

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

ACTES DE LA RENCONTRE
PROFESSIONNELLE
DU 11 JUIN 2024



PRÉVENTION
DES RISQUES

les **nuits**
de fourvière



PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

ACTES DE LA RENCONTRE
PROFESSIONNELLE
DU 11 JUIN 2024



les **nuits**
de fourvière



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



Les financeurs et organisateurs de la journée remercient l'ensemble des membres du comité de suivi de la rencontre professionnelle, l'ensemble des structures qui ont apporté leur concours à l'organisation de cette journée, ainsi que l'ensemble des intervenants et les équipes des Nuits de Fourvière.

Merci à Stéphane Malfettes, Hugo Hasard et toute l'équipe des SUBS.

Merci à Agnès Delbosc – Bifurques.

Merci à Marjorie Poupet-Renaud et Nicolas Gouroux pour leurs concours précieux dans l'écriture du jeu «Ambiance Ambiance: Les coulisses d'un accident».

Merci à nos deux facilitateurs graphiques, Lucas Ciceron et Fabienne Régnier, pour leur travail précieux.

stress
harcèlement
agression
burnout...

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, **EN PARLER POUR EN SORTIR**



Affiches génériques :
Réf. A 785 et A 786



Affiches sur les idées reçues : Réf. A 787 à A 793



Guide : Réf. ED 6250



Dépliant : Réf. ED 6251

» Découvrez nos publications sur les risques psychosociaux sur www.inrs.fr/RPS



Accompagner Protéger Contrôler Développer

La **DREETS**, des actions en faveur :

- de la régulation concurrentielle des marchés et de la protection des consommateurs
- de l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi
- de l'insertion professionnelle et du développement de l'emploi
- de la protection des personnes vulnérables
- du développement économique



L'interlocuteur régional
privilegié des entreprises, des
salariés, des consommateurs
et des personnes vulnérables



**DREETS
Auvergne-Rhône-Alpes**

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





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



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

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

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

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



www.cnm.fr    @le_cnm

Centre national
de la musique



cnm

Composer ensemble l'ère de demain

Le Centre national de la musique s'engage aux côtés des professionnelles et professionnels de la filière musicale en proposant des modules de formation à la prévention des risques dans les domaines de la gestion sonore, de la sécurité des lieux de spectacles, de la prévention des risques psycho-sociaux et de la prévention des violences sexuelles et sexistes.

© Chloé Le Ferrand



SOMMAIRE

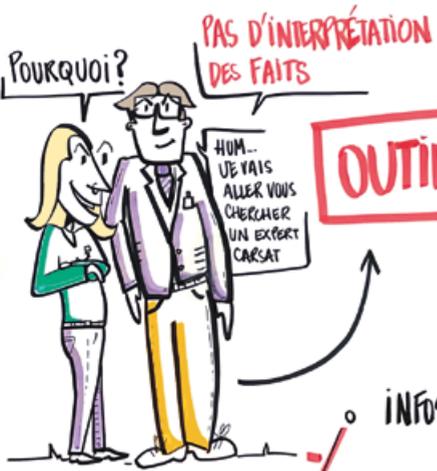
■ PROGRAMME DE LA JOURNÉE	10
■ MOTS D'OUVERTURE	
Stéphane Malfettes	13
Emmanuelle Durand	14
Régis Grimal	15
Claire Fournier	18
Cyril Puig	18
■ CONFÉRENCES FLASH	
L'accident du travail, de quoi parle-t-on ?	22
Climat et travail, quels liens ?	30
■ TABLE RONDE	40
■ FICHE PRATIQUE	66
■ GLOSSAIRE	87

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

10

- 8h30** ■ **Accueil aux SUBS**
- 9h30** ■ **Introduction**
- 10h** ■ **Conférence Flash**
L'accident du travail, de quoi parle-t-on ?
- 10h20** ■ **Conférence Flash**
Climat et travail, quels liens ?
- 11h** ■ **Table ronde**
L'analyse de l'accident du travail comme moyen de prévention
- 13h** ■ **Déjeuner au Village des Nuits de Fourvière**
- 14h30** ■ **« Ambiance, ambiance »**
Un jeu pour prendre en main les outils de l'analyse de l'accident du travail.
- Une scène nationale, sept protagonistes, un accident du travail... Avec l'aide de spécialistes et de facilitateurs, interrogez les témoins et collectez les faits. Nous vous proposons une approche interactive et ludique pour vous permettre de prendre en main les outils et les logiques de l'analyse de l'accident du travail et transformer profondément vos pratiques professionnelles.
- Un jeu grandeur nature conçu avec l'aide de la CARSAT Rhône-Alpes, Agnès Delbosco-Bifurques et animé par sept comédiens formés à l'ENSATT.
- Avec la participation de Jules Benveniste (Yannick Brun), Julien Lopez (Jackie Fleury), Adrien Francon (Charlie Dubois), Romane Buunk (Yaël Buisson), Leslie Carmine (Morgane Leroux), Agathe Barat (Frédérique Blanc), Erwan Vinesse (Alex Dufresne)
- 18h30** ■ **Conclusion de la journée**

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



OUTILS

MATRICE ITAMAMI	
INDIVIDUS	TÂCHES / ACTIVITÉS
MATÉRIEL UTILISÉ	MILIEU

POSTURE D'ENQUÊTEUR

- INFOS FACTUELLES
 - OBSERVABLES
 - QUANTIFIABLES
 - VÉRIFIABLES
- PRÉCISIONS PERSONNES INTERROGÉES
 - IDENTITÉ
 - STATUT
 - FONCTION
- EXPLIQUER BUT ENTRETIEN
 - RECUEIL D'INFOS PAS DE RESPONSABILITÉS
- REFORMULER POUR VÉRIFIER COMPRÉHENSION
- INTERROGER SANS JUGEMENT

MOTS D'OUVERTURE

Stéphane Malfettes, Directeur – SUBS

Emmanuelle Durand, Codirectrice – Les Nuits de Fourvière

Régis Grimal, Directeur régional adjoint – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Claire Fournier, Administration technique – Les Nuits de Fourvière

Cyril Puig, Consultant – Pogo Développement

Stéphane Malfettes

Quand Les Nuits de Fourvière nous proposent quelque chose, en général, on ne peut pas du tout refuser, on adore les collaborations avec Les Nuits de Fourvière, même si je sais que maintenant cette rencontre dépasse aussi le cadre des Nuits de Fourvière.

D'ailleurs, cet espace de la verrière qui vous accueille ce matin a été le théâtre de merveilleuses collaborations. J'espère que ça le sera encore. On se réjouit de vous accueillir ici, dans un de nos espaces des Subsistances. Si vous ne connaissez pas ce site dédié à la création pluridisciplinaire, aux résidences, à la programmation, il est composé de plein d'espaces très différents, extérieurs, semi-extérieurs, intérieurs, et puis de plateaux de répétitions, de salles de spectacles.

Concernant ce sujet de la prévention des risques au travail, vous savez très bien qu'il y a des spécificités dans le spectacle vivant et dans chaque lieu. D'ailleurs, je vous préviens, il y a un risque ici, ce sont les pigeons. Donc soyez vigilants à ce qui peut tomber d'en haut. En tout cas, ce sujet, bien sûr, est un sujet de préoccupation quotidienne.

J'ai la chance d'avoir dans mes équipes des collègues très impliqués, notamment Hugo Hazard, notre directeur technique, qui, je crois, participe aussi à ces rencontres. Ça a particulièrement du sens pour nous de vous accueillir aujourd'hui. Je ne vais pas en dire plus car la journée va être riche. Et puis il y a des gens beaucoup plus compétents que moi qui vont pouvoir s'exprimer sur le sujet.

Je souhaite que cette journée soit inspirante. En tout cas, je suis sûr que le génie des lieux ici favorisera cela. Merci. Bonne journée.

Emmanuelle Durand

Bonjour à tous et toutes, c'est un grand plaisir de vous accueillir aux SUBS ce matin. Le Festival des Nuits de Fourvière a commencé depuis déjà presque quinze jours.

Pour cette sixième rencontre, l'équipe a choisi deux grands thèmes qui prennent tout leur sens dans la question de la prévention des risques. Le thème de l'analyse de l'accident du travail (AT) et le lien entre le travail et le climat. Un très grand merci aux partenaires d'abord, qui ont participé à tout ce travail en amont et qui sont essentiels au projet. Sont associés à la fois des partenaires du spectacle vivant, du travail, de la santé. C'est vraiment la force du collectif qui permet d'aller plus loin sur ces sujets. Croiser les univers et faire se rencontrer différents mondes, c'est évidemment ce qui fait vraiment bouger les choses. Merci aux intervenants et aux animateurs qui vont participer et vous accompagner tout au long de cette journée.

Un très grand merci aux équipes qui organisent ces rencontres, au premier rang desquelles Claire Fournier et Cyril Puig qui ont passé toute l'année, avec beaucoup, beaucoup de réflexion, à chercher et organiser cette journée pour qu'elle soit une belle réussite. Et puis merci à toi Stéphane et à tes équipes pour votre accueil et aux équipes des Nuits de Fourvière qui participent aussi à cette journée.

Cette sixième rencontre affiche complet encore une fois. C'est aujourd'hui près de 1 000 personnes qui ont assisté à ces différentes rencontres. C'est aussi un site Internet ressource qui est mis à jour tout au long de l'année, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement expérimental jusqu'en 2025. C'est une rencontre qui a donné vie l'année dernière au plaidoyer sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans le spectacle.

Ce plaidoyer, vous avez été nombreux, je pense, ici, à y avoir participé l'année dernière. Les retours de la profession sont extrêmement positifs. Les professionnels se sont emparés de ce document qui est vraiment issu du terrain. Ça a vraiment été pensé par vous tous. Il est extrêmement pratique, simple, utile et donc largement diffusé aussi dans *La Lettre du spectacle* et *La Scène*, qui sont les deux plus grandes revues de notre secteur. Et puis les syndicats se sont aussi approprié ce document. Il a été présenté lors de nombreuses rencontres professionnelles où il a reçu un très bon accueil. L'idée est de poursuivre à partir de cet outil-là et de continuer la réflexion et le travail qui ont été amorcés et qui sont très fructueux.

Donc pour cette sixième rencontre, la question du climat, je pense que ça n'a échappé à personne que ça touche tout le monde, qu'on soit une salle ou un festival comme Les Nuits de Fourvière. On le sent, ce sujet est particulièrement sensible. Beaucoup de choses sont déjà mises en place, notamment comme l'adaptation des horaires de travail ou les équipements de protection individuelle (EPI) qui sont mis à disposition.

Et c'est un sujet qui touche même plus globalement les différentes structures. Je pense à la question des assurances notamment, et ça touche évidemment nos modèles, particulièrement sur les festivals. Si certaines choses ont été mises en place, il est évident qu'il faut continuer à aller plus loin. Et cette réflexion, accompagnée par des chercheurs émérites dans le domaine, c'est précieux de pouvoir se poser, prendre ce temps et voir comment anticiper ce qui va arriver et qui est malheureusement inéluctable dans une certaine mesure.

Et puis l'analyse de l'AT. J'en ai pris personnellement conscience il y a quelques mois lors d'une formation à la Caisse d'assurance retraite de la santé au travail (CARSAT). Et cette analyse, c'est le cœur de la démarche de prévention. Comment se saisir de ce qui s'est passé, l'analyser, aller plus loin, comprendre ? Il n'y a jamais d'accident qui se passe comme ça, hors sol.

Il y a toujours des raisons, il y a toujours des points à améliorer. Et je pense que prendre le temps de réfléchir et de comprendre comment et décortiquer les situations, s'en saisir pour améliorer les choses, c'est aussi extrêmement précieux. Pour ça, il faut évidemment une méthodologie. C'est ce que j'ai découvert, moi, il y a quelques mois, ainsi que comment travailler sur cette méthode, cette méthodologie-là.

Et là, les équipes ont inventé un jeu immersif que vous ferez cet après-midi. J'ai hâte de découvrir ça. Je pense que vous allez passer un très bon moment. Je vous souhaite une belle journée !

Régis Grimal

Mesdames et messieurs, bonjour à tous. Merci tout d'abord aux Nuits de Fourvière pour cette invitation et pour cette journée. Merci aussi au directeur des SUBS de nous accueillir dans ce lieu. Je suis directeur régional adjoint de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et je suis avec vous pour la deuxième année consécutive.

J'introduis toujours avec beaucoup de plaisir et très volontiers cette journée dédiée à la prévention des risques professionnels. Cette démarche présente plusieurs points forts. Il s'agit tout d'abord d'une démarche qui désormais est ritualisée. C'est la sixième édition de cette rencontre sur la prévention des risques professionnels. C'est une démarche qui s'inscrit dans le temps long et qui rencontre un vrai succès dans votre profession. Vous êtes aujourd'hui 150 inscrits, à guichet fermé. Il y a eu plus de 1 000 participants au total depuis le lancement de ces journées, il y a maintenant six ans.

C'est une journée aussi, et c'est important, qui a des prolongements tout au long de l'année. En 2023, vous avez travaillé sur un plaidoyer, le plaidoyer pour la QVCT dans le secteur et dans le monde du spectacle vivant. Ce plaidoyer a

ensuite été repris, utilisé et diffusé très largement. Pour la DREETS, en qualité de financeur, il est extrêmement important de voir que les outils qui sont créés, qui sont travaillés dans le cadre de ces journées, sont ensuite mobilisés. Les deux revues de référence de votre secteur d'activité, *La Lettre du spectacle* et *La Scène*, en ont fait état; ce plaidoyer est téléchargeable sur le site Internet *prevention-spectacle.fr*. Il a été repris dans le cadre d'un webinaire organisé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et il a été présenté et, j'en suis sûr, apprécié aux BIS de Nantes les 17 et 18 janvier 2024.

On note avec plaisir que la mobilisation, année après année, est de plus en plus large, en nombre de participants mais aussi par la diversité de ces derniers. Ainsi, je me félicite et je suis vraiment heureux de constater que les partenaires sociaux, les organisations professionnelles, les organisations syndicales sont représentées ici, pour participer à ces journées.

Cette rencontre en 2024 porte sur deux thèmes: l'analyse de l'AT comme moyen de prévention, et la prise en compte du lien entre les conditions climatiques et les risques professionnels. Sur le premier point, la place de l'AT dans le domaine du spectacle, je souhaite faire plusieurs observations sur la base des constats que nous nous faisons au niveau des services de la DREETS et de l'inspection du travail: le secteur du spectacle est un secteur qui est très exposé aux risques professionnels et aux accidents. Il est exposé en raison par exemple du travail de nuit pour la mise en place des spectacles et des équipes de travail non permanentes, qui se renouvellent et ne se connaissent pas forcément bien. Vous avez aussi des contraintes de moyens pour intervenir dans des conditions satisfaisantes en matière de sécurité.

Le deuxième élément est en lien avec les statistiques d'accidentologie pour votre secteur d'activité, qui sont publiques mais très certainement, en partie au moins, minorées. Certains AT ne sont pas déclarés dans votre secteur, de manière plus marquée que dans d'autres. Vos entreprises sont très majoritairement de toutes petites entreprises, de moins de dix salariés dans 92% des cas. Et il y a, sur des entreprises de cette taille-là, une plus grande difficulté à maîtriser l'ensemble des obligations en matière de prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, l'AT est parfois mal perçu dans la profession, alors que la victime n'est en rien responsable. Il faut qu'on travaille là-dessus aussi avec pédagogie et je pense que ces journées participent à cet effort.

Un AT n'est pas un coup du sort. L'AT doit nourrir une réflexion pour être compris et pour faire en sorte qu'il ne se reproduise pas. L'analyse de l'AT reste donc un formidable moyen pour questionner l'organisation du travail, réfléchir collectivement à l'amélioration des conditions de travail. La nature temporaire de vos activités pousse souvent les entreprises à négliger la pertinence de

l'analyse de l'AT comme un moyen de prévention. Or, c'est un enjeu qui est essentiel.

Un des objectifs très concrets de cette rencontre est justement, je crois, de permettre à chacun d'entre vous de vous approprier la méthodologie de l'analyse de l'AT. Un autre objectif est celui du lien entre le climat et les conditions de travail. À nouveau, votre secteur d'activité est extrêmement concerné par cette problématique du changement climatique.

En effet, les conditions de travail sont impactées. On pense par exemple aux risques de canicule. Les festivals et spectacles en plein air sont bien sûr concernés. Mais on doit aussi considérer que les autres manifestations, en salles le sont également, car ces dernières ne sont pas toujours conçues pour garantir des températures adaptées au travail.

Le changement climatique joue sur les conditions de sommeil, sur la fatigue, sur la récupération. Il impacte notre rythme biologique et par conséquent notre manière de travailler et notre capacité à effectuer le travail dans de bonnes conditions. Dans le domaine du spectacle, la réflexion sur le lien entre le travail et les conditions climatiques commence juste à éclore. Et je pense que cette journée permettra de favoriser la réflexion, le travail d'analyse et, derrière, la prise de conscience pour une meilleure prise en compte dans les organisations du travail.

Le secteur du spectacle doit s'emparer de cette question, c'est important et même essentiel. Ces sujets sont portés au niveau national par l'ensemble des partenaires sociaux, des préventeurs et par nos services, bien évidemment. C'est d'ailleurs une priorité qui est reprise de manière paritaire par le Comité d'orientation des conditions de travail, qui poursuit cette année trois objectifs : améliorer la connaissance des conséquences des vagues de chaleur sur la santé des salariés, renforcer la prévention des risques liés aux vagues de chaleur et poursuivre l'accompagnement des entreprises dans la prise en compte des risques liés aux vagues de chaleur.

Cela montre l'importance de ces sujets pour votre secteur d'activité et au-delà. La question du changement climatique et de son impact sur les conditions de travail est devant nous, il faut qu'on s'en empare, et rapidement. Pour conclure, je souhaite évidemment, comme l'année dernière, que cette journée soit une réussite et je ne doute pas que ce sera le cas parce que son contenu et son déroulement seront ludiques et participatifs.

C'est ce qui fait votre force, et je crois, tout le talent des professionnels du spectacle vivant. Merci à tous et bonne journée.

Merci.

Claire Fournier

Je vous le redis : merci encore d'être tous présents. On a choisi cette année un sujet un peu technique, pas hyper sexy *a priori*, mais qui nous semblait très important, parce que nous y avons tous été confrontés certainement au moins une fois. À Fourvière en 2019, on a eu un accident très grave qui aurait pu être tragique, qui, après nous avoir choqués, et laissés un peu sur le carreau, nous a aidés à transformer un peu l'organisation et surtout le rapport qu'on a à nos collègues et à nos métiers.

Au-delà des différents métiers, des différents types et durées de contrats, des différences d'ancienneté et d'expériences, la question reste la même : comment on fait le travail ? comment on fait bien le travail, en santé et en sécurité ?

C'est pour ça qu'on avait voulu partager avec vous cette approche, pour voir si vous pouviez aussi vous en saisir et comment vous pouviez essayer de transformer vos organisations, vos relations de travail.

C'est aussi, à l'image des journées qui ont eu lieu jusque-là, un temps pour se mettre dans la réflexion, partager des expériences et surtout après se mettre dans l'action et ne pas rester dans une fatalité ou quelque chose dont on ne saurait pas quoi faire.

Cyril Puig

On va poursuivre très vite avec deux conférences flash, la première conduite par Marjorie Poupet-Renaud et la seconde par Jérôme Triolet, petite pause de 20 minutes, puis une table ronde. Petit changement : Claire Serre-Combe, pour le Synptac CGT, qui avait été annoncée, ne peut malheureusement pas être avec nous aujourd'hui. On a d'ailleurs une pensée pour elle. Elsa Laneyrie, maîtresse de conférences en psychologie et ergonomie, que nous remercions très sincèrement, a accepté ce remplacement au pied levé. Voilà, je crois qu'il y a moins de 12 h, Elsa ignorait qu'elle serait sur scène aujourd'hui. Donc merci à elle. Petit changement aussi, Marc Drouet est présent dans la salle, mais le devoir de réserve le contraint à ne pas prendre la parole ce matin.

Claire Fournier

Et cet après-midi, comme on l'a déjà dit plusieurs fois, on s'amuse. On va prendre en main la méthodologie d'analyse de l'AT avec un jeu qui a été inventé par Cyril Puig et moi-même en étroite collaboration avec la CARSAT, et particulièrement avec Marjorie Poupet-Renaud et Nicolas Gouroux que nous remercions chaleureusement.

Cyril Puig

Agnès Delbosc, qui est notre acolyte depuis l'année dernière sera notre grande animatrice en intelligence collective cet après-midi. Un grand merci à nos comédiens complices qui vous feront expérimenter les outils de l'enquête de l'analyse de l'accident du travail. Et remerciements évidemment aux experts, aux animateurs qui seront nombreux, et à vous tous.

Claire Fournier

Merci à Fabienne Régner et Lucas Ciceron, nos facilitateurs graphiques qui étaient avec nous l'année dernière et dont on a beaucoup apprécié la présence et la transformation de tous nos échanges dans des choses parfois plus efficaces. Merci de nous accompagner pour la journée. On remercie nos financeurs super fidèles la DREETS, le service de prévention et de santé au travail Thalie Santé, L'AST Grand Lyon, Ekhoscènes, le groupe de protection sociale, santé et prévoyance Audiens, le Centre national de la musique (CNM), France Festival, la CARSAT, l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant (AURA-SV), France Travail, l'Afdas et l'ANACT. On va laisser la place pour une première conférence flash.



CE MATIN 2 THÈMES

RÉFLEXION FRUCTUEUSE

ACCIDENTS

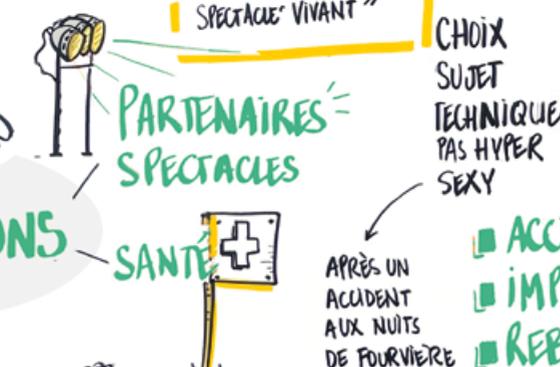
VAGUES DE CHALEUR

CLIMAT

- ENJEUX**
- MOYENS
 - DÉCLARATION
 - OBLIGATIONS
 - QUESTIONNER
 - ANALYSER



CONTRE "PRÉVENTION RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT"



- ACCIDENT
- IMPACT
- REBOND



INTRODUCTION

- S. MALFETTES LES SUBS
- E. DURAND-BAUMGARTNER NUITS DE FOURVIÈRE
- R. GRIMAL DREETS (PÔLE TRAVAIL)
- C. FOURNIER NUITS DE FOURVIÈRE
- C. PUIG POGO-DÉVELOPPEMENT

ANTICIPATION MÉTHODOLOGIE



- AVEC CARSAT & ENSATT ET
- ANACT
 - DREETS
 - AST GRAND LYON
 - THALIE SANTÉ
 - FRANCE TRAVAIL
 - AFDAS
 - FRANCE FESTIVAL
 - EKHOSCÈNES
 - AUDIÈNS
 - CNM
 - AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

CONFÉRENCE  **FLASH**

22

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

Marjorie Poupet-Renaud,
Contrôleuse de sécurité – CARSAT

L'accident du travail, de quoi parle-t-on ?

L'analyse des AT, c'est profondément excitant !

Bien entendu on pense aux victimes et aux familles, car un accident n'est jamais neutre. Mais en général, nous avons tous beaucoup de goût pour les histoires d'enquêtes, que ce soit en littérature, au cinéma, dans des séries ou au théâtre. On est toujours à l'affût afin de savoir ce qui s'est passé et qui est le coupable. Même quand le coupable nous est dévoilé dès le début de l'histoire, ce qui est grisant, c'est de suivre l'enquête, de suivre cette recherche d'indices et de faits.

Pour nous, les préventeurs, ce qui nous intéresse, ce n'est pas de trouver un coupable, c'est plutôt de savoir à quel moment, dans la succession des étapes, il y a eu un grain de sable dans les rouages qui a pu faire dérailler l'engrenage (et comment on en est arrivé là!).

Analyser un accident c'est comme mener une enquête policière. Vous mettez votre costume et votre chapeau de détective, vous sortez votre loupe et vous enquêtez. Vous recueillez des informations, des indices, des documents, vous observez le lieu de l'accident pour vérifier si quelque chose a pu échapper à votre œil aguerré, vous discutez, interrogez les différents protagonistes et enfin, vous échafaudes des hypothèses ! Hypothèses que vous devrez ensuite vérifier pour savoir si c'est vraiment ce qui a pu se passer ou non. C'est comme une grosse pelote dont vous tirez les ficelles afin d'identifier à quel moment dans la succession des étapes, dans l'organisation, au niveau du matériel, il y a eu un écart.

Et le Graal de cette enquête c'est de trouver des solutions pour que cet accident ne se reproduise plus.

Mais avant d'aller plus loin, on a besoin de savoir : « qu'est-ce qu'un AT ? »

Par exemple :

- Un scénographe qui porte un décor volumineux et qui se coince le dos, c'est un AT.
- Une technicienne qui se fait électrocuter à la suite de l'utilisation d'une disqueuse sous des trombes d'eau, c'est un AT.
- Un acteur qui se fait agresser verbalement par une metteuse en scène en colère lors d'une répétition, c'est un AT.

Donc un AT est un accident :

- qui peut être daté avec précision ;
- qui est à l'origine de lésions corporelles ou psychiques ;
- lors duquel il existe un lien de subordination entre la victime et son employeur, c'est-à-dire qu'il doit y avoir un contrat de travail.

Un accident qui survient lors d'une représentation sur scène, durant les heures de répétition, pendant les trajets entre les lieux de spectacle ou encore dans la chambre d'hôtel alors que le salarié est en tournée avec la compagnie sera un AT.

Quel est le processus de déclaration d'accident du travail et accident de trajet ?

Vous avez un accident, vous en informez votre chef et/ou votre employeur. Celui-ci doit faire une déclaration d'accident du travail (DAT) à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), c'est obligatoire. La CPAM va étudier la déclaration et déterminer si l'AT a un caractère professionnel. Si c'est bien un

AT, vous aurez une prise en charge des soins et diverses compensations financières.

“ **Un acteur qui se fait agresser verbalement par une metteuse en scène en colère lors d'une répétition, c'est un AT.**

”

Et un accident de voiture lorsque je pars de chez moi et que je me rends à mon bureau, c'est quoi ?

C'est un accident de trajet, car on est entre ma résidence principale ou habituelle et mon lieu de travail. Si vous partez de votre résidence secondaire ou de chez votre papa dépendant chez qui vous allez deux fois par semaine pour l'aider et que vous vous rendez au bureau, c'est aussi un accident de trajet. Le code de la Sécurité sociale précise la définition de trajets protégés et les détours possibles pour les besoins de la vie courante. Dans le cas d'un accident du travail et de trajet, la prise en charge est automatique.

Enfin, un cancer du nez que vous contractez, car vous êtes décorateur et que depuis 10 ans vous découpez du bois, ce sera une maladie professionnelle. Et

dans ce cas il y a des critères bien spécifiques, comme le type de maladie qui doit figurer dans le tableau des maladies professionnelles, et des conditions d'exposition, notamment en matière de durée. Si ces conditions ne sont pas remplies, les dossiers sont étudiés au cas par cas. Dans le cas d'une maladie professionnelle, c'est la victime qui doit apporter la preuve du lien entre la maladie et le travail.

En tant qu'artistes (artistes interprètes, ou encore intermittents) du spectacle, vous dépendez du régime général de la Sécurité sociale. Vous avez donc droit aux mêmes prestations qu'un salarié lambda, mais il faut pour cela remplir les conditions de durée de travail qui sont données dans le code de la Sécurité sociale.

Pour pouvoir situer votre secteur d'activité, j'ai commencé à regarder les chiffres pour tous les autres secteurs. Vous avez sûrement entendu la campagne de communication du gouvernement qui dit que « chaque jour, deux personnes meurent au travail et plus de cent sont blessées gravement ». En effet, tous secteurs confondus, il y a eu en 2022 plus de 700 accidents mortels (738), et 36 d'entre eux concernent des jeunes de moins de 25 ans.

Mais vous, dans le milieu du spectacle vivant, êtes-vous vraiment concernés? Et dans votre secteur d'activité, quel type d'accidents rencontre-t-on?

La moitié des accidents proviennent de la manutention manuelle de charge (on porte les éclairages, les caisses de matériel, les décors, mais aussi ses collègues danseurs ou acrobates).

Environ un tiers des accidents sont des chutes. De plain-pied (on glisse sur une scène en plein air car il a plu, dans le couloir car l'homme de ménage vient de nettoyer, on tombe car quelqu'un a branché la perceuse à l'autre bout de la pièce et que le fil est dans le passage) et de hauteur (on grimpe sur une échelle pour accrocher un gril et on tombe). Pour les 20% restants, on retrouve des accidents liés à l'outillage à main (on s'entaille la main avec la disqueuse) des agressions (on se fait hurler dessus par des spectateurs car on leur avait dit que ça ouvrirait à 20h et qu'il est 20h05) ou des accidents de la route.

Mais quand on prend de la hauteur pour avoir une vue d'ensemble de la sinistralité dans le milieu du spectacle vivant, on se rend compte que vous, acteurs du spectacle vivant, avez trois fois moins d'accidents que dans l'ensemble des autres secteurs.

Je me suis dit que c'était un bon pourcentage avec tous les risques qui existent! J'ai pensé que ces journées de prévention des risques organisées par Les Nuits de Fourvière depuis 2018 portaient sacrément leurs fruits et que vous étiez super forts. Et en même temps je me dis que le milieu du spectacle regroupe de multiples risques comme ceux du BTP (2^e activité la plus sinistrée,

chutes de hauteur, manutention) ou ceux de l'industrie (travail avec machines, outil et outillage à main), mais aussi des facteurs psychosociaux (travail dans un temps imparti parfois restreint, contact avec du public, grandes amplitudes horaires, travail de nuit).

Est-ce que vous êtes de très bons préventeurs? Ou est-ce que c'est l'arbre qui cache la forêt?

Je vous parle de cela car depuis 1997, la branche Risques professionnels (c'est-à-dire toutes les cotisations que les entreprises payent) verse à la branche maladie une somme pour compenser les dépenses qui ont été payées par l'assurance maladie alors qu'elles auraient dû être prises en charge par la branche Risques professionnels si les sinistres lui avaient été déclarés. Cela représentait 1,1 milliard d'euros en 2022.

Le milieu du spectacle vivant a des modalités de prise en charge qui sont très spécifiques avec des conditions de durée de travail, des rémunérations au cachet, une définition précise du statut d'intermittent... ce qui peut parfois rendre difficile la déclaration d'AT ou de maladie professionnelle.

On vient de parler de cet argent qui transite, donc on comprend bien qu'un AT, ça coûte de l'argent!

“ **On va au travail pour gagner sa vie et non pour la perdre!** ”

La victime, elle, ne travaille plus; et même si elle touche une indemnisation, ce n'est pas l'équivalent de son salaire. Cela pèse sur les comptes de la Sécurité sociale; et c'est vous, à travers la CARSAT, qui allez cotiser au pot commun (car vous êtes tous soumis au taux collectif) pour payer

les soins, les médicaments. Même si c'est un membre de la compagnie voisine qui a un AT, vous allez payer pour elle. Il est nécessaire que la profession en elle-même s'empare de ce sujet et pas seulement les entreprises individuellement.

Concernant votre secteur d'activité, voici quelques chiffres qui peuvent vous éclairer:

Un accident sans jour d'arrêt (le salarié tombe, se fait mal au bras, va voir le médecin, il y a un hématome, mais le lendemain il revient au travail): 225€. Si ce même salarié se casse le bras, il n'a plus un simple hématome, il a un plâtre. Il en a pour deux mois. Là, on change d'échelle puisque ça coûte 4 500€. Enfin, dans le cas d'un accident avec une incapacité permanente, par exemple la victime perd l'usage de son pouce qui a été sectionné (sectionnement au-dessus de la base du pouce, on parle d'une incapacité de 10 à 15%), forfaitairement, cette inaptitude coûterait 64 000€.

Ça coûte non seulement à l'entreprise, mais aussi à la profession. Cela se traduit par un taux collectif pour l'ensemble des activités du spectacle vivant, quel que soit leurs effectifs à la suite de négociations nationales entre les partenaires sociaux.

Ces exemples ne sont que des coûts directs, les coûts indirects sont trois à cinq fois supérieurs aux coûts directs (remplacement de la victime, réparation du matériel, coût d'annulation de spectacle, indemnisation des spectateurs...).

Mais surtout ça coûte humainement.

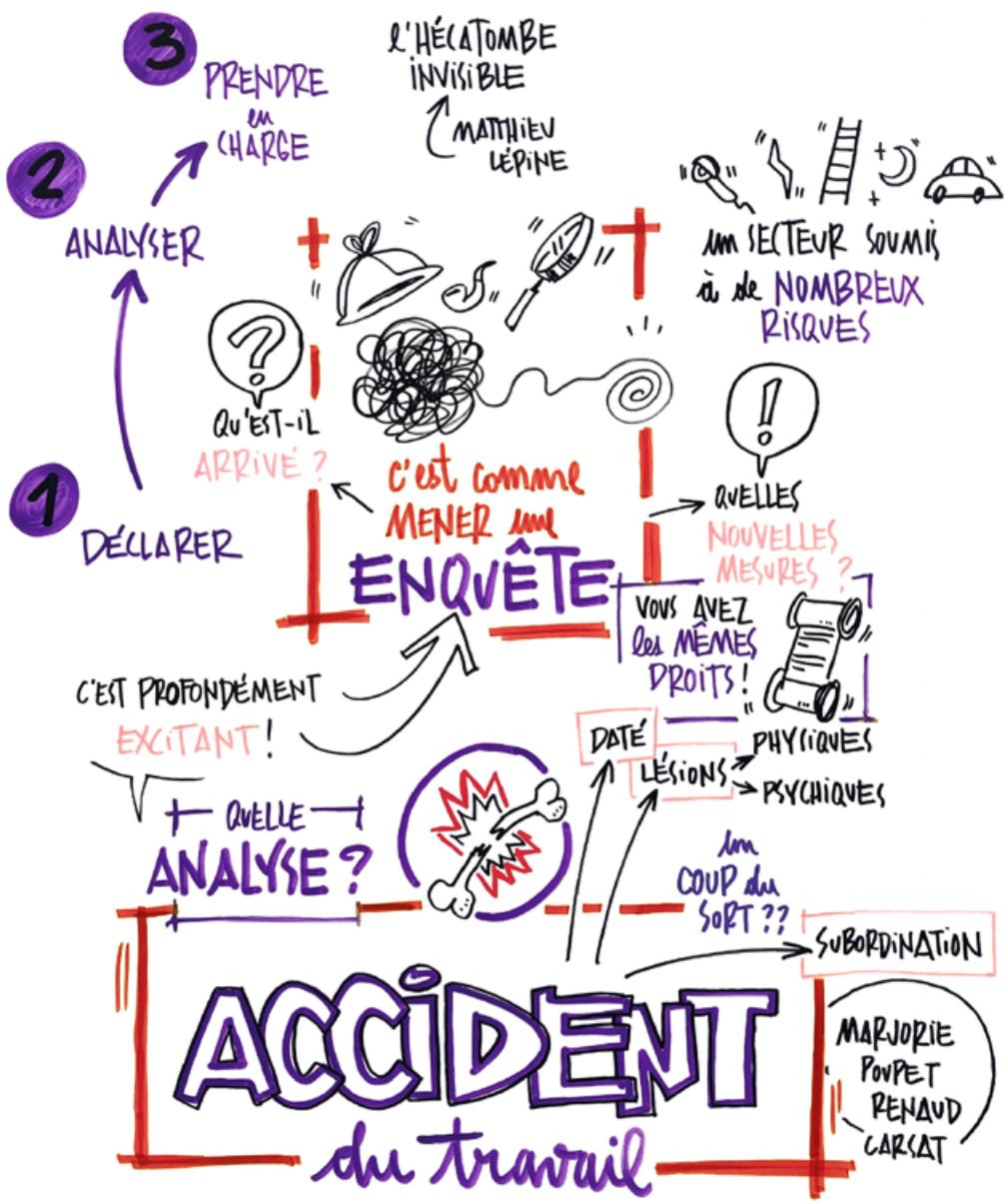
Vous avez sûrement entendu parler de Matthieu Lépine, professeur d'histoire géographique à Montreuil, qui épiluche les presses régionales pour recenser les accidents mortels au travail et comprendre dans quelles conditions ils ont eu lieu. Il a écrit un livre en 2023, *L'Hécatombe invisible: enquête sur les morts au travail*, dans lequel il fait une étude sociologique des morts, mais il leur redonne aussi un nom et un visage. Ce ne sont plus des numéros, ce sont des histoires de vie et des familles. Car, pour lui comme pour nous tous, un mort au travail est inacceptable! On va au travail pour gagner sa vie et non pour la perdre!

Ce qu'il faut retenir c'est qu'un AT ça coûte humainement, c'est pour ça qu'il est primordial de le déclarer pour que la victime puisse bénéficier de ses droits. Ça coûte aussi financièrement à vous tous qui cotisez pour le pot commun de la profession.

Alors, pour éviter qu'un AT ne se reproduise, analysez-le! Même si vous êtes très occupés et que vous courez après le temps, passez en mode détective.

Et pour que vous soyez au top, on vous a concocté un petit jeu de rôle cet après-midi et on est sûr que vous allez le réussir avec BRIO !





CONFÉRENCE  **FLASH**

30

CLIMAT ET TRAVAIL, QUELS LIENS ?

Jérôme Triolet,

Adjoint à la direction des applications – INRS



Bonjour à toutes et à tous. Je vais effectivement vous parler de climat et de travail, mais plus spécifiquement, étant donné le thème de la journée et les missions de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), qui travaille à la prévention des risques professionnels, des effets globaux du changement climatique en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels.

Quand on parle changement climatique, santé et sécurité au travail, il faut noter qu'il y a deux sortes d'effets. Tout d'abord des effets directs: ils sont assez intuitifs. On va revenir dessus mais on les a tous globalement à l'esprit. Ensuite, des effets indirects dus à notre adaptation face à ce changement climatique – on essaie de faire avec, on va être obligé de faire avec de toute façon – et dus également à notre lutte contre ce changement climatique. On cherche donc à travailler différemment pour limiter son impact et son ampleur. Et ces effets indirects, on peut avoir tendance à les oublier.

Mais je reviens sur les effets directs du changement climatique. Il y a les événements météorologiques extrêmes, on les connaît déjà, comme les orages, les tempêtes, la grêle. Il faut s'attendre à ce que ces événements climatiques extrêmes augmentent en fréquence et en intensité. Il faut s'attendre également à des vagues de chaleur. On commence à en avoir l'habitude, mais là aussi, elles vont avoir des températures plus élevées et elles vont durer plus longtemps. Je reviendrai sur ces vagues de chaleur plus spécifiquement tout à l'heure.

Autre point auquel on pense peut-être moins, c'est que ça va entraîner pour les salariés une augmentation de l'exposition au rayonnement solaire, donc au rayonnement ultraviolet, et le rayonnement ultraviolet est classé par le Centre international de recherche sur le cancer comme cancérogène pour l'homme. Donc on s'attend à ce qu'il y ait une augmentation des cancers de la peau

chez les salariés, plus particulièrement pour les travailleurs en extérieur, dont certains d'entre vous font partie. Pourquoi? Parce que d'abord, on est plus longtemps au soleil, avec des ensoleillements plus élevés, et que, étant donné la chaleur, on peut avoir tendance à se découvrir et à s'exposer plus au soleil.

Autre effet direct dû au changement climatique auquel on pense peut-être un peu moins, c'est l'augmentation des risques biologiques, avec l'apparition dans nos pays de risques biologiques qui n'existaient pas sous nos latitudes, comme certaines maladies vectorielles, pas le paludisme mais par exemple une maladie transmise par le moustique tigre, dont on parle beaucoup en ce moment. Autrefois en métropole on n'avait pas de moustique tigre et aujourd'hui il envahit peu à peu tous les départements français et il peut transmettre une maladie qui s'appelle la dengue, qui n'existait pas auparavant sous nos latitudes. En parlant de nouvelles maladies, il y aura des maladies émergentes. On ne les connaît pas encore, mais on peut l'imaginer, car malheureusement, avec de nouvelles conditions climatiques, un taux d'humidité croissant et des chaleurs plus élevées, on verra émerger de nouvelles maladies. Certaines ne prendront pas et ne provoqueront pas d'épidémie, mais d'autres pourront émerger et s'installer. On ne les connaît pas encore, mais de toute façon, ça arrivera. Et puis, plus généralement, à cause de la chaleur et de l'humidité, il faut s'attendre à ce que les risques biologiques soient plus élevés. Par exemple, quand on collecte des restes de repas, cela pourra créer plus de fermentation, de développement bactérien et de moisissures, cela attirera plus de rongeurs et d'insectes, dont quelques-uns pourront potentiellement transmettre certaines maladies. Globalement, on subira une augmentation du risque biologique.

Ce sont là les principaux effets directs.

Revenons maintenant aux vagues de chaleur. C'est le phénomène le plus visible aujourd'hui, on l'expérimente déjà, mais ces vagues vont être à l'avenir, je le disais, plus nombreuses et plus intenses. À ce sujet, je voulais d'ailleurs insister sur le fait qu'on parle bien de vagues de chaleur. Ce n'est pas du tout la même chose que travailler toute l'année sous une température élevée. Nous, ce qu'on va expérimenter, ce sont des vagues. C'est-à-dire qu'on va passer brutalement de 20 ou 25 °C à 40 °C et ça change tout. Parce que l'organisme humain a besoin d'un temps incompressible pour s'adapter à des températures élevées. Et ce temps, c'est environ 8 à 12 jours. Vous comprenez bien que si demain, par exemple ici, il fait 40 °C au lieu de 20 °C, quel que soit notre état de santé, qu'on soit jeune, vieux, en forme ou non, de toute façon, on souffrira au début et on aura besoin de 8 à 12 jours pour s'adapter. Et si la vague de chaleur s'arrête au bout de 8 à 10 jours, retombe à 20 ou 25 °C, eh bien on va perdre l'adaptation. Mais si ça recommence 20 jours plus tard, on va avoir encore besoin de 10 jours pour s'adapter. Il faut bien prendre conscience qu'on vit dans un monde où on va faire face à des vagues de chaleur et donc on aura besoin d'un temps d'adaptation qui nous empêcheront de toute façon d'être

complètement opérationnel tout de suite et on sera obligé de faire avec. Ce n'est pas du tout la même situation que des gens qui travaillent en permanence sous une température élevée.

Quels sont les risques de ces vagues de chaleur, les risques directs sur la santé ?

Tout d'abord, le plus commun, la déshydratation. On sait tous qu'il faut beaucoup boire pour éviter ses symptômes : fatigue, crampes, nausées, maux de tête, mais il y a pire, à savoir ce qu'on appelle le coup de chaleur, qui est relativement rare mais très grave et qui peut être mortel dans 15 à 25% des cas. C'est donc vraiment quelque chose de très grave, c'est une urgence médicale, je vais revenir tout à l'heure sur les symptômes qui doivent faire penser à un coup de chaleur.

Et puis, il y a des risques indirects liés à la chaleur qui vont rendre le travail plus difficile, qui vont augmenter les risques d'erreurs, d'incidents ou d'accidents.

“ ***Il y a des risques indirects liés à la chaleur qui vont rendre le travail plus difficile, qui vont augmenter les risques d'erreurs, d'incidents ou d'accidents.*** ”

L'effort, d'abord, est plus difficile. On sait tous que quand il fait chaud, c'est plus difficile d'avoir un travail physique soutenu. Pourquoi ? Parce que l'activité musculaire génère elle-même de la chaleur, et si on ne peut pas évacuer cette chaleur, on souffre beaucoup plus. On transpire, les mains glissent, il y a éventuellement de la buée sur les lunettes, ça fatigue, ça entraîne une baisse de vigilance, des oublis, des erreurs... Il

fait également penser que cela peut provoquer une forme d'irritabilité, parce que l'organisme souffre, et ça se traduit par l'irritabilité des salariés, et par l'augmentation des risques psychosociaux (RPS). Ce n'est pas une vue de l'esprit. Quand il fait plus chaud, les gens sont plus irritables et les relations sont plus difficiles. Autre point, le port des EPI qui sont prévus pour se protéger de certains risques va devenir plus contraignant, plus difficile. Je vais prendre l'exemple d'un casque anti-bruit. On échange tous de la chaleur avec l'extérieur par nos oreilles – on n'est pas des éléphants, on n'a pas de grandes oreilles pour se refroidir, mais un casque anti-bruit va augmenter la contrainte thermique quand il fait chaud.

Il y a des EPI qui se développent et qui sont plus ou moins adaptés à la chaleur, moins contraignants, il y a même des EPI rafraîchissants, des gilets rafraîchissants, mais globalement, le port des EPI à partir de certaines températures est un vrai problème.

Il ne faut pas imaginer qu'il existe un seuil à partir duquel on passe de « 0 à 1 », de « pas dangereux » à « dangereux » avec la température. Selon les conditions de travail, à l'INRS, on estime qu'en fonction de la température, du soleil, de l'humidité, des vêtements, il faut être plus particulièrement vigilant à partir de 28 °C pour un travail en extérieur et à partir de 30 °C pour un travail de bureau en intérieur. Ça ne veut pas dire qu'on court des risques majeurs à 29 °C, ça veut dire qu'il y a un seuil à partir duquel il faut vraiment se préoccuper de l'exposition à la chaleur.

Comment on va prévenir ces risques directs liés aux vagues de chaleur ?

Tout d'abord, il faut anticiper. Ce n'est pas du jour au lendemain qu'on peut mettre en place quelque chose, il faut anticiper pendant que le climat est supportable, principalement pendant l'hiver, le printemps ou l'automne.

Pour cela, il faut se baser sur l'évaluation des risques professionnels, on en a parlé tout à l'heure, et sur le plan de prévention qui y est associé. Il faut identifier d'abord les tâches et les postes qui vont être les plus concernés. Bien sûr ceux en extérieur, mais d'autres postes, éventuellement à proximité d'un four, d'une cuisine ou derrière une vitre sont également en première ligne. Il faut évaluer l'impact de l'organisation du travail et des locaux de travail : est-ce qu'ils sont correctement ventilés ou, au contraire, est-ce que, dans tels locaux on aura plus d'exposition à la chaleur qu'ailleurs, est-ce que l'organisation prévoit de travailler entre midi et deux au plus fort de la journée, au moment où

il fait le plus chaud, ou est-ce qu'au contraire on travaille plutôt en soirée ou le matin, plutôt « à la fraîche » ? Il faut profiter de la période calme pour mettre en place des mesures de prévention : ventiler et rafraîchir les locaux, installer des stores pour éviter l'éclairage direct, créer des zones ombragées, prévoir des boissons fraîches (il faut prévoir trois litres de boissons fraîches par salarié et

par jour), et puis au niveau des véhicules, des enjeux de manutention, prévoir des véhicules climatisés pour qu'on souffre moins derrière les vitres des véhicules et que le travail soit plus supportable. Bien entendu, un peu avant l'été et les vagues de chaleur envisagées, il faudra vérifier que tous ces dispositifs – tout ce qu'on a mis en place – fonctionnent correctement. Ce n'est pas au dernier moment qu'il faudra se rendre compte que les stores sont un peu grippés ou que la climatisation fonctionne mal. Et puis il faut prévoir l'organisation à déployer le moment venu, avec éventuellement le report de certaines tâches, des modifications d'horaires, une augmentation des pauses – je vous

“ ***Ce n'est pas du jour au lendemain qu'on peut mettre en place quelque chose, il faut anticiper pendant que le climat est supportable.*** ”

disais tout à l'heure que, de toute façon, lors d'une vague de chaleur, dans les premiers jours les salariés ne peuvent pas travailler de la même façon qu'en temps normal. Donc il faut prévoir, et ça c'est incontournable, une augmentation des pauses en fréquence et en durée, une rotation du personnel pour que ce ne soient pas forcément toujours les mêmes qui travaillent toute la jour-

“ **Lors d'une vague de chaleur, dans les premiers jours les salariés ne peuvent pas travailler de la même façon qu'en temps normal.** ”

née aux postes les plus exposés, qu'on se relaie pour les postes au soleil, par exemple. Un autre point très important est l'organisation des secours. On a parlé du coup de chaleur tout à l'heure. C'est un risque vital, il faut vraiment organiser les secours de façon à pouvoir gérer d'éventuels coups de chaleur ou problèmes liés à la chaleur. Il faut également déve-

lopper l'usage des aides à la manutention, je le disais tout à l'heure, la manutention physique, tout ce qui est travail physique, produit de la chaleur, donc de toute façon, en période chaude, il faut essayer de s'aider le plus possible de la technologie pour dépenser le moins d'énergie possible et se protéger de la chaleur, et trouver des EPI adaptés également. Lorsque la vague de chaleur est là, il faut déployer les mesures de prévention qu'on a définies auparavant.

C'est du bon sens, c'est ce qu'on fait peut-être encore aujourd'hui dans les campagnes, d'ailleurs, faire travailler les salariés aux heures les moins chaudes, si possible le matin pendant les heures plus fraîches plutôt qu'au milieu de la journée, c'est vraiment important. Certaines maladies chroniques et leurs traitements peuvent rendre plus difficile le travail à la chaleur et, de toute façon, on n'a pas tous la même capacité d'adaptation à la chaleur. Donc il faut permettre aux salariés d'adapter leur rythme. Il faut rappeler à ce moment-là très régulièrement les mesures de prévention pour lutter contre la chaleur et puis, surtout, les signes qui doivent faire penser à un coup de chaleur.

Pour rappel, ces signes sont : une température corporelle très élevée, supérieure à 39 °C, un pouls et une respiration accélérés, rapides, des maux de tête, des nausées, des vomissements. Un point marquant aussi, c'est une peau rouge et sèche, c'est-à-dire que la personne qui est en train de faire un coup de chaleur ne transpire plus. Elle va être physiquement rouge, mais avoir une peau très sèche sans transpiration. Et puis, un autre point qui est très important, le coup de chaleur peut provoquer un comportement étrange, bizarre, à la limite du délire. Si vous voyez l'un de vos collègues, un jour où il fait très chaud, qui est rouge et qui dit n'importe quoi ou qui fait l'inverse de ce qu'il dit, il faut penser au coup de chaleur. C'est un des premiers symptômes marquants du coup de chaleur, une forme de perturbation marquée et visible. Et évidemment, bien sûr, la personne qui est en train de faire un coup de chaleur n'est

pas capable de se prendre en charge toute seule, il faut donc privilégier le travail d'équipe pour que les salariés puissent alors se surveiller, au bon sens du terme, c'est-à-dire veiller les uns sur les autres. On voit quand même que ces vagues de chaleur font courir des risques aux salariés et je rappellerai une chose qu'on sait tous, c'est que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, tant sur le plan physique que mental. S'il considère que les conditions climatiques empêchent de travailler, que ça fait courir des risques aux salariés, il ne doit pas hésiter à arrêter le travail.

Les effets qu'on vient de voir, et particulièrement celui des vagues de chaleur, sont des effets directs. Mais il y a d'autres effets, comme je le disais tout à l'heure, qui sont peut-être moins intuitifs, ce sont les effets indirects. Comme on essaie de s'adapter à ce changement climatique et d'en limiter l'ampleur – donc limiter notamment l'émission de gaz à effet de serre qui risque d'accroître encore ce changement climatique – globalement dans toute la société – mais ça vous concerne également – on cherche à développer de nouvelles technologies pour produire, des technologies dites décarbonées, on produit de l'énergie différemment avec de l'éolien, du solaire, de la biomasse. On stocke aussi l'énergie différemment avec le développement massif des batteries pour le stockage de l'électricité et éventuellement le développement de l'hydrogène avec la mise en place de piles à combustible qui serait une solution également pour stocker de l'énergie et créer de l'énergie localement sans produire de gaz à effet de serre.

On éclaire différemment, on utilise l'énergie différemment pour éclairer, on produit moins de chaleur – les vieilles ampoules d'autrefois produisaient beaucoup de chaleur par rapport à la lumière produite – avec le développement des LED, que vous connaissez bien dans vos métiers et qui est massif ; LED qui peuvent d'ailleurs faire courir d'autres risques pour la vue. On cherche également à construire différemment, des constructions bas carbone, soit en bois, soit avec des bétons formulés différemment, mais ça va entraîner éventuellement d'autres risques. On ne met pas en place une protection périphérique sur une architecture bois comme on le fait sur un bâtiment classique en béton.

De la même façon, les bétons bas carbone émettent moins de gaz carbonique mais mettent plus de temps à prendre qu'un béton ordinaire. Là aussi, on va être obligé de s'adapter pour mettre en place des lignes de vie ou des protections périphériques.

On se rend compte que ces technologies, qui sont évolutives, font courir des risques un peu différents. Les risques professionnels ne sont peut-être pas forcément complètement maîtrisés, même si on connaît l'essentiel, ils ne sont peut-être pas complètement stabilisés. Ça concerne les nouvelles technologies, mais on va aussi chercher à modifier nos organisations pour lutter contre ce changement climatique et donc vous, dans votre cas, non seulement votre

organisation, mais aussi les organisations avec lesquelles vous interagissez, celles de vos partenaires. Ça a des impacts mutuels, les évolutions des uns et des autres s'impactent.

Dans votre domaine, je citerai une adaptation des horaires de travail, des modifications pour faire venir les matériaux et pour acheminer les spectateurs par exemple, mais également une évolution des matériaux qui peuvent être utilisés au niveau de la restauration. Et puis on m'a parlé du recours à la fermeture des salles de spectacles l'hiver pour économiser l'énergie, mais on peut également imaginer, comme ça se voit déjà dans le bâtiment et dans les travaux publics, un recours accru à la préfabrication en usine d'un certain nombre d'éléments. Cela entraînerait une évolution du travail des salariés, puisqu'ils se tourneraient davantage vers des solutions de levage du matériel et non d'assemblage.

Tout cela est en perpétuelle évolution. Ces technologies ne sont pas toutes forcément stabilisées, tout comme les risques professionnels, qui ne sont d'ailleurs pas tous connus. Mais il y a quand même une bonne nouvelle, et heureusement pour nous, c'est que le plus souvent, les risques ne sont pas nouveaux. Ils sont simplement différents de ceux qui préexistaient dans tel métier ou telle activité. Finalement ce sont plutôt les métiers et les activités qui font face à des risques auxquels ils n'étaient pas habitués plutôt que des risques nouveaux. Globalement, on dispose des bases et des savoirs pour évaluer ces risques et mettre en place des moyens de prévention adaptés. On revient sur une clé de la prévention, à savoir l'évaluation des risques professionnels et le plan d'action de prévention qui doit permettre d'analyser la situation du secteur, du chantier ou de l'activité pour mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Voilà, je pense avoir dit l'essentiel sans prendre forcément très finement en compte les spécificités de vos métiers, mais j'espère vous avoir donné des repères.



de NOUVELLES
ÉNERGIES

de NOUVEAUX
MATÉRIAUX

de NOUVELLES
ORGANISATIONS

↑ RISQUES
BIOLOGIQUES

aux
RISQUES
DIRECTS
ET
INDIRECTS



↑ U.V

"FAIRE
AVEC"

↑ CHALEUR
↓
BESOIN d'ADAPTATION
8-10 jours

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

JÉRÔME
TRIOLET
INRS



LUTTER

CLIMAT
ET TRAVAIL

ORGANISER
les SECOURS
↓
HORAIREs
les MOINS CHAUDES
L'EMPLOYEUR
est RESPONSABLE

TRAVAIL
d'ÉQUIPES
↓
PRENDRE
SOIN
les UNS des
AUTRES

TABLE RONDE



40

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

Ève Lombart, Administratrice – Festival d'Avignon

Romain Dupupet, Directeur technique – Théâtre Jean-Vilar

Nicolas Gouroux, Contrôleur de sécurité – CARSAT

Audrey Steunou, Cheffe de projet – Audiens

Elsa Laneyrie, Maîtresse de conférences en psychologie
du travail et ergonomie – Université Lyon 2

Stanislas Surun, Magnum – SYNPASE

Animation : **Scott Delhaise-Ramond**

IPRP, Formateur et consultant sécurité – Moë-Kan

Scott Delhaise-Ramond

Notre sujet du jour, c'est la fatalité dans le domaine de la santé. Alors pourquoi la fatalité? C'est la fatalité d'abord face à l'accident, et ça a été évoqué souvent l'accident, le premier réflexe, c'est de dire: ça fait partie de la vie, ça arrive. C'est inéluctable. Et puis la fatalité face aux aléas climatiques. Moi, j'entends des anciens qui me disent « Mais nous, vous savez, en 1976, on a eu chaud ». Oui, c'est vrai, en 1976 il a fait chaud mais en 1976 et en 2003 ça faisait deux années de fortes chaleurs, et puis maintenant c'est tous les ans. Et dans les deux cas, il y a un mythe. Ce mythe c'est celui de l'impossibilité d'agir, l'impossibilité de l'action. On a pu avoir en introduction deux conférences, qui ont déjà amené des éléments ce matin. L'une sur l'AT – je me permets d'ailleurs de reprendre ce que disait Marjorie Poupet-Renaud quand elle a cité le livre de Matthieu Lépine, moi je crois que ce livre c'est une œuvre de salubrité publique. On a pu avoir aussi la conférence de Jérôme Triolet sur le climat et j'en profite aussi pour dire qu'il faut sauver l'INRS. Il y a une pétition qui circule actuellement, c'est extrêmement nécessaire de sauver le financement de l'INRS. En tout cas le décor est planté, est-ce que face à l'accident ou est-ce que face aux aléas climatiques on doit agir? On ne va pas laisser planer le suspense, il va falloir agir, on est d'accord. Mais comment peut-on agir? Est-ce qu'il est possible de passer du stade de spectateur passif à celui d'acteur? C'est à tout ça qu'on va essayer de répondre de façon concrète, maintenant, autour de cette table ronde, avec tous les intervenants.

Scott Delhaise-Ramond

Avant qu'on commence, je vous rappelle que pour les questions, il y aura deux modalités à la fin de cette conférence qu'on va faire durer une petite heure maximum. La première, ce sera évidemment de lever la main et l'autre, ce sont les fameux Post-it. Si vous avez en cours de conférence envie de poser une question, n'hésitez pas. Eszter notera les questions ce qui permettra d'avoir un questions-réponses dynamique à la fin. Pour commencer, j'aimerais commencer avec Ève par rapport aux risques liés

au climat et donc à la situation initiale. Quel constat avez-vous fait dans le cadre du Festival d'Avignon sur les risques climatiques pour les travailleurs et les travailleuses ?

Ève Lombart

On a fait un constat depuis cinq ans, (il y a cinq ans c'était en 2019), l'année où il y a eu deux énormes événements caniculaires à Avignon. Quand je dis énorme, on a eu une référence de température tout à l'heure, c'était au-delà des 28 °C. Il faut savoir que la température a atteint 46 °C à Avignon cette année-là. Le constat donc, c'est que ça n'est pas passé tout à fait inaperçu, mais cela a été moins ressenti du côté du public que du côté des équipes parce que c'est arrivé juste avant le Festival, puis juste après, c'est-à-dire au moment des montages et des démontages pour nos équipes techniques. C'était très difficile. Concernant cette référence de 28 °C, à Avignon, il fait rarement 28 °C. En réalité, quand il fait bon, il fait 33 °C. On est tout le temps en événement caniculaire et il y a des épisodes plus extrêmes que d'autres quand on dépasse les 38 °C.

Scott Delhaise-Ramond

Merci beaucoup.

Je voulais aussi entendre Romain qui a une expérience d'AT à partager avec nous.

Romain Dupupet

Oui, j'ai été invité pour témoigner non sur la direction technique, mais sur l'accident qui m'est arrivé avant d'être directeur technique. J'ai fait une chute de hauteur à la suite de laquelle j'ai eu le temps de prendre du recul puisque je suis resté trois mois allongé avant de pouvoir repartir sur les routes du travail. Ça a été évoqué ce matin, c'est arrivé avec un cumul d'un tas de choses. J'ai eu le temps d'analyser toute la journée, comment elle s'était déroulée, les problèmes de la programmation qui était peut-être inappropriée dans un lieu qui l'était certainement aussi. Une équipe peut-être pas bien construite, mal managée, moi qui ai pris des risques inutiles pour essayer de rattraper le temps qui ne se rattrape jamais, et puis jusqu'à la chute libre, où j'ai eu une vilaine fracture à la jambe qui a été assez longue.

Scott Delhaise-Ramond

Tu as aussi évoqué un accident survenu dans ton équipe récemment ?

Romain Dupupet

Oui, c'était un accident plus léger, enfin léger, ce n'est jamais très léger, mais un AT qui a eu lieu récemment, une personne s'est cassé deux côtes en faisant une manutention. Il s'est pris les pieds dans un tapis de danse qui était trop grand pour la scène, qui était amené par la compagnie, et il s'est cogné sur un mobilier qui traînait, il avait les mains prises, chargées, et il s'est cassé

deux côtes. Il a préféré ne pas déclarer son accident pour éviter les difficultés administratives avec France Travail pour ses calculs d'intermittence, etc.

Scott Delhaise-Ramond

Elsa, est-ce que tu veux bien intervenir sur ces problématiques, parce que tu as rencontré pas mal d'intermittents dans le cadre des recherches sur lesquelles tu travailles? Est-ce que tu veux d'abord nous présenter ces recherches, et ensuite intervenir par rapport peut-être à la sous-déclaration de l'accident?

Elsa Laneyrie

Oui, juste pour préciser, moi je suis responsable du projet STARS, ce qui veut dire SanTé des ARTistes du Spectacle vivant, c'est un projet qui est financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR), pour quatre ans. Et dans ce cadre-là, notre objectif, c'est d'identifier les facteurs de la construction de la santé des artistes pour contribuer à l'amélioration des démarches de prévention. On va s'intéresser à l'activité de travail, aux conditions d'exercice des intermittents, et aux impacts que ça peut avoir sur leur santé. On a plusieurs études qui sont en cours. Une première étudie les dispositifs institutionnels qui existent sur ces questions de prévention et de santé, on essaie d'identifier quelles sont les connaissances des acteurs institutionnels, des intermittents vis-à-vis de ces dispositifs. À ce titre, on se rend compte que même les institutionnels entre eux se connaissent peu finalement. Nous menons une deuxième étude sur les représentations des artistes vis-à-vis des questions de santé: comment considèrent-ils leur santé, d'un point de vue individuel et collectif? On a aussi une

“ ***Les personnes accidentées ne viennent pas forcément rencontrer les acteurs de prévention.*** ”

étude qui s'intéresse au parcours des personnes accidentées, ou qui ont des maladies professionnelles, et à comment cela a été pris en charge dans leur parcours de vie. Et puis enfin, on suit plusieurs compagnies du spectacle vivant, de façon longitudinale, pour questionner ces thématiques de santé, de prévention. Actuellement, on en suit quatre, et nous avons l'objectif d'en suivre plus sur les quatre prochaines années. J'en profite pour partager les premiers résultats de l'enquête. Ce qui est assez intéressant – ça a été un peu dit ce matin – c'est quand on interroge les institutionnels sur cette question d'AT. Les médecins du travail qu'on a pu rencontrer nous disent « Moi, ce sont des personnes que je vois très peu » en parlant de ces personnes accidentées, déjà parce que les médecins sont surchargés, et puis les personnes accidentées ne viennent pas forcément rencontrer ces acteurs de prévention. C'est une population qui n'est pas forcément jugée prioritaire, au vu du faible taux de déclaration, les démarches financées de prévention ne sont pas forcément fléchées sur ce secteur-là.

Ça revient notamment à ce qu'ont pu nous dire les acteurs de la DREETS, notamment avec un faible taux de déclaration qui ne justifie pas le fait de mettre des fonds sur ces types de prévention. Sachant qu'aujourd'hui, comparativement à d'autres secteurs, c'est surtout le BTP, l'agriculture, les transports qui ont les taux les plus hauts. Et puis ce n'est pas un institutionnel mais le collectif des Maternitantes, je pense que vous avez dû en entendre parler – un collectif de défense des droits des professions à caractère discontinu – qui nous dit que même si les médecins du travail sont des personnes qui sont extrêmement sollicitées, elles ne sont pas forcément sollicitées sur des questions d'AT, mais plutôt sur des questions de maladies professionnelles longues. Là encore, finalement, on parle très peu d'AT. On a ensuite réalisé une soixantaine d'entretiens avec des salariés intermittents. Et 98% des personnes nous disent « Oui, on a pu avoir des accidents, mais on ne les a pas déclarés. » Plusieurs motifs sont évoqués : d'ordre administratif, la panique administrative, ne pas savoir comment s'y prendre, à qui demander, dans quel délai, la phobie administrative, avec ce type de verbatim, c'est facile de se mettre en arrêt mais beaucoup moins d'être indemnisé. Il y a aussi cette peur de perdre ses indemnités et le statut d'intermittent donc de perdre de l'argent. On a aussi classé dans une autre catégorie les motifs de sous-déclaration, d'ordre organisationnel. Dans la pratique on a vu des intermittents qui s'arrêtaient, mais qui s'arrêtaient sans le déclarer. C'est-à-dire qu'ils

continuaient à venir travailler avec des béquilles, en télétravail, ou dans un collectif, le collectif accepte que le collègue ne vienne pas travailler pendant un mois ou deux et puis qu'il rattrape progressivement. Et puis en interrogeant les syndicats, on a pu se

“ ***Si je déclare un AT, je suis considéré comme le chat noir.*** ”

rendre compte aussi que l'une des problématiques, c'était le fait que tous les contrats ne sont pas forcément en règle quand on commence les répétitions. Avec cette idée de « Je fais confiance, on verra plus tard », j'y reviendrai plus tard. Il y a aussi des représentations biaisées : notamment du côté des artistes, des personnes nous ont dit « Si je déclare un AT, je suis considéré comme le chat noir ». Ça va porter malheur, on n'embauche pas quelqu'un qui a eu un AT parce que ça pourrait porter préjudice. Et puis évidemment, le rapport particulier à la santé, que vous connaissez bien, le « show must go on », on priorise la scène, le spectacle. Comme ci c'était normal d'avoir mal au corps : « On se reposera entre deux séries de représentations ». Parfois, c'est plus qu'un simple repos, c'est carrément un dos bloqué, par exemple. On a pas mal de compagnies, d'administrateurs, qui nous disent « En fait, je ne sais pas du tout comment m'y prendre, quelqu'un qui me recontacte après avoir eu de grosses douleurs de dos et après avoir fait de la scène, je ne sais pas si c'est à moi de prendre en charge les coûts, à moi de déclarer comment faire, etc. » Donc il y a aussi, plus que le fait de ne pas vouloir bien faire, le fait de ne pas savoir quoi faire. Il me semble qu'il y a encore aussi un gros travail à faire là-dessus.

Scott Delhaise-Ramond

J'aimerais qu'on continue avec Ève. Une fois qu'on a fait ce constat, qu'est-ce que vous avez mis en place sur le Festival d'Avignon ?

Ève Lombart

Je dirais qu'on a systématisé des procédures qui auraient dû être utilisées uniquement pour la gestion de l'exceptionnel. Avant, l'organisation du travail était temporairement, en fonction des épisodes, organisée à J-24, mais à partir des constats dont je vous ai parlé, on s'est dit « On va décaler tous les plannings de travail ». En réalité, on a pris des habitudes de fonctionnement, notamment sur les opérations, comme les organiser très tôt le matin. C'est vrai que les équipes techniques commencent à 6 heures du matin et font des pauses régulières, et pour finir beaucoup plus tôt dans la journée, elles ont même parfois des demi-journées non travaillées. Et quand on rentre dans des temporalités qui sont vraiment plus dures en ce qui concerne la chaleur, on peut possiblement décaler – quand les opérations sont décalables – ou alors faire des journées vraiment beaucoup plus courtes, avec des équipes qui alternent. Le principe des espaces de fraîcheur, comme on les appelle, est devenu lui aussi systématisé. Là où, avant, on identifiait quelques lieux qui étaient plus difficiles que d'autres au Festival, il n'y a plus que dans ce type de lieu là qu'on va organiser une zone de fraîcheur. Aujourd'hui il y a ces zones de fraîcheur quasiment partout, parce qu'on sait que, comme je le rappelais tout à l'heure, les températures sont extrêmes partout, y compris dans des lieux fermés, parce qu'on investit des gymnases, par exemple, les gymnases sont souvent très mal isolés, c'est difficile de faire des montages aussi dans des gymnases, ou de travailler sur le gril, c'est-à-dire vraiment à proximité du plafond. Ça rend le travail difficile partout, ce qui veut dire qu'il y a une automatisation de tous les dispositifs que vous connaissez, ou qu'on rappellera tout à l'heure, pour gérer le travail en condition climatique intense et chaude. Je pense que, Elsa, tu parlais aussi d'un collectif au sein des équipes qui peut « camoufler » ou « organiser », pallier la non-déclaration. Je pense que le fait de régulièrement échanger autour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), notamment avec ce travail en Comité social et économique (CSE), et de parler du parcours des risques professionnels et des mesures de prévention, crée une habitude, dans les équipes. Maintenant, le message sur le rappel des consignes en condition climatique extrême est devenu traditionnel. Ça veut dire que le risque et les gestes, petit à petit, deviennent des réflexes, ils sont intégrés, le dialogue est régulier au sein du CSE et dans ce collectif de travail, on va utiliser cette bienveillance collective justement pour être attentifs et repérer les premiers signes d'un coup de chaleur, même avant d'arriver au coup de chaleur ou à une difficulté au sein de l'équipe. On l'utilise à bon escient, c'est-à-dire que les équipes entre elles vont créer un roulement : pendant que trois coéquipiers vont être dans la zone de fraîcheur, trois autres peuvent être en situation de travail, par exemple.

Scott Delhaise-Ramond

Très bien, merci. Romain, on avait évoqué ton accident et tu m'avais parlé d'un enseignement que tu en avais tiré? J'avais trouvé ça très intéressant, est-ce que tu peux partager ça avec nous?

Romain Dupupet

Oui bien sûr puisque j'ai eu les deux casquettes, celle d'avant où j'étais l'accidenté et peu de temps après, environ un ou deux ans, c'est moi qui ai récupéré le poste sur lequel je suis actuellement. Donc bien évidemment que ça m'a servi puisque j'étais directement concerné. Ce qui m'a permis d'intégrer complètement mon expérience dans ma façon de penser le travail pour les équipes que je gère maintenant. Les changements concernent principalement la planification. Moi je travaille tout seul, je n'ai aucun permanent avec moi. Je travaille surtout avec des équipes de salariés intermittents. J'essaie d'avoir des réguliers, ce n'est pas toujours le cas selon les périodes de travail. Si je n'ai pas un travail conséquent de planification lourde, ça ne va pas me permettre de travailler sereinement et d'accueillir les spectacles correctement et je vais mettre en plus toutes les personnes qui vont arriver en difficulté, donc soit elles ne reviendront plus, soit elles vont effectivement se mettre en danger. On est sur des prises de risque d'une façon générale. Donc de la planification, de la confiance, évidemment, du travail avec la direction, sur les programmations, les financements, les besoins à mettre en face de chaque spectacle, le matériel, etc. C'est aussi un travail de préparation qui permet d'être le plus serein possible et en tous les cas de travailler dans de bonnes conditions: enfin tout ce qui peut concerner une vie de travail dans le spectacle, avec les difficultés de coactivité, etc. La planification est mon principal leitmotiv.

Scott Delhaise-Ramond

Tu avais évoqué aussi: la bonne ressource au bon endroit.

Romain Dupupet

Ça fait partie aussi du management, oui effectivement, de faire les bons choix et de parfois privilégier, on le sait, dans le spectacle – enfin, je ne suis pas forcément le plus compétent pour ça – qui va être au bon endroit. C'est aussi l'intégration des membres dans une équipe pour que l'équipe vive bien, ça fait aussi effectivement partie des objets de réflexion.

Scott Delhaise-Ramond

Il serait intéressant de poursuivre avec les outils: quelles démarches et quels outils? Et pour ça on a Nicolas qui va pouvoir évoquer les outils dits «classiques» pour l'étude de l'accident.

Nicolas Gouroux

Il y a énormément d'outils qui sont disponibles selon les appétences de chaque personne, de chaque entreprise, et au travers de ces outils, une des

problématiques principales c'est : comment on les utilise ? Parce que l'outil, finalement, ne reste qu'un outil. Si j'attrape une masse pour enfoncer un clou qui est minuscule ce n'est peut-être pas l'outil le plus adapté. Au-delà de ces outils on va avoir des méthodologies et un des écueils principaux qu'on va rencontrer dans les entreprises c'est qu'on simplifie majoritairement, ou on raccourcit l'analyse d'un AT à une équation : problème > solution. On rentre très souvent dans cette logique de « Y'a qu'a, faut qu'on », ou de recherche de responsabilité. On cherche à savoir qui s'est trompé et on occulte complètement la situation, les causes, l'aspect multifactoriel de l'AT. Un des points les plus importants quand on réalise une analyse d'accident – je vais reprendre le terme d' « enquête » qui a été utilisé plusieurs fois – c'est de recueillir de nombreuses informations, c'est très important. Si on a un point clé pour réaliser une analyse d'accident c'est : essayer de se focaliser sur ce recueil d'informations et pas sur l'événement en lui-même, l'accident, qui est ce qu'on veut chercher à éviter. C'est surtout essayer de comprendre la situation de travail dans son ensemble, tous ses aspects organisationnels, techniques, humains, tous ces facteurs présents à ce moment-là et toutes les modalités, ce qui

“ ***On cherche à savoir qui s'est trompé et on occulte complètement la situation, les causes, l'aspect multifactoriel de l'AT.*** ”

était en bon ou mauvais état, les individus qui composaient cette situation de travail, leurs compétences, leur ancienneté, leur état de santé précédent, leur état de fatigue... Voir tous ces éléments-là et essayer de comprendre fondamentalement l'écart entre ce qui était prévu et ce qui s'est passé réellement, les écarts entre

ce fameux travail prescrit et ce travail réel. On n'avait pas programmé l'AT, ça n'était pas prévu (ou alors il se passe des choses bizarres dans vos organisations) mais cet AT est quand même arrivé. Il y a une organisation, il y a une situation de travail qui a dégénéré à un moment et ce n'est pas la cause d'un fait unique, mais c'est bien la résultante de plusieurs éléments qui se sont combinés. J'en profite aussi pour insister sur un élément qui arrive et qui revient très souvent, c'est le fait de pointer finalement un comportement dangereux, de pointer le non-respect d'une consigne donc de rechercher un coupable. C'est souvent très facile de l'identifier mais globalement si on reste coincé là-dessus, ça ne fait pas avancer les choses finalement. On reste à ne rien changer dans l'organisation, dans la situation de travail qui a généré de la part d'une personne un choix au regard des contraintes qu'elle avait, des objectifs qu'elle avait et ce comportement, ce non-respect de consigne est uniquement la résultante de ce choix qui a été pris au regard des ressources et des contraintes que la personne avait pour atteindre son objectif et l'atteinte de l'objectif c'est « The show must go on » : on va y aller, quoi qu'il en soit. Essayer de comprendre et de considérer finalement ce comportement comme une conséquence et non pas comme une cause de l'accident. Une

conséquence finalement de faits beaucoup plus lointains dans l'organisation de la situation de travail, aller chercher ces éléments-là et trouver comment on aurait pu organiser le travail, comment on aurait pu organiser tout le contexte de façon différente et ne pas rester coincé finalement sur ce premier constat et de ce fait ne rien changer et attendre malgré tout un résultat différent. Ce qui globalement ne fonctionne pas. Je reviens sur les outils, cet après-midi vous aurez l'occasion d'expérimenter un outil qui s'appelle ITAMaMi qui va chercher les différentes composantes de la situation de travail et décrire cette situation de travail. ITAMaMi ça fait un peu japonisant, mais ça n'a rien à voir, ça veut dire : Individu, Tâche, Activité, MATériel, Mllieu, c'est juste un petit moyen mnémotechnique pour ne rien oublier. Cet outil permet de relever toutes ces composantes qu'on n'a pas forcément le réflexe ou l'habitude d'aller interroger, ce qui permet vraiment d'aller chercher de l'information factuelle, précise, détaillée et de se détacher le plus possible des interprétations et des jugements de valeur.

Scott Delhaise-Ramond

Et tu n'évoques pas l'arbre des causes ?

Nicolas Gouroux

Je n'évoque pas l'arbre des causes car l'arbre des causes est un autre outil qui nécessite une maîtrise méthodologique un petit peu plus rude, il faut un fonctionnement très logique. L'avantage de l'outil ITAMaMi, ou de son petit cousin de la qualité qui s'appelle les 5M dont vous avez peut-être entendu parler ou que vous connaissez peut-être, c'est qu'il repose plus sur l'intelligence collective. L'avantage c'est qu'on peut interroger toutes les personnes impliquées dans la situation de travail, on peut réfléchir à plusieurs autour de cet outil. L'outil ITAMaMi et l'outil 5M vont pouvoir interroger toutes les composantes de la situation de travail. L'arbre des causes permet de représenter de façon chronologique la situation de l'accident mais nécessite une vraie maîtrise méthodologique et un vrai schéma mental de réflexion qui s'acquiert, mais qui s'acquiert avec de l'expérience, du temps pour pouvoir construire quelque chose de vraiment fiable. Sur un « niveau 1 », de maîtrise de l'analyse de l'AT, commençons par un recueil des faits et un recueil d'informations en béton armé avant d'aller vers des choses un peu plus complexes.

Scott Delhaise-Ramond

Ok merci. Tu parlais de comment on utilise les outils, sur ce sujet j'aurais aimé interroger Ève. Si tu veux bien nous expliquer comment vous avez intégré ça dans le DUERP ? Puisque tu l'as évoqué, est-ce que tu peux préciser ?

Ève Lombart

Puisqu'on utilise un tableur pour notre DUERP, on a un onglet complet qui est dédié au risque lié à la chaleur, au risque caniculaire. Ce DUERP recense les différents risques, y compris l'effet chaleur, mais aussi la question du rayonne-

ment au sens où ça fait partie des facteurs qu'on a identifiés justement parce que, à la suite de différents malaises, on a pu se rendre compte que la luminosité pouvait créer des étourdissements importants et des malaises. On est partis à la fois des situations qu'on avait observées, qui sont régulières, et du vécu des équipes au sein du CSE pour lister les risques puis les préconisations

“ **(...) on apprend davantage des situations préalables à l'accident du travail en lui-même que de l'accident.** ”

en matière d'organisation du travail et de recommandations régulières. Comme je le disais tout à l'heure: encourager les équipes, créer aussi un sentiment de bienveillance – pardon parce que ce mot est parfois trop utilisé – mais en tout cas rassurer les équipes sur le fait

que, oui, les responsables hiérarchiques sont sensibilisés au fait qu'il y ait aussi des besoins individuels dans les équipes et qu'il faut réorganiser le travail en fonction aussi des nécessités individuelles. Se dire qu'on a créé une capacité et qu'on a donné une consigne à tous les responsables, que chacun peut s'adapter en fonction de sa propre sensibilité au risque climatique, adapter ses horaires, voire être en télétravail, c'est aussi une solution envisageable. Y compris en festival selon le poste que l'on occupe, ça fait partie des événements qui encouragent la prise en compte des risques climatiques. Je crois surtout qu'il faut systématiser la procédure, à savoir que s'il y a eu un AT ou un malaise ou un événement, on envoie systématiquement le protocole: on liste la situation, on pose toutes les questions, on fait un vrai guide auprès des équipes pour relever la situation. Parce que tu as raison on apprend davantage globalement des situations que de l'accident en lui-même. La régularité de l'envoi de ces consignes, de ces protocoles, fait qu'aujourd'hui on déclare beaucoup plus d'accidents mais on est plutôt content parce qu'on s'aperçoit que ce sont des accidents pas graves. On fait le constat que c'est plutôt une habitude qui se prend. C'est le message qu'on voulait faire passer, c'est-à-dire mieux vaut déclarer même s'il n'y a pas de conséquences en matière d'arrêt de travail, parce qu'avant c'était plutôt ça qui se passait, on déclarait parce que c'était suffisamment grave et qu'il allait y avoir un arrêt de travail, aujourd'hui on voit qu'il y a beaucoup de déclarations d'accidents mais la plupart du temps elles ne sont pas associées à un arrêt de travail. Petit à petit le réflexe se prend, parce qu'on le véhicule avec ce message: s'il y a des soins – et les soins ne sont pas forcément immédiatement consécutifs à un accident – c'est une prise en charge qui vous est ouverte, on est là pour ça, c'est le sens aussi du travail administratif, il faut rappeler le sens de ce qu'on fait.

Scott Delhaise-Ramond

Stanislas, j'avais envie de t'interroger par rapport aux outils, lorsqu'on avait échangé, tu m'avais parlé des limites de ces outils par rapport à la pédagogie. Est-ce que tu voudrais intervenir sur ce point ?

Stanislas Surun

Oui, dans le sens où le DUERP, qui est un petit peu la base, a 20 ans. On s'est aperçu que la prévention des risques en l'espace de 20 ans a énormément évolué. Il y avait une notion qui était très administrative, mais ça ne parlait pas toujours au collaborateur sur le terrain qui voyait plus la prévention des risques comme une contrainte, un empêchement de tourner en rond, quelqu'un qui mettait des freins dans l'exercice d'un métier, et il a fallu un petit peu transformer, dans la pédagogie, le document administratif et le faire vivre. Le premier objectif était d'institutionnaliser la prévention des risques, le deuxième objectif était de faire vivre cette prévention des risques dans la vie de tous les jours. Avant, c'était en général on arrivait, on se mettait au cul du camion, on envoyait le bois... Et ça, ça ne suffit plus, maintenant il y a un « brief » de début de journée, il faut donner du sens au travail des gens, ça c'est pour la qualité de vie au travail, mais c'est aussi donner des consignes de sécurité pour que les choses vivent. On pourrait distribuer le plan de prévention, mais c'est un document, c'est du texte, on a des gens pour qui le texte, lire des articles, ce n'est pas top. Il a fallu démocratiser et mettre un petit peu ça en images, créer ce que j'appelle des « notes méthodologiques » dans lesquelles on va séquencer une action et faire des « dessins », un peu comme une BD, et on va bien sûr mettre les textes qui vont bien pour rappeler un peu les bonnes consignes. La difficulté aujourd'hui, c'est de créer une base de données – mais ça peut être fait par une branche professionnelle, par une entreprise – et de reconstruire,

“ **Les organisations professionnelles se doivent d'accompagner aussi les petites structures (...)** ”

de séquencer toutes les actions pour qu'il y ait une analyse de chaque action sous forme d'image ou d'animation et que par la suite on puisse donner ces notes en montrant un petit peu ce qu'il faut faire ou ce qu'il ne faut pas faire, pour qu'on puisse éduquer. Il faut être « pratico-pratique », ne pas

dire il y a un texte, il faut appliquer le texte, point, mais plutôt faire vivre cette prévention des risques de telle manière que les gens se l'approprient. Et c'est ce travail de fond qui va inciter tous les employeurs à créer ces bases de données, réécrire, prendre des séquences, les accoler, pour avoir cette sorte de BD qui sera beaucoup plus lisible et qui permettra d'avoir une prévention des risques plus active, moins administrative.

Scott Delhaise-Ramond

Pour poursuivre, j'aimerais qu'on évoque aussi la manière dont on peut accompagner les salariés et les employeurs dans les situations soit d'accidents, soit de problématiques climatiques. Est-ce qu'Audrey, tu voudrais nous parler de toutes les mesures, enfin, de l'accompagnement que propose Audiens dans ce cas ?

Audrey Steunou

Bien sûr : nous avons plusieurs axes d'accompagnement à destination des employeurs et des salariés. Déjà le premier axe est de prévenir tout accident ou tout arrêt de travail puisque nous, évidemment, on reçoit des déclarations d'arrêt de travail qui sont très peu fréquentes pour les intermittents, mais beaucoup plus pour les permanents, bien sûr, on a un ratio vraiment multiplicateur très important entre les permanents et les intermittents, c'est ce que disait tout à l'heure Elsa pour l'AT. Ça, on le constate aussi. En ce qui concerne l'accompagnement, ce qui nous semble important c'est évidemment de garantir un socle de protection sociale solide à l'ensemble des permanents et des intermittents, par le régime interbranche des intermittents. On a ce pilotage très fin de la santé, et surtout de l'emploi des intermittents (qui, pour information, ne fait qu'augmenter depuis le Covid). Et côté accompagnement, on agit beaucoup sur le retour à l'emploi après un accident : comment mon salarié va pouvoir revenir vers l'emploi, comment je vais l'aider à composer avec, éventuellement, son handicap, son AT ou même lorsqu'il souhaite se reconverter et que, par exemple, sa vue baisse, il ne peut plus lire ses partitions, comment je peux faire pour l'accompagner, eh bien je le dirige vers les accompagnements, les actions sociales d'Audiens. Les branches évidemment ont un rôle important sur ce sujet, il faut mettre en place aussi des actions sociales spécifiques par branche professionnelle, c'est le cas pour la branche des entreprises techniques par exemple, qui a mis en place dans le cadre de levées de solidarité des actions spécifiques aux salariés de la branche.

Elsa Laneyrie

Là on parle beaucoup d'outils, je vais faire ma « psychologue du travail » mais c'est complexe de s'en saisir, on le voit bien dans les démarches de prévention qu'on mène. Les acteurs ont beau savoir qu'il faut faire un DUERP, s'il n'y a pas d'acteur de prévention dans les structures pour s'en saisir, il ne se passe rien. Nous prôtons plusieurs choses : il y a déjà la nécessité de faire une vraie analyse de l'activité. L'activité, dans les grandes lignes, c'est tout ce que je fais, tout ce que je ne fais pas, tout ce que je voudrais faire et que je ne peux pas faire, on essaie de questionner un peu tout ça avec les acteurs. Et puis je voudrais quand même rajouter qu'on parle très peu de représentation sociale du risque. Je voudrais juste vous lire une citation qu'un syndicat nous a rapportée parce que je trouve qu'elle est particulièrement marquante et appropriée par rapport à cette table ronde : « Il y a eu un gros sinistre, sur le tournage de la série X, où il y a un comédien qui travaillait sur un cheval. Ils ont fait un tournage un jour, il y avait beaucoup de vent, je crois que c'étaient des rafales à presque 80 km/h, et une branche est tombée sur le cheval, le cheval s'est cabré, le comédien est tombé. Il avait des épées qui n'étaient pas sécurisées, l'épée lui a coupé le pouce et il s'est planté l'épée dans la cuisse. Ça a touché une artère et en tombant il s'est fait un trauma crânien, bref il a failli mourir... L'équipe a très mal réagi sur place (c'est anecdotique

mais parce qu'évidemment ça ne se passe pas toujours comme ça) ils ont nettoyé la scène et ensuite ils ont appelé les pompiers. Ils ont retiré l'épée, ce qu'il ne faut surtout pas faire. Je parle de ça parce que c'est symptomatique de l'absence de conscience du secteur sur ces problématiques, que ce soit du côté employeur ou salarié. Lui, il n'a pas eu d'autre choix que d'attaquer son employeur pour plein de raisons sur le plan pénal, civil... Il a gagné, il a eu gain de cause, mais en attendant il est blacklisté partout.» Ce que je voudrais juste dire par rapport à cette citation, c'est qu'il y a aussi une représentation, extrêmement négative évidemment vis-à-vis de l'accident mais il y a aussi ce truc de la « peur de » qui entrave énormément les démarches de prévention et on le sait bien, notamment en psycho, que les représentations sociales vont déterminer les actions. Il faut vraiment agir là-dessus. On parlait tout à l'heure de l'impact du collectif, de la mise en place de cette culture de prévention, je vous invite à lire notamment les travaux de Rémi Kouabenan qui a travaillé sur la théorie de « l'explication naïve des accidents » et qui essaie d'expliquer pourquoi nous n'avons pas tous la même perception des faits. Que cela dépend beaucoup de là où on se positionne dans une organisation, on n'a pas tous la même idée de ce qui s'est vraiment passé. Quand on intervient en tant que psycho-ergo, on essaie de se demander quels sont les débats de critères autour du travail, pas pour dire qu'il y a quelqu'un qui a raison et l'autre pas, mais pour travailler sur ces représentations sociales. On part vraiment de leur préoccupation première pour discuter et ensuite les accompagner pour construire tous les outils dont vous avez cité la pertinence.

Scott Delhaise-Ramond

Merci, ça montre qu'il faut vraiment former plus de personnes au Service de santé au travail (SST) dans nos milieux, parce que retirer l'épée ça fait peur. Stanislas ? L'accompagnement des entreprises, tu avais évoqué le tutorat entre autres ?

Stanislas Surun

Je voulais aussi rajouter, quand je dis que c'est une responsabilité collective, c'est que c'est une responsabilité notamment d'inscrire dans les conventions collectives les nouveaux métiers que sont les préventeurs ou les chargés de prévention, il n'y en a pas dans toutes les conventions collectives. Le but est d'apporter de la pédagogie et, je dirais, de parler de ce sujet-là. C'est un métier, toutes les structures n'ont pas la capacité d'embaucher à temps plein une personne, mais il faut que ces métiers existent dans les conventions collectives, il faut qu'ils existent dans la tête à la fois des employeurs et des salariés pour qu'on fasse vivre les choses. Ce qui est aussi important, c'est qu'on a dit que dans notre secteur il y a 90 % d'entreprises de moins de 10 membres, et c'est difficile d'acquérir ce savoir-faire, ces compétences dans une TPE. Les organisations professionnelles se doivent d'accompagner aussi les petites structures qui n'ont pas les ressources en interne pour qu'elles puissent acquérir ces compétences et pour éviter de mettre en danger leurs

collaborateurs et les salariés. Au niveau du SYNPASE, on a inventé une sorte de « mentorat » : d'anciens chefs d'entreprise peuvent accompagner, de manière volontaire, les nouveaux chefs d'entreprise, sur des sujets divers et variés, comme la prévention des risques, afin de les aider à appréhender le sujet, leur proposer de l'accompagnement et des solutions pour que les entreprises puissent un peu mûrir sur ces sujets. C'est vrai qu'on va dire que l'objectif des chefs d'entreprise c'est de faire tourner leur boutique, ils doivent être DRH, DAF, préventeurs, ils ont beaucoup de cordes à mettre à leur arc et ils n'ont malheureusement pas toutes les ressources pour ça. On leur apprend plus à développer leur business model qu'à prendre ces sujets à bras le corps et c'est important qu'on puisse les accompagner pour que le secteur d'activité puisse mûrir aussi bien dans les petites entreprises que dans les grosses entreprises.

Scott Delhaise-Ramond

Tu as parlé de préventeurs, Elsa a parlé d'acteurs de prévention. Nicolas, tu ne voudrais pas intervenir sur le salarié désigné compétent ?

Nicolas Gouroux

À la CARSAT, outre ce qui se dit aujourd'hui, ce sont des choses qu'on porte très fort dans nos valeurs, qui font partie des éléments qu'on essaie de développer dans les entreprises. On considère globalement que pour qu'une démarche de prévention réussisse à transformer l'entreprise et installer une vraie culture de prévention ou de santé/sécurité, ça commence par un acteur, en général qui est l'employeur, qui va donner son engagement, inscrire cette volonté dans les valeurs de l'entreprise. C'est super intéressant d'avoir cet objectif, ces valeurs, encore faut-il avoir la possibilité de mettre en œuvre cette démarche. Cette mise en œuvre passe forcément par un acteur, qui est

“ (...) intégrer cette démarche de prévention dans l'organisation de l'activité. ”

aussi central finalement que l'employeur, qui va être l'animateur, l'animatrice prévention. La bonne pratique, la meilleure pratique, y compris d'ailleurs dans les petites entreprises et surtout dans

les petites structures, c'est d'avoir quelqu'un qui est très proche de l'activité, et d'intégrer le plus possible cette démarche de prévention, de santé/sécurité directement dans l'activité, dans l'organisation de l'activité. C'est ce qui est inscrit aujourd'hui dans le Code du travail à travers cette notion de salarié désigné compétent. À savoir le conseiller technique de l'employeur pour la mise en œuvre de cette démarche, et donc la personne qui va pouvoir coordonner tous les éléments autour du programme d'action de prévention, le plan d'action global de l'entreprise qui va être alimenté par l'évaluation des risques, obligatoire (retranscrite dans le DUERP) et aussi par le sujet du jour, les analyses d'AT. On va avoir finalement cette double entrée dans la démarche par l'éva-

luation *a priori* des risques et puis par une analyse *a posteriori* de la sinistralité. Tout ça construit un plan d'action qui est géré par notre animateur ou animatrice prévention, notre salarié désigné compétent. Et qui s'appuie sur une troisième catégorie d'acteurs, au-delà de l'employeur, du dirigeant, de l'animateur prévention, ce sont les salariés, l'opérationnel. Toutes les personnes qui vont pouvoir factuellement construire, participer à la démarche, et là-dessus je ne saurais qu'encourager aussi à former des SST qui sont prêts pour intégrer aussi la démarche de prévention.

Scott Delhaise-Ramond

Merci beaucoup, est-ce que l'une ou l'un d'entre vous veut ajouter quelque chose ?

Ève Lombart

Je voudrais rebondir effectivement, pour illustrer la méthodologie. Sur le fait que le savoir vient du terrain. En fait ce sont les salariés les « sachants », c'est comme ça qu'on rend la démarche active, dynamique et surtout efficace. Effectivement, si la démarche, l'intention, doit être initiée par l'employeur, c'est sa responsabilité, elle ne peut être efficace que si elle est nourrie puis portée par la base au bon sens du terme, c'est-à-dire par les gens qui sont sur le terrain, qui savent, qui connaissent les risques, qui les ont éprouvés et donc qui peuvent animer. Il faut désigner des personnes qui assurent la continuité de l'action toute l'année, notamment quand on est avec des équipes impermanentes ou intermittentes, il faut avoir cette continuité. Ce sont souvent les permanents qui sont les préventeurs désignés pour assurer ce travail-là, mais la régularité de la remontée des informations par les équipes qui sont sur le terrain, y compris quand elles ne font pas partie de manière permanente de la structure, c'est ça je pense, la réussite.

Scott Delhaise-Ramond

Merci beaucoup. Je vous propose qu'on commence les questions-réponses.

Questions de la salle

A-t-on des chiffres d'AT concernant les lésions mentales, les RPS ? Le burnout est-il un AT ? La méthodologie de l'accident est-elle pertinente en cas de burnout ?

Nicolas Gouroux

On va commencer par « Le burnout est-il un AT ? » Ça dépend, oui et non... Je vais élargir un peu, je vais reformuler la question un peu autrement : « La résultante des RPS, est-ce que ça peut être considéré comme un AT ? » La réponse peut être oui à partir du moment où, c'est ce que disait ma collègue Marjorie ce matin, cela résulte d'un événement unique, datable, qui provoque

une lésion. À ce moment-là, oui, on reste dans la définition de l'AT. En revanche, si on parle d'un burnout au sens strict d'épuisement professionnel, qui résulte plutôt d'une exposition longue à des conditions de travail délétères, dans ce cas-là, on sort de l'événement unique, datable, et on entre plutôt dans ce qu'on appelle la reconnaissance de la maladie professionnelle. Il n'y a pas de tableau de maladie professionnelle pour le burnout, pour les RPS. Malgré tout, ça n'empêche pas de générer une reconnaissance de maladie à caractère professionnel avec une étude au cas par cas. Chaque région dispose d'une commission régionale pour la définition des maladies professionnelles hors tableau. Présenter ce dossier en CPAM et demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle au titre d'un burnout, d'un épuisement professionnel et de ses symptômes, c'est tout à fait possible, mais on sort majoritairement de la définition stricte de l'AT. Est-ce qu'on a des chiffres sur ces éléments-là, sur le plan national et hors secteur d'activité? Sur la reconnaissance des maladies professionnelles liées aux RPS là comme ça, je n'ai pas de chiffres très précis à vous donner. La seule direction statistique que je peux vous donner de tête c'est que le nombre de reconnaissances de maladies professionnelles au titre des risques psychosociaux augmente d'année en année. Toujours dans cette

“ **... le nombre de reconnaissances de maladies professionnelles au titre des risques psychosociaux augmente d'année en année.** ”

même idée: « La méthodologie de l'analyse de l'AT est-elle pertinente en cas de burnout? » Eh bien pourquoi pas? La seule différence c'est qu'on ne va pas s'attarder forcément sur une unique situation de travail, mais on va élargir le spectre à des conditions de

travail un petit peu plus globales, un environnement de travail un petit peu plus global et un ensemble de tâches. Et là, on va basculer plutôt dans un élément d'analyse de l'activité de travail, qui est plus large, de façon à en comprendre les facteurs de RPS. La charge de travail, le sens au travail, les différents équilibres entre ressources et contraintes qui vont apparaître dans cette situation de travail, l'autonomie décisionnelle, etc. Tous les caractères contraints qu'on va avoir sur cette charge. On bascule vers un élément un petit peu plus global, mais on reste dans une méthodologie qui va être sensiblement la même.

Elsa Laneyrie

Je suis entièrement d'accord avec ce qui a été dit. Je rajoute juste que dans les études que nous avons menées, les RPS sont plutôt du ressort de la maladie professionnelle. Et ce que cela dit c'est que ce sont des personnes qui vont sortir du secteur. Donc peut-être que les statistiques qui existent sont aussi, une fois de plus, un peu biaisées là-dessus. Et puis, ce n'est pas forcément en lien avec le secteur, mais le burnout c'est extrêmement difficile à mesurer puisque deux personnes qui vivent la même situation peuvent ne pas

ressentir la même chose. Dans les consultations souffrance au travail, c'est extrêmement difficile d'accompagner ces salariés vers une reconnaissance, je pense qu'on a encore beaucoup de choses à apprendre sur ces questions.

Questions de la salle

Quels moyens de prévention pour les petites structures, avec des salariés intermittents, donc qui peuvent changer souvent ? Comment associer une continuité de la prévention, alors qu'il n'y a déjà pas assez de personnes pour faire l'administration, pour faire la com, etc. ? Je crois qu'on est tous d'accord pour dire « Il faut qu'il y ait des acteurs dédiés pour faire de la prévention » mais en attendant avec quels moyens ?

Stanislas Surun

Oui, c'est sûr qu'on n'en a jamais assez pour faire tout ce qu'on a à faire. Je dirais que notre attention doit porter sur l'efficacité du dispositif, c'est-à-dire que, si on n'a pas le temps de formaliser le plan de prévention, il faut qu'on organise la discussion et le listage, même si c'est une liste sur un document Word, des risques ou des situations identifiées comme problématiques, et des consignes qu'il faut passer pour être efficace, pour qu'effectivement lors du brief du matin on sache quoi dire aux équipes et quels sont les messages d'efficacité

« **... à défaut de moyens il faut rechercher l'efficacité.** »

de prévention à transmettre. Voilà, c'est ça qu'il faut viser, c'est-à-dire qu'à défaut de moyens il faut rechercher l'efficacité. Et je pense que je l'ai un petit peu évoqué tout à l'heure : il faut se dire que régulièrement on fait des retours d'expérience des équipes sur place, même si elles sont intermittentes, je veux dire des bilans oraux en

fin de festival ou en fin d'événement qui peuvent être remontés et relayés par des chefs d'équipe, qui sont ensuite tracés par un administrateur – quand il n'y a qu'un administrateur – ou un responsable des ressources humaines ou un directeur technique, peu importe la personne, mais qui va à un moment donné recenser et remonter les informations pour qu'il ne reste pas rien de cette expérience. Voilà comment ça se met en place très concrètement, sans forcément énormément de moyens. Si on est un peu factuels, on va rester sur le côté financier, même si c'est un risque, ce risque il faut le gérer. Quand on veut attirer des spectateurs, on fait du marketing, on fait de la com, on investit. La prévention des risques c'est aussi un investissement et cet investissement, si on ne le fait pas, il peut nous coûter très cher. Entretenir une « gestion responsable », ne serait-ce que sur le risque financier, même si ce n'est pas mon levier, c'est important. La responsabilité d'un organisateur, d'un chef d'entreprise, c'est de balayer tous les risques, aussi bien financiers que ceux liés à la santé et à la sécurité des gens qui travaillent pour les équipes. Et au-delà de ça, c'est un risque qu'on ne peut pas prendre. On est quand même en ce moment un peu dans des pénuries de talents, la marque employeur c'est aussi ce genre de choses, c'est offrir un cadre serein avec une qualité de vie au travail.

Scott Delhaise-Ramond

On ne peut plus faire abstraction, c'est d'un autre temps. Je me permettrai juste donc quatre points pour répondre aussi à la question de « Comment on fait de la prévention des risques en petite structure? ». Je rebondis sur ce que disait Nicolas, quand on a parlé du salarié désigné compétent. C'est prévu dans le Code du travail (au L46/41-1 du Code du travail), déjà il y a une première piste qui est : si je n'ai pas la possibilité de nommer quelqu'un en interne, je peux faire appel à quelqu'un en externe qui est appelé un « intervenant en prévention des risques professionnels ». Vous avez la liste des personnes sur les sites de la DREETS en l'occurrence. La deuxième chose, c'est que dans les SST, cela fait partie des prestations socles. Il y a un accompagnement au DUERP, à la prévention des risques, ça ne coûte pas plus cher à l'entreprise de faire appel au SST. Troisième point, il y a la CARSAT, qui propose quand même un accompagnement. En l'occurrence tous les ans, je vois des posts, à partir de janvier/février, disant : « On a de l'argent pour les petites entreprises, venez nous le demander ». En plus il y a le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), fonds qui est né de la loi de l'année dernière sur l'augmentation de l'âge de la retraite. Comme les facteurs de pénibilité qui avaient été supprimés par les ordonnances Macron n'ont pas été réintégrés, il y a eu un fonds supplémentaire qui a été mis en place pour la lutte contre la pénibilité. Donc il y a un certain nombre de choses qui existent même pour les petites entreprises et qui ne leur coûtent pas un centime de plus. Enfin il y a les branches professionnelles comme Stanislas l'évoquait, les branches professionnelles aussi proposent des ressources. Aujourd'hui une petite entreprise, la seule ressource qui va peut-être lui manquer c'est le temps. Tu veux rebondir? Il a été dit ça ne coûte pas un centime à une petite entreprise mais le temps c'est de l'argent et ça prend du temps...

Ève Lombart

Oui! On est d'accord! Je voudrais rebondir sur ce que disait Stanislas, c'est-à-dire qu'on fait du spectacle vivant et dans « spectacle vivant », il y a « vivant ». Si la machine casse, on sait que le risque pour l'activité est énorme. L'impact financier, pour rester cynique, il faut le mesurer : si le vivant casse, tout s'arrête. Je pense qu'il faut juste de temps en temps remettre les priorités aux bons endroits : préserver le vivant, préserver la sécurité et la santé de nos salariés. En fait il n'y a rien au-dessus.

Questions de la salle

On parle du monde professionnel et salarial : qu'en est-il des établissements scolaires d'apprentissage? Comment traiter les accidents? Vers qui se tourner pour mettre aux normes un espace de travail?

Nicolas Gouroux

Sur la mise aux normes des espaces de travail, effectivement, on réalise, dans la majorité des CARSAT, des accompagnements sur la conception des lieux et des situations de travail. Sur la mise aux normes pure, réglementaire,

un cabinet d'études ou un bureau d'études de construction fera ça très bien. Et puis, si on s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, n'hésitez pas à solliciter des ergonomes de SST ou des prestataires en conseil en ergonomie qui pourront vous accompagner sur la conception globale de la situation de travail.

Marjorie Poupet-Renaud

Sur les établissements d'apprentissage « vers qui se tourner ? » Pour les salariés du régime général, nous, la CARSAT, on assure tous les salariés (quand ce sont des personnes qui dépendent de la fonction publique, pour nous à la CARSAT, c'est différent). La question se pose aussi pour les étudiants, c'est-à-dire par exemple des étudiants qui interviennent dans des écoles d'apprentissage et qui sont amenés à utiliser du matériel dangereux, comme des outils, des machines, etc. En fait, pour les étudiants qui sont en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans une entreprise, même quand ils sont dans leur école, ils sont salariés du régime général parce qu'ils ont un contrat de travail avec leur employeur. S'il leur arrive quelque chose dans l'école, c'est l'entreprise qui fait son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation qui va prendre en charge son accident. Ça va être imputé à l'entreprise. Et pour les écoles pour lesquelles les étudiants ne sont pas en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, il y a le code de l'éducation qui précise que dans ce cas c'est l'État qui prend la responsabilité auprès des étudiants, qui se substitue à la direction de l'école. S'il y a des recours à faire, c'est l'État qui va les prendre en charge et ensuite l'État peut, lui, se retourner contre les directions d'école. Disons que les étudiants sont un cas vraiment très spécifique. Pour autant, dans une école, même publique, on a toujours des salariés qui sont pour nous couverts par l'assurance risque professionnelle au titre des actions de travail et des maladies professionnelles. Donc salariés du régime général.

Questions de la salle

Une enquête a-t-elle été menée à la suite de l'AT qui a touché un salarié du théâtre ? Comment la compagnie a-t-elle été associée ? Quels enseignements ? Qu'est-ce que vous avez modifié dans l'organisation du travail si vous avez modifié des choses ?

Romain Dupupet

On a commencé à l'analyser effectivement en interne. C'était l'avant-dernier spectacle de la saison. On va profiter sûrement de cet été pour effectivement mettre des choses en place pour la rentrée. La compagnie n'était pas associée du tout, ce n'est d'ailleurs pas vraiment une compagnie, c'était un spectacle en production. L'idée est de poursuivre tout ce qui a été mis en place, avec les difficultés qui ont été relevées, puisqu'on est aussi une petite structure, on n'a pas forcément les ressources en interne, le temps nécessaire. Nous sommes en établissement public, donc il y a un peu une pression des politiques qui ne

sont pas toujours concernées ou qui balaient ça parfois d'un revers de main en disant « Bon, ok, on verra ça plus tard, ce n'est pas la priorité ».

Question de la salle

On connaît la législation sur les six jours consécutifs et 48 heures de travail, mais qu'en est-il de la responsabilité d'un employeur en cas d'AT pour un technicien intermittent qui enchaîne les contrats? Je reformule, un employeur respecte bien les 48 heures et les six jours, mais pas le salarié. L'employeur n'est pas nécessairement au courant, accident, qui va en prison?

Scott Delhaise-Ramond

Avant tout, c'est le juge qui va définir tout ça, et bien malin celui qui pourra anticiper ce que le juge dira.

Questions de la salle

Quid de la prise en compte des symptômes et risques associés à la chaleur, liés aux conditions de travail, mais vécus aux domiciles hors temps de travail? Pendant le temps de repos. Je reformule, je travaille sur un démontage en pleine chaleur, je vais chez moi et j'ai un accident chez moi. Que se passe-t-il?

Marjorie Poupet-Renaud

Il va falloir démontrer que c'est un accident qui est lié au travail et on peut toujours faire la déclaration. Pour autant, la CPAM a des agents enquêteurs qui vont aller enquêter pour savoir vraiment si c'est lié au travail ou non. Il y a effectivement un effet différé. Ça veut dire que le fait soudain qui définit l'AT peut être interrogé. Et puis ça a lieu au domicile. Il y a toute la question, même plus large, de la reconnaissance des AT au domicile quand on est aussi en télétravail, par exemple. Donc c'est vrai que ce sont plutôt des choses qui ne sont pas très définies, qui restent un peu floues, et pour lesquelles les agents enquêteurs des CPAM vont aller creuser, aller plus loin, vraiment interroger aussi, non seulement la victime, mais l'employeur pour comprendre si cette pathologie-là, elle est liée ou non à l'exercice de son travail. Mais rien n'empêche de déclarer, si l'employeur et le salarié victime de l'accident sont tous les deux d'accord sur le fait que c'est un AT qu'il faut déclarer, il ne se passera rien de bien méchant. S'ils ne sont pas d'accord, effectivement, là, c'est la CPAM qui fera son enquête sur l'employeur et le salarié, et l'employeur devra démontrer que l'AT n'a pas eu lieu. Le salarié devra expliquer exactement ce qui s'est passé, ce qu'il a ressenti, et pourquoi il a été amené à ressentir ces symptômes-là à l'issue de sa situation de travail.

Question de la salle

Le secteur utilise régulièrement des décors, des costumes, l'INRS travaille-t-il sur le lien produit chimique-climat, et notamment les peintures, les colles et les produits ignifugés qui ne sont pas nécessairement faits pour résister aux températures importantes?

Jérôme Triolet

La première chose c'est qu'on sait qu'à plus haute température, le risque chimique suivi par les salariés peut être différent. C'est-à-dire que les produits qui se dégagent dans l'atmosphère se dégradent, évoluent, et s'il fait plus chaud, les évolutions seront plus rapides, plus importantes et différentes. Donc, il y a bien un effet de changement climatique et d'exposition aux produits chimiques. La deuxième chose que j'entends dans la question, c'est que les produits qui ne sont pas prévus pour des températures élevées vont avoir tendance à se dégrader plus facilement. Oui, oui, ça, c'est sûr, il va y avoir des produits, des sous-produits, des produits de dégradation qui pourraient comporter des risques. On a des éléments sur la dégradation des polymères, des encres, des colles. C'est à juger, au cas par cas, en fonction du produit, mais l'INRS travaille globalement beaucoup sur le risque chimique. Et je pense qu'on a dans nos données des questions spécifiques parce que ce sont quand même toujours des cas, des réponses spécifiques. Voilà ce que je peux dire.

Scott Delhaise-Ramond

Et ces informations, elles ne sont pas dans les fiches de données de sécurité ?

Jérôme Triolet

Si, dans les fiches de données de sécurité, il y a normalement un paragraphe, je ne sais même plus lequel, qui va concerner la dégradation, dans lequel on devrait trouver les sous-produits de dégradation, mais ça dépend quand même des conditions. La fiche de données de sécurité ne permettra peut-être pas de répondre exactement à la question. En revanche, si on voit un produit se dégrader, si on le voit physiquement, c'est bien qu'il y a un problème et qu'il faut probablement chercher un autre produit.

Scott Delhaise-Ramond

Et Thalie travaille aussi sur le sujet ?

Yann Hilaire

Nous, on travaille en ce moment sur les produits ignifugés. Il y a eu un très bon reportage sur France 5 qui a alerté un peu sur les dégradations des produits ignifugés, notamment sur les décors. On a lancé une étude là-dessus avec la cellule risque chimique, mais simplement sur les produits ignifugés. Les peintures, les colles, comme vous dites, sur les fiches de données de sécurité, on dit de les utiliser à 25, 26 °C. Moi qui passe la moitié de l'été à Avignon au mois de juillet, il y fait plutôt autour de 40 °C, même la nuit. Il y a une vraie question avec ces problématiques de dégradation et ces particules qui restent dans des endroits qui sont plus ou moins clos. Et il y a vraiment une alerte, notamment à la demande des scénographes, pour savoir comment ces produits vont impacter leur santé. Et puis, pendant l'application, ils se protègent. Mais c'est la question des techniciens, des artistes, qui sont en contact avec ces produits et qui, eux, ne se protègent pas du tout.

Jérôme Triolet

Normalement, si ce sont des peintures, des colles, la seule chose qu'on peut voir, c'est qu'elles vont sécher plus vite, et les volatiles vont s'évaporer plus vite. Souvent, si on recommande des applications à température ambiante (25 à 30 °C) c'est parce que les produits sont conçus pour avoir un bon effet, une bonne application à cette température-là. S'ils sèchent trop vite, ça dégrade la qualité d'application. Je pense qu'on n'est pas forcément sur un risque santé-sécurité pour les salariés, on est plutôt sur un travail qui aura un résultat moins bon, pour résumer. Il existe des produits de dégradation à la température, mais je ne pense pas que ça soit non plus... Personnellement, je suis chimiste de formation, donc je réfléchis en même temps que je parle, mais je ne pense pas que le risque soit majeur. En revanche, comme ça sèche plus vite, probablement que le temps de séchage et donc d'aération des locaux peut être diminué par rapport à une période de température plus basse. Mais voilà. Il y a toujours du cas par cas, il y a sûrement des spécificités, mais globalement, je ne pense pas que ça sera très inquiétant.

Question de la salle

Adapter les horaires à la chaleur, recommandez-vous le travail de nuit, ce qui entraîne comme problème une récupération plus difficile en journée ?

Jérôme Triolet

Non, je ne vais pas recommander le travail de nuit, au sens du travail complet la nuit, je ne sais plus à partir de quelle heure c'est fixé le soir dans votre secteur, mais travailler plutôt le matin, oui quand même. Mais pas le travail de nuit, parce que cela pose d'autres problèmes de récupération, de dérèglement de l'horloge circadienne, et même des effets qu'on suppose cancérigènes dans certains cas. Mais si la question est liée à l'organisation du milieu du spectacle, on peut imaginer qu'il sera plus simple de prolonger l'horaire, par exemple, sur un démontage, plutôt que de le programmer à 5 heures du matin, après une représentation, de se dire « est-ce qu'il n'est pas plus favorable de poursuivre la nuit ? » Enfin, en gros, ça expose à des risques, mais quel est le plus favorable finalement ? Qu'est-ce qu'il vaut mieux ? Je crois qu'il faut évaluer les risques au cas par cas pour voir effectivement quelle est la situation la plus favorable. Mais je ne peux pas donner, à mon avis, une règle générale, est-ce qu'il vaut mieux travailler 2 heures après la représentation, revenir le matin, le lendemain plutôt, je pense que c'est à vous d'évaluer les risques. On peut imaginer que le matin, il fera plus frais, de toute façon, globalement, que juste après la représentation, mais je ne peux pas vous en dire plus.

Question de la salle

Quelle implication des salariés dans la définition de ces bonnes pratiques ?

Stanislas Surun

C'est un travail collectif. Il faut un pilote dans l'avion, le pilote, c'est le

préventeur, c'est lui qui va orchestrer la méthode. On a la chance d'avoir un préventeur qui est, en l'occurrence, pour nos métiers, un ancien technicien, et il a cette double casquette. Mais il ne connaît pas tous les métiers, donc il se doit, bien sûr, de travailler pour faire un outil collaboratif. Il faut travailler avec tout le spectre des métiers pour que le document qui va sortir soit exhaustif et qu'il parle aux gens, à toutes les personnes, et pas non plus uniquement à la haute sphère de la prévention des risques, mais il faut qu'il parle à tous les collaborateurs. Bien sûr, le document de prévention, d'une manière générale, que ce soit le DUERP, que ce soient des notes méthodologiques, que soient les briefs, doivent parler à tous. Il est clair qu'il faut une démocratisation du vocabulaire, une démocratisation de la méthode pour que les gens puissent se l'approprier.

Question de la salle

Un milliard de transits au titre de la sous-déclaration. Est-ce valable pour l'ensemble des secteurs ou spécifique au spectacle vivant ?

Marjorie Poupet-Renaud

Non, c'est pour l'ensemble des secteurs parce qu'il n'y a pas de distinction quand on transfère cet argent de la branche risque professionnelle vers la branche maladie entre tous les secteurs d'activité. On prend l'argent qui a été cotisé par l'ensemble des entreprises et c'est un transit pour l'ensemble des secteurs.

Question de la salle

Un témoignage et une question liés à la sous-déclaration et aux lourdes démarches lors d'arrêts pour les intermittents. Contexte 2016. Blessure au genou, puis embolie pulmonaire. Six mois d'arrêt. Malgré des démarches en bonne et due forme, il m'a fallu trois mois et une quinzaine de relances des services de la Sécu pour que mon dossier soit traité. Parce que, je cite un agent au téléphone : « Personne ne veut s'occuper de votre dossier. » Voilà, ça c'était le témoignage, et la question : les intermittents déclarent peu leurs AT et ont peu recours aux arrêts maladie. Ils préfèrent majoritairement rester au chômage où la couverture est meilleure plutôt que de transférer les montants de sous-déclaration. Entre branches maladies, n'est-il pas possible de transférer cet argent à France Travail ? Ou comment faire respecter les droits de l'assurance maladie ?

Marjorie Poupet-Renaud

Concernant le premier témoignage, effectivement ça illustre que dans votre secteur d'activité c'est vraiment très complexe. Moi je vous le dis, quand j'ai commencé à creuser pour avoir des chiffres, parce que je voulais vraiment vous apporter des éléments, ça a été très compliqué. Pourtant, je suis dedans, les chiffres. Je suis en lien avec les caisses nationales d'assurance maladie à Paris. Je suis allée voir ma statisticienne en lui posant des questions. J'ai réfléchi sur le statut d'intermittent. Est-ce que vous êtes au régime général ou pas ? Fran-

chement, même pour moi ça a été compliqué. Donc j'imagine bien que pour vous, quand vous êtes victime d'un accident ou quand il faut faire toutes les démarches ou même pour les compagnies, pour déclarer, c'est compliqué. Je ne peux pas vous dire le contraire. Cet argent qui est transféré, c'est au titre de la sous-déclaration pour l'ensemble des secteurs d'activité. On ne peut pas dire qu'on prend cet argent et qu'on le transfère uniquement pour le spectacle vivant. On a de la sous-déclaration aussi dans les bâtiments/travaux publics, dans l'industrie, dans l'agroalimentaire et dans tous les autres secteurs. C'est vraiment en général. Et dernière question c'était... Est-ce que ce n'est pas France Travail finalement? Là, ce sont des choses qui nous échappent, nous, en région. C'est vraiment discuté au niveau national avec les partenaires sociaux parce que voilà, on est gouverné aussi par les partenaires sociaux, représentants salariés et représentants employeurs. Ce sont eux qui font notre gouvernance et

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

qui donnent les grandes orientations sur lesquelles on travaille. Ce sont eux qui vont nous dire quelles sont, pour nous en région, les priorités sur lesquelles on va se concentrer. Et ça, ça se négocie vraiment tout en haut entre l'État et les partenaires sociaux. C'est assez politique aussi.

Donc je ne pourrai pas me prononcer sur cette partie-là, sur France Travail. Mais si vous voulez suggérer cette idée à vos représentants patronaux salariés, allez-y, avec plaisir.

Stanislas Surun

Oui, je vais rajouter quelque chose. On a parlé tout à l'heure des petites structures. Il y a la possibilité de faire ce qu'on appelle des Conventions nationales d'objectif (CNO), avec l'assurance maladie, pour accompagner les petites structures, pour les aider. Les branches professionnelles, bien sûr, elles doivent être actives, elles doivent piloter des choses pour leurs adhérents et pour les branches professionnelles qu'elles représentent. C'est un sujet majeur pour notre secteur d'activité. Oui, c'est vrai qu'on a l'intermittence, on a des lieux atypiques, on a pas mal d'insécurité qui sont des spécificités de notre secteur, mais qui sont maîtrisables si elles sont bien agrégées, prises en amont. La prévention des risques, ce n'est pas une science lunaire, c'est quelque chose de pratique qui demande de la méthodologie. Qu'on ne soit plus dans le bricolage, mais que ce soit quelque chose de construit. Et derrière, au-delà de la prévention des risques, si on met de la méthodologie, il y a des économies d'échelle. C'est gagnant-gagnant.

TABLE RONDE

LA FATALITÉ ET L'IMPOSSIBILITÉ DE L'ACTION

ACCIDENT
ALÉAS CLIMATIQUE

PROJET STARS

AVANT & APRES L'ACCIDENT

ACTIONS SOCIALES SPECIFIQUES

LE DÉCOR EST PLANÉ

CONSTAT IL Y A 5 ANS À AVIGNON

CLIMAT ACCIDENT EN ESSAYANT DE RATTROUVER LE TEMPS

SYSTÉMATISATION ORGANISATION

PLANIFICATION

CONFIANCE



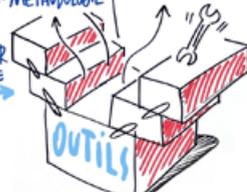
ON N'A PAS DÉCLARÉ... C'EST LA VIE!
PAPERASSE CHÂT NOIR
PAS de CONTRAT

ARBRE des CAUSES



ITAMAMI

MÉTODOLOGIE



NICOLAS

DOCUMENT UNIQUE

COMPRENDRE la SITUATION dans son ENSEMBLE

REVEIL d'INFORMATION

QUELLE MISE en PLACE PAR L'ÉQUIPE

ANIMATEUR PREVENTION

UN ACCOMPAGNEMENT

SALAIRE COMPÉTENT

MENTORAT plusieurs structures EXISTANTES

QUOI QU'IL ARRIVE... "THE SHOW MUST GO ON"

REPENSER l'ORGANISATION

SAVOIR REBONDIR

MULTIFACTORIEL

LE YAKAFOCON NE RÈGLE RIEN

l'ACCID

MOYEN de



L'ANALYSE de RENT du TRAVAIL comme PRÉVENTION

FICHE PRATIQUE



66

L'ANALYSE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Marjorie Poupet-Renaud,
Contrôleuse de sécurité – CARSAT

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

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

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

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

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

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

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

POURQUOI ANALYSER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ?

Un accident du travail peut avoir de multiples conséquences :

Humaines :

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

Financières :

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

Sociales :

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

Juridiques :

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

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

APRÈS L'ACCIDENT DU TRAVAIL, QUELLE DÉMARCHE ?

1 Informer l'employeur et déclarer l'accident

2 Créer un groupe d'analyse de l'accident

3 Recueillir les informations
sur le déroulement de l'accident

4 Analyser les causes de l'accident

5 Créer un plan d'actions correctives

6 Suivre et évaluer les actions

INFORMER L'EMPLOYEUR ET DÉCLARER L'ACCIDENT

→ Qui ?

Le salarié doit informer son employeur.

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

→ Sous quels délais ?

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

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

→ Comment ?

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

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



Quelle informations recueillir ?

Voici les informations clés à récolter dans un premier temps :

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

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

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

CRÉER UN GROUPE D'ANALYSE DE L'ACCIDENT

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

→ Qui ?

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

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

→ Quelles missions ?

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

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

RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUR LE DÉROULEMENT DE L'ACCIDENT

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

Recommandations :

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

→ Quelle méthodologie ?

Étapes	Récolter les documents	Observer la situation de travail	Mener des entretiens
Qui ?	Groupe pluri compétent	Groupe pluri compétent	Interroger : <ul style="list-style-type: none"> • La victime (si celle-ci n'est plus en arrêt) • Les témoins • L'encadrement • Les collègues
Où ?	<ul style="list-style-type: none"> • Service RH • Service technique 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur le lieu de l'accident (si possible) • Sur la base de photos, plans 	Dans un lieu calme et isolé (bureau, loge...)
Comment ?	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures • Consignes • Fiches de poste • Plans • Notices techniques • Planning • Organigramme • Attestations de formation • Rapport de vérification du matériel. 	La victime s'est coincé la main entre deux pans de décors	A l'aide d'une trame ou guide de recueil d'informations

● Le recueil des informations

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

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

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

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

Recueil des informations

Les individus

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

La tâche

Travail prévu, travail réalisé, mode opératoire...

Le matériel

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

Le milieu

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

Par exemple :

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

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

● Les entretiens :

Conseils :

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

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

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

Un fait :

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

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

4

ANALYSER LES CAUSES DE L'ACCIDENT

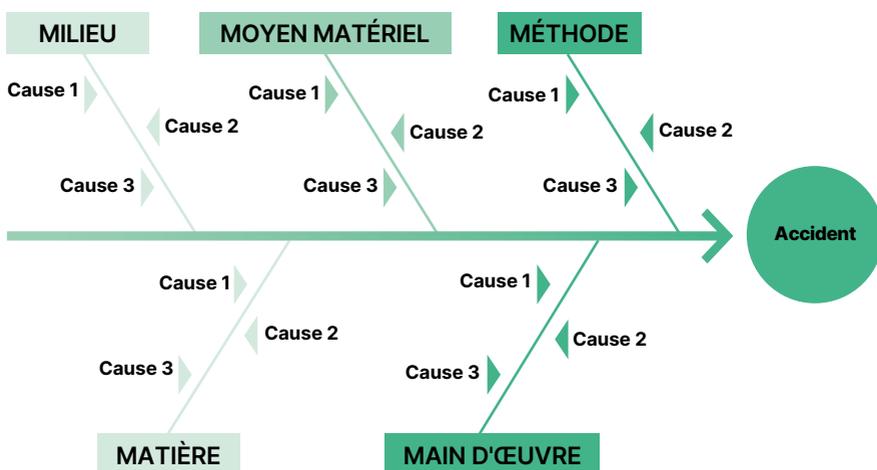
À partir des informations récoltées dans l'étape précédente, le groupe pluri compétent va reconstruire le déroulé de l'accident en organisant les faits pour remonter aux causes de l'accident.

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

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

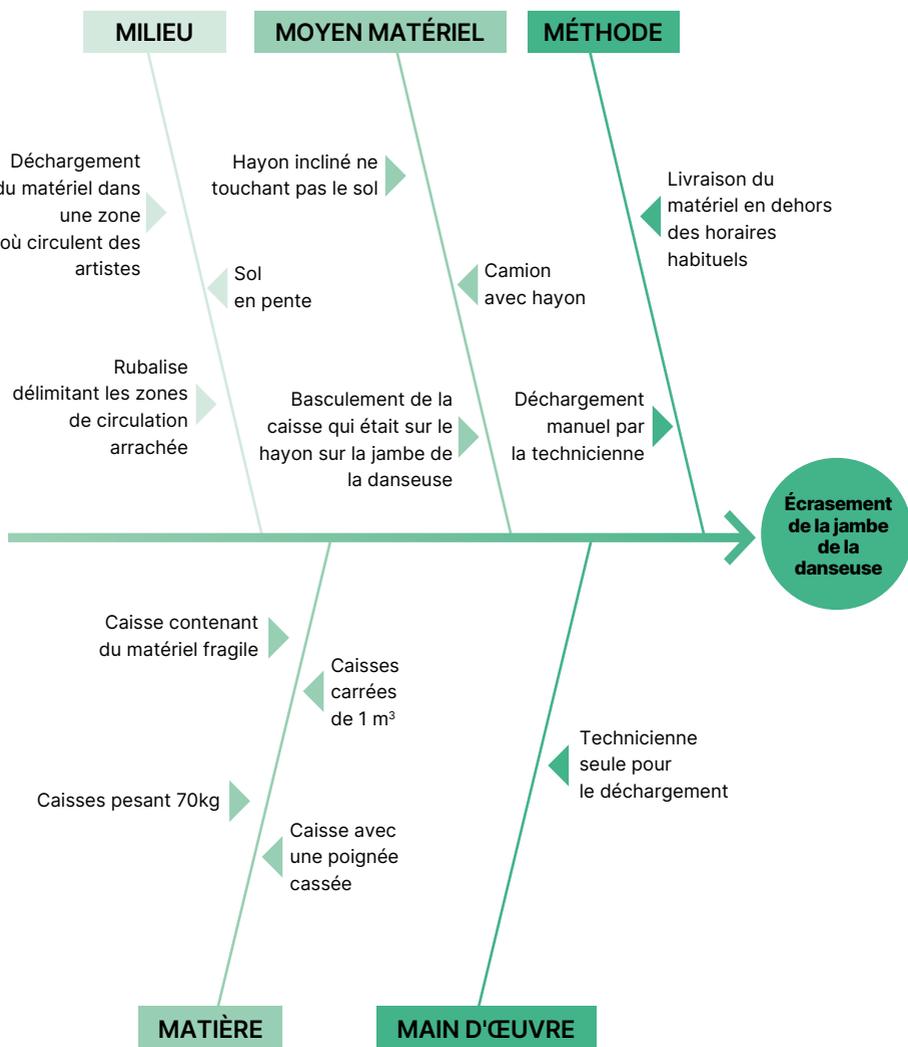
● Le diagramme d'Ishikawa ou diagramme cause effet

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



Par exemple :

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



● L'arbre des causes

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

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

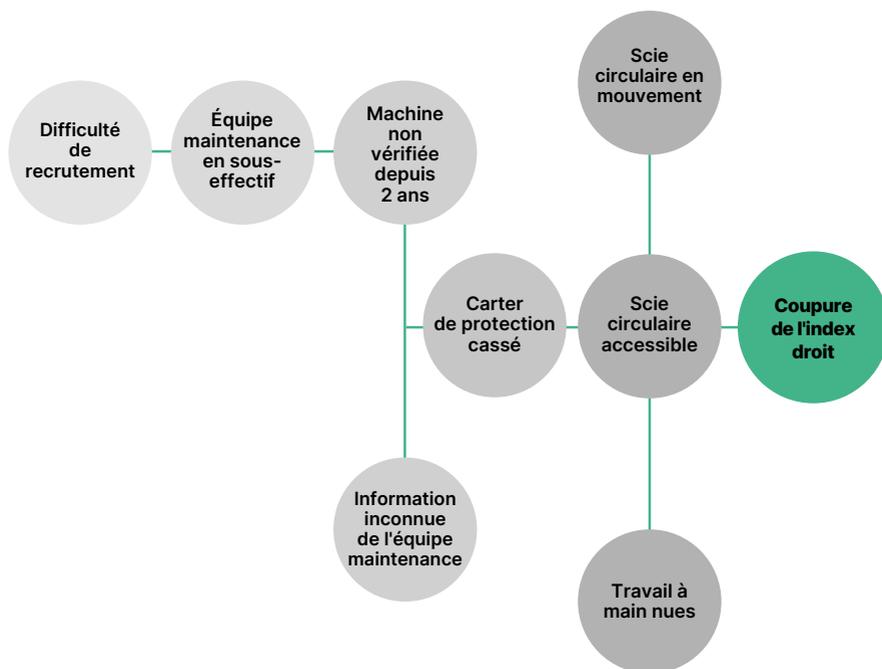
L'arbre se construit à partir d'un questionnement.

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

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

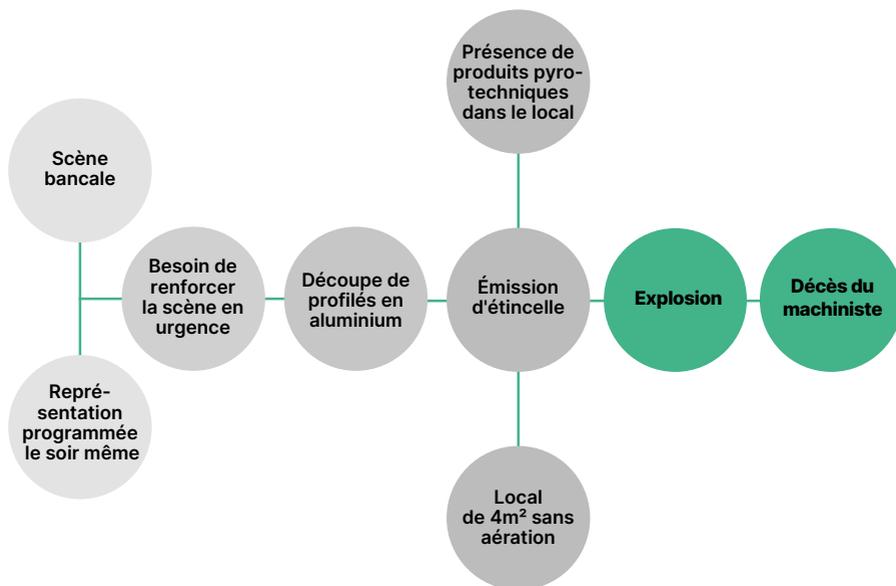
Exemple 1:

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



Exemple 2 :

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



5

CRÉER UN PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES

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

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

Il est indispensable de prioriser les actions et de définir :

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

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

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

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

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

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

Ce retour d'expérience a pour objectif de :

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

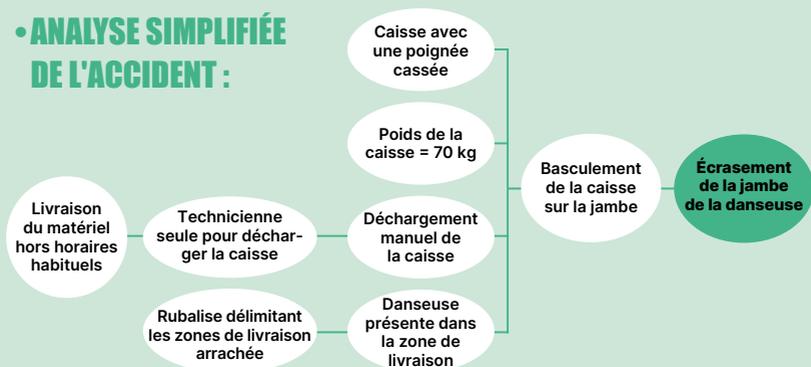
Ce retour d'expérience peut se faire sous la forme d'une réunion d'équipe avant la prise de poste ou lors d'un temps commun. Cela permettra également de discuter de l'accident et de susciter la prise de parole pour faire remonter d'éventuels autres accidents bénins ou situations dangereuses. La discussion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

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

• CIRCONSTANCES

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

• ANALYSE SIMPLIFIÉE DE L'ACCIDENT :



• ACTIONS MISE EN PLACE

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

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

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

SUIVRE ET ÉVALUER LES ACTIONS

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

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

Le DUERP

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

Ressources et bibliographie :

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

L'ACCIDENT

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

JACKIE ÉTAIT
REMONTÉ...

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

PAS SOUTENU
PAR L'ADMINISTRATION

NE CONNAÎT
PAS LES HABITATIONS
DE SON PERSONNEL

STRESS!!

ALEX
DIR. TECH.
du THÉÂTRE

QUAND Y A TROP de
BOULOT,
& RÉGISSEUR LUMIÈRE
MET la MAIN à la
PÂTE!

FREDÉRIQUE
RÉGISSEUSE GÉNÉRALE

YANNICK
RÉGISSEUR
LUMIÈRE

Yael
TECH. SORTIE D'ÉCOLE

1^{er} JOUR
DE BOULOT/
PAS D'HABITATION



MONTE-CHARGE



PPF...
ELLE BOISSE
DANS UN
THÉÂTRE DE

ELLE SAIT
PAS DÉMONTÉ
UNE VAMPE!

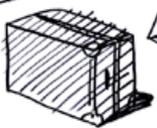


YANNICK S'EST
TRÈS VITE MIS EN
POSITION DE
SUPERIORITÉ

LE METTEUR
EN SCÈNE N'ÉTAIT
PAS LÀ...

TROUSSE
DE SECOURS

- NON
RANIMÉ
- NON
SIGNIFIÉ



A ROULÉ
TOUTE LA NUIT
... FATIGUÉ



le BILAN

NE PAS OPPOSER LES PERSONNES

Vouloir TROUVER la FAUILLE

EVITER LA PENTE DU JUGEMENT

ORGANISATION EN AMONT

ORGANISATIONNELLES PSYCHO-SOCIALE

la "PRESSION de l'INTERROGATOIRE"

DIGERER L'INFO

OUVRIR TOUTES LES PERSPECTIVES

BENNEILLANCE Vis-à-Vis de la VICTIME

SE PRÉSENTER

FACTUALISER L'INFO, CE QUI EST OBSERVABLE

LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

la COMPAGNIE METTAIT la PRESSION

le METTEUR en SCÈNE et TYRANNIQUE

L'EST la FAUTE à PAS d'CHANCE...

C'EST QUI VA EN EPI?

MORGAN TECH. LUMIÈRE

CHARLIE TECH. EXPERIMENTÉ

JACKIE TECH. EXP.

SEULEMENT 2H de REPOS

INFIRMERIE

ON SIGNE EN REPARANT



CAUSE → MESURE

6è !!!

RENCONTRE PROFESSIONNELLE

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

- M JUIN 2024
- les SUBS
- les Nuits de FOURVIÈRE

LUIS AGUERO - FABRIENNE REGNIER

le CLIMAT était TENDU...

A BOISÉ 10, D'AFFILÉ SANS JOUR OFF

AS DE CONTRAT

GLOSSAIRE

- Afdas** Assurance formation des activités du spectacle
- ANACT** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ANR** Agence nationale de la recherche
- AST** Grand Lyon Association de santé au travail – Service interentreprises de santé au travail
- AT** Accident de travail
- Audiens** Groupe de protection sociale, santé et prévoyance
- AURA-SV** Agence Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant
- CARSAT** Caisses d'assurance retraite de la santé au travail
- CNM** Centre national de la musique
- CNO** Conventions nationales d'objectif
- CPAM** Caisse primaire d'assurance maladie
- CSE** Comité social et économique
- DAT** Déclaration d'accident du travail
- DREETS** Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- DUERP** Document unique d'évaluation des risques professionnels
- EPI** Équipements de protection individuelle
- FIPU** Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle
- INRS** Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- IPRP** Intervenant en prévention des risques professionnels
- ITAMaMi** Individu, Tâche, Activité, MATériel, Mllieu
- QVCT** Qualité de vie et des conditions de travail
- RPS** Risques psychosociaux
- SST** Service de santé au travail
- SYNPASE** Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement
- Thalie Santé** Service de prévention et de santé au travail

2018 ≡ 2024

 PRÉVENTION
DES RISQUES

les **nuits**
de fourvière

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

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

2020 Création du site de ressources prevention-spectacle.fr

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

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

Consultez toutes les ressources sur
 prevention-spectacle.fr

Directeurs de la publication

Claire Fournier

Cyril Puig

Relecture

Mathilde Chambaud

Océane Deruaz

Ressources

Les Nuits De Fourvière

Facilitateurs graphiques

Lucas Ciceron

Fabienne Régnier

Photographie de couverture

Paul Bourdrel

The Pulse, Gravity & Other Myths

Conception graphique

Xavier Crauffon

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Pour cette 6^e édition de la rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant, deux thèmes étaient à l'honneur : l'analyse de l'accident du travail et le lien entre climat et risques professionnels. Dans les deux cas, la tentation de céder au fatalisme est forte. On peut voir les accidents du travail comme un coup du sort, le fruit d'un enchevêtrement de facteurs aléatoires. On peut également percevoir les changements climatiques que nous connaissons et leurs impacts sur nos organisations du travail comme un phénomène inéluctable et insoluble.

Cette rencontre proposait de se saisir de ces événements pour questionner nos organisations de travail et analyser nos pratiques professionnelles. Cet ouvrage rassemble les actes des conférences flash, de la table ronde et des ressources développées à l'occasion de cette rencontre.

À l'occasion de cette 6^e édition, un jeu pour prendre en main les outils de l'analyse de l'accident du travail a été proposé aux participants. Ce jeu, dans sa version numérique, sera librement disponible au printemps 2025.

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

