ponctuel.

**DELPHINE TOURNAYRE** D'autres personnes dans la salle qui auraient trouvé des solutions à des cas précis?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je m'occupe de la régie générale de plusieurs compagnies dont la compagnie d'un chorégraphe. En préparant mes tournées, je m'entends parfois dire par les directeurs techniques des lieux qui nous accueillent : « Non, le prémontage lumière ça ne va pas être possible, on m'a encore calé une date avant ». On subit les conséquences des organisations internes de certaines structures et, du coup, on doit, nous, une fois que les dates sont programmées, prendre des décisions qui parfois engagent toute la compagnie.

Souvent on essaye de ne pas trop lâcher de lesté quand ça nous paraît important, comme pour la lumière par exemple, ou à l'inverse en lâcher à certains endroits. Par exemple ça nous paraît un peu compliqué d'arriver avec un décor imposant à un endroit où il n'y a pas eu de prémontage. Du coup, se pose un peu la question de savoir com-

ment on se débrouille. Quand tu as dit tout à l'heure que les journées c'est 10h et pas plus, nous, il nous faut 11h30 pour monter à J-1. Du coup, comment faire ?

Dans une tournée, on s'inscrit dans une dynamique commune pour que le spectacle se passe dans les meilleures conditions avec des interlocuteurs qui sont parfois en désaccord entre eux. On a parfois un directeur qui s'est mis d'accord avec le chargé de diffusion sur un planning cohérent pour la suite de la tournée, et des directeurs techniques, souvent pour de bonnes raisons, qui vont dire « Ce planning n'est pas possible chez moi ».

**DELPHINE TOURNAYRE** Vous êtes de plus en plus confrontés à ça ? Ce sont des choses que vous anticipez sur les créations suivantes ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Non, parce que c'est notre cadre de travail. On ne dépasse pas ce cadre. 11h30 c'est un maximum. On arrive à travailler en 11h. Souvent on nous impose des pauses car on ne peut pas travailler en continu. C'est toujours la lumière qui trinque.

**DELPHINE TOURNAYRE** Je remarque qu'à chaque fois qu'une évolution a eu lieu c'est parce que vous n'étiez pas satisfaits du résultat scénique à cause de la fatigue des artistes ou des équipes techniques. Vous vous êtes posé la question de la gestion de cette fatigue et vous avez pensé l'organisation autrement. Il semble qu'il faut donc chercher comment on peut construire autrement la relation au travail et interéquipe.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Sur toutes les dates que l'on a faites, on a simplement parlé de travail continu ou pas continu et de prémontage. Souvent, ce sont les équipes sur place qui trinquent. Nous, on est en tournée. On a plus de temps que ceux qui nous accueillent en règle générale. Une telle profusion de dates programmées en un minimum de temps, notamment sur des festivals, on comprend que ça n'est pas facile.

**DELPHINE TOURNAYRE** Vous arrivez tous à gérer vos temps de travail, vos amplitudes ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Sur les administratifs, les relations publiques, la billetterie, il y a un système de récupération d'heures et j'ai mis en place ce que j'appelle une « tolérance congés payés ». Nos saisons finissent en juillet, à la date de la fermeture donc, on prolonge la date de prise de congés. Ça permet de pouvoir souffler. Puis on a des négociations avec les délégués du personnel sur les semaines de fermeture. On négocie pour les ponts aussi avec les instances de représentation du personnel. Tout cela est négocié en amont, à au moins n-1 pour adapter la programmation.

**INTERVENTION DES PARTICIPANTS** Dans le Jazz, l'un des problèmes c'est que les musiciens ont tendance à multiplier les projets avec plusieurs groupes, et, quand on prépare la tournée d'un groupe on ne peut pas toujours savoir où ils en sont avec les autres groupes. Donc on a des cas, où les artistes arrivent exténués sur la première date car ils n'ont pas dormi la nuit d'avant, ou au contraire, les voir terminer la tournée rapidement pour pouvoir enchaîner sur une autre en prenant la route à 1h du matin.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Cela pose un problème en termes de qualité ou en termes de législation ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Les deux.

**INTERVENTION DU PUBLIC** En termes de qualité tu n'y es pour rien.

**INTERVENTION DU PUBLIC** C'est également un problème récurrent avec les techniciens intermittents.

**DELPHINE TOURNAYRE** Sur ce problème, certains d'entre vous ont trouvé des solutions en termes de dialogue ? De planning ?

**INTERVENTION DU PUBLIC** Quand ça se produit tu croises les doigts.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Dialoguer, rappeler les risques qu'ils prennent, essayer d'amorcer une prise de conscience... Les personnes qui managent les équipes arrivent à trouver des solutions. Parfois il suffit qu'ils nous préviennent avant et on se débrouille pour trouver quelqu'un d'autre.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Mais ils ne le feront pas car s'ils perdent la date, ils risquent de ne pas faire leurs heures.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Dans un orchestre, on ne peut pas arriver avec la moitié de l'effectif. Il ne faut pas penser qu'un intermittent va passer son tour car dans tous les cas de figure c'est impossible.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Oui, mais il y a une responsabilité de l'employeur.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Bien sûr, mais si tu ne le sais pas...

**INTERVENTION DU PUBLIC** Il faut tout de même noter qu'on a sacrément progressé. J'ai connu des équipes techniques, il n'y a pas si longtemps que ça, avec des régisseurs qui



partie jurisprudentielle. La partie législative est essentielle pour savoir de quoi on parle et la question jurisprudentielle nous permettra d'entrer dans les détails. Comment vit ce corps législatif au regard des événements et des accidents qui ont eu lieu ces dernières années, qu'est-ce qui se passe concrètement ?

Après cette présentation, nous prendrons un temps pour échanger et entendre vos témoignages. Nous souhaitons que vous puissiez questionner, interroger ou venir témoigner des problématiques auxquelles vous avez pu être confrontées sur cette question de la responsabilité.

De mon côté, je souhaiterais qu'on s'attarde sur trois éléments-clés. Tout d'abord, sur la question de la responsabilité, il faut toujours adopter une vision « méta » et réinterroger le « qui fait quoi ? ». Cette question fait toujours un peu sourire, mais quand on s'intéresse à la question de la prévention des risques il est intéressant de savoir qui sont les acteurs. Vous allez vous apercevoir qu'en règle générale il y a beaucoup de monde qui intervient dans ce domaine.

La deuxième chose qui est vraiment liée à ça, c'est la question de la chaîne de la responsabilité. Lorsqu'on sait « qui fait quoi », il est intéressant de savoir comment la chaîne des responsabilités se met en œuvre à l'intérieur d'une structure. Notre secteur vit autour de la notion de projet. Un projet, ça a un début, ça a une fin. Dans le domaine du spectacle vivant, on en mène beaucoup et souvent plusieurs de front, ils se superposent.

Enfin, le troisième élément auquel il faut qu'on soit attentif, car cela revient sans arrêt, aujourd'hui on l'a d'ailleurs entendu à plusieurs reprises : c'est la question de la délégation de pouvoir. La responsabilité peut être déléguée. Concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ? Comment on met en œuvre une délégation ?

Ces trois éléments nous permettront à la fois de nous interroger mais aussi de témoigner de la situation dans vos entreprises. Je vous invite ainsi à alimenter le débat à partir de ces trois clés. Nous avons une heure. C'est court !

Je passe maintenant la parole à Fabien.

**FABIEN ROUMEAS** Merci Ludivine, merci d'avoir pensé à associer le barreau à cette belle manifestation. Il y a beaucoup de choses à dire sur la prévention et puisqu'il nous a été confié pour tâche de parler de la responsabilité, ça veut dire que quelque part, la prévention n'a pas été pleinement efficace. On en vient ainsi à parler de la responsabilité et des conséquences d'un défaut de prévention sur le plan pénal ou sur le plan civil.

La responsabilité pénale de l'employeur, puisque c'est uniquement de ce volet-là dont je parlerai, est la responsabilité de celui qui est l'employeur du salarié, par hypothèse, victime d'un accident. La responsabilité pénale de l'employeur étant cumulative, le cas échéant, avec la responsabilité civile puisque l'action au pénal se cumule avec une action au civil devant une autre juridiction spécialisée, que nous aborderons rapidement tout à l'heure.

Très rapidement, pour que la responsabilité pénale de l'employeur soit engagée, il faut trois éléments constitutifs. Un élément légal, c'est-à-dire, qu'une infraction soit prévue par un texte. Une infraction qui va effectivement engager la responsabilité de l'employeur. Le principe essentiel est celui selon lequel, sans texte répressif il ne peut pas y avoir d'infraction. Sans infraction, pas de poursuite. Ainsi, il faut nécessairement un texte.

Les textes sont nombreux. S'agissant de la responsabilité pénale de l'employeur, il résulte des dispositions législatives issues du Code du travail. Le Code du travail fournit de nombreuses dispositions, qu'elles soient législatives ou réglementaires, qui pèsent sur l'employeur en matière de sécurité. Si l'une ou l'autre de ces dispositions a été violée, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée. C'est le premier élément : il faut forcément un texte de prévention pour qu'il puisse y avoir une responsabilité pénale de l'employeur.

Le deuxième élément est un élément matériel. Dans l'hypothèse qui nous occupe, il s'agira vraisemblablement d'un accident. Un fait matériel va engendrer la mise en mouvement de l'action publique et donc la caractérisation d'une infraction.

Il faut également – c'est le troisième élément – un élément moral. C'est la démonstration que l'employeur a, en connaissance de cause, commis l'infraction qui lui est reprochée. Il faut préciser que l'élément moral est assez facilement établi ou démontrable car il y a une disposition selon laquelle « nul n'est censé ignorer la loi ».

Les trois éléments sont cumulatifs, il faut que chacun des trois éléments soient caractérisés pour que la poursuite devant la juridiction pénale puisse s'engager, à l'initiative du parquet ou à l'initiative des victimes.

Une fois que ces trois éléments sont réunis, on peut se poser la question de la responsabilité pénale de l'employeur. Reste donc à savoir de quelle responsabilité, plus exactement, de qui on parle. Qui est l'employeur ? Personne physique ou personne morale ? Là encore, on peut parfaitement engager la responsabilité de la personne morale comme de la personne physique de l'employeur.

Comme vous le savez, quand il y a un accident, et a fortiori un accident grave, il y a une enquête de la DIRRECTE. La DIRRECTE a des pouvoirs de prévention et de sanction assez

importants. Après qu'elle ait constaté les circonstances de l'accident, elle va dresser un procès-verbal d'infraction, procès-verbal qui sera transmis au parquet qui va décider de la suite à donner à la procédure. Il peut considérer qu'il y a lieu de poursuivre une investigation et va transmettre à un juge d'instruction. La procédure va donc s'ouvrir dans le cadre d'une instruction confiée à un juge d'instruction. Ce dernier va délivrer une citation devant la juridiction pénale pour ce qui est des délits. Il s'agira du tribunal correctionnel, en matière d'accident du travail, dès lors qu'il y a atteinte à l'intégrité physique d'un salarié. On bascule ainsi sur le terrain délictuel. Le tribunal correctionnel juge les délits, la cour d'assise étant elle réservée aux infractions d'homicides et d'assassinats qui n'ont rien à voir avec ce qui nous intéresse aujourd'hui.

Le parquet va décider d'engager la responsabilité de l'employeur, personne physique, s'il a un rôle causal déterminant dans la survenance de l'accident. Il faut effectivement un lien direct entre le fait fautif reproché à l'employeur et l'accident qui est intervenu. S'il y a un lien indirect, la responsabilité de l'employeur, personne physique, ne pourra pas être engagée par le parquet. Ce critère essentiel sera à prendre en considération lorsque le parquet va instruire ou délivrer une citation. Si une citation est délivrée à l'employeur-personne physique, il faut s'assurer qu'il y a bien un lien et une faute directe commise par le chef d'entreprise à l'origine de l'accident.

Si ce lien direct n'existe pas, la personne morale peut, en revanche, voir sa responsabilité pénale engagée, ce qui ouvre une possibilité de sanction beaucoup plus importante. Dans ce cas, nul besoin d'établir un lien direct entre la faute et l'accident. Il suffit de prouver l'infraction, et montrer que cette infraction a causé un dommage à la victime. Dès lors, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée.

Dans cette hypothèse, on peut très bien avoir une citation délivrée par les services du parquet après procès-verbal de la DIRECCTE sans que le tribunal correctionnel considère de son côté que l'infraction a été commise.

Les actes de poursuite sont à l'initiative du parquet. En sa qualité de garant du respect des règles générales du droit du travail et du droit pénal en particulier, le parquet peut considérer qu'il y a des manquements. Il s'agit de la vision de l'organe de poursuite. Lorsque le parquet délivre la citation, s'ouvre alors un procès qui va permettre à l'employeur de faire valoir son argumentation. Le procès va aboutir à une condamnation ou à une décision de relaxe si la juridiction répressive considère que les éléments constitutifs de l'infraction ne sont pas réunis.

À quoi ressemble une infraction pénale qui n'est pas caractérisée ? Vous avez un certain nombre de décisions dans lesquelles la juridiction répressive a pu considérer que,

même s'il y a, à l'évidence, un accident et un manquement imputable à l'employeur, sa responsabilité pénale n'est pas engagée. Il y a eu, par voie de conséquence, une relaxe de l'employeur-personne physique et personne morale sur ces chefs de prévention.

Concernant la responsabilité pénale, il y aurait beaucoup de choses à dire. Les textes sont très nombreux dans le domaine de la prévention et de la sécurité, on va se limiter essentiellement aux textes du Code du travail codifiés sous les articles L4111-1 à L4831-1.

Il y a donc de nombreuses dispositions qui vont de dispositions générales sur la prévention, à des dispositions spécifiques sur la conception des lieux et des ouvrages de travail, jusqu'à des questions très techniques sur la question notamment de l'ampérage électrique ou des conditions d'hygiène et de sécurité. Il y a une multitude de dispositions à respecter quand on est chef d'entreprise par rapport à la santé et la sécurité de ses salariés, sous peine de voir sa responsabilité pénale engagée.

**QUESTION DES PARTICIPANTS** Quel lien fait-on entre la responsabilité civile ou pénale de l'employeur et l'obligation de résultat ?

**FABIEN ROUMEAS** Au niveau pénal, on ne peut pas parler d'obligation de résultat. Ce n'est pas parce qu'il y a un accident qu'il y a nécessairement responsabilité pénale.

En matière pénale, on ne peut jamais parler d'obligation de résultat car pour qu'une infraction pénale soit caractérisée il faut réunir des éléments constitutifs. Sans ces éléments il ne peut pas y avoir de responsabilité pénale, même s'il y a eu accident.

L'obligation de résultat est la même pour un garagiste qui a obligation de réparer une voiture sauf si des éléments permettent de constater qu'elle est irréparable. L'obligation de moyens correspond typiquement aux médecins. Ces derniers doivent prodiguer des soins pour faire en sorte que vous vous portiez mieux mais qui n'ont pas l'obligation de vous soigner.

En matière de prévention des risques, j'y reviendrai lorsqu'on abordera la responsabilité civile. On a un temps considéré que l'employeur était tenu à l'obligation de résultat. Ce n'est plus vrai à supposer que ça ne l'ait jamais été. Le texte ne permettait pas, à mon sens, de considérer que l'employeur était effectivement tenu à une obligation de sécurité. En tout cas, sur le plan pénal on ne peut jamais parler d'obligation de résultat. Ce n'est pas parce qu'il y a un accident qu'il y a un responsable au plan pénal.

**QUESTION DES PARTICIPANTS** J'ai bien compris ce qu'il se passait dans l'hypothèse où l'organe de poursuite est le parquet. Qu'en est-il si c'est la victime qui poursuit ?

**FABIEN ROUMEAS** La victime a le choix. Elle peut signaler la plainte au parquet. Elle dépose plainte auprès du parquet plus exactement et signale ce que l'on considère comme étant une infraction. Dans ce cas, le parquet va soit considérer qu'il y a effectivement lieu à investiguer ou va classer sans suite.

**QUESTION DES PARTICIPANTS** Donc le parquet est saisi par la DIRECCTE ou par la victime ?

**FABIEN ROUMEAS** Oui, mais si le parquet décide de ne pas poursuivre, la victime peut parfaitement faire le choix de se porter partie civile.

Cette demande ne se fait pas auprès du parquet mais auprès du doyen du juge d'instruction. Et lorsqu'une victime se constitue partie civile auprès du doyen du juge d'instruction, le juge d'instruction a l'obligation de mener des investigations. Pour éviter les plaintes avec constitutions de partie civile abusives, il y a une consignation qui est fixée par le juge d'instruction. Elle est déterminée en fonction des éléments du dossier.

S'il n'y a pas de saisine par le parquet, par la victime ou par le doyen du juge d'instruction par la constitution de partie civile, il peut y avoir une citation directe délivrée à l'initiative de la victime. Dans ce cas, cette dernière considère qu'il y a des éléments matériels suffisants pour mettre en cause la responsabilité pénale de l'employeur. Elle va directement délivrer une citation à l'employeur. On le voit essentiellement en matière d'entrave où, sans passer par la phase d'instruction, la juridiction de jugement est saisie. Il y a une première audience de consignation des sommes, et ensuite, si la partie qui est à l'origine de la saisine a effectivement consigné, s'ouvrira le jugement pénal.

En matière d'accident, la voie la plus classique est la saisine du parquet par la DIRECCTE, puis de la juridiction de jugement par le parquet. Voilà pour la responsabilité pénale, il y aurait encore beaucoup de choses à dire.

Au sujet des délégations, on se pose la question : qui est responsable ? La personne morale ? Dans ce cas, pas de problème de délégation car la personne morale c'est la structure juridique. C'est l'émanation de l'employeur qui est visée dans ce cas-là.

Pour ce qui est de la personne physique : il peut s'agir du chef d'entreprise, mais également de celui à qui ses pouvoirs ont été délégués. S'il y a une délégation écrite valable, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, c'est le délégataire qui va se retrouver devant la juridiction répressive.

Pour que celui qui reçoit la délégation puisse effectivement être tenu responsable de la conséquence de ses manquements, il faut que la délégation de pouvoir soit écrite et

que celui qui reçoit la délégation puisse justifier d'avoir eu les moyens matériels d'assurer la délégation qui lui est consentie.

Par exemple, on a une délégation de pouvoirs qui est consentie par le chef d'entreprise au directeur technique. Si le directeur technique a demandé l'achat de tel ou tel matériel et que le chef d'entreprise l'a refusé, le délégataire ne pourra se voir reprocher un accident que cet achat aurait pu éviter. La délégation qui lui a été consentie n'est pas efficiente car le directeur technique n'avait pas les moyens matériels ou humains pour lui permettre d'assurer cette délégation.

C'est un document qui doit être écrit, c'est indispensable, mais ce n'est pas suffisant. Celui qui invoque la délégation de pouvoir pour échapper à sa responsabilité doit pouvoir justifier qu'il a donné au délégataire les moyens nécessaires pour que cette délégation soit effective. Il est aussi possible pour le délégataire de prévoir une subdélégation. De même, il faut qu'elle soit écrite et que le délégataire donne au subdélégataire les moyens nécessaires d'assurer cette subdélégation. On voit ça de manière assez fréquente dans les grandes entreprises.

**“ Celui qui invoque la délégation de pouvoir pour échapper à sa responsabilité doit pouvoir justifier qu'il a donné au délégataire les moyens nécessaires pour que cette délégation soit effective. ”**

**LUDIVINE DUCROT** Vous nous confirmez bien que la fiche de poste, parce que j'ai déjà eu le cas de figure, ne peut en aucun cas être confondue avec la délégation de pouvoir. J'ai entendu des employeurs dire « Il y a une fiche de poste, dans cette fiche de poste on décrit très bien que... », on est bien d'accord que ça ne peut pas être considéré comme une délégation de pouvoir ?

**FABIEN ROUMEAS** La délégation de pouvoir c'est un contrat. C'est-à-dire que le chef d'entreprise délègue son pouvoir à un salarié qui accepte la délégation. Donc il faut non seulement qu'elle soit écrite mais aussi qu'elle soit signée par le délégataire. Il faut effectivement que cette délégation soit précise, qu'elle soit écrite et qu'elle soit signée.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Une fiche de poste peut très bien-être précise, écrite et signée par les deux parties.

**FABIEN ROUMEAS** Oui mais ça n'est pas une délégation de pouvoir. Dans une fiche de poste, vous ne déléguez pas vos pouvoirs. Vous décrivez quelles sont les missions et attributions de celui qui est en poste. Ce document ne vaut pas délégation de

la responsabilité pénale. La délégation de pouvoir c'est vraiment un acte qui, sur le plan juridique, se distingue de la fiche de poste. La fiche de poste permet de cadrer la relation de travail, de savoir quelles sont les attributions des uns et des autres, mais elle n'a pas d'effet sur la responsabilité pénale qui, au premier chef, pèse sur le chef d'entreprise.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Par exemple entre un président et un directeur d'une association, il est extrêmement courant d'inclure dans les statuts de l'association que le président délègue ses pouvoirs au directeur. Cette délégation a-t-elle plus de pouvoir que celle dont on parle via une fiche de poste ?

**FABIEN ROUMEAS** Les statuts ne sont pas signés par celui qui reçoit la délégation. Sauf à considérer que dans le contrat de travail il est fait référence aux statuts qui vont renvoyer par référence à la délégation de pouvoirs, mais j'aurais tendance à penser que, dans cette hypothèse, ça ne suffit pas.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Par contre on peut l'inclure dans le contrat de travail ?

**FABIEN ROUMEAS** Oui, vous pouvez l'inclure dans le contrat de travail. Souvent il s'agit d'une annexe au contrat de travail mais vous pouvez l'intégrer dans le corps du texte.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Concernant la délégation de pouvoir et la subdélégation. Lorsqu'un président délègue à un directeur et que le directeur subdélègue à un administrateur. Doit-il y avoir un écrit entre le président et l'administrateur ?

**FABIEN ROUMEAS** Non. Quand vous êtes subdélégué, vous avez tout pouvoir dans la limite de la délégation. Si vous avez une délégation de pouvoirs concernant les conditions de travail, vous pouvez déléguer une partie de vos pouvoirs au subdélégué dans ce champ uniquement. Vous ne pouvez pas déléguer des pouvoirs qui ne vous ont pas été délégués. Dans votre exemple, il ne faut pas nécessairement que le président ait accepté de déléguer à l'administrateur les pouvoirs qu'il a délégués au directeur, mais, en revanche, cette délégation est circonscrite aux pouvoirs qui ont été confiés au délégué.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Le premier peut s'y opposer s'il n'est pas en accord avec la subdélégation ?

**FABIEN ROUMEAS** Il n'y a pas de raison, a priori, pour que celui qui a délégué ses pouvoirs à un délégué s'oppose à ce que ce dernier délègue à son tour, sauf s'il considère que la subdélégation ne pourra pas être effective

**INTERVENTION DU PUBLIC** On parle des responsables et des sachants ? Est-ce que ça a un sens ? Je prends un exemple précis : je suis directrice technique. Je signe les CACES pour les techniciens. Mes régisseurs savent qui a son habilitation mais, moi, je ne vois pas qui monte dans la nacelle et qui n'a pas son habilitation. Par contre, le régisseur le sait. S'il y a un souci, qui est responsable ? Le régisseur ou la direction technique ?

**FABIEN ROUMEAS** «Le sachant» n'est pas une notion juridique. De par votre qualité de responsable, vous avez la responsabilité de veiller à la fiabilité des informations qui vous sont transmises. Dans votre exemple, sur le plan pénal, vous êtes responsable.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Vous parlez de moyens, vous ne parlez ni d'autorité ni de compétence ?

**FABIEN ROUMEAS** Oui, c'est induit. Quand vous êtes le délégataire vous devez déléguer à quelqu'un qui a les moyens financiers d'assurer la délégation et sur lequel vous avez autorité. Lui-même a autorité sur les personnes qui interviennent. C'est une autre facette de la délégation de pouvoirs. C'est induit. Il faut avoir les moyens mais aussi l'autorité nécessaire sur la personne à qui les pouvoirs sont délégués.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Lorsqu'une structure met à disposition un artiste pour conduire un atelier, qui est responsable de cette personne ?

**FABIEN ROUMEAS** S'il lui arrive quelque chose, seule la responsabilité civile de l'employeur peut être recherchée.

Sur le plan de la responsabilité civile, il existe un régime particulier. Lorsqu'un salarié a un accident du travail ou déclare une maladie professionnelle, il y a un régime d'indemnisation forfaitaire sans qu'il y ait besoin, pour l'employé, de démontrer la faute de l'employeur. On est sur un régime de responsabilité dit sans faute.

S'il y a un accident, je serais nécessairement pris en charge, moi salarié, au titre de la législation sur les accidents professionnels avec une indemnisation plus importante que dans le cadre d'un accident de droit commun. C'est le régime de la responsabilité civile sans faute. Si le salarié qui a été victime d'un accident du travail veut obtenir une indemnisation supplémentaire, il lui faut démontrer que son accident découle d'une faute inexcusable de l'employeur. C'est dans cette hypothèse-là que l'obligation de résultat de l'employeur avait un temps été envisagée.

Si un salarié déclare un accident du travail et cherche à obtenir une indemnisation supplémentaire, il va essayer d'engager la responsabilité civile de son employeur devant

une juridiction d'exception qui est le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS). Il s'agit du seul tribunal compétent pour traiter de la responsabilité civile liée à un accident dont a été victime son salarié.

Un texte prévoit que lorsque l'employé a un accident du travail, il peut uniquement se retourner contre son employeur. Néanmoins, dans l'hypothèse où l'accident résulte de la faute exclusive d'un tiers, il a le choix de pouvoir engager la responsabilité de ce dernier.

Dans votre exemple, si l'artiste a un accident en raison d'une faute commise par l'entreprise qui l'accueille, le salarié a le choix soit d'aller sur le terrain de la responsabilité civile de droit commun à l'égard du tiers, soit d'aller devant le TASS. Dans ce dernier cas, « Je me moque de savoir qui est à l'origine de l'accident, j'ai été victime d'un accident du travail et je considère que mon employeur est à l'origine d'une faute inexcusable ».

La faute inexcusable repose sur un certain nombre de conditions. Il s'agit de conditions particulières. Dans cette hypothèse-là, on offre la possibilité pour le salarié d'aller sur le terrain de la responsabilité du tiers mais c'est le seul cas où la responsabilité d'un tiers peut être engagée par un salarié (sauf hypothèse tout à fait particulière de la loi de 1985 quand il y a un accident du travail qui intervient alors qu'un salarié a été percuté par un véhicule sur une voie de circulation).

Le principe général est clair : en cas d'accident du travail, la responsabilité est celle de l'employeur. Par exemple, dans le cas d'un salarié intérimaire, c'est l'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur. C'est cette entreprise qui est nécessairement appelée devant le tribunal de sécurité sociale. À charge pour elle de mettre en cause l'entreprise utilisatrice qui va effectivement répondre, dans la plupart des cas, des conséquences de l'accident.

Prenons par exemple l'hypothèse du CACES. Vous demandez à une entreprise de travail temporaire de vous fournir un intérimaire titulaire du CACES. Il y a un accident et vous vous apercevez que cet intérimaire n'avait pas le CACES. L'entreprise utilisatrice peut voir sa responsabilité civile engagée dans le cadre de l'action devant le tribunal mais le partage de responsabilité pourra s'opérer considérant que l'employeur juridique, en l'occurrence l'entreprise de travail temporaire, n'a pas fait son travail correctement.

**INTERVENTION DU PUBLIC** Je crois que ce n'était pas la question. En fait, nous achetons très souvent une prestation à une compagnie qui va mettre à disposition un artiste pour conduire un atelier. On ne sait pas si cet artiste est vraiment salarié de la compagnie. Sauf erreur, l'entreprise utilisatrice est solidaire en matière de responsabilité.

Dans le même ordre d'idée, qui est responsable en cas de problème avec un tiers ? Par exemple, l'intervenant fait sauter des gamins d'une table et un enfant se blesse. On découvre alors que la compagnie n'était pas assurée en responsabilité civile.

**INTERVENTION DU PUBLIC** L'absence de déclaration, c'est très fréquent ! Les artistes demandent à ne pas être déclarés pour grouper les cachets.

**FABIEN ROUMEAS** S'il n'y a pas d'employeur juridiquement établi, tout repose sur l'existence d'un lien de subordination.

Il y a un lieu, un horaire, une consigne, le lien est établi. L'artiste sait qu'il intervient dans tel lycée à telle heure pour faire telle chose. Le lien de subordination est à mon avis tout à fait caractérisé. C'est du travail clandestin pur et dur.

Sur le plan pénal, la responsabilité pourra être engagée en raison du travail dissimulé. Par ailleurs, si vous êtes reconnu comme l'employeur on ajoute logiquement la responsabilité pénale du chef d'entreprise.

Il y a des dispositions spécifiques qui prévoient effectivement la solidarité, mais si la juridiction répressive décide que vous étiez juridiquement l'employeur, elle va également en tirer les conséquences sur le plan de la responsabilité. Donc, quand vous êtes dans ce genre de situation, il faut formaliser en amont. Il faut exiger à chaque fois un contrat. Sachant que vous avez la possibilité en tant qu'employeur de vous assurer sur le risque civil. Sur le plan de la responsabilité pénale, aucune assurance n'est envisageable. Vous êtes personne physique ou personne morale, responsable personnellement des conséquences financières de l'infraction. Sur le plan de la responsabilité civile, il y a une assurance possible concernant la faute inexcusable.

Au titre de la responsabilité civile, il faut d'abord identifier l'employeur juridique. La victime va ensuite essayer de démontrer que l'employeur a commis une faute qui a rendu possible son accident. Il peut alors obtenir une indemnisation supplémentaire. C'est typiquement l'indemnisation liée au désagrément : par exemple, ne plus pouvoir participer aux activités de loisirs ou aux activités sportives que le salarié pratiquait habituellement. Ce préjudice est valorisable et indemnisable. Idem pour le préjudice esthétique... Bref, il y a tout un tas de conséquences sur le plan patrimonial et extrapatrimonial qui sont supportées par l'employeur, responsable civilement des conséquences de l'accident ou de la maladie.

Reste la possibilité pour la victime salariée de se retourner contre le tiers s'il est à l'origine de l'accident, mais également la possibilité pour l'employeur qui a été reconnu respon-

sable sur le plan de la faute inexcusable, de considérer également qu'il a participé aux risques et à l'accident, mais qu'il n'est pas le seul. Ce dernier a la possibilité d'agir en responsabilité classique devant le tribunal de commerce en disant « Certes j'ai eu ma part de responsabilité mais l'accident a été rendu "possible" parce qu'un autre intervenant a également sa part de responsabilité ».

La responsabilité civile est un droit qui est essentiellement jurisprudentiel parce que la notion de faute inexcusable a été construite uniquement par les tribunaux. Il y a un régime particulier mais pas de définition légale de la faute inexcusable. Elle a été définie par les juridictions et la définition a évolué entre la première fois où elle a été posée c'est-à-dire en 1841 et essentiellement le 18 février 2002 à la faveur des arrêts dits Amiante.

Avant 2002, la faute inexcusable était très difficile à établir pour le salarié car il fallait qu'il démontre la faute d'une particulière gravité de l'employeur et puis le scandale de l'amiante est arrivé. Dès lors, on est passé d'une exceptionnelle gravité à une faute qui est imputable à l'employeur qui n'a rien fait en dépit de sa connaissance du risque auquel il exposait ses salariés.

On n'est plus sur une faute d'une particulière gravité mais d'un employeur qui avait conscience du danger et qui n'a pas pris les mesures nécessaires.

En 2014, la Cour de Cassation a puisé dans le contrat de travail une obligation de résultat concernant la sécurité. C'était un non-sens car en cas d'accident il y a nécessairement une responsabilité. Tout le régime particulier de la faute inexcusable était mis à mal. La jurisprudence est revenue sur cette définition.

L'obligation qui pèse sur l'employeur n'est pas une obligation de résultat, c'est une obligation de sécurité, dites de « moyens renforcés ». Vous devez mettre en œuvre tous les moyens à votre disposition pour faire en sorte que la santé et la sécurité de vos salariés ne soient pas mises en danger. S'il est établi que vous n'avez pas mis ces moyens en œuvre pour préserver la santé de vos salariés, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Sur les exemples récents et qui font le pendant entre responsabilité pénale et responsabilité civile, on peut se reporter à deux jugements récents : l'un du TASS de Nanterre du 20 avril 2018, l'autre du TASS de Paris du 10 mai 2018. Ces affaires dont vous avez sûrement entendu parler sont en lien avec l'accident d'hélicoptère sur le tournage de l'émission Dropped en Argentine. Accident de 2015 qui impliquait deux hélicoptères qui se sont percutés. Un procès pénal et un procès civil ont suivi, les deux intentés par les ayants droit des victimes de ces accidents.

Le volet pénal est géré à la fois en Argentine et en France car l'émission est française. La justice française est saisie sur le plan pénal et l'instruction est annoncée comme devant durer encore une dizaine d'années, ce qui est considérable. En conséquence, les ayants droit ont pris l'initiative de saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale en considérant que leur employeur avait commis une faute inexcusable à l'origine de cet accident dramatique.

Le tribunal de Nanterre est venu retenir la faute inexcusable de l'employeur considérant qu'il y a des hypothèses de présomption de faute inexcusable. La faute inexcusable est présumée, c'est-à-dire que la victime n'a pas à faire la preuve de l'existence d'une faute.

**LUDIVINE DUCROT** Le volet jurisprudentiel va souvent venir apporter des éclaircissements, mais, d'un tribunal à l'autre les décisions ne sont pas forcément les mêmes. Soyez en veille sur la jurisprudence, sur ces questions-là, c'est important, ça permet de rester en alerte.

Je vous remercie, et je remercie Fabien ■

NOTES \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

# LES ANNEXES

# ANNEXES

## FICHE BIBLIO RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SPECTACLE VIVANT

### > INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SPECTACLE

#### **Sécurité des lieux de spectacles : recueil des textes de référence pour l'obtention de la licence 1re catégorie**

JOLY Eric • IRMA. 2018

L'ouvrage indispensable aux régisseurs et directeurs techniques... Ce document s'adresse à tous les (futurs) détenteurs de la licence 1re catégorie d'entrepreneurs de spectacles pour les aider à identifier, évaluer, prévenir et gérer les risques dans les lieux aménagés pour les représentations publiques. Cet ouvrage, entièrement réactualisé, prend en compte notamment les nouveautés et modifications concernant la sécurité des travailleurs, le règlement incendie, les responsabilités, les niveaux sonores, etc. formation : La licence 1re catégorie d'entrepreneurs de spectacles est désormais accompagnée de l'obligation d'une formation à la sécurité adaptée à la nature du lieu. L'Irma en partenariat avec le CFPTS, l'ISTS et Staff assurent une formation agréée par le ministère de la Culture et de la Communication.

#### **Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré**

Ministère de la Culture et de la Communication • Février 2016

Vous êtes entrepreneur d'un spectacle vivant, exploitant de lieu aménagé pour les représentations publiques, producteur de spectacles, entrepreneur de tournées ou diffuseur de spectacles, prestataire technique du spectacle vivant, un certain nombre d'obligations s'imposent à vous, liées à des normes sociales, fiscales, de sécurité.

Le présent guide porte sur les obligations sociales que vous devez respecter. Cette fiche récapitule toutefois plus largement les principales obligations qui incombent à l'entrepreneur de spectacles.

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/69713/531745/file/Guide%20des%20obligations%20sociales%20du%20spectacle%20vivant%20et%20enregistr%C3%A9.pdf>

### Fiches risques des métiers d'artistes : une démarche concertée avec les partenaires sociaux CMB

CMB • 2013.

Ces fiches sont une aide pour alimenter la réflexion de l'employeur et se questionner sur des situations plus spécifiques liées à l'activité de travail des salariés. En effet, il est important de s'appuyer sur les situations réelles de travail et sur la participation des salariés pour prendre en compte la réalité du terrain.

Ces fiches couvrent 15 risques principaux et 6 risques complémentaires/facteurs aggravants.  
[http://www.cmb-sante.fr/\\_upload/ressources/06espace\\_pratique/062prevention\\_pratique/cmb\\_ficheries\\_risques\\_artistes\\_preamble.pdf](http://www.cmb-sante.fr/_upload/ressources/06espace_pratique/062prevention_pratique/cmb_ficheries_risques_artistes_preamble.pdf)

### Fiches risques des techniciens du spectacle

CMB • 2011.

Ces fiches, issues d'une démarche concertée, avec les partenaires sociaux, ont pour objectif de :

- aider les employeurs du spectacle à mieux identifier les situations dangereuses,
- comprendre et évaluer les risques professionnels rencontrés par leurs salariés intermittents
- sensibiliser les salariés à la prévention des risques professionnels.

Ces fiches couvrent 15 risques principaux et 6 risques complémentaires/facteurs aggravants.  
[http://www.cmb-sante.fr/\\_upload/ressources/06espace\\_pratique/062prevention\\_pratique/dossierfichesrisques\\_v1\\_20121123.pdf](http://www.cmb-sante.fr/_upload/ressources/06espace_pratique/062prevention_pratique/dossierfichesrisques_v1_20121123.pdf)

### Prévention dans les arts du spectacle : points de repères

INRS. 2009

Le monde du spectacle vivant et enregistré est un secteur professionnel atypique, de par ses métiers, son organisation et ses spécificités. Mais comme dans tous les autres domaines d'activité, ses salariés sont exposés à divers risques professionnels et ses employeurs sont tenus de mettre en œuvre des démarches de prévention des risques. La prise en compte de la santé et de la sécurité se fait le plus en amont possible.

Cette dimension doit être intégrée dès la conception et la préparation d'une production ou d'un spectacle.

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PR%2039>

### Arts du spectacle et risques professionnels

INRS • 2009

Ce dossier fait le point sur le secteur des arts du spectacle. Après une description des différentes professions impliquées, les risques professionnels de ce secteur sont décrits. La démarche de prévention et les aspects réglementaires sont ensuite développés.

<http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-130/tc130.pdf>

## > LES OUTILS DE PRÉVENTIONS

### Document unique

Code du travail/Partie Santé et sécurité au travail. Chapitre 1er : obligations de l'employeur

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=BC0215F6CC22C36397277E3E5E0D35B2.tpdjo14v\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130928](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=BC0215F6CC22C36397277E3E5E0D35B2.tpdjo14v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130928)

Décret portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs du 5 novembre 2001 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005631629>

### Plan de prévention

Question au gouvernement relative au plan de prévention et à la coordination SPS.

Question n° 36731 de M François de Rugy publiée au JO le 10/09/2013 :

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-36731QE.htm>

### Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Code du travail : Article L. 4121-3-1 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000023031090&dateTexte=&categorieLien=cid>

Décrets 2012-134 et 2012-136 du 30 janvier 2012 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025241565&dateTexte=20181010>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025241629&dateTexte=20181010>

## > PRÉVENTION DES RISQUES

### Code du travail : santé et sécurité au travail, principes généraux de prévention, Obligations de l'employeur

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903148&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

### Principes généraux de prévention

Ministère de la culture

<http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Theatre-spectacles/En-pratique/Prevention-des-risques-et-securite-dans-le-spectacle-vivant-et-enregistre/Principes-generaux-de-prevention>

### Le document unique : une obligation d'évaluation des risques en milieu du travail

CMB • médecine et santé au travail.

[http://www.cmb-sante.fr/\\_upload/ressources/06espace\\_pratique/061fiches\\_reglementation/fiche-reglementation-le\\_document\\_unique-2017.pdf](http://www.cmb-sante.fr/_upload/ressources/06espace_pratique/061fiches_reglementation/fiche-reglementation-le_document_unique-2017.pdf)

### Odalie : outil d'aide en ligne pour l'évaluation des risques professionnels dans le secteur du spectacle

CMB • médecine et santé au travail.

Permet l'évaluation des risques professionnels, d'élaborer un plan d'action, d'éditer un document unique.

<https://odalie2.cmb-sante.fr/cmbLogin>

### Points d'étape du Plan Régional de Santé au Travail (PRST3)

DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes • 2018

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/Points-d-etape-du-Plan-Regional-de-Sante-au-Travail-PRST3>

## Équipement de protection individuelle – EPI Équipement de protection Collective – EPC

Code du travail – R.4321 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018489678&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

CCN Spectacle Vivant Privé Article XV Santé et sécurité du travail :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do ; jsessionid=C2CC8CE3FB9A6D3B518521D3C28205BA.tpdjo09v\\_1?idSectionTA=KALISCTA000028157284&cidTexte=KALITEXT000028157267&idConvention=KALICONT000028157262](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do ; jsessionid=C2CC8CE3FB9A6D3B518521D3C28205BA.tpdjo09v_1?idSectionTA=KALISCTA000028157284&cidTexte=KALITEXT000028157267&idConvention=KALICONT000028157262)

CCN EAC (spectacle privé) Article VII-3 Vêtement de travail et de sécurité :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?cidTexte=KALITEXT000005662413&idArticle=KALIARTI000005808059&categorieLien=cid>

## > LES ACTEURS ET INTERLOCUTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DE LA PRÉVENTION

### Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ?

INRS • 2012

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206141>

### Le responsable sécurité

Code du travail : Article R. 4623-37 et suivants :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do ; jsessionid=81CA5A34874DE3EFF085C0D253B13B2B.tplgfr31s\\_1?idArticle=LEGIARTI000025279769&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181010&categorieLien=id&oldAction=](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do ; jsessionid=81CA5A34874DE3EFF085C0D253B13B2B.tplgfr31s_1?idArticle=LEGIARTI000025279769&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20181010&categorieLien=id&oldAction=)

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025241584&dateTexte=&categorieLien=id>

### Le CHSCT – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006647595&dateTexte=&categorieLien=cidRessources>

CCN entreprises du spectacle vivant privé : Santé et sécurité au travail :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do ; jsessionid=F1BB06856C2D7C8B1F3F6E667B71B116.tplgfr29s\\_1?idSectionTA=KALISCTA000028157284&cidTexte=KALITEXT000028157267&idConvention=KALICONT000028157262](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do ; jsessionid=F1BB06856C2D7C8B1F3F6E667B71B116.tplgfr29s_1?idSectionTA=KALISCTA000028157284&cidTexte=KALITEXT000028157267&idConvention=KALICONT000028157262)

## Interlocuteurs externes

### Le Médecin du travail

### La visite médicale

### Cadre règlementaire

Code du travail :

articles R. 4624-10 et suivants :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000025279666>

Ressources

Fiche entreprise

Cadre règlementaire

Code du travail : Articles D.4624-37 et suivants :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018528166&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110524&oldAction=rechCodeArticle>

## Ressources

### LE CMB

Un accord national interbranches, signé le 29 juin 2009, par les partenaires sociaux du spectacle mandate le CMB pour le suivi de la santé au travail des intermittents du spectacle sur le territoire national.

L'arrêté du 17 mai 2010 portant extension de l'accord rend ses dispositions obligatoires à tous les employeurs et les salariés intermittents du secteur

<http://www.cmb-sante.fr/>

### La DIRECCTE

La Direccte assure le pilotage coordonné des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs. Elle veille notamment à la bonne application de la réglementation du travail et des conditions de travail ainsi qu'à la qualité des relations sociales.

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/Promouvoir-la-sante-et-securite-au-travail>

**Plaquette** Vos interlocuteurs en prévention santé au travail : Qui fait quoi en Auvergne-Rhône-Alpes ?

[http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/guides-et-outils/PRST3\\_PlaquetteVosInterlocuteurs\\_3volets\\_400x305\\_web\\_300518.pdf](http://www.ast74.fr/upload/informations-sante-travail/guides-et-outils/PRST3_PlaquetteVosInterlocuteurs_3volets_400x305_web_300518.pdf)

### ANACT

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), elle est placée sous la tutelle du ministère en charge du Travail. L'Anact a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Pour cela, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions – mais aussi de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises – des méthodes et outils éprouvés.

<https://www.anact.fr>

### INRS

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

<http://www.inrs.fr/>

### CARSAT, CRAMIF

Réseau de l'Assurance maladie risques professionnels

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/cnamts>

### AST GRAND LYON

AST Grand Lyon est un service interentreprises de Santé au Travail et de Prévention.

<http://www.astgrandlyon.fr>

## > LES DIFFÉRENTS RISQUES

### Les risques psychosociaux

#### Dossier de l'INRS sur les risques psychosociaux

<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

#### Dossier du Ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/les-rps-c-est-quoi>

#### Dossier du Ministère du travail sur les risques psychosociaux dans les petites entreprises

<http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/petites-entreprises>

### Addictions

#### Infos pour les encadrants : l'alcool au travail savoir réagir

<http://www.addictaide.fr/wp-content/uploads/2016/11/Groupe-SPA-STP-brochure-conseils-ENCADRANTS.pdf>

#### Infos pour les salariés : L'alcool en milieu professionnel

[http://www.sometrav-paca.org/sites/default/files/2016-11/1-Groupe\\_SPA\\_STP\\_brochure\\_conseils\\_SALARIES.pdf](http://www.sometrav-paca.org/sites/default/files/2016-11/1-Groupe_SPA_STP_brochure_conseils_SALARIES.pdf)

#### Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206147>

#### Malette Employeur : Prévention du risque lié à la consommation de substances Psycho Actives (SPA) en entreprise

<http://www.addictaide.fr/wp-content/uploads/2016/11/Groupe-SPA-STP-MALETTE-employeur-pour-de%CC%81marche-PREVENTION-SPA.pdf>

#### Directe/Guide employeur – PME & Pratiques addictives

[http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/sites/auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/IMG/pdf/addictions\\_doc\\_pme\\_tpe\\_vfinale\\_bis.pdf](http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/sites/auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/IMG/pdf/addictions_doc_pme_tpe_vfinale_bis.pdf)

### Risques sonores

#### La gestion sonore : « hein ? » guide pour une bonne gestion sonore dans le spectacle vivant

Agi-son/IRMA • 2010.

Pourquoi un ouvrage sur la gestion sonore ? On ne peut plus gérer un lieu diffusant de la musique amplifiée, organiser un festival, accueillir une association pour un concert ou un bal dans une salle... sans une connaissance approfondie des problèmes soulevés par de forts volumes sonores et sans envisager des solutions à mettre en œuvre quotidiennement. Ces questions se posent également dans les lieux d'apprentissage et de répétition de la musique y compris sans amplification. Cet ouvrage fournit des éclairages précis sur des notions théoriques fondamentales : acoustique, physiologie de l'oreille, sociologie du volume sonore... Ses contributeurs sont tous des professionnels de la gestion sonore. Dans un contexte règlementaire de plus en plus complexe, il revient sur l'ensemble des textes en vigueur et les champs de responsabilité qu'ils induisent. Mais, surtout, cet ouvrage se veut le support de conseils et de préconisations pour une bonne gestion sonore que l'on soit musicien, technicien, exploitant de salle, ou simple spectateur.

#### AGI-Son

Association professionnelle pour une gestion sonore maîtrisée, conciliant le plaisir de l'écoute, le maintien des conditions d'exercices artistiques, culturelles et techniques de la pratique musicale ; mais aussi le respect de l'environnement et la préservation de la santé publique.

<https://agi-son.org>

### Les risques chimiques

#### Fiche de données de sécurité (FDS) des produits chimiques

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20954>

## > LES AIDES POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ENTREPRISE

<https://les-aides.fr/focus/bp5g/les-aides-pour-la-prevention-des-risques-professionnels-en-entreprise.html>

**> INDEX DES NOMS**

ANDRE Joseph _____	32, 72, 75, 80, 85
BARRASA Isabelle _____	18
BENEVISE Jean-François _____	9, 19
BOYAT Franck _____	5, 22, 24, 26, 28, 29, 30, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 71
CHALOUIN Myriam _____	19, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 41, 68, 209, 214, 218, 222, 223, 225
CHAUMAT Stéphane _____	226, 227, 231, 232, 234, 240
DANQUIGNY Sabine _____	117, 118, 120, 121, 123, 124, 125, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137
DE DARDEL Alexandre _____	98, 99, 100, 101, 107, 113
DEBRAY Christophe _____	98, 99, 100, 101, 102, 103, 116
DELORME Dominique _____	13
DUCHEMIN Angélique _____	140, 141, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157
DUCROT Ludivine _____	248, 258, 267
DUQUESNE Cyril _____	40, 60, 61, 62, 63, 64
FAVIER Yves _____	209, 210, 214, 216, 217, 220, 224
FROMENTIN Patrick _____	158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178
GADOUD Jean-Marie _____	117, 118, 119, 120, 122, 123, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136
GIANGRANDE Agnès _____	117, 129, 130, 131, 135, 136

GOUGEAT Marion _____	140
HILAIRE Yann _____	138
JEAN-SAMAIN Anne _____	180, 184, 185, 187, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 202, 205
LE CORRE Sophie _____	30, 31, 34, 36, 38, 72, 74, 75, 79, 80, 86, 92, 97
LE SERGENT Yves _____	72, 73, 74, 75, 79, 85, 87
MONIER Jean-Jacques _____	40, 51, 55, 56, 67
MONTHAIL Jean-Louis _____	2, 40, 47, 49, 50, 51, 65, 70, 180, 199
PICOT Myriam _____	9
RIVET Ingrid _____	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
ROUMEAS Fabien _____	248, 249, 250, 254, 255, 256, 258, 259, 260, 261, 263
SAUTIRAS Luc _____	227
SAVAY-GUERRAZ Hugues _____	11, 13
SERIEYS Audrey _____	18, 40, 55, 56, 57, 58, 60, 67, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 167, 169, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 179
SINAY Thibault _____	98, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 109
SOTIRAS Luc _____	226, 227, 228, 231, 235, 236, 237, 238, 241, 247
TOURNAYRE Delphine _____	226, 231, 234, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247
TRIBBIA Micheline _____	30, 31, 32, 35, 37, 38, 68, 72
VALLAS Christine _____	16

**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION**

Dominique DELORME

**TRANSCRIPTION**

Claire FOURNIER

Justyne LEGUY GENEST

Sophie MICHALLET

Cyril PUIG

Karine RAUSCH

**RESSOURCES**

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

**PHOTOGRAPHIE DE COUVERTURE**

Paul BOURDREL

**CONCEPTION GRAPHIQUE**

Fabrice HAESSELBACHER

Les Nuits de Fourvière et l'ensemble des membres du groupe COEF  
(Contrat Objectifs Emploi Formation – groupe de travail risques professionnels)  
souhaitent dédier ces actes à Jean-Louis MONTHEIL, Vice-Président REDITEC.

---

# PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

---

La rencontre professionnelle «Prévention des risques dans le spectacle vivant» a été organisée dans le cadre des Nuits de Fourvière (Lyon) le 18 juin 2018.

A l'initiative de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, du CMB, de l'AST Grand Lyon et des Nuits de Fourvière, 150 professionnels du spectacle se sont réunis afin de débattre et d'échanger sur la question de la prévention des risques.

La prévention des risques professionnels est-elle au centre des préoccupations ? Les professionnels de la branche sont-ils parvenus à dépasser une approche strictement réglementaire pour développer une culture de la prévention ?

La rencontre cherchait à apporter une réponse à ces questions. Elle marquait un point d'étape pour faire avancer la culture de la prévention des risques au sein de la branche professionnelle.

La rencontre a été animée par Franck Boyat, Président de l'association Agi-Son.

