



PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Actes de la rencontre professionnelle
du 18 juin 2019 • Les Nuits de Fourvière

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Actes de la rencontre professionnelle
du 18 juin 2019 • Les Nuits de Fourvière

PRÉVENTION des RISQUES



18 06 19

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

Une journée financée par la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, le CMB, l'AST Grand Lyon, le Fonds de professionnalisation et de solidarité - Audiens, l'Afdas, Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant et Les Nuits de Fourvière.

Avec le soutien du Pôle Emploi Scènes et Images, du SYNPASE, du SNES, du PRODISS, du SNDTP / SCÈNES, d'ARTCENA, du Barreau de Lyon, de Lugdunum Musée & Théâtres romains.

Photo de couverture : Paul Bourdrel
Terabak de Kyiv, Stéphane Ricordel & Dakh Daughters
Nuits de Fourvière, le 12 juillet 2018



La DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

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

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

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

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

Un échelon au plus près des usagers : les Unités Départementales

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

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

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



PREFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES



NOTRE PRIORITÉ : LA PRÉVENTION

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

UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

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

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

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

UNE ORGANISATION RÉGIE PAR UNE GOUVERNANCE PARITAIRE

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

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

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

17767 ENTREPRISES ADHÉRENTES, POUR 229847 SALARIÉS SUIVIS



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



© Erwan Floc'h

Professionnels de la culture, nous protégeons vos talents.

Audiens est le partenaire au quotidien de tous les professionnels de la culture et de la création. Sa vocation : protéger les personnes tout au long de la vie, faciliter le quotidien, offrir des solutions innovantes, adaptées aux métiers et spécificités des professions.

La protection sociale professionnelle est une création continue

- Retraite complémentaire Agirc-Arrco
- Assurance de personnes
- Assurance de biens
- Accompagnement solidaire et social
- Médical et prévention santé
- Congés spectacles
- Services aux professions

audiens.org
audienslemedia.org
pole-sante-bergere.org



afDas
DEMAIN SERA FORMATION



L'Afdas

L'Afdas est Opérateur de Compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

L'Afdas, c'est 18 implantations territoriales et une offre de service pour :

- Accompagner le développement de l'alternance,
- Soutenir les entreprises dans le développement de la formation et particulièrement les TPE - PME,
- Accompagner les branches professionnelles dans le développement de certifications et l'observation de l'emploi,
- Développer l'accès à la formation pour les publics spécifiques (intermittents du spectacle, artistes-auteurs).

L'Engagement pour le Développement de l'Emploi et de Compétences dans la filière Culture, Création et Communication

Dans le cadre d'un accord, signé en septembre 2018, l'Etat (Ministère du Travail et Ministère de la Culture), les 10 Branches professionnelles signataires et l'Afdas se mobilisent pour mettre en œuvre des actions, outils et dispositifs en faveur des salariés et des entreprises, pour soutenir le développement des emplois et des compétences dans la culture.

L'atelier de formation à la sécurité sur les matériels et ensembles démontables réalisé lors de cette 2ème édition de la journée « risques professionnels » a été co-financé par l'Afdas et l'Etat dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication au titre du Plan d'investissement dans les compétences, par le ministère du Travail et le ministère de la Culture.

Plus d'informations sur notre site internet www.afdas.com





AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

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

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant,

- s'appuie sur son conseil d'administration et ses 300 adhérents (syndicats, fédérations du spectacle vivant, équipes artistiques, lieux de diffusion, individus, ...)
- noue de nombreux partenariats pour la mise en œuvre de ses actions : collectivités locales, réseaux thématiques, agences régionales, lieux de diffusion, partenaires sociaux, ...
- se centre sur des sujets transversaux nombreux et variés, interrogeant les individus dans leurs pratiques professionnelles, les collectivités dans leurs politiques d'accompagnement, le développement de la culture en milieu rural, le développement économique, l'emploi, le montage des projets, ...
- développe des dispositifs collectifs à travers des ateliers, des rencontres professionnelles, des journées d'informations et autres groupes de travail par professions ou thématiques.
- privilégie le « faire avec... », le participatif, les échanges de bonnes pratiques et l'intelligence collective.
- se tient à l'affût des évolutions sociétales et du secteur qui peuvent impacter directement ou indirectement le secteur.

Suivre nos actions et notre actualité :
www.auvergnerhonealpes-spectaclelivant.fr



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



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



LES NUITS DE FOURVIÈRE

Théâtre, musique, danse, opéra, cirque... Les Nuits de Fourvière sont dévolues aux arts de la scène et s'attachent, depuis 1946, à faire co-exister les disciplines. Chaque été, en juin et juillet, le festival présente près de 130 représentations pour plus de cent trente mille spectateurs.

UN FESTIVAL, DES GENRES

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

UN FESTIVAL DE CRÉATIONS

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



GRANDLYON
la métropole

SOMMAIRE

PROGRAMME _____ 12

MOTS D'OUVERTURE _____ 14

CLAIRE ISELIN _____ 15

MYRIAM PICOT _____ 16

DOMINIQUE DELORME _____ 17

NICOLAS RIEDEL _____ 18

AGNES GIANGRANDE _____ 19

GUILLAUME ROGATIONS _____ 20

JEAN ROBERT STEINMANN _____ 21

Dr PASCALE FUMEAU DEMAY _____ 22

MARC HENRY LAZAR _____ 23

INTRODUCTION _____ 26

REVUE DE JURISPRUDENCE ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES _____ 30

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SPECTACLE _____ 38

LA PRÉVENTION DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT _____ 52

LES ATELIERS _____ 66

1 PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE EN SÉCURISANT
LE PARCOURS DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE _____ 68

2 TRAVAILLER EN SÉCURITÉ LORS DU MONTAGE DE MATÉRIELS
ET ENSEMBLES DÉMONTABLES _____ 80

3 L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES STRUCTURES CULTURELLES :
BIEN TRAVAILLER ENSEMBLE _____ 90

4 RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SPECTACLE VIVANT _____ 100

5 ÉLABORER SON DOCUMENT UNIQUE _____ 110

6 LA DÉMARCHE PARTICIPATIVE, ANIMER UN COLLECTIF
AUTOUR DU DOCUMENT UNIQUE _____ 122

7 PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL _____ 134

8 PLACER LE DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA POLITIQUE
DE SANTÉ DE L'ENTREPRISE _____ 142

SLAM DE CLÔTURE _____ 154

PROGRAMME

9h • Accueil

Lugdunum Musée, café de bienvenue

9h30 • Remerciements

9h50 • Introduction

Retour sur l'édition 2018 et présentation de la journée
Pascal Parsat, Expert culture Handicaps pour Audiens

10h05 • Revue de jurisprudence et évolutions règlementaires

Présentation par le Barreau de Lyon

10h50 • Risques psychosociaux et spectacle : analyses, témoignages et solutions

Micha Ferrier-Barbut – sociologue, codirectrice de l'ouvrage
«La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel»

11h50 • La prévention dans le secteur du spectacle vivant. Relevé d'observations sous l'œil du CMB

Audrey Serieys – cheffe de projet, conseillère en prévention des risques
Yann Hilaire – chef de projet ergonomiste

13h • Pause déjeuner

Buffet au Village des Nuits de Fourvière

14h30 • Ateliers

16h45 • Pause et évaluation de la journée

17h30 • Conclusion

18h • Apéritif et dîner

Repas au catering des Nuits de Fourvière

21h30 • Spectacle au Grand théâtre

HOTEL, Cirque Éloize

LES ATELIERS

1 PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE

Le CMB, l'AST Grand Lyon, le Fonds de professionnalisation et de solidarité – Audiens, Pôle-Emploi Spectacle et l'Afdas réunis pour présenter les outils liés à la sécurisation du parcours professionnel des techniciens et artistes du spectacle (intermittents et permanents).

2 SE FORMER À LA SÉCURITÉ SUR LES MATÉRIELS ET ENSEMBLES DÉMONTABLES

Un montage de structure en direct sous l'œil d'un ingénieur et d'un préventeur : petit tour d'horizon des bonnes pratiques. Cette formation est destinée aux professionnels ayant une approche globale des techniques mises en œuvre dans le spectacle vivant et l'événementiel. La participation à cet atelier donnera lieu à la délivrance d'une attestation de formation. Une formation financée par l'Afdas – EDEC 3C, en partenariat avec le SYNPASE et Côté Cour.

3 ORGANISER LE TRAVAIL : PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET APPROPRIATION COLLECTIVE DU PROJET

Des outils pour repenser l'organisation du travail dans notre secteur d'activité. Le management comme outil au service du projet et des salariés.

4 IDENTIFIER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE MONDE DU SPECTACLE

Psychologues du travail et sociologues définissent les risques psychosociaux, les facteurs de risques et donnent des outils de prévention.

5 & 6 TRAVAILLER SON DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 5 – NIVEAU 1 : CRÉER SON DOCUMENT UNIQUE AVEC ODALIE

Présentation par le CMB de son outil d'aide à l'élaboration du DUERP et du plan d'action pour le secteur du spectacle.

6 – NIVEAU 2 : ANIMER UN COLLECTIF DE TRAVAIL AUTOUR DU DOCUMENT UNIQUE

Le DUERP est un outil au service d'une démarche participative. À travers cet outil, la prise en compte des questions de prévention devient l'affaire de tous. Les participants sont invités à assister à l'atelier muni du document unique de leur structure.

7 PRÉVENIR LES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Peu d'employeurs ont su proposer des solutions face à cette problématique. L'atelier permettra à l'AST Grand Lyon de présenter la «mallette employeur», un outil concret en prise avec les réalités de terrain.

8 ORGANISER LE TRAVAIL : PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET APPROPRIATION COLLECTIVE DU PROJET

Des outils pour améliorer les conditions de travail. Le management comme outil au service du projet et des salariés.

9 PLACER LE DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA POLITIQUE DE SANTÉ DE L'ENTREPRISE

Du cadre réglementaire aux outils spécifiques de la négociation collective : comment s'appuyer sur le dialogue social pour garantir l'efficacité de la politique de santé de l'entreprise et doper sa performance ?

MOTS D'OUVERTURE

15 / CLAIRE ISELIN

16 / MYRIAM PICOT

17 / DOMINIQUE DELORME

18 / NICOLAS RIEDEL

19 / AGNES GIANGRANDE

20 / GUILLAUME ROGATIONS

21 / JEAN ROBERT STEINMANN

22 / Dr PASCALE FUMEAU DEMAY

23 / MARC HENRY LAZAR

CLAIRE ISELIN

Directrice, Musée Lugdunum

Bonjour à tous, un mot de bienvenu de la part du Musée.

Lugdunum, musée et théâtres romains, vous accueille aujourd'hui pour cette journée consacrée à la prévention des risques dans le spectacle vivant.

Pour l'anecdote, vous êtes aujourd'hui sur un site exceptionnel puisque le musée a été construit dans la colline, c'est une cathédrale de béton qui comporte 103 points d'ancrage et 5 lignes de vie pour l'entretien du site et de la butte. C'est aussi 400 projecteurs qui illuminent les œuvres et le bâtiment avec un relamping hebdomadaire réalisé en nacelle. Il y a aussi une galerie technique qui permet l'accès entre le musée et la colline de Fourvière et assure le passage des réseaux secs et humides. On dénombre 80 tirants d'ancrage qui retiennent la colline à surveiller très régulièrement.

Comme vous le voyez, l'entretien du musée n'est pas sans risque, c'est pour cela que cette journée nous intéresse aussi tout particulièrement.

Un petit point d'actualité sur le musée : nous accueillons l'exposition temporaire *Ludique, jouer dans l'antiquité* qui ouvrira ses portes ce jeudi. L'exposition présente l'histoire du jouet dans l'antiquité gréco-romaine. Il y aura aussi des séances de jeux, notamment des jeux vidéos qui reprennent le thème de l'antiquité. Je vous invite à venir nombreux la visiter.

Je vous souhaite une bonne journée d'étude et laisse la parole à Myriam Picot

MYRIAM PICOT

Vice-présidente de la Métropole de Lyon, déléguée à la culture, Présidente de l'Établissement Public des Nuits de Fourvière, Maire du 7^e arrondissement.

Bonjour à toutes et à tous,

Je suis très heureuse de vous retrouver un an plus tard puisque, date à date, beaucoup d'entre vous étaient présents il y a un an pour la première journée organisée sur la prévention des risques dans le spectacle vivant. Vous étiez 150 l'année dernière et nous avons réussi le pari de vous retrouver aussi nombreux cette année.

Un grand merci à tous les organisateurs de la journée, à commencer par le groupe de travail prévention des risques, les équipes des Nuits de Fourvière et l'équipe d'Auvergne Rhône-Alpes Spectacle vivant.

Merci à Claire Iselin pour son accueil dans ce musée. Ceux qui ont assisté cette année à un spectacle des Nuits de Fourvière ont vu apparaître le nom Lugdunum, depuis le côté de la scène, en grandes lettres illuminées. Cet affichage repose sur une volonté de donner de la visibilité à ce musée qui regorge de trésors, mais qui est tellement caché par son architecture, qu'il est parfois difficile à découvrir. Je me réjouis que les Nuits de Fourvière contribuent à la mise en valeur de ce site magnifique.

Je ne vais pas m'étendre davantage. Je souhaite simplement préciser que nous sommes heureux de voir cette rencontre professionnelle se perpétuer parce qu'il y a un véritable souci des risques professionnels dans ce domaine très exposé. Du montage jusqu'au spectacle et au démontage, les nombreux acteurs du spectacle vivant sont souvent des petites entreprises et des microacteurs qui ont besoin d'être épaulés dans ce domaine.

Une journée comme celle-ci permet de mobiliser l'ensemble de ces acteurs investis dans la prévention des risques et, ainsi, de proposer une sorte de guide des bonnes pratiques.

J'ai vu que les ateliers cette année sont plus longs, plus concrets et je pense que vous apprendrez beaucoup. C'est ce que nous souhaitons.

Et puis, comme toujours, la convivialité est au rendez-vous puisque cette journée est agrémentée du déjeuner sur le site, du dîner au catering et du spectacle. Je n'ai pas pu le voir, mais le bruit court, après la première hier soir, qu'il est assez exceptionnel.

Je vous souhaite donc à toutes et à tous une bonne journée de travail et beaucoup de plaisir également, car l'un ne devrait pas aller sans l'autre ■

DOMINIQUE DELORME

Directeur des Nuits de Fourvière

Bonjour à tous,

Je voudrais tout d'abord souligner qu'il y a une quarantaine de personnes qui a travaillé toute l'année pour préparer cette journée, une collaboration qui a réuni sept institutions publiques ou privées, nous pouvons les remercier chaleureusement.

Il y a quelques jours, nous avons fait le point sur les personnes inscrites à cette journée de travail et nous étions étonnés de constater que 80% d'entre vous n'étaient pas présents à la précédente édition de ces rencontres professionnelles. En creusant le sujet, on s'est rendu compte que nous avons cependant une permanence des institutions représentées cette année, nous en concluons qu'à l'intérieur des maisons, on s'est passé le relais pour que plus de personne profitent de ces échanges. C'est plutôt une très bonne chose, merci à vous tous d'être présents.

Pourquoi consacrer une journée pour réfléchir à la place de l'homme dans le processus de production et de création ?

Finalement produire mais pas à n'importe quel prix, voilà une question essentielle lorsqu'on s'interroge sur la prévention dans notre secteur.

S'interroger sur la culture de la prévention c'est un bel acte d'altérité, une réflexion de progrès pour une communauté humaine qui a pour objectif de se développer en prenant soin de l'autre.

Cette logique a particulièrement de sens ici, dans ce musée Lugdunum qui raconte l'évolution de la civilisation et de la société. Une société qui s'est enracinée à Lyon à deux pas d'ici autour de ces deux théâtres romains de Fourvière.

Tous les matins je suis très ému et impressionné quand je pense que cette ville de 40 000 habitants à l'époque – les archéologues me contrediront peut-être mais c'est comme ça dans mon imaginaire – a été construite autour de deux théâtres de 4 000 et 12 000 places. Des monuments hors normes, construits à main d'homme, sans moyens mécaniques. Des théâtres construits au centre de la cité, lieux de culture où on va raconter la civilisation qu'on est en train de construire. On va y mettre en scène la société. C'est un vrai acte de civilisation qui nous rappelle que la culture est l'élément fondateur du vivre ensemble.

Ces journées professionnelles consacrées à prendre soin de ceux qui travaillent pour la collectivité contribuent au progrès social auquel nous aspirons tous.

Bonne journée de travail ■

NICOLAS RIEDEL

Directeur Auvergne Rhône-Alpes Spectacle Vivant

Bonjour,

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour la deuxième édition de la journée consacrée à la prévention des risques dans le spectacle vivant, cette année inscrite autour des outils de la prévention.

Je voudrais remercier ici tous les partenaires : la DIRECCTE, le CMB, L'AST Grand Lyon, l'AFDAS, le fond de professionnalisation – AUDIENS et bien sûr, les Nuits de Fourvière avec le soutien du Pôle Emploi, du SNES, d'Artcena, du SYNPAPE, de l'ordre des avocats, de la REDITEC, du PRODISS et du SNDTP.

Je tiens tout particulièrement à remercier Dominique Delorme et Cyril Puig, le Directeur et l'administrateur des Nuits de Fourvière qui nous ont proposé d'entrer dans cette aventure depuis deux années.

Cette aventure à une histoire, pour nous, agence régionale, qui est liée au COEF, le contrat d'objectif emploi formation signé entre l'État, la région et les partenaires sociaux dans lequel s'est inscrit depuis sept ans un groupe de travail sur les risques professionnels. Un groupe de travail riche dont je vois ici de nombreux partenaires : l'AFDAS, Pôle Emploi, les Nuits de Fourvière et tant d'autres.

C'est pour nous aussi, l'occasion de rappeler notre attachement aux projets coopératifs et collaboratifs. À cette notion du faire ensemble. C'est en agrégeant ces différentes synergies que se construisent les projets au long cours.

Nous serons présents à vos côtés sur les prochaines journées de travail si telle est votre demande.

Enfin, je souhaiterais remercier, si vous le permettez, deux personnes de Rhône-Alpes Spectacle Vivant qui ont travaillé tout particulièrement sur les fiches ressources : Marie Coste et Delphine Tournayre.

Je vous souhaite une bonne journée de travail à tous en espérant que ce soit productif ■

AGNES GIANGRANDE

Déléguée Régionale Auvergne Rhône-Alpes de l'AFDAS

Bonjour et merci,

L'AFDAS est très heureuse de participer à cette seconde édition de la rencontre professionnelle relative à la prévention des risques dans le spectacle vivant.

Cette année, nous participons directement au financement d'un atelier de l'après-midi relatif à la sécurité sur les matériels et ensembles démontables dans le cadre de l'EDEC 3C : Culture, Communication et Création.

L'année dernière, les dix branches professionnelles historiques de l'AFDAS, dont le spectacle vivant, ont été lauréates d'un appel à projet : Soutien aux démarches prospectives et compétences, dans le cadre du plan d'investissement pour les compétences. C'est pourquoi nous avons la possibilité de mettre en œuvre des actions de formation innovantes.

La prévention des risques professionnels passe inévitablement par la formation. Ainsi nous sommes très heureux de contribuer à l'organisation de cette journée avec tous les acteurs et partenaires de cet atelier 2.

Je vous souhaite à tous une belle journée ■

GUILLAUME ROGATIONS

Responsable du fonds de professionnalisation et de solidarité – Groupe AUDIENS

Bonjour à toutes et à tous,

De notre côté, c'est la première fois que nous sommes présents. On vous rejoint avec beaucoup de plaisir par l'intermédiaire du fonds de professionnalisation et d'Audiens.

Audiens est le référent social de la culture et de la création, nous sommes ainsi très contents d'être à vos côtés puisque chaque jour, nous accompagnons les créateurs d'entreprise, les travailleurs indépendants, les salariés permanents et intermittents du monde de la culture. Je n'oublie pas non plus les journalistes-pigistes, les demandeurs d'emploi et les retraités même s'il ne s'agit pas de notre public aujourd'hui.

Le groupe Audiens a été construit par les partenaires sociaux sur les principes du paritarisme et de la solidarité. Le groupe trouve sa raison d'être dans cette dimension professionnelle. C'est bien pour cela que nous nous associons totalement à cette journée.

Cela se manifeste par des liens étroits avec les pouvoirs publics, comme peut le montrer la gestion du fonds de professionnalisation et de solidarité qui est un dispositif mis en place par l'État, financé par le ministère de la Culture avec le soutien du ministère du Travail depuis 2007. Depuis 2019, nous avons le plaisir de piloter une aide du FONPEPS qui offre une possibilité de financer la garde d'enfant pour les enfants d'intermittents du spectacle. Cette aide participe ainsi à une plus grande égalité homme/femme et un retour à l'emploi simplifié pour les femmes enceintes.

Tout cela repose, comme je vous le disais, sur des liens étroits avec les pouvoirs publics, une présence sur le terrain et une connaissance des attentes de la profession dans un univers qui bouge avec des régimes novateurs, comme celui de la prévoyance et de la santé des intermittents que nous avons construits avec les partenaires sociaux.

Notre modèle de gouvernance est fondé sur un dialogue apaisé et un réel sens des responsabilités, c'est pourquoi, si nous pouvons vous aider à coconstruire un certain nombre de bonnes pratiques, comptez sur nous pour vous accompagner comme nous pouvons le faire pour 530 000 actifs en France, 150 000 retraités et 40 000 entreprises couvertes en 2018.

Les pratiques évoluent, les modèles économiques changent, de nouvelles méthodes de création s'imposent, ces mutations impliquent une exigence croissante, notamment dans la prévention et la protection. C'est pourquoi, afin d'exprimer de nouvelles solidarités, afin de mieux protéger, Audiens est à vos côtés pour relever ces défis. Cher Cyril Puig, merci de nous avoir convié à cette journée, qui, j'en suis sûr, sera une réussite ■

JEAN ROBERT STEINMANN

Directeur général AST Grand Lyon

Bonjour à tous,

Pour la deuxième année, nous vous accompagnons dans ce projet magnifique de lutte contre ce qui fragilise la santé. Nous sommes particulièrement motivés et mobilisés sur ces questions.

L'AST Grand Lyon est une association paritaire située sur le Grand Lyon et qui a pour objet d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. Nous sommes les partenaires de 17 700 entreprises et assurons le suivi médical de 230 000 salariés, dans de très nombreux secteurs d'activité.

Votre secteur fait preuve d'une énergie communicative et d'une motivation certaine à s'engager sur la gestion du risque. C'est pour cela que nous sommes à la fois enthousiastes et fiers d'être présents à vos côtés aujourd'hui.

Que vos travaux soient très fructueux! ■

Dr PASCALE FUMEAU DEMAY

Directrice du CMB

Bonjour,

Le CMB est en charge du suivi en santé au travail de l'ensemble des intermittents du spectacle du territoire français.

Pour 2018, ce sont 39 500 artistes et techniciens vus en visites médicales, dont 22 500 à Paris et 17 000 en région, grâce à l'appui de nos collègues et centres partenaires, comme l'AST Grand Lyon.

On dit souvent que le spectacle est un secteur professionnel dangereux. Si les risques auxquels sont exposés les artistes et techniciens sont les mêmes qu'ailleurs, ils ont ceci de spécifique qu'ils se superposent plus souvent que dans d'autres secteurs d'activité (travail en hauteur en horaires décalés, addictions et risque routier, co-activité). Ils sont également spécifiques du fait que la création artistique est le fruit d'un trio décisionnaire (administratif, technique et artistique) et de l'intervention de deux populations différentes que sont les intermittents et les permanents du spectacle.

Heureusement, nous pouvons nous féliciter de constater depuis quelques années déjà une prise de conscience de la nécessité de placer la prévention au cœur des activités du spectacle. Cette journée, au sein des Nuits de Fourvière, celle bientôt organisée à Strasbourg par Jean-Jacques Monier sous l'égide de la REDITEC, celle organisée tout récemment à Paris par la CRAMIF sont autant de signes que la prévention des risques professionnels dans le spectacle vivant est enfin devenue un enjeu majeur, y compris de management.

L'essentiel des activités du CMB, tant à Paris qu'en région, vise à mettre la prévention au cœur des dispositifs du secteur spectacle. C'est pourquoi il nous paraît essentiel d'être ici aujourd'hui.

Pour finir, je tiens à remercier les collaborateurs du CMB qui ont apporté leur soutien à l'organisation de cette journée, ainsi bien sûr qu'à Dominique Delorme et Cyril Puig.

Je vous souhaite une excellente journée. ■

MARC HENRY LAZAR

Responsable du pôle travail de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

Bonjour à toutes et à tous,

La DIRECCTE est heureuse de soutenir pour la seconde année consécutive l'organisation et la tenue de la rencontre professionnelle organisée par le festival Les Nuits de Fourvière sur la prévention des risques dans le spectacle vivant.

La politique du travail définie par le ministre du Travail et que la DIRECCTE contribue à mettre en œuvre de manière concrète sur le terrain vise deux objectifs : l'effectivité du droit et le développement du dialogue social autour des priorités que sont notamment :

- > la lutte contre le travail illégal,
- > le contrôle des conditions d'intervention des salariés détachés.

Je profite de cette occasion pour attirer l'attention des donneurs d'ordre faisant appel à des prestataires étrangers sur les dispositions du décret du 4 juin dernier qui prévoit notamment les modalités de vérification, de la régularité de la situation du cocontractant établi à l'étranger à l'égard du paiement des amendes qui auraient pu lui être précédemment notifiées et de celles d'un arrêté de la même date qui dispense de DPD et désignation d'une représentant en France les opérations de détachement les artistes, dans les domaines du spectacle vivant, de la production et diffusion cinématographique et audiovisuelle et de l'édition phonographique dans la mesure où les interventions des salariés ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas quatre-vingt-dix jours sur douze mois consécutifs. (Cette exemption exclut les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites).

Autres priorités d'action de l'inspection du travail :

- > le développement du dialogue social avec la mise en place des CSE (ce qui me donne l'occasion de rappeler que toutes les entreprises de 11 salariés et plus doivent avoir organisé leurs élections professionnelles d'ici la fin de l'année) et l'ouverture des acteurs et du champ de la négociation collective,
- > l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, qui est également une composante de l'évaluation des risques professionnels, celle-ci devant tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe,
- > et la prévention des risques professionnels, et particulièrement des risques de chutes de hauteur.

À cette fin, la DIRECCTE mobilise plusieurs leviers. Bien sûr en premier lieu les actions

INTRODUCTION

PASCAL PARSAT

Expert Handicap Audiens

Il convient tout naturellement de remercier les partenaires de cette journée : Pôle emploi scène et image Auvergne Rhône-Alpes, le SNES, ARTCENA, le Synpase, l'AFDAS, La Reditec, Earsonics, le PRODISS et le SNDTP et Auvergne Rhône-Alpes Spectacles vivant.

Retour sur l'édition 2018 : Un an s'est écoulé depuis l'édition précédente. Qu'en a-t-il été ? 150 professionnels étaient présents. La salle était de 150 places... Majoritairement de petites structures, qui peinent à trouver des formations sur le sujet de la prévention. Un questionnaire a été distribué au terme de la journée à chaque participant.

Questionnaire, les retours : zut ma tablette... Non, elle ne s'allume pas. Enfin, plus. Quelle idée j'ai eue ! Et puis ça me donne chaud. Pourquoi ai-je pris ce risque ? Et subi les conséquences du risque ? J'aurais dû y penser. La jouer sécurisée avec la bonne vieille impression. Un réflexe professionnel quoi ! J'ai la version papier...

Alors... Questionnaire le retour : un réel intérêt pour la tenue d'une telle journée et souhaits qu'elle soit renouvelée, 76 % des présents y ayant trouvé des ressources pour la prévention des risques dans leur structure. 70 % ajoutant avoir collecté de bonnes idées d'actions de prévention. Et si l'on va plus loin, incontestablement, la question de la prévention des risques mobilise, interroge au quotidien ce qui ne dit pas que c'est dans l'esprit de tous. Les lieux et les compagnies n'ont pas les mêmes approches sur le sujet. Cela peut s'expliquer par le statut de salariés en compagnie qui peut différer évidemment des CDI en structure, plus informés, qui ont ainsi davantage d'attention sur le sujet.

Alors document unique, Plan de prévention des risques et enfin Cahier des charges pour un ERP, tout cela n'est pas encore très clair pour faire la différence.

Pourtant, l'atelier consacré aux responsabilités, aux décharges de responsabilité a généré un débat vif. D'autant plus vif qu'ils étaient nombreux à ne pas avoir le savoir pour se prémunir, faisant au mieux, sans trop savoir si cela est très orthodoxe... Certains partent du principe que la création est un risque, donc les risques sont inhérents à la création... Là, pointe une pensée frondeuse qui sied bien à l'environnement, où il n'est pas rare que les règles soient vues comme des contraintes, non des incitations à la prudence. L'idée que les métiers sont à risques, que ce sont les risques du métier... Un sujet qui n'est pas totalement apprécié à sa juste importance... Tant chacun avance, presque sans voir les risques, vers la lumière de la première, de la tournée...

Ce n'est pas de la seule responsabilité des professionnels, mais aussi de la réglementation. Ainsi, le code de la construction ne prend pas en compte les enjeux artistiques, les folies des créateurs, des créatifs. Pourtant, le Code du travail, comme le code de la construction sont les seuls qui font référence aujourd'hui. Difficile de trouver le commun dans ce qui est si différent, dans ce qui n'intègre pas le quotidien de la création.

Même défi pour trouver des informations. Mais disons-le, ça, c'était avant. La mobilisation des acteurs clés du secteur n'est pas sans résultat. Les choses évoluent, des outils adaptés au secteur se font jour.

Les comportements vont eux aussi subir un changement. Comme le définit Myriam Chalouin, inspectrice du travail, en fonction à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France : « *La culture de la prévention c'est agir dans un environnement, et ne pas réfléchir seul. C'est non une contrainte, mais une opportunité pour les salariés, les employeurs* ». Bel objet de travail collaboratif, participatif dans une équipe.

Oui, bien sûr, la prévention des risques n'est pas une priorité chez une majorité de professionnels. Pourtant, celles et ceux qui sont au plus près du risque quotidien sont formés à cet enjeu majeur. Quant à celles et ceux qui sont en formation aujourd'hui leur exigence sur ce point est un sujet d'optimisme. Pour ne pas en rester là, je vous invite à consulter une partie de travaux de l'ARACT Grand Est sur www.metier-technicien-spectacle.net.

Il convient de souligner l'investissement de la REDITEC, du SYNPASE, du CMB et du SNES qui produisent des outils adaptés au spectacle. Le SYNPASE propose un Vademecum qui liste les risques. Le SYNPASE est un syndicat professionnel créé en 1988 dont la vocation est la représentation et la défense des intérêts des prestataires de service de l'audio-visuel scénique et événementiel. Le SYNPASE a par ailleurs signé avec la CNAM une convention nationale d'objectifs, dont les aides sont mobilisables par toutes les entreprises du secteur et non les seules adhérentes. Le CMB pour sa part, ne se limite pas aux seules consultations de visite d'aptitude professionnelle, loin s'en faut. Sous l'autorité de Audrey Serieys, chef de projet, des projets sont impulsés, cousus sur mesure pour les activités du secteur. Odalie, (www.odalie2.cmb-sante.fr) que le CMB propose est une réponse gratuite des plus justes et des plus ajustées pour que les entreprises du secteur formalisent leur document unique.

Alors, pourquoi attendre qu'il soit trop tard, pourquoi ne pas s'engager dans une création responsive ? Pourquoi agir par la seule crainte de la sanction ? Quand il est question d'anticipation, de prévention, ça rime, avec sécurisation des professionnels. Pour ce qui me concerne, Expert culture handicaps pour Audiens, je vois trop de professionnels qui

aujourd'hui savent combien la prévention des risques a des vertus...

Et si cette condition professionnelle plus que d'être vue comme une obligation, était perçue comme une formidable occasion de mobiliser tous et chacun autour d'une ambition de réussite sans risque, alliant rêve et raison ?

Concertation, dialogue social, gestion de l'information, responsabilisation des équipes, une belle occasion de... Tiens la tablette se rallume... J'ai identifié un nouveau risque et je m'en réjouis !

Nous allons tout de suite aborder les problématiques retenues pour l'édition 2019. Durant cette plénière, vous aurez plus de temps de parole. Videz votre sac ! Enfin celui qui vous a été remis à l'entrée communément appelé un *tote bag*.

Qu'y trouve-t-on ? Le programme tiens donc... Pour ce qui est de votre matinée, nous vous proposons les interventions suivantes : à partir de 10h25 nous accueillerons maître Royannez pour une revue de jurisprudence suivie à 10h50 d'une intervention de Micha Ferrier-Barbut concernant les risques psychosociaux dans le spectacle. Nous terminerons cette matinée par un relevé d'observation du CMB.

Nous avons pris un peu de retard et essaierons d'aller manger à l'heure. Pour ce qui est de l'après-midi, ce ne sont pas moins de 9 ateliers qui sont proposés, quasi tous complets. En 2018, vous avez été nombreux à demander à ce que les ateliers soient plus longs. Ils étaient d'une heure, ils seront de deux cette année. Au final, Cocteau Mot Lotov de la Tribut du verbe, qui est déjà, à l'ouvrage à son petit bureau, slamera ses notes conclusives aux environs de 17h30.

Qu'y a-t-il d'autre dans ce *tote bag* ? Une clé. Qu'y a-t-il dans une clé ? En plus une clé USB ? Elle contient des informations, pour que vous n'ayez pas à tout noter, tout chercher, tout mémoriser.

Il est temps de conclure, entendons-nous bien, d'entrer dans le vif du sujet. Justement, pour ce qui est de bien entendre, les organisateurs vous invitent durant la pause déjeuner à vous faire faire vos bouchons d'oreilles sur mesure, s'il vous plaît. Grâce au savoir-faire de Earsonics spécialiste des solutions auditives. Vous saurez tout, en lisant le document dédié à ce partenariat placé dans le *tote bag*, le sac quoi. Pour votre absolue information, les débats de la plénière sont enregistrés, un podcast est en place, des actes seront établis à l'issue de l'évènement ■

REVUE DE JURISPRUDENCE ET ÉVOLUTIONS RÈGLEMENTAIRES

MAÎTRE FRANÇOISE ROYANNEZ

Avocate spécialisée en droit du travail et droit de la sécurité sociale

PASCAL PARSAT (Modérateur) : Il est 10h25 et sans plus attendre, Charlotte Lecocq ayant été contrainte de sursoir à son intervention mobilisée par sa nouvelle mission sur la santé au travail dans la fonction publique, j'invite maîtresse Françoise Royannez.

Maître Françoise Royannez, vous allez revenir aux origines de la notion de risque et faire défiler les années jusqu'à aujourd'hui pour nous parler de son actualité. Je vous confie la parole.

FRANÇOISE ROYANNEZ Merci. Je suis effectivement invitée à évoquer l'évolution législative, jurisprudentielle et réglementaire de la question de la prévention des risques au travail.

La prévention des risques professionnels, c'est porter l'exigence que l'homme ou la femme qui part travailler puisse regagner son foyer sans que son intégrité physique ou psychique ne soit durablement atteinte. Prévenir le risque professionnel permet de ne pas faire rimer « travailler » avec « infirmité », « invalidité », « pénibilité ». Malheureusement, il arrive qu'un homme ou une femme quitte son logis pour aller au travail et ne revienne pas, parce qu'il y a eu accident. Les accidents de la vie, ça existe, mais l'accident du travail est un risque particulier. Celui qui part travailler est animé à la fois par un objet individuel et social : faire vivre sa famille et s'intégrer dans la société. On ne peut admettre que celui qui part travailler revienne avec une infirmité.

La prévention des risques, des accidents du travail et des maladies professionnelles est un engagement important des hommes et des femmes qui ont été confrontés à ces problématiques au fil de l'évolution du travail. On peut dater l'origine de cette prise de conscience au début du XIX^e siècle, dans les manufactures avec le début de l'industrialisation. 1841, c'est une des premières lois : l'interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans. C'est la monarchie de juillet, la Révolution française est passée, les Lumières ont illuminé la France. Il ne s'agit pas encore de prévention des risques, mais on cherche à préserver une partie de la population.

Après cette première loi qui protège les très jeunes enfants, on passe à la III^e République. Une nouvelle loi fait suite à l'ouverture d'une enquête parlementaire sur les conditions de travail en France en 1872. C'est une prise de conscience politique qui fait suite aux

batailles menées par des hommes et des femmes de conviction. Ainsi, en 1874, c'est la création de l'inspection du travail qui est chargée de faire respecter les lois sociales. Ces premières lois sociales sont extrêmement importantes. On en parle encore aujourd'hui. Elles sont cependant très peu appliquées si on en croit les comptes rendus qui sont venus jusqu'à nous.

En 1892, encore une grande loi, l'interdiction du travail pour les enfants de moins de 13 ans et, pour eux, l'instauration d'un repos dominical.

1893, voilà la première loi qui concerne l'intégralité des travailleurs. Jusqu'ici, seuls les enfants ou les femmes étaient préservés. En 1893 on met en place des mesures d'hygiène : propreté des locaux, éclairage, évacuation des odeurs et des émanations malsaines. Rappelons-nous qu'à cette époque, le travail au sein des manufactures est extrêmement difficile. On est loin du carrelage blanc.

En 1898, c'est la première loi qui met en place un mécanisme automatique et forfaitaire de réparation des accidents du travail. On identifie l'accident du travail comme un événement particulier qui doit être pris en compte de manière spécifique. On admet

ainsi le principe de la responsabilité de l'employeur et la nécessaire réparation qui en découle.

En 1898, c'est la première loi qui admet ainsi le principe de la responsabilité de l'employeur et la nécessaire réparation qui en découle.

Nous avançons jusqu'à l'après-Première Guerre mondiale. En 1919, on met en place la journée de travail de 8 heures, avec une durée hebdomadaire fixée à 48 heures.

La loi du 25 octobre 1919 étend par ailleurs la réparation

des accidents du travail aux maladies professionnelles.

PASCAL PARSAT Et c'est seulement à la moitié du xx^e siècle que se fait jour la notion de prévention.

FRANÇOISE ROYANNEZ Oui, c'est bien ça. Avec la loi du 30 octobre 1946, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est rattachée à la sécurité sociale. C'est la naissance de cette grande institution. C'est une évolution fondamentale dans la prise en compte de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dernière évolution législative : 1982, ce sont les lois Auroux et la création du CHSCT. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail. Avec le CHSCT, la protection se fait, au sein de l'entreprise, au plus près des salariés. Il faut une analyse du risque « de terrain » pour pouvoir le prévenir avec efficacité. Certes, les organismes régionaux et nationaux sont importants, mais ils dépendent des informations qui leur sont transmises.

Je n'ai pas évoqué les évolutions réglementaires. Bien entendu, la réglementation est très fournie. Devant chaque situation il est nécessaire de se reporter au Code du travail.

Sur le plan du droit positif, je vais me permettre de vous donner lecture de quelques articles importants. Ils précisent ce qui doit être respecté et ils définissent ce qui peut être exigé en matière de prévention des risques. Je vais vous citer l'article L4121-1 du Code du travail qui fixe des mesures générales : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

- > 1 ° *Des actions de prévention des risques professionnels,*
- > 2 ° *Des actions d'information et de formation ;*
- > 3 ° *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il s'agit du texte général qu'il convient de compléter avec l'article L4121-2 du Code du travail qui fixe neuf principes généraux :

- « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*
- > 1 ° *Éviter les risques ;*
 - > 2 ° *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
 - > 3 ° *Combattre les risques à la source ;*
 - > 4 ° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
 - > 5 ° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
 - > 6 ° *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
 - > 7 ° *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*
 - > 8 ° *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
 - > 9 ° *Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

Si employeurs et salariés respectent ces neuf principes généraux, on peut considérer que la prévention des risques est assurée de manière efficace.

PASCAL PARSAT Pouvez-vous nous parler des évolutions récentes ? Quelles sont les évolutions jurisprudentielles ?

FRANÇOISE ROYANNEZ Dans le secteur des arts vivants, je n'ai pas trouvé beaucoup de jurisprudence. En s'appuyant sur un rapport de 2006, on constate, à population égale, qu'il y a moins d'accidents dans le secteur du spectacle que dans d'autres secteurs d'activité. La gravité de ces accidents est également moindre.

Lorsqu'il y a accident du travail, la réparation se fait par la loi de la sécurité sociale, par la prévoyance et les assurances complémentaires. Pour les cascadeurs, par exemple, les producteurs ont l'obligation de contracter ce type d'assurance.

Quand il y a accident, se pose également la question de la faute. Y'a-t-il eu erreur, manque de vigilance ? On parle d'analyse du risque. Cette analyse du risque est conduite par la CARSAT, la médecine du travail et le CHSCT. Parfois, la victime estime que l'accident relève d'une faute. Il y a alors recherche de la faute. Dès 1898, on a différencié les accidents liés au « pas de chance », qui entraînent une indemnisation par un fond mutualisé et les accidents pour faute avérée de l'employeur. On parlait alors de faute d'une gravité exceptionnelle, aujourd'hui appelée faute inexcusable, qui permet à la victime de demander une indemnité complémentaire.

Suite à l'accident, le régime d'indemnisation de la sécurité sociale s'enclenche, mais ce régime peut parfois être moins favorable pour un accidenté du travail que pour un accidenté de la route. Pour corriger ce déséquilibre, notamment dans ce qu'on appelle le préjudice personnel, il faut mettre en œuvre la faute inexcusable.

Cette faute inexcusable est mise en œuvre par les tribunaux. C'est ici que la jurisprudence donne un sens et un contenu aux articles du Code du travail qui vous ont été lus. Il s'agit des deux articles qui sont systématiquement cités devant les tribunaux. Pourquoi y a-t-il eu absence de prévention ou prévention insuffisante ? C'est ce que le juge cherche à comprendre.

Avant de donner la parole à la salle pour quelques questions, je vais illustrer mes propos avec une jurisprudence qui concerne une comédienne.

Cette dernière est victime d'un accident pendant une représentation. En août 2001, alors qu'elle donne la réplique sur une passerelle, cet élément de décors s'effondre. La comédienne chute de deux mètres. Elle ne pouvait pas deviner que la passerelle allait s'effondrer et elle supposait naturellement que l'employeur avait pris les dispositions nécessaires pour éviter ces genres d'accidents.

Elle invoque alors la faute inexcusable de l'employeur devant le tribunal des affaires de sécurité sociale des Bouches-du-Rhône. Ce tribunal reconnaît alors cette faute inexcusable. L'employeur avait une obligation de résultat concernant la prévention des risques à l'égard de ses salariés.

Le producteur fait appel devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence. Il fait alors valoir qu'il avait pris toutes les précautions nécessaires. Il précise qu'au regard de l'importance de ces questions, il avait délégué la responsabilité de la sécurité à une entreprise spécialisée dans ce domaine. L'employeur fait valoir qu'il avait pleinement conscience des risques et, qu'à ce titre, il avait mis en œuvre la solution qui lui semblait la plus adaptée.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence entend ces arguments et indique que le producteur avait mis en œuvre les mesures de protection appropriées en déléguant cette responsabilité à un spécialiste. En 2011, l'affaire monte en Cour de cassation. La Cour précise que l'employeur ne pouvait simplement déléguer sa responsabilité à un prestataire extérieur. L'obligation de résultat est de nouveau introduite. La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence et renvoie l'affaire devant la cour d'appel de Nîmes. J'ai contacté cette dernière cour d'appel. L'affaire n'est jamais revenue devant les tribunaux. On peut alors penser qu'au regard de la décision de la Cour de cassation, les assurances ont fonctionné et que la faute inexcusable a été reconnue. On peut aussi supposer que la comédienne, épuisée par ses recours et ce marathon judiciaire ai fini par laisser tomber.

PASCAL PARSAT Si vous le voulez bien, je vais maintenant faire circuler la parole dans le public.

PERRINE BERTHIER Bonjour, je suis manager d'artiste et indépendante. J'ai ma propre structure. Vous nous dites que vous avez trouvé peu de jurisprudence ce qui m'interpelle beaucoup. J'aimerais savoir si, selon vous, dans notre secteur, les accidents ne sont pas minimisés. Artistes et techniciens du spectacle sont des travailleurs précaires. Je me demande s'il n'y a pas une certaine sous-déclaration pour permettre aux artistes et aux techniciens de poursuivre leur activité.

FRANÇOISE ROYANNEZ Le principe reste la déclaration immédiate des accidents du travail. Il faut d'ailleurs préciser que déclaration d'accident du travail ne rime pas forcément avec arrêt de travail. La loi fait peser sur l'employeur une obligation de déclaration. Néanmoins, la précarité dont vous faites état empêche peut-être le salarié de réclamer son indemnisation.

ADELIN PIERRAT Bonjour, je suis administratrice de production pour différentes compagnies de danse contemporaine. Vous avez évoqué un cas de jurisprudence relatif à l'intégrité physique d'une comédienne. Qu'en est-il de l'indemnité psychique ? Y a-t-il de

la jurisprudence ? Si oui, comment démontrer la faute inexcusable dans ce domaine ?

FRANÇOISE ROYANNEZ Il n'y a pas, à ma connaissance de jurisprudence particulière qui traite des risques psychosociaux dans le domaine du spectacle vivant. Néanmoins, dans d'autres secteurs d'activité, des jurisprudences importantes font évoluer la prise en compte de la prévention des risques professionnels.

L'arrêt « Air France » a introduit un changement important. Il s'agit d'un pilote de cette compagnie aérienne présent à New York lors de l'attaque des tours jumelles. Ce pilote a été extrêmement choqué par ce drame et son employeur a minimisé l'impact de ce traumatisme. À cette époque, la jurisprudence parlait d'obligation de moyens. Depuis cet arrêt, la réglementation évoque une obligation générale de prévention. L'employeur doit prévenir les risques physiques, mais également les risques psychosociaux. Il s'agit de la même législation bien que la manière de les cerner diffère. La sanction dans les deux cas est la même. On sait cependant que la faute inexcusable de l'employeur est très difficile à prouver concernant les risques psychosociaux. Le dossier France Télécom nous donnera sans doute des éléments complémentaires.

JEAN-JACQUES MONIER Bonjour, je suis le directeur technique du Théâtre National de Strasbourg. Il s'agit d'une remarque et d'une question : dans votre historique, vous avez parlé de la création des CHSCT. Peut-on parler de leur disparition ? Par ailleurs pouvez-vous me dire, concernant la jurisprudence que vous avez citée, si le prestataire inquiet était le bureau de contrôle ?

FRANÇOISE ROYANNEZ Je vais revenir sur la disparition du CHSCT. Concernant l'affaire avec la comédienne, il s'agissait en effet du bureau de contrôle. Ce dernier avait validé l'installation. L'employeur pensait ainsi avoir rempli ses obligations. La Cour de cassation n'est pas allée en ce sens.

La Cour précise que l'employeur ne pouvait simplement déléguer sa responsabilité à un prestataire extérieur. L'obligation de résultat est de nouveau introduite.

Pour compléter mon intervention, la réparation de la faute inexcusable s'accompagne d'une dimension pénale que je ne vais pas évoquer. Il y a des conséquences pénales lorsque l'employeur manque à ses obligations de prudence générale et lorsqu'il y a des blessures involontaires. Récemment, il y a une déci-

sion du tribunal correctionnel de Paris qui n'est pas encore publiée et qui concerne une grande institution. Cette maison a été condamnée suite à l'effondrement d'un décor. Le technicien en charge de ce décor a été poursuivi pour des raisons que je n'explique pas et a été relaxé. L'établissement, de son côté, a été sanctionné pour non-inscription du risque dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques.

PASCAL PARSAT Pouvez-vous, pour conclure, nous parler du rapport Lecocq.

FRANÇOISE ROYANNEZ J'ai examiné les éléments de langage du rapport Lecocq. Lorsque je vois « accompagner les entreprises dans l'élaboration et le suivi d'indicateurs de performance en santé au travail », « mise en perspective avec des indicateurs de performance globale » ; « faire évoluer le dossier médical partagé »... Je m'interroge sur la concrétisation de ces préconisations. A priori, nous irions vers la mise en place d'un guichet unique de la santé au travail et vers un plan de prévention déjà prévu dans le Code du travail. J'avoue être un peu dubitative.

Je vous parlais du CHSCT. C'est la structure qui est en prise avec la prévention des risques au plus proche du terrain. Aujourd'hui, depuis 2015, les lois se bousculent. L'arsenal législatif des lois travail El Khomri et des ordonnances Macron modifient considérablement la médecine du travail puis, récemment, c'est la mise en place du Conseil Social Économique, le fameux CSE qui va remplacer toutes les institutions représentatives du personnel que nous connaissions : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. En matière de prévention, des commissions sécurités intégreront le CSE et remplaceront les CHSCT. Si les CSE sont obligatoires dans toutes les entreprises à partir de 11 salariés, les commissions sécurités ne concernent que les entreprises de plus de 50 salariés.

Certains d'entre vous sont peut-être en train de négocier des accords de mise en place de CSE avec les partenaires sociaux. Aujourd'hui, cette réforme introduit une réduction drastique du nombre des représentants du personnel. Moins d'intervenants sur le sujet est-ce un facteur d'efficacité ? Je pose la question, mais je n'en suis pas convaincu.

En matière de sécurité, je discutais récemment avec un délégué syndical qui avait négocié un accord dans une grande entreprise d'énergie. De 34 CHSCT sur des sites différents, cette entreprise passe à 11 commissions de sécurité. Comme vous le voyez, je ne suis pas certaine qu'il y ait une évolution qui permette une meilleure prise en compte de la prévention des risques sur le terrain. Le rapport Lecocq vise à mettre en place un guichet unique de la santé au travail. J'espère que l'ambition est bien d'assurer une meilleure prévention et d'accroître l'efficacité de la santé au travail.

PASCAL PARSAT Rappelons que le rapport Lecocq n'est pas encore en application. Il est ainsi nécessaire d'être attentif.

FRANÇOISE ROYANNEZ Oui, soyons attentifs. Ce rapport a une visée ambitieuse. Partons de ce principe et assurons-nous que son contenu soit concret et applicable.

PASCAL PARSAT Maître Royannez, merci —

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SPECTACLE : ANALYSES, TÉMOIGNAGES ET SOLUTIONS

MICHA FERRIER BARBUT

Sociologue, codirectrice de l'ouvrage « La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel »

PASCAL PARSAT (Modérateur) : Pour aborder la question des risques psychosociaux dans le spectacle, j'invite à nous rejoindre madame Micha Ferrier Barbut, sociologue, qui va détailler ses travaux publiés dans le livre « La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel ».

MICHA FERRIER BARBUT Bonjour à toutes et à tous, je tiens à remercier vraiment très chaleureusement les organisateurs de cette journée qui nous permet d'aborder la question des risques et de leur prévention. Je crois sincèrement que celle-ci n'aurait pas pu voir le jour il y a quelques années tant il est vrai que la question de la prise en charge des risques évolue sur le plan général. Elle commence un peu à poindre dans le secteur culturel. C'est une bonne chose. Le nombre de partenaires associés à cette manifestation démontre probablement que ces questions vont, je l'espère, être abordées de manière plus frontale.

Avant d'aborder plus particulièrement les risques psychosociaux, je souhaiterais revenir sur un certain nombre de mutations et d'évolutions du secteur culturel dans son ensemble, et des arts vivants en particulier depuis quelques années.

Le monde du travail évolue, vous en voyez ici les grandes évolutions sur lesquelles je ne reviendrai pas :

- > Évolution de l'environnement global du monde du travail marqué par différentes mutations.
- > Évolutions socioéconomiques et réglementaires :
 - des exigences accrues des prescripteurs, usagers...
 - un renforcement de la réglementation et des normes
 - des évolutions liées à l'ère numérique
- > Évolution des attentes des femmes et des hommes au travail :
 - évolution législative
 - évolution des aspirations : notion de Qualité de Vie au Travail

Nous sommes tous traversés par ces mutations, quasi sociétales. La digitalisation par exemple est une mutation de fond et l'arrivée des réseaux sociaux va induire certains

comportements qu'on ne sait pas encore bien mesurer aujourd'hui.

L'aspiration à la qualité de vie dans le monde du travail est une autre évolution de première importance. On s'intéresse beaucoup plus à la question du lien social. Les jeunes générations poussent à un management plus humain, plus juste. Ils sont en demande d'une vision managériale plus horizontale, plus humaine. Le monde du travail est agité par l'apport de ces nouveaux modèles de management.

Aux modèles traditionnels pyramidaux, avec une figure d'autorité à la tête de l'organisation et une circulation de l'information top/down, se substituent des modèles innovants dont vous avez tous entendu parler, mais qui, paradoxalement, impactent assez peu le

secteur culturel. On parle de l'entreprise libérée, du management bienveillant, du leadership positif... Ce sont des modèles à l'œuvre dans le monde du travail. Et le secteur culturel, qui est pourtant innovant, avant-gardiste d'un certain point de vue reste très peu entreprenant sur l'intégration de ces nouveaux modèles sociaux pour entreprises.

Aux modèles traditionnels pyramidaux, les jeunes générations poussent à un management plus humain, plus juste.

On va essayer d'explorer les raisons pour lesquelles ces modèles pénètrent si peu le secteur qui nous concerne.

Tout d'abord, qu'est-ce que le secteur culturel? C'est important de savoir de quoi on parle. Parle-t-on de 1000 saltimbanques qui se plaignent ou d'une vraie population pour laquelle les dispositifs de prévention doivent être mis en place pour protéger une activité et un secteur économique?

Je pense que vous connaissez ces chiffres : depuis un peu plus d'une décennie, on sait ce que représentent les industries culturelles, et ce n'est pas rien :

Poids économique du secteur culturel :

- > MONDE : 2250 milliards de \$ US > 1 % de la population active mondiale
- > EUROPE : 540 milliards d'€ > 3,3 % de la population active
- > FRANCE : 43 milliards d'€ > 3 % de la population active

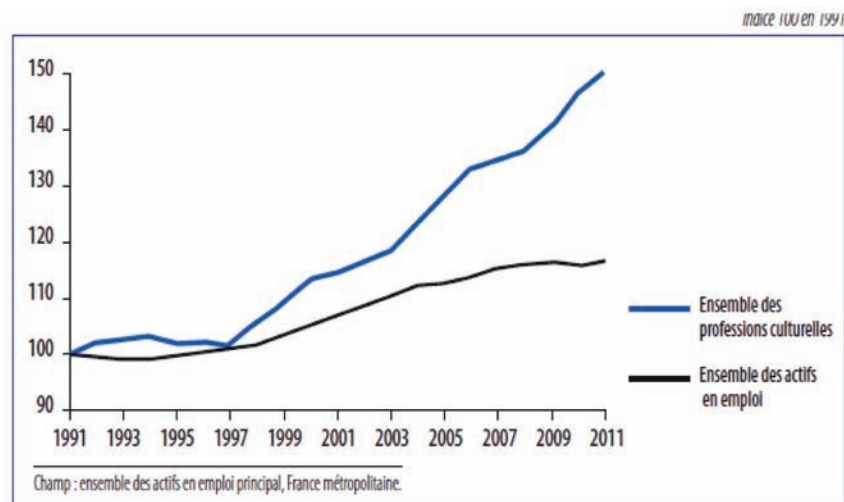
2250 milliards de \$ US sur le plan mondial c'est plus que le PIB de l'Inde ou du Canada.

Au niveau européen, Eurostat, l'organisme statistique du Conseil européen a permis de consolider des données très disparates selon les pays. On sait désormais que 3,3 % de la population active européenne travaille dans le secteur culturel. Il arrive en 3^e position après la construction et après la restauration.

En France, ce sont de 800 000 à 1,3 million de personnes qui travaillent pour le secteur culturel. Cette différence vient des modes de calculs différents comme de la prise en compte ou pas par exemple des emplois induits. Un emploi induit, c'est par exemple une enseignante théâtre, qui travaille à l'université.

Le secteur a également été marqué par une croissance de ses effectifs absolument exponentielle pendant 20 ans. Entre 1991 et 2011, c'est un secteur qui a ainsi vu doubler ses effectifs alors que la croissance de l'ensemble des actifs du marché du travail était de 16 %, il a accusé une croissance supérieure à 50 %.

Évolution de l'emploi



Source : Enquêtes Emploi, Insee/cers, Ministère de la Culture et de la Communication, 2014

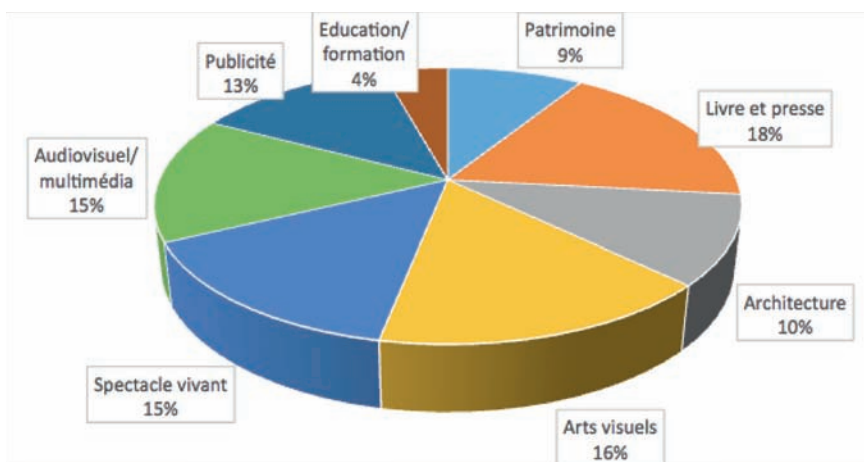
Cette augmentation des effectifs a permis la création de nouvelles structures, de nouveaux métiers, de nouvelles formations. Ces dernières continuent d'ailleurs à croître.

Cette courbe a été établie en 2014, et elle se tasse désormais. Le secteur ne recrute plus autant qu'il avait recruté. On est sans doute à la fin de ce mouvement de croissance. La courbe est stable depuis 5 ans et nous ignorons la suite de la tendance.

Ces évolutions ont bien entendu un impact important sur la gestion des ressources humaines.

Le secteur du spectacle vivant concentre 15 % des emplois. C'est autant que les arts visuels ou l'audiovisuel.

Secteur culturel : composition



Pour comprendre les mécanismes et les ressorts de ce secteur et en expliquer les risques psychosociaux, il est nécessaire d'en étudier les caractéristiques. Vous le comprenez, le secteur du bâtiment par exemple n'a pas les mêmes caractéristiques que les collectivités publiques par exemple en termes d'attractivité, de vieillissement de la population, ou de transition démographique.

Voici les principales caractéristiques du secteur culturel :

- > Forte attractivité
- > Féminisation avec de fortes inégalités
- > Diplômé-e-s
- > Tendance à la fragmentation de l'emploi
- > Développement du non salariat
- > Les « *cultural workers* »

Une très forte attractivité qui ne se dément pas. Ce sont par exemple 5000 étudiants gestionnaires : manager, administrateur, directeur de projet... qui sont formés chaque année. Il s'agit de plus du double de la capacité d'absorption du marché de l'emploi pour ce secteur.

Dans ces formations de gestionnaire, les effectifs sont composés à 80 % de femmes.

La féminisation est une tendance générale qui bénéficie à l'ensemble de la population active, le secteur culturel ne fait pas exception ce qui est une bonne chose.

Il y a néanmoins de fortes disparités. Certains métiers ont vu leurs effectifs doubler en 20 ans, comme les métiers des arts ou encore de l'architecture. Néanmoins, certaines strates ne bénéficient pas de cette féminisation. Certaines poches résistent encore comme par exemple, les métiers de la technique et les postes de direction. Je vous renvoie sur ces points aux travaux de l'Observatoire de la Parité ou au dernier rapport de la SACD qui continue de qualifier "d'inacceptable" la position faite aux femmes à la direction des établissements culturels. Je vous rappelle qu'elles sortent à 80 % des effectifs des formations de direction.

C'est également un secteur qui est très diplômé. Alors que 30 % de la population active générale bénéficie d'un diplôme supérieur à Bac+3, dans le secteur culturel, 60 % des effectifs disposent d'un tel diplôme. C'est vraiment beaucoup et cela induit un certain nombre de particularités en matière d'adéquation formation emploi, de mobilité, d'évolution dans l'emploi... Ce qui crée des spécificités que ce secteur doit traiter.

Une tendance à la précarisation, à la fragmentation de l'emploi. Les contrats courts y ont été ainsi multipliés par 2 en 20 ans. Les temps de travail y sont de plus en plus partiels. La flexibilité est observée pour plus de la moitié des salariés. On vit avec de l'impermanence. C'est vraiment une des particularités de ce secteur. 46 % des salariés du spectacle vivant disent ne pas savoir ce qu'ils vont faire d'une semaine à l'autre.

Le développement du non-salariat. L'auto-entrepreneuriat se développe en réponse à l'augmentation de la précarité et de la flexibilité. Par ailleurs, même si ceci mériterait d'être plus quantifié et analysé, beaucoup de témoignages nous ont alertés sur les départs des cadres. Ce phénomène touche en particulier les femmes, mais pas exclusivement. À l'issue de leur formation, elles entrent dans les institutions culturelles et ne trouvent pas leur place.

Je laisse à Paul, qui est administrateur d'un Centre Dramatique National en île de France, le soin de nous expliquer pourquoi – de son point de vue – cette fuite des hauts potentiels commence à être un problème dans notre secteur.

Paul dit : « Dans notre secteur, il y a beaucoup de turn-overs, les cadres compétents et formés se barrent. Actuellement sur une vingtaine de permanents je gère entre 2 et 3 ruptures conventionnelles de cadre par an. Le modèle de l'entreprise culturelle n'a pas évolué depuis les années 80 et celui des IRP depuis les années 70. Trop compliqué, mal accompagné, tout a évolué : Le fiscal, le social, la formation... Il a des personnes à très hauts potentiels – artistes compris – qui souhaitent travailler dans le secteur culturel, mais nos structures les font fuir ».

Cette position mériterait d'être mieux analysée, mais à l'occasion de la rédaction de notre ouvrage, ces témoignages ont été tellement nombreux qu'il faudrait s'y attarder un peu plus.

Concomitamment, pour faire face à ces particularités, le mode d'organisation qu'on rencontre le plus dans notre secteur est ce qu'Henry Mintzberg a appelé « La structure simple ». Je vous en donne sa définition et vous allez immédiatement reconnaître de quoi il s'agit, car elle est probablement la structure la plus développée dans le secteur culturel.

« La structure simple est une structure où la coordination est réalisée par supervision directe. Toutes les décisions ont tendance à être prises par le directeur général qui est le sommet stratégique. La division du travail y est imprécise, les comportements sont peu formalisés, la vision organisationnelle inexistante ou peu développée. L'entrepreneur qui a généralement fondé sa structure a tendance à être autocratique (sic). Les buts de l'entreprise sont les siens, la stratégie reflète sa vision personnelle du monde. Cette structure simple, par nécessité, s'appuie sur des individus très impliqués, automotivés, prenant en charge sans injonction leur responsabilité. »

Le modèle de l'entreprise culturelle n'a pas évolué depuis les années 80

Henry Mintzberg écrit cela à l'occasion d'une classification organisationnelle des entreprises du monde du travail. Il s'intéresse ainsi à toute forme de structures, mais on a sincèrement l'impression qu'il parle spécifiquement du monde du spectacle vivant.

Ça n'aide pas à la gestion des personnes. Les strates d'encadrement sont assez peu présentes et l'angle aveugle devient la gestion des ressources humaines.

Cet environnement, ce contexte organisationnel et économique génère des risques psychosociaux. Sur le sujet, deux rapports sont assez capitaux : en matière de prise de conscience de l'existence de ces risques, il faut citer le rapport Nasse Legeron de 2008. Rapport de triste mémoire puisqu'il a été écrit suite aux événements chez Orange. Il faut également citer le rapport Gollac¹ de 2001 qui liste et détaille les risques psycho-

sociaux et propose une série de recommandations pour aider à la mise en place de la prévention.

Le rapport Gollac¹ cite 6 grands facteurs de risques. Je vous laisse en prendre connaissance, ça vaut le coup de s'y pencher. C'est un rapport extrêmement fouillé. Il détaille des risques souvent ignorés, mais qui, de fait, peuvent créer des tensions et des dysfonctionnements importants. Plus on aura de connaissance plus on saura agir sur ces questions.

On peut par exemple citer la relation à la hiérarchie, l'autonomie, la monotonie du travail, l'équilibre effort récompense... Tout ça mérite la mise en place de dispositifs d'aides et d'accompagnement pour qu'ils ne deviennent pas des risques psychosociaux.

J'ai listé quelques risques associés au monde du spectacle. Compte tenu du temps qui m'est imparti, je ne vais m'attarder que sur trois d'entre eux.

En premier lieu, ce qui caractérise ce secteur c'est **le déni de RPS**. Même si une journée comme celle-ci montre que la situation évolue, ce déni de RPS est une tendance installée dans ce secteur.

Lorsqu'on constate le peu de jurisprudence en matière d'accident du travail, je pense que le déni en est une forme d'explication. Déni pour différentes raisons : Pour des raisons individuelles. On sait que lorsqu'on dénonce ses conditions de travail on peut ne pas être très soutenu. Le système interinstitutionnel n'est pas très mûr sur ces questions-là. Je vais vous citer simplement un chiffre pour illustrer ce propos. En Belgique, dans la partie flamande, le ministère de la Culture a diligenté une enquête sur le risque de harcèlement dont sont sujettes les danseuses. Après avoir dénoncé ce fait et leurs conditions de travail, 90 % d'entre elles ne retrouvaient pas de travail.

Pour moi, un risque très important qui pèse également est la place et le rôle des collectivités publiques. L'organisation dépend en effet d'un certain nombre de facteurs et en particulier le système socio-économique dans lequel elle s'inscrit. Dans le spectacle,

La structure simple est une structure où la coordination est réalisée par supervision directe. Toutes les décisions ont tendance à être prises par le directeur général qui est le sommet stratégique.

La division du travail y est imprécise, les comportements sont peu formalisés, la vision organisationnelle inexistante ou peu développée.

¹ <http://www.aractidf.org/risques-psychosociaux/ressources/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-rapport-gollac>

la place des tutelles joue un grand rôle. Ce sont elles qui nomment un directeur et le soutiennent. Les processus d'évaluation sont menés des tutelles vers le directeur. Ceci induit des difficultés spécifiques pour les équipes lorsqu'elles veulent trouver le bon interlocuteur. On a tous en tête des exemples d'équipes en souffrance élevée qui se sont tournées vers leurs tutelles pour n'avoir en retour qu'une fin de non-recevoir.

L'évolution est en route. Ça demande de l'accompagnement, de la formation, mais les collectivités ne sont pas encore mûres pour entrer de manière concrète dans le sujet.

Enfin, pour terminer sur ces RPS je souhaiterais parler des conflits de valeur. Je vous en donne la définition qui en est faite par le rapport Gollac : « *Le conflit de valeur c'est lorsqu'il est demandé au travailleur de faire en opposition avec ses normes professionnelles, ou sociales, ou subjective, à ce à quoi il accorde de la valeur, sur le plan moral ou éthique.* » Vous voyez tous de quoi il s'agit. Ces conflits de valeurs nous sont revenus de manière très importante pendant nos entretiens. Le monde culturel défend plus d'ouverture, il s'agit d'un monde avant-gardiste, innovant, qui promeut de nouveaux modèles sociaux.

Voici par exemple le témoignage d'une attachée de communication dans un grand théâtre parisien très soutenu par le ministère de la Culture. Parallèlement à celui-ci paraissait dans la presse un entretien du directeur de cet établissement. Je vous lis donc un bout de l'entretien du directeur : « *Le fond et la forme peuvent être associés à ce*

qu'on défend chez moi. Une forme léchée et belle et un fond qui a du sens et qui peut nous inciter à réfléchir. Théâtre citoyen au sein duquel chaque individu a sa place et son droit à la parole. » Magnifique.

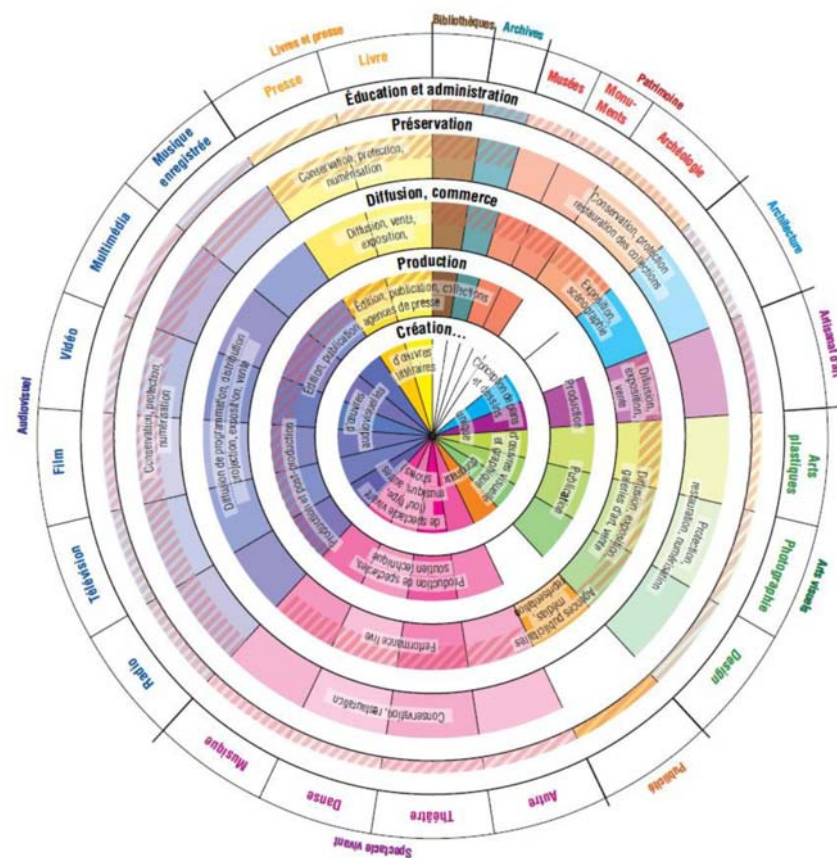
Maintenant voici le témoignage de l'attachée de communication : « *A la dernière réunion de tout le personnel, sur les nouveaux recrutés, il y en a 2 qui sont partis en pleure. Il y en a qui sont partis à bout, d'autres, très, très fâchés. Lorsque nous avons voulu mettre en place des délégués du personnel, il s'y est opposé. Avec l'aide de l'inspection du travail, on a fini par y arriver, mais c'était horrible pour les délégués du personnel. Il faisait régner une ambiance de terreur. On est dans un système de management par la peur. Même les délégués ne veulent plus aller aux réunions.* »

C'est une illustration d'injonction paradoxale. C'est très difficile à vivre pour les équipes, ce décalage entre ce qu'on entend dans les médias et ce qu'on vit sur le plan interne.

Illustration d'injonction paradoxale : « on est dans un système de management par la peur. Même les délégués ne veulent plus aller aux réunions. »

Il me reste très peu de temps. Abordons vite les solutions!

Différents types de métiers :



Les solutions passent par le développement de chartes qualité de vie, de démarches de prévention des RPS et je crois beaucoup aussi par à la formation des tutelles, des conseils d'administration et des directions.

Je vous remercie.

PASCAL PARSAT Merci beaucoup et félicitation pour le respect de ce timing serré. La parole circule dans la salle. Souhaitez-vous poser des questions?

JOSEPH ANDRE Bonjour, je suis directeur technique à Metz en Scène. On voit bien que les RPS sont le mal du siècle. Les indicateurs sont plus nombreux qu'avant, ce qui permet d'avancer sur cette question, mais y a-t-il une détérioration depuis 10 ou 20 ans ou est-ce juste un effet « médiatique » ? Était-ce un sujet tabou ?

MICHA FERRIER BARBUT Sur la question de la détérioration, vous répondez vous-même à la question. On mesurait moins ces risques. La question de la résistance au travail n'était pas un sujet. Les dispositifs d'autorité en vigueur jusque dans les années 60-70 sont beaucoup moins à l'œuvre. La souffrance au travail est mieux identifiée, plus recevable. Sur la question du tabou, on peut véritablement dire oui. C'est ce qui nous a amenés à réaliser cette étude. Le tabou est également véhiculé par les personnes au travail. C'est tellement gratifiant de travailler dans ce secteur. C'est un monde où on se sent très valorisé et parler de ses conditions de travail est vraiment très difficile.

PHILIPPE LOPEZ Bonjour, Philippe Lopez, Athos Production. Je voulais juste rebondir sur « les cadres qui se barrent ». Ils se barrent où ? Pour faire quoi ?

MICHA FERRIER BARBUT Ils montent leur entreprise. Beaucoup d'entre eux sortent du système culturel.

JEAN-PIERRE BAUZA Bonjour, j'étais administrateur de production au TNP pendant 24 ans et suis maintenant à la retraite. Vous ne distinguez pas dans votre analyse les structures qui sont dirigées par des artistes et les structures dirigées par des administrateurs ou des programmeurs. De mon point de vue, il y a des différences et des points communs. Il y a peut-être une réflexion à mener sur la responsabilité des artistes à la tête de ces entreprises.

MICHA FERRIER BARBUT C'est intéressant. Pour vous, quelle est la différence ?

JEAN-PIERRE BAUZA Pour moi, la différence existe sur le plan relationnel et donc professionnel. Un artiste qui dirige un théâtre de type CDN par exemple a, à sa disposition tous les moyens humains, techniques, économiques et juridiques d'une entreprise privée pour une mission de service public. L'artiste-directeur a ainsi d'importantes responsabilités qu'il ne peut pas toujours assurer dans l'intérêt collectif de ses collaborateurs, car il est dans une démarche de création personnelle. Le créateur investit dans son projet sa sensibilité, son imagination, ses idées... Ceux qui travaillent à ses côtés dans un lien de subordination sont souvent incités à une implication humaine et parfois affective dans un cadre relationnel exigeant qui peut compromettre leur distance professionnelle. La situation peut être propice pour, parfois, engendrer de la part de l'artiste-directeur des comportements humiliants et une grande souffrance pour les salariés. On y reviendra

peut-être dans le cadre des ateliers, mais il y a une particularité très forte dans la souffrance au travail liée à l'artiste qui dirige une entreprise culturelle.

MICHA FERRIER BARBUT Je partage votre point de vue. La raison pour laquelle je n'effectue pas de distinction repose sur l'absence de prise en compte de cette dimension par les tutelles. Les tutelles demandent la même chose, lorsqu'un théâtre est confié à un administrateur ou à un artiste. Les tutelles s'intéressent très peu à la question des moyens humains affectés au projet. On voit dans les dossiers de candidature que la question des moyens mis en œuvre est très peu développée.

Sylvie Trevoizan Bonjour, je travaille à l'AST Grand Lyon. Je souhaiterais revenir sur la question du déni. On peut effectivement parler de déni de RPS dans notre secteur. On peut également faire l'hypothèse que ce secteur possède des ressources que d'autres n'ont pas pour faire face aux difficultés et à l'évolution du monde du travail. Vous parlez de démarche QVT, on parle de dialogue social, l'ANACT met l'accent sur ces éléments. N'y a-t-il pas des ressources dans ce secteur qu'on ne trouve pas ailleurs ?

C'est tellement gratifiant de travailler dans ce secteur. C'est un monde où on se sent très valorisé et parler de ses conditions de travail est vraiment très difficile.

MICHA FERRIER BARBUT Je suis absolument convaincue que ce secteur dispose de ressources particulières et spécifiques. Néanmoins, la vision sur le capital humain n'est pas assez développée. Plus exactement, les outils ne sont pas assez développés pour faire émerger ces ressources qui peuvent être particulièrement innovantes.

PASCAL PARSAT Toutes ces informations se retrouvent dans votre livre ?

MICHA FERRIER BARBUT Oui absolument.

ISABELLE GURY Bonjour, je suis médecin du travail au CMB. Je voudrais rebondir sur les RPS dans le milieu du spectacle. À ce titre nous recevons beaucoup d'intermittents et de permanents. Il est nécessaire de faire le distinguo entre ces deux populations. Il y a autant de RPS chez les permanents que chez les intermittents, mais les ressources pour y faire face ne sont pas les mêmes. Chez les intermittents, une ressource évidente est la mobilité. Il y a une adaptation de fait à l'insécurité de l'emploi, au recours au CDDU qui est une particularité du monde du spectacle. Il existe aussi une méconnaissance de l'apport des services de santé au travail. Il y a vraiment beaucoup à faire.

PASCAL PARSAT À la première réunion du fonds de professionnalisation au théâtre de Paris, il y a une dizaine d'années, nous prenions la parole ensemble Madame Gury et

LA PRÉVENTION DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT. RELEVÉ D'OBSERVATIONS SOUS L'ŒIL DU CMB

AUDREY SERIEYS

Cheffe de projet, conseillère en prévention des risques

YANN HILAIRE

Chef de projet ergonomiste

PASCAL PARSAT (Modérateur) : Prévenir les risques, c'est les repérer et les réduire jusqu'à leur disparition si possible. Il s'agit d'un long travail auquel contribue le CMB (Centre Médical de la Bourse) comme le précisait sa directrice, Madame Pascale Fumeau-Demay tout à l'heure.

Audrey Serieys, vous êtes cheffe de projet et conseillère en prévention des risques au CMB. Yann Hilaire, vous êtes chef de projet, ergonomiste dans cette même maison. Vous allez nous présenter le fruit de deux études. Avant cela, je situe ce travail : deux études qui portent le nom de personnages de théâtre Roxane et Othello. Roxane a été engagée fin 2016 et finalisée en octobre 2018. Elle a été réalisée sur Lyon. La seconde a été réalisée dans le Grand-Est sur le premier trimestre 2019.

Audrey, pouvez-vous nous dire pour quelles raisons avoir engagé ces deux études ?

AUDREY SERIEYS Bonjour à tous. Nous travaillons au CMB pour améliorer la santé et la sécurité des intermittents et permanents du spectacle, et éviter les accidents et maladies professionnels. Dans le cadre de nos missions, nous sommes amenés à conseiller les employeurs et salariés sur la santé au travail, une autre de nos missions est de produire des données pour le secteur. Ces deux études en sont le fruit. Elles permettent de faire prendre conscience que l'organisation du travail dans le secteur du spectacle est un déterminant prépondérant dans l'apparition de situations dangereuses et de présenter les leviers d'action à disposition des employeurs et des managers pour limiter le risque. Roxane répond totalement à ces objectifs, et cette étude a permis une vision « large » des risques auxquels sont soumis les techniciens. Nous avons été accompagnées par le COEF (Contrat d'Objectif Emploi Formation – Groupe de travail prévention des risques) pour trouver les terrains. Nous avons ainsi pu établir un relevé de risques en prise directe avec le travail réel.

YANN HILAIRE Dans un second temps, l'étude Othello a permis de confronter les hypothèses issues de Roxane. On a ainsi déterminé les facteurs qui poussent les salariés « à prendre des risques ».

AUDREY SERIEYS Roxane est en effet un préalable à Othello.

PASCAL PARSAT Pouvez-vous nous donner en quelques mots, les caractéristiques des terrains d'observation ?

YANN HILAIRE Les caractéristiques sont présentées ici :

	Roxane	Othello
Dates	De décembre 2016 à octobre 2018	Premier trimestre 2019
Intervenants	Audrey Serieys	Audrey Serieys & Yann Hilaire
Quelques Chiffres	4 structures 65 interviews 3 régions	1 structure 4 lieux 43 opérateurs observés
Méthodologie	Observations et interviews	Observations et interviews
Pourquoi avoir engagé ces études ?	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse du travail réel - Production des données sectorielles - Proposer au secteur une vision objectivée - Identification des situations dangereuses /facteurs et conséquences prioritaires à travers les structures étudiées 	<ul style="list-style-type: none"> -Engagement dans l'étude d'après les résultats de Roxane -Hypothèses de travail : <ul style="list-style-type: none"> > La maintenance et le risque électrique présents sont-ils différents en fonction du style ? Du type de salle ? De l'organisation ? et la typologie de population ?

Roxane a été conduite dans 4 structures de la région lyonnaise sur 3 départements. Il s'agissait d'un festival, d'un théâtre et de 2 compagnies. Mme Serieys a réalisé ces observations durant les phases de travail : montage, exploitation, démontage. 65 entretiens ont été réalisés afin de croiser les différents regards sur des petites, des grandes structures, sur des structures avec plus ou moins d'intermittents et de tailles différentes.

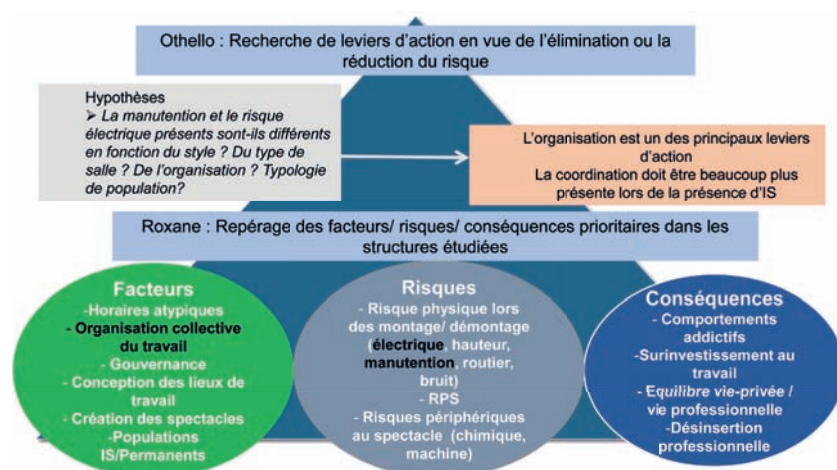
Par ailleurs, il faut signaler que les 65 interviews concernaient le vécu professionnel des répondants et non le seul questionnement de leur travail actuel dans ces structures.

À la suite de ce relevé, Othello a permis de préciser les premières observations et de préciser les facteurs aggravants et les leviers d'action. Nous avons été accueillis dans un lieu disposant de 4 salles de concert pour observer 4 styles de spectacles très différents.

PASCAL PARSAT Comment avez-vous réalisé ces études ? Qu'est-ce qui a guidé votre travail ?

Nous avons effectué des observations dites « ouvertes » lors de Roxane et celles-ci nous ont amenés à classer les principaux facteurs repérés. Par rapport à la littérature nous avons choisi de préciser et détailler le facteur organisationnel. Nous l'avons fait dans Othello et nous continuons à y travailler encore aujourd'hui. Ce facteur dans la littérature est un des plus importants en santé-sécurité.

Alors, que révèlent ces études ?



AUDREY SERIEYS Le résultat de l'étude «Roxanne» est présenté en 3 items : Les facteurs, les risques et les conséquences. Dans cette diapositive, sont détaillés pour chaque ensemble ce qui prédomine dans Roxane. Les risques principaux sont identiques à d'autres secteurs. On ne découvre pas de nouveaux risques. Par exemple, les risques psychosociaux sont présents, au même titre que dans les entreprises des autres branches.

PASCAL PARSAT Y a-t-il des spécificités/ propres au secteur ?

YANN HILAIRE Il ne s'agit pas vraiment de spécificité. Roxane a relevé que ces risques, qui existent dans d'autres branches d'activité, ont des conséquences particulières sur les intermittents et les permanents du secteur. On a déjà parlé de la question des addictions ou du surinvestissement au travail. Un exemple : Sur les 65 personnes interviewées dans le cadre de l'enquête Roxane, la totalité affirme avoir des problèmes de conciliation de

leur vie privée et de leur vie professionnelle. Il s'agit d'une particularité qu'on ne retrouve pas nécessairement dans les autres secteurs d'activité.

PASCAL PARSAT Ce sont des métiers passion. Par ailleurs, la notion même de lieu de travail est parfois complexe. L'artiste interprète, par exemple, apprend son texte chez lui. Le mélange et la confusion existent souvent.

Peut-on parler des conséquences de ces risques ? Abordez-vous la question de la désinsertion professionnelle ?

YANN HILAIRE C'est une des particularités de la population du secteur. On est face à un très grand nombre d'intermittents et lorsqu'arrive un accident de vie ou un accident du travail, le retour à l'emploi est complexe. La protection sociale dont bénéficie un permanent est moins efficace pour un intermittent. Le maintien dans l'emploi des populations intermittentes est de fait plus compliqué que dans tout autre secteur.

AUDREY SERIEYS J'ai par exemple interviewé les artistes et techniciens d'une compagnie de jonglage. Tous ont affirmé vouloir travailler jusqu'à 65 ans. La reconversion professionnelle n'est pas naturelle. Il en va de même pour les monteurs de structure. Ils ne se posent pas la question de l'âge jusqu'auquel on peut pratiquer ces métiers.

PASCAL PARSAT C'est à ce titre-là que le groupe AUDIENS a mis en place un groupe de santé renforcé qui comprend dans son collège l'AFDAS, le CMB, Cap emploi, Pôle Emploi... Ce groupe de santé renforcé officie comme un service ressources humaines. Quand une problématique de santé arrive dans une carrière, il faut casser l'isolement afin de trouver les bonnes réponses.

Y a-t-il des facteurs plus aggravants que d'autres ?

AUDREY SERIEYS C'est effectivement le cas. Ces facteurs sont importants car ils permettent de trouver des leviers d'action. L'organisation du travail est par exemple le levier d'action retenu dans Othello.

YANN HILAIRE On a tendance à penser le risque de manière élémentaire. Un risque électrique, par exemple, peut être traité en fournissant des gants, l'équipement adapté et en habilitant le personnel. Roxane a confirmé que le risque est multifactoriel.

Avec Othello on a cherché les leviers d'action à enclencher lorsqu'on est administrateur, technicien, directeur technique, employeur... Comment jouer sur ces facteurs pour réduire le risque ? Othello s'est intéressé à deux risques « simples » plutôt bien maîtrisés

dans le secteur : la manutention et le risque électrique. On a cherché à savoir si le type de salle, le type de musique ou le type d'organisation impactent le risque et si oui, de quelle manière ?

On s'est rendu compte que le facteur aggravant principal est l'organisation collective du travail.

AUDREY SERIEYS Un exemple qui concerne les phases de démontage. Pour certains spectacles, la durée du montage est de deux jours et le démontage de quelques heures. C'est très rapide et, de surcroît, dans un cadre horaire atypique... On cumule ainsi des facteurs accidentogènes. La fatigue aidant et la nécessité de terminer rapidement le travail amènent les salariés à se mettre en situation de danger : on ne va pas utiliser le diable, on va monter sur un échafaudage sans EPI. Dans ce cas, le levier d'action principal est bien l'organisation du travail. Il faut agir sur les plannings et sur l'organisation du démontage.

Pour certains spectacles, la durée du montage est de deux jours et le démontage de quelques heures, dans un cadre horaire atypique... On cumule ainsi des facteurs accidentogènes.

PASCAL PARSAT L'exemple est extrêmement parlant. L'employeur est toujours en première ligne. On l'a vu tout à l'heure avec Maître Royannez. Comment l'employeur peut-il agir sur ces facteurs ?

YANN HILAIRE Au préalable, précisons que nos métiers : psychologues, ergonomes, préventeurs... sont situés à équidistance entre l'employeur et les salariés. L'employeur est effectivement en première ligne. Il a la possibilité d'agir sur un certain nombre de facteurs. Dès qu'on crée une salle ou dès qu'on l'aménage, l'employeur peut demander aux salariés qui utilisent ces espaces de préciser leurs contraintes. J'ai en tête l'exemple d'une salle qui a été aménagée et dont le système de pont a été rénové pour pouvoir descendre. Les salariés n'avaient plus à travailler en hauteur.

PASCAL PARSAT C'est ce qu'on appelle en d'autres endroits la conception universelle : prévoir les risques avant de devoir les régler. Par ailleurs, et c'est très important de le souligner, on se rend compte que le vrai expert est l'utilisateur : Celui qui, au quotidien, fait les choses. C'est une ressource incroyable qu'on n'a peut-être pas encore assez sollicitée.

AUDREY SERIEYS Nous sommes tout à fait d'accord avec ce point de vue.

YANN HILAIRE Pour revenir sur les leviers d'action, on peut citer les principaux : agir dès la conception des locaux et sur la phase de création. Cela signifie qu'il s'agit d'impliquer les populations dès la création du spectacle afin de pouvoir appréhender la manière dont

tous les acteurs vont agir pour réaliser ce spectacle. Par exemple, quant on pense un décor, il faut pouvoir penser comment ce décor va être manipulé. Ce n'est pas une fois que le décor est monté qu'il faut s'interroger sur la manière de le déplacer.

AUDREY SERIEYS Lorsqu'on ne prend pas en compte un décor, l'organisation du travail ou les costumes, on hérite d'un dispositif qui va accompagner toute la vie du projet, parfois pendant deux ans, cinq ans ou dix ans. Le levier d'action existe en phase de création et, si les acteurs ne s'en saisissent pas une fois la création achevée, il est très délicat de retrouver des leviers efficaces. Une des compagnies que nous suivions n'avait pas anticipé correctement le poids des décors. Ils ont ainsi dû gérer une surcharge de plus de 300 kg et ont ainsi été arrêtés par la police qui a immobilisé le véhicule.

PASCAL PARSAT On est beaucoup dans l'émotion de la création et l'enthousiasme. On manque parfois de rationalité.

AUDREY SERIEYS C'est exactement ça. Il faut rappeler qu'il y a un gros travail à mener en phase de création car le levier d'action est ici le plus fort.

YANN HILAIRE Les facteurs organisationnels sont au centre de notre discours. On citera notamment ce que nous appelons le travail collectif. C'est la question de la coordination. Les permanents bénéficient d'un temps de travail tout au long de l'année. Ils peuvent s'interroger sur cette question de coordination et prévoir comment les équipes techniques vont s'investir. Les intermittents vont arriver le jour même pour monter, démonter, prendre connaissance d'une fiche technique... On s'aperçoit que la prise de risque

est plus importante si le temps de coordination est faible, notamment en phase de coaction. La coaction vise une situation où deux salariés travaillent sur un même spectacle sans effectuer la même tâche. Si ces coactions ne sont pas anticipées, on peut se retrouver avec des situations de

Ce n'est pas une fois que le décor est monté qu'il faut s'interroger sur la manière de le déplacer.

risque qui ne devraient pas exister. J'ai en tête un exemple où un technicien lumière installe des lampes et des câbles puis quitte le plateau en laissant toute lumière éteinte. Peu après, le régisseur plateau arrive et commence à passer son monomoteur et ses câbles. Pour lui, il n'y avait pas d'électricité. J'étais présent, je suis donc intervenu pour arrêter le travail. Cette personne travaillait en hauteur et pensait que le courant était coupé.

On a donc mis en place un temps d'échange pour revoir cette phase de travail et convenir qu'après intervention du technicien lumière, l'électricité doit être coupée au plateau. Ce processus de travail n'avait pas été coordonné en amont. Il faut donc organiser collectivement le travail.

AUDREY SERIEYS Dans Othello, j'ai observé l'utilisation d'outils de manutention inadaptés qui occasionnait des travaux de manutention manuels supplémentaires. J'ai aussi observé de multiples allers-retours en voiture pour récupérer des outils ou des matériaux. Tout cela induit du port de charge supplémentaire alors que si la logistique était adaptée, ce type de problématique n'existerait pas.

PASCAL PARSAT Peut-on parler de la tournée ? En phase de création, l'organisation du travail peut être prévue et anticipée. En tournée, on arrive parfois dans des lieux qu'on n'a jamais vus. Il y a bien entendu un échange de fiche technique, mais faut-il s'interroger sur l'organisation du travail dans chaque nouveau lieu de tournée ?

YANN HILAIRE L'opérateur adapte sa pratique à une situation à laquelle il est confronté. On le fait tous, au quotidien. En tournée, toutes les salles ne sont pas différentes. Il existe des situations assez homogènes. Quand on rencontre des problèmes, on préconise de consolider les solutions qui ont été pertinentes et celles qui ont échoué. Au fur et à mesure de la tournée, il faut amener la compagnie à améliorer ses réponses face aux difficultés rencontrées. Il faut tirer parti de l'expérience. On ne peut pas tout prévoir en phase de création, mais il faut pouvoir disposer de temps de « régulation froide ». Sans cela, on a vite l'impression de réinventer systématiquement les réponses à chaque salle.

On fait tous des réunions, mais on oublie de parler du travail. Quel sens donner au travail ? Ces réunions de régulation froide arrivent lorsque tout le monde est redescendu en pression et permettent de consolider les réponses.

Pascal, tu as raison de dire que les usagers trouvent des solutions aux problèmes quand, sur le papier, il n'y en a pas. Le travail est fait systématiquement ! Show must go on ! Il faut cependant les consolider.

PASCAL PARSAT Il faut néanmoins que les solutions adoptées soient responsives. Ces solutions ne doivent pas s'apparenter à du bidouillage, mais doivent être pérennes. On doit pouvoir les modéliser et les reproduire. Se réunir, s'accorder, s'ajuster sur le travail partagé c'est également responsabiliser les équipes ?

AUDREY SERIEYS Je n'utiliserais pas le mot responsabiliser. Avoir un référentiel commun est essentiel dans l'entreprise. Il faut ensuite se faire confiance, travailler sur les régulations à chaud et investir les régulations à froid pour profiter de ces retours d'expérience.

Il faut également parler des temps de coordination. Il s'agit d'un levier très intéressant qui est spécifique au secteur. Lorsqu'une structure est composée de permanents et d'intermittents, les intermittents n'ont pas accès aux mêmes informations que les per-

manents. Ils auront accès à des temps de préparation où seront abordés l'organisation du travail : comment va-t-on anticiper les phases de travail, que va-t-on mettre en place, quels outils utiliser... L'intermittent qui intervient n'aura pas accès à ces temps de préparation en amont. Plus le nombre d'intermittents investi dans un projet est important, plus il est nécessaire de proposer des temps de coordination avant la phase de travail.

PASCAL PARSAT Je précise qu'en parlant de responsabiliser, je n'induis pas que les travailleurs sont irresponsables. Je veux simplement dire que chaque action engage quelque chose. C'est l'exemple que vous avez donné par rapport à l'éclairagiste ou la surcharge. Un acte entraîne un autre dont on n'a pas tout à fait la maîtrise au moment où il se produit.

YANN HILAIRE Tout à fait. C'est de ça qu'il s'agit lorsque nous affirmons qu'il faut partager les contraintes du trio administratif/artistique/technique. Dans une salle de spectacle, le

Il faut partager les contraintes du trio administratif/artistique/technique.

programmateur a pour contrainte de faire venir un maximum de spectateurs. Il lui paraît normal de proposer une diversité de spectacle, mais, voit-il l'impact sur la charge de travail des techniciens, notamment

lorsqu'on passe d'un spectacle de danse à un concert de musique classique, puis à un concert de musiques actuelles, et tout ça en trois jours.

L'ensemble des acteurs dirigeants doivent discuter et partager leurs enjeux. C'est un levier très important.

Il est légitime de faire entrer de l'argent dans les caisses, mais il est également normal que la structure protège ses salariés. Il est légitime de permettre à un artiste de s'exprimer, mais, toujours en prenant en considération les contraintes des uns et des autres. C'est déterminant dans le secteur.

AUDREY SERIEYS Oui, ce trio de direction est propre au secteur. Il est nécessaire que ces trois acteurs partagent leurs stratégies, les enjeux et la raison d'être de la structure. Même s'ils évoluent dans le temps, il faut partager le même référentiel. La direction et les salariés de l'entreprise doivent les connaître. Si l'équilibre financier de la structure repose sur un nombre minimal de spectacles, cette information doit être partagée.

PASCAL PARSAT Il s'agit de créer une chaîne d'actions. Chaque acteur a un rôle à jouer.

On va faire circuler la parole dans la salle et nous reviendrons ensuite sur les derniers points de cette présentation.

PERRINE BERTHIER Bonjour, je suis indépendante dans la production du spectacle vivant. Avez-vous des outils concrets pour favoriser les échanges entre les permanents et les intermittents ?

YANN HILAIRE Nous sommes encore sur des phases d'analyse et nous allons bientôt tester les outils. Voici ce que nous aurions tendance à préconiser. Avec Othello, on a pu observer un lieu avec quatre salles de spectacles différentes. Sur une de ces salles, toutes les fiches techniques sont disponibles sur un extranet. C'est un partage d'outil. Ces fiches sont à la disposition de tous les intermittents qui sont embauchés. Les intermittents peuvent donc arriver en ayant en tête une représentation de leur travail sur la journée. Bien souvent, dans les autres salles, ce n'est pas le cas. Le régisseur prend connaissance de la fiche technique du lieu le matin. L'idée principale est que l'équipe et chacun de ses membres doit pouvoir se construire mentalement une image de l'ensemble des actions faites les unes après les autres pour réaliser le spectacle. C'est quelque chose qui prend du temps. Les permanents ne sont pas toujours aux côtés des techniciens intermittents. Le travail est organisé par un régisseur général, par un chef d'équipe à qui on confie la coordination générale. Ce dernier doit donc être en mesure d'expliquer aux intermittents qui arrivent à 8h du matin la chaîne des actions qui va débiter à 8h30. Il est nécessaire de passer du temps durant cette phase de coordination afin d'éviter les accidents du travail.

AUDREY SERIEYS Dans le cadre de l'étude Othello, nous avons suivi quatre lieux et observé quatre manières de faire totalement différentes. Dans un lieu, par exemple, le régisseur général avait inscrit sur un tableau la liste des tâches à accomplir dans la journée.

Dans un autre lieu, j'observais le travail d'une équipe avec plus de permanents et plus de personnes expérimentées. La nécessité de consacrer du temps à la coordination n'était pas la même. Avec les novices, il n'y a pas nécessairement connaissance des lieux, pas connaissance des phases de travail, il convient de passer plus de temps à ce sujet. C'est dans ces situations que les risques d'accident sont les plus importants.

MICHELINE TRIBBIA Bonjour à tous, je suis Micheline Tribbia de l'ARACT Grand-Est. Je voulais souligner la nécessité de faire ressortir la question du travail. Les études sur les risques psychosociaux ont démontré qu'on ne parle plus du travail. Le travail n'est plus mis en discussion. On donne des consignes, mais on n'organise plus de temps de régulation. On ne partage pas non plus le sens. Le travail doit être mis en discussion avec ces trois piliers : administratif/technique/artistique. Ces trois piliers sont en effet impliqués dans toutes les situations de travail.

J'avais par ailleurs envie d'ajouter un levier d'action si vous me le permettez. Il faut citer le levier d'action sur les parcours professionnels. Aujourd'hui quand on parle d'usure

professionnelle, on s'aperçoit que le principal levier d'action c'est la formation et le travail sur les parcours afin d'éviter toute rupture ou disparition du secteur.

YANN HILAIRE Merci Micheline. Vous avez raison. On parle toujours de compétence. La compétence est utile, mais s'il n'existe pas un environnement qui permet d'exprimer la compétence, elle ne sert plus à grand-chose. Ce n'est pas parce que vous avez un permis de conduire que vous conduisez. Pour cela il vous faut le permis de conduire et la voiture. Les compétences ne sont pas dissociables de l'environnement de travail dans lequel elle s'exercent.

PIERRE MAUCHIEN Bonjour, je suis le directeur des établissements de spectacle de la ville de Clermont-Ferrand et, par ailleurs, je suis le président de la REDITEC, partenaire de cette rencontre et partenaire des études menées par le CMB ou l'ARACT Grand-Est. Je souhaitais intervenir sur la notion de maîtrise d'usage. Maîtrise d'usage en général et maîtrise d'usage au quotidien.

Les professions techniques du spectacle sont relativement organisées. Très organisées dans les gros lieux et un peu moins dans les petites structures. La dimension de maîtrise d'usage est importante. Lorsque vous évoquez l'action sur la conception des lieux, il faut souligner la compétence des techniciens du spectacle et des cadres de la direction technique. Ils interviennent au côté des architectes et des maîtres d'œuvre. La maîtrise d'ouvrage est le troisième volet d'un arc vertueux.

Vous évoquez également la phase de conception du spectacle. Ici, les cadres techniques doivent être présents. Je ne dis pas sont présents. Ils devraient être plus souvent présents dans les premières lectures de spectacle ou dans les premières organisations artistiques.

Ensuite, sur la maîtrise d'usage au quotidien, nous intervenons sur l'organisation du travail collectif, sur les temps de coordination, sur les outils... Nous sommes toujours là!

L'idée générale est que les cadres de la direction technique soient plus souvent associés au travail de conception de lieu ou de spectacle, plus tôt. Il faut que nous soyons plus à la manœuvre. C'est en effet nous et nos équipes qui récoltons les fruits de cette conception.

Pour s'intéresser au dernier item que vous avez présenté, il est vrai que le trio technique/administratif/artistique fonctionne différemment selon les lieux et selon les usages. La problématique relative à la gouvernance que nous avons évoquée ce matin est un vrai sujet. La gouvernance est tout sauf partagée aujourd'hui. Dans des productions qui sont, de toute façon, très partagées, la conception doit l'être plus.

PATRICK PELEGRIN Bonjour, je suis médecin du travail à l'AST Grand Lyon. Il est important de comprendre que les médecins du travail se sont étoffés de compétences pluridisciplinaires. Si nous avons du mal à répondre à la demande sur le plan des visites de médecine du travail, on peut proposer d'autres prestations : ergonomes, conseiller en prévention, addictologue, psychosociologue... On ne va pas apporter des solutions clés en main. On n'est pas des spécialistes du bâtiment ou du spectacle. Notre rôle est de voir comment le facteur humain va intervenir dans cette problématique et comment notre capacité d'analyse du travail va aider les entreprises à trouver des solutions. Philippe Davezies qui était un universitaire de la région définissait les RPS comme la confrontation entre les exigences psychologiques des individus et les exigences du fonctionnement social des organisations. C'est ce que nous pouvons apporter aux entreprises : faire évoluer les représentations, ouvrir des perspectives, faire bénéficier la structure de transfert de compétence et de technologie... Voilà ce que peuvent apporter les services de santé au travail. Il est vrai que nous sommes peu sollicités jusqu'à présent par le monde du spectacle. Nous sommes beaucoup plus en lien avec le secteur du BTP, l'industrie ou le tertiaire.

Les services de santé au travail se sont étoffés de compétences pluridisciplinaires : ergonomes, conseiller en prévention, addictologue, psychosociologue...

PASCAL PARSAT Une journée comme celle-ci montre qu'un mouvement est en marche. Le monde du spectacle comprend qu'un environnement attentif est à sa disposition. Des intervenants disponibles et compétents sont au service des professionnels du spectacle. C'est très important. Il faut le dire et le redire. On le voit bien du côté du fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle dont Audiens est l'opérateur. Cet accompagnement a beaucoup apporté à ceux qui en ont fait la demande.

YVES FAVIER Bonjour, Yves Favier, Directeur technique de l'ENSATT, un des membres fondateurs de la REDITEC. Vous avez parlé du travail réel comme base de vos analyses. Y a-t-il d'autres types de travail? Comment analysez-vous ce travail moins réel? Qui l'effectue et enfin, quel impact ce travail moins réel aurait-il sur le travail réel?

YANN HILAIRE Le travail réel est un concept de base des sciences du travail. On observe d'un côté le travail prescrit déterminé par l'employeur : Les objectifs qualitatifs, de performance, de quantité et les outils, les règles, une fiche de poste qui permettent d'atteindre ces objectifs. Le travail réel rassemble les compétences mobilisées par le salarié pour répondre à ces exigences. On met donc en jeu des compétences, des régulations, des actions pour répondre à cette prescription du travail. Nous nous intéressons au travail réel car on ne va pas s'installer dans le bureau du directeur pour qu'il nous explique comment se passe le travail dans ses ateliers. On va chercher la réalité du travail dans

cet établissement. Nous sommes donc contraints à aller sur le terrain pour observer, questionner, comprendre. Tout le monde comprend ce que signifie l'observation, mais notre travail ne se limite pas à cela. Il faut parvenir à comprendre tout ce que l'opérateur a incorporé. Quels sont les réflexes opératifs qu'il n'est plus en mesure d'exprimer puisqu'il les a intégrés ? L'employeur n'en a pas la moindre idée et le salarié l'a perdu de vue. Pourtant, ces savoir-faire doivent être transmis. Pour moi, le travail réel devrait être la base de toutes les formations. Qui a trouvé des solutions aux problèmes naturellement rencontrés dans les situations de travail ? Ce sont les opérateurs dans leur travail réel.

AUDREY SERIEYS Pour donner un exemple de différence entre travail réel et travail prescrit. On imagine un employeur qui donne l'ordre à un salarié d'allumer une machine. C'est le travail prescrit. Pour obéir à cet ordre, le salarié va devoir accomplir un ensemble d'actions. Par exemple, si ce bouton est en hauteur, ce salarié va devoir aller chercher une échelle, monter sur l'échelle, descendre de l'échelle, ranger l'échelle... C'est le travail réel. Si on ne va pas sur le terrain, on ne va pas observer la situation à risques présente.

YANNICK POLI Je suis régisseur et responsable bâtiment du théâtre des quartiers d'Ivry, Centre Dramatique National du Val de Marne. Je souhaitais insister sur la maîtrise d'usage à l'intérieur de l'entreprise en lien avec des experts extérieurs lorsqu'il s'agit de disposer d'une vision plus globale. Comment peut-on, collectivement, mettre en place des leviers d'action en interne ? Comment peut-on organiser le travail ? On fonctionne de plus en plus au projet. Projet de monter un décor ou projet de créer un spectacle. Il y a de plus en plus de métiers avec des enjeux différents qui vont travailler ensemble. Cette organisation pose de nombreuses questions. Il y a parfois des problèmes de taille, d'absence d'échange... Que peut-on mettre en place de manière concrète et, par ailleurs, à qui s'adresser au sein de l'entreprise ? Qui sont les personnes ressources ? C'est la question de l'opérationnalité et du regard au sein de l'entreprise. Comment faire avancer les choses ?

AUDREY SERIEYS L'employeur impulse. Il doit être moteur, présent, actif dans ce type de démarche. Il légitime l'action. Ensuite, il existe bien entendu des personnes ressources : toutes les personnes de la direction ainsi que les autres salariés. Il faut trouver des lieux d'échange et de partage pour mettre en discussion les questionnements et les enjeux. Lorsqu'on repère un risque, il n'est pas toujours facile de faire face. Désamorcer ce risque ou changer de méthode n'est pas toujours évident. Tout repose souvent sur des questions d'organisation. Il faut donc se mettre autour d'une table et certaines situations mettent une année pour se décanter. Il y a une question de temporalité à prendre en compte. Il faut mettre les acteurs de la situation et de la direction autour de la table.

YANN HILAIRE Il faut accepter les idées contradictoires. Dans une entreprise, l'ensemble

du personnel n'a pas des enjeux et des contraintes identiques. Le personnel peut même avoir des enjeux paradoxaux. Entre préserver la santé des salariés et développer l'économie de l'entreprise, il peut y avoir des enjeux contradictoires. C'est pourquoi la première personne ressource est un individu qui peut mettre de côté ses propres enjeux pour être à l'écoute de l'ensemble des salariés. C'est une compétence particulièrement rare et complexe à appréhender. Les meilleures personnes pour vous indiquer les contraintes d'une chaîne de production sont les opérateurs eux-mêmes. À partir du moment où la relation de confiance avec l'animateur de ce collectif est établie, la parole va pouvoir se libérer. On peut alors construire un travail en sécurité. L'employeur doit participer afin de légitimer l'action, mais il est important que l'animateur ait des compétences d'écoute extrêmement importantes.

PASCAL PARSAT Pour conclure, rappelons qu'on peut faire appel au CMB, un médiateur qui peut, d'un point de vue extérieur, apporter une expertise rapide.

YANN HILAIRE Bien entendu, mais nous ne sommes pas les seuls interlocuteurs. Pour les Lyonnais, l'AST Grand Lyon peut apporter ces mêmes ressources.

PASCAL PARSAT Merci infiniment —

NOTES _____

LES ATELIERS

66 / ATELIER 1

Prévenir l'usure professionnelle en sécurisant le parcours des artistes et techniciens du spectacle
Delphine Tournayre

78 / ATELIER 2

Travailler en sécurité lors du montage de matériels et ensembles démontables
Patrick Fromentin

88 / ATELIER 3

L'organisation du travail dans les structures culturelles : Bien travailler ensemble
Sophie Broyer

98 / ATELIER 4

Risques psychosociaux dans le spectacle vivant
Micha Ferrier-Barbut • Anaïs Lemaignan

108 / ATELIER 5

Élaborer son document unique
Audrey Serieys • Yann Hilaire

120 / ATELIER 6

La démarche participative, animer un collectif autour du document unique
Audrey Serieys • Yann Hilaire

132 / ATELIER 7

Prévention des pratiques addictives en milieu professionnel
Anne Jean Samain • Sylvie Trévoizan

140 / ATELIER 8

Placer le dialogue social au cœur de la politique de santé de l'entreprise
Jean-François Paulin

1

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE EN SÉCURISANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE

DELPHINE TOURNAYRE

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE EN SÉCURISANT LE PARCOURS DES ARTISTES ET TECHNICIENS
DU SPECTACLE

L'AUTEUR

DELPHINE TOURNAYRE

Chargée de mission développement professionnel et projets internationaux
à Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant.

> www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'usure professionnelle est une dégradation de la santé due au travail qui s'installe dans le temps, mais c'est aussi une altération de la motivation, des compétences et de la capacité à évoluer des salariés.

La santé des professionnels peut être impactée par un accident, une situation à risque récurrente non résolue, une augmentation de la souffrance au travail, qui aboutit à une remise en cause de leurs capacités à poursuivre leurs activités professionnelles initiales.

Chez le salarié, cela peut se traduire par des difficultés physiques ou mentales (fatigue récurrente, violence...) à assumer les tâches quotidiennes de son poste. Dans l'entreprise, la forme la plus visible se concrétise par l'absentéisme, une démobilité ayant pour conséquences des perturbations dans la réalisation de ses tâches.

La prévention de l'usure professionnelle, c'est faire en sorte que les salariés travaillent en bonne santé, restent compétents et motivés tout au long de leur vie professionnelle ; ce n'est ni plus ni moins qu'une question d'employabilité, de maintien des personnes dans l'activité professionnelle.

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

L'usure professionnelle peut prendre des formes particulières dans notre secteur d'activité souvent liées à des métiers spécifiques, mais elle est surtout difficile à accompagner compte tenu de l'organisation managériale propre au spectacle vivant avec l'intermittence du spectacle. S'ajoute à cela le manque d'information pour orienter salariés et employeurs dans leurs démarches.

DES MÉTIERS TYPIQUES

Certains métiers sont spécifiques à notre secteur ; il en découle des carrières atypiques ou des « pathologies spéciales ». Par exemple, les métiers artistiques qui ont pour outil de travail le corps sont caractéristiques de carrières courtes et de seconde vie professionnelle à anticiper (danseurs, circassiens...).

De même, certaines pathologies ont des formes propres à notre secteur : les troubles musculo-squelettiques du musicien, la surdité précoce... Ces métiers sont souvent confrontés à des abandons de carrière précoces parfois dus à une incapacité physique qui s'est installée dans le temps ou à une accidentologie élevée. Les risques des métiers administratifs et techniques sont assez comparables à ceux d'autres secteurs d'activités (BTP, transports, administration, professions indépendantes...).

Pour autant, l'ensemble de ces professionnels est fortement exposé à la tension et au stress intrinsèquement liés à la production de prototypes « spectacles » (amplitudes horaires, échéance à jour J et à heure H pour la représentation...).

UNE ORGANISATION SECTORIELLE SPÉCIFIQUE

La place prépondérante des salariés intermittents du spectacle façonne complètement le rapport au salariat et donc à son accompagnement en cas de difficultés. Si les annexes 8 et 10 apportent une protection sociale au salarié intermittent, il gère de façon autonome son parcours de santé au travail.

Ce type de salarié est trop souvent appréhendé comme « un électron libre » dans l'entreprise, d'autant plus que sa présence physique dans les locaux n'est pas toujours obliga-

toire si l'exercice de son métier ne le nécessite pas (ex. la compagnie installée dans des bureaux et le technicien lumière qui travaille sur le lieu de résidence, puis en tournée).

De plus, cette relation biaisée induit des comportements à risques :

- > Le salarié intermittent est soumis à une recherche perpétuelle de son prochain contrat ; s'il reconnaît avoir des difficultés physiques, des pathologies naissantes, il s'expose à ne pas renouveler la confiance d'un employeur et donc augmente sa difficulté à trouver du travail et à obtenir les heures pour renouveler son assurance chômage.
- > La multi-employabilité de ces salariés dilue la prise en charge par l'employeur qui, involontairement ou inconsciemment, déporte sa responsabilité sur le salarié intermittent et la prise de risque sur sa santé.
- > De même, beaucoup de salariés intermittents influencés par la rumeur, la phobie administrative ou la peur de voir leur revenu journalier baisser hésitent à déclarer leurs arrêts maladies ; cette posture accentue une nouvelle fois la propension à nier régulièrement leur souci de santé.

Tous les signes précoces de problèmes de santé sont donc souvent cachés par des postures refusant de voir, de prendre en compte ou de prendre en charge la santé de ces personnes.

COMMENT FAIRE ?

Intermittents ou permanents, la prévention est une question qui tourne principalement autour de l'anticipation et de deux grands axes de travail :

- > **La prévention de la pénibilité**
- > **La sécurisation des parcours professionnels**

Il existe **3 types de pénibilités** :

- > **Pénibilité trace** : celle qui altère l'espérance de vie des personnes à long terme.
- > **Pénibilité santé** : celle qui montre l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et l'exercice de son métier.
- > **Pénibilité vécue** : celle qui exprime des conditions de travail ressenties de manière négative.

Une approche globale (structurelle et individuelle) est donc nécessaire. Tous les registres de l'organisation d'une entreprise sont concernés puisque les décisions ou mesures à prendre auront un impact sur eux :

- > Le management.
- > Les ressources humaines.

- > Le dialogue social.
- > L'organisation du travail.
- > La gestion des postes et de leur environnement.
- > La compétence liée aux postes.
- > La prévention des risques professionnels.
- > Les décisions stratégiques sur le projet.

Qu'il s'agisse de répondre au cas particulier d'un salarié ou de lancer une démarche plus globale dans l'entreprise, la démarche reste la même :

- > Reconnaître le problème, repérer les symptômes (blessures, fatigue, absentéisme, démobilitation, baisse des compétences...).
- > Prendre de la distance pour analyser les origines des difficultés, et leurs effets.
- > Agir.

LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

LA GESTION D'UN CAS ISOLÉ

À la demande du salarié, d'un encadrant, de collègues, ou d'une instance représentative du personnel, il faut tout d'abord déterminer les **mesures d'urgence** à prendre :

- > Aménagement d'horaires.
- > Réduction du port de charge.
- > Répartition nouvelle des tâches.
- > Retrait d'un poste (ex. fin du contact avec le public).
- > ...

Ces mesures provisoires doivent ensuite être remplacées par des **mesures pérennes** qui impactent plus fortement le travail :

- > Aménagements techniques du poste de travail, avec la possibilité de faire intervenir un ergonome.
- > Changement dans l'organisation des tâches : anticipation du planning, répartition des tâches, de la charge de travail,...
- > Mobilisation d'outils des ressources humaines : bilan de compétences, formation,...
- > Réflexion avec le salarié à l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise. L'évolution peut aller jusqu'à la rupture et le départ accompagné du salarié.
- > Instaurer un système de suivi des salariés et de veille sur des signaux d'alertes.

Un certain nombre de questions doivent ensuite se poser :

- > Les mesures mises en place sont-elles pérennes à long terme ou seulement acceptables pour le reste de l'équipe ?
- > Est-ce un cas réellement isolé ?
- > La situation peut-elle se reproduire ? Les facteurs d'origine sont-ils toujours présents ?
- > Les solutions trouvées peuvent-elles aider pour appréhender la situation d'autres salariés ou d'autres conditions de travail ailleurs dans l'entreprise ?

LA GESTION COLLECTIVE D'UN MÉTIER OU D'UN GROUPE D'INDIVIDUS SPÉCIFIQUE

Il s'agit de mettre en place des actions ciblant un métier, un service, un groupe de personnes qui présentent un même risque.

- > Facteur de risque commun (accueil du public, techniciens, ...).
- > Travail de nuit.
- > Arrivée massive de salariés sur un même poste (saisonniers ou bénévoles pendant un festival).
- > Turnover des équipes sur un même poste.
- > Taux d'accident du travail ou d'absentéisme en hausse.
- > ...

Prendre la question à bras le corps et lancer une démarche structurée !

Il est conseillé de lancer un groupe de travail spécifique sur la question en intégrant une partie des personnels concernés.

- > **La direction** doit nommer un responsable de projet (de préférence un volontaire, reconnu pour ces capacités d'animation et ayant une grande connaissance de l'activité) ou s'appuyer sur le responsable RH gérant les risques professionnels. Elle informe l'ensemble des salariés du process qui est enclenché, et s'accorde avec les représentants du personnel sur la démarche et leur place dans le processus (veille à la remontée des informations récoltées).
- > **L'animateur** constitue le groupe, en accord avec la direction qui libérera du temps de travail aux salariés. La configuration du groupe reste libre, elle doit s'ajuster en fonction de l'entreprise : des salariés concernés par le sujet (à des niveaux de hiérarchie différentes), un spécialiste des risques professionnels, une personne « candide », pour quoi pas un représentant du conseil d'administration, ... Les personnes doivent être volontaires. C'est également un bon outil de management pour donner la voix à des personnes peu entendues habituellement dans la structure.

> **Le rôle du groupe** : recueillir l'avis des salariés concernés par l'action sur la façon dont le travail s'effectue. Déterminer en s'appuyant si besoin sur des avis extérieurs (pré-venteurs, médecin du travail, ergonomes, collaborateurs extérieurs,...) des solutions à apporter pour réduire les risques à moyen et long terme. **Il prépare des propositions** (dossiers, maquettes, vidéos,...) afin de partager avec la direction et les représentants du personnel les situations étudiées et les solutions proposées.

Les bénéfiques du travail collectif sont encore une fois très importants : il favorise l'écoute et l'expression des salariés, sensibilise les managers, apporte des solutions par les personnes exposées directement, renoue (si besoin) le dialogue social dans l'entreprise.

Repérer les symptômes de l'usure et définir des priorités

Le rôle du groupe de travail est d'analyser les postes, les tâches et les risques inhérents (les facteurs potentiels ou avérés), mais aussi de construire un plan d'action dans le temps.

Élaborer un plan d'action et le mettre en œuvre (prendre des mesures)

Le processus est identique à la gestion de cas individuels, mais l'échelle du groupe impose une réflexion plus structurée.

- 1 – Mesures d'urgence pour rendre certains postes moins pénibles :
 - > Achat de matériel technique.
 - > Travail en binôme.
 - > Changement d'horaires.
 - > Temps de pause rallongés.
 - > ...
- 2 – Mesures pérennes :
 - > Informer et sensibiliser le CHSCT/CSE.
 - > Intervention d'un ergonomiste.
 - > Changer l'organisation du travail en profondeur (ex. doublement des équipes pour respecter l'amplitude horaire ; arrêt des démontages après spectacles,...).
 - > Proposer des formations spécifiques à l'ensemble du groupe.
 - > Construire des indicateurs et leurs modalités de suivi dans le temps.
 - > Intégrer la question des conditions de travail dans les entretiens individuels annuels.
 - > Favoriser les passerelles en interne pour une meilleure mobilité professionnelle.

Si le travail sur ce groupe porte ses fruits, la démarche pourra être étendue à d'autres populations ou postes de l'entreprise, et un véritable dialogue régulier sera mis en place.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Cette problématique résonne directement avec la question de la formation professionnelle continue.

Il ne faut pas oublier que dans notre secteur, même si de nombreuses formations existent, beaucoup de professionnels se forment encore sur le tas et dans la transmission orale (chargés de diffusion, techniciens...), et que l'accès à la formation est inégal selon que l'on est intermittent ou permanent.

En plus d'être une obligation de l'employeur, il s'agit ici d'accompagner les salariés sur leurs capacités à exercer un métier et leur adaptation aux évolutions techniques du travail et de leur poste de travail en particulier. Là encore, l'approche peut être individuelle ou collective.

Dans la sécurisation des parcours, entre également en ligne de compte la reconversion ou la transition professionnelle. Qu'elle soit subie ou volontaire, la reconversion professionnelle est trop souvent laissée à la charge des individus qui vivent parfois un véritable deuil, et doivent être accompagnés. Le Pôle emploi et les OPCO (Opérateurs de Compétences. Ex. l'Afdas pour les secteurs du spectacle vivant) sont des structures qui accompagnent les individus dans cette démarche grâce au CEP (Conseil en évolution professionnelle).

Pour les métiers artistiques particulièrement (cf. « les spécificités du secteur »), les artistes permanents sont plus et mieux accompagnés par leurs employeurs qui s'appuient parfois sur des organismes nationaux qui travaillent, sensibilisent et accompagnent la deuxième vie professionnelle (Ex. le Centre National de la Danse pour les danseurs).

Dans d'autres secteurs d'activités comme le sport, la reconversion et l'éducation des athlètes de haut niveau sont particulièrement encadrées et accompagnées financièrement.

L'ACCÈS À LA FORMATION

L'Afdas, le CNFPT et les autres OPCO sont au cœur des préoccupations de formations. Le Pôle emploi et Audiens sont également de bons interlocuteurs en fonction de la situation individuelle des personnes.

Souvent on pense à la formation pour obtenir et renouveler les habilitations nécessaires à un métier (SIAPP, habilitation électrique BO BS, accroche et levage...), mais il existe des formations liées particulièrement à la prévention des risques (gestes et postures pour le port de charge, fondamentaux de la prévention des risques...).

Dans une réflexion globale, il est conseillé de développer les formations en interne qui intègrent les intermittents réguliers ; de même, des très petites entreprises, embauchant principalement des intermittents, peuvent se regrouper pour proposer une formation à leurs salariés en ouvrant des places à d'autres professionnels de leur entourage.

Dans ce processus de progression professionnelle, il ne faut pas oublier **la formation des encadrants ou des managers** qui peuvent progresser sur la gestion et la prévention des risques professionnels (ex. formation à la rédaction du Document unique...), mais également monter en compétences sur leur fonction managériale (ex. piloter une équipe opérationnelle, encadrer des bénévoles, organiser et mobiliser une équipe, conduire des entretiens annuels...).

Il faut également penser à des **formes innovantes de formation** à mettre en œuvre et qui s'appuient sur certains des piliers du secteur, la transmission orale et l'observation :

> **Job shadowing** : expérience d'observation en situation de travail. Il s'agit d'envoyer son personnel dans une entreprise « pair », pour observer un même poste que le sien.
Bénéfices : apprendre d'autres façons de faire.

> **Bourses de mobilité internationale** : la même proposition que le Job shadowing peut être organisée en construisant un projet international dans l'entreprise. Ce type de projet peut être financé par le programme « Erasmus + pour l'éducation des adultes » qui vise à améliorer la qualité de l'offre de formation et d'éducation pour les adultes.

Bénéfices : apprendre des pratiques d'autres professionnels européens, pratique d'une langue étrangère, confrontation à une autre réglementation (parfois plus stricte), envie de partager l'expérience avec son équipe.

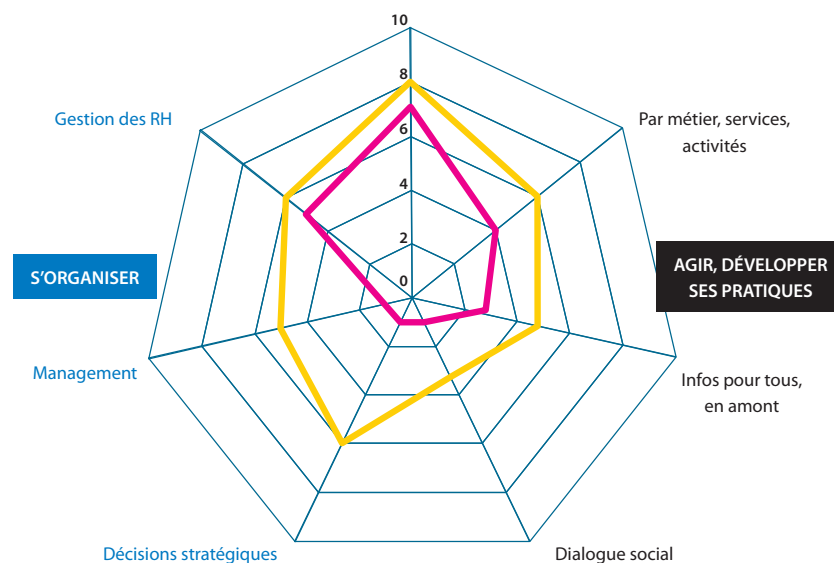
FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX

Il n'existe pas de façon de faire type ou idéale.

Il s'agit dans un 1^{er} temps de faire un état des lieux des actions déjà menées dans l'entreprise et s'assurer :

- > De la variété du type d'intervention.
- > Des leviers sur lesquelles elles agissent.
- > De leur efficacité.

À partir de là, il faut construire le futur et les nouvelles actions à mettre en œuvre.



Légende

- 0 = pas d'action
- 2 = actions pas adaptées
- 4 = actions peu adaptées
- 6 = actions adaptées, mais peut mieux faire
- 8 et 10 = actions adaptées et plus ou moins réussies

source : Guide de l'ANACT/ARAVIS « Prévenir l'usure professionnelle »

- Ce que vous faites déjà
- Ce que vous prévoyez de faire

SE FAIRE ACCOMPAGNER

Le principal interlocuteur reste les services de santé au travail. Seul ou envoyé par son employeur, le salarié peut solliciter un rendez-vous avec le médecin du travail dont il dépend. Ce dernier est le partenaire essentiel de la santé des travailleurs.

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des personnes due à leur travail.

Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- > L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
- > L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.
- > La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux.
- > L'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration.
- > La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.
- > La construction ou les aménagements nouveaux.
- > Les modifications apportées aux équipements.
- > La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.
- > L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

Le médecin du travail a à sa disposition des outils qu'il peut solliciter :

- > Des métiers de santé spécialisés : ergonomes, psychologues du travail,...
- > Des pôles d'accompagnement qui regroupent différents métiers et fonctions, et qui ont pour mission de conseiller et d'accompagner les salariés et leurs employeurs sur la recherche de solutions pour le maintien en emploi.

Ces pôles ne peuvent être sollicités que par l'intermédiaire du médecin du travail.

EXEMPLES

La prévention de l'usure professionnelle est également appelée **prévention de la désinsertion professionnelle ; ce n'est ni plus ni moins que la prévention du risque de perte d'emploi** d'un salarié à la suite d'une altération de sa santé.

Ex. 1 : Plateforme de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) du CMB.

La plateforme du CMB est composée d'une assistante sociale et d'un ergonome-psychologue du travail. Elle travaille en collaboration avec les partenaires du dispositif de maintien en emploi (Pôle emploi, OPCO, Audiens, Caisse Primaire d'assurance maladie, organisme accompagnant le handicap...)

Ex. 2 : Pôle de Maintien en Emploi (PAME) de l'AST Grand Lyon.

Le Pôle est composé de deux psychologues, un médecin de santé au travail, un ergonome, une conseillère du travail et une assistante.

Ce pôle intervient, à la demande du médecin du travail, auprès des travailleurs et des employeurs de tous les secteurs d'activités dont l'AST Grand Lyon a la charge.

À RETENIR

L'individu comme l'employeur ne doit jamais se sentir perdu face à une situation de difficultés physique ou mentale. Il ne faut pas hésiter à contacter la médecine du travail, qui garantit la confidentialité, et qui peut accompagner les personnes dans leurs réflexions et démarches.

De même, interroger ses pairs sur leurs pratiques ou les solutions qu'ils ont mises en œuvre dans leurs structures est un bon point de départ pour imaginer ses propres solutions. Il ne faut jamais oublier que prendre soin de ses équipiers, c'est aussi travailler à la bonne santé de son entreprise.

Pour aller plus loin

Prévenir l'usure professionnelle, guide pour l'action. Guide de l'ANACT/ARAVIS. 2014. 44 p.

<https://www.anact.fr/prevup-un-guide-pour-prevenir-lusure-professionnelle>

L'usure professionnelle : comment agir pour l'éviter ? Kit de l'ANACT. 2018.

<https://www.anact.fr/services-outils/outils/le-kit-lusure-professionnelle-comment-agir-pour-leviter>

Ma vie de technicien du spectacle. Site web d'Arteca et de l'Aract Grand Est.

<http://www.metier-technicien-spectacle.net>

NOTES _____

2

TRAVAILLER EN SÉCURITÉ LORS DU MONTAGE DE MATÉRIELS ET ENSEMBLES DÉMONTABLES

PATRICK FROMENTIN

L'AUTEUR

PATRICK FROMENTIN

Préventeur et préventionniste spécialisé spectacle vivant

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Que sont les Matériels et Ensembles Démontables (MED) ? Cette dénomination correspond aux matériels installés en intérieur ou en extérieur à l'occasion de manifestations temporaires. **Ils sont définis dans le Mémento « Matériels et Ensembles Démontables » (cf. référence en fin de document), soit comme des ossatures destinées à supporter des personnes : OP, soit des ossatures d'équipements scéniques : OS.**

Les OP correspondent notamment aux tribunes, podiums, passerelles, escaliers, scènes, tours régies, etc. Les OS sont des supports pour des décors, éclairage, sonorisation, vidéo, etc., ce sont par exemple des portiques, totems, grils, poutres, tours de levage.

Le Mémento « Matériels et Ensembles Démontables » a été réalisé par l'ensemble de la filière technique du spectacle vivant, des fabricants qui conçoivent les matériels en passant par les prestataires techniques qui les installent jusqu'aux organismes de contrôle agréés qui les vérifient. Grâce à cet outil pratique et documenté, il est possible de travailler sans risques et d'accueillir des personnes (techniciens, artistes, public) en sécurité. Cet ouvrage préconise notamment un avis technique « solidité » en phase conception et l'inspection du montage avant la première ouverture au public.

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Dans les métiers de la prestation technique pour le spectacle et l'événementiel, nous utilisons régulièrement des scènes, grils techniques, échafaudages, tribunes, etc.

À ce jour, sauf demande spécifique des autorités administratives compétentes :

- > L'obligation d'avis technique solidité est limitée aux tribunes (NF P 90-500 abrogée / NF EN 13200 - 6).
- > La vérification de la bonne exécution du montage est limitée aux tribunes de plus de 300 personnes installées dans une enceinte sportive. Cette vérification doit être réalisée par des personnes ou organismes agréés.
- > L'organisateur a néanmoins vis-à-vis des spectateurs et du public, une obligation de sécurité de résultats et de moyens renforcés. En cas d'accident, il lui reviendra la charge de prouver qu'il a été irréprochable dans l'organisation des mesures propres à assurer la sécurité et sûreté des personnes.

La mise en œuvre de ces matériels complexes nécessite un réel savoir-faire. Une fois installés, ils sont utilisés par des techniciens, artistes et publics. **Il est donc primordial que ces matériels et ensembles démontables soient particulièrement bien installés, entretenus et vérifiés.**

C'est dans ce cadre que le SYNPASE a édité en mai 2016 le Mémento sur les Matériels et Ensembles Démontables qui est devenu aujourd'hui les règles de l'art pour leur conception, mise en œuvre et vérification.

POUR S'Y RETROUVER, TROIS CATÉGORIES D'OS ET D'OP ONT ÉTÉ CRÉÉES.

Les ossatures destinées à supporter des personnes sont classées en catégories en fonction de la hauteur de chute d'une personne.

OP1 :

- > Tribunes pour spectateurs assis et debout, podiums, scènes ou planchers surélevés, escaliers et rampes préfabriquées dont la hauteur de chute est inférieure à 1m20, calage compris.
- > Passerelles préfabriquées d'une portée maximale de 3 mètres dont la hauteur de chute est inférieure à 1m20, calage compris.

OP2 :

- > Tribunes pour spectateurs assis et debout dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 1m20 et inférieure à 3m50, calage compris.
- > Podiums, scènes ou plancher surélevés dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 1m20 et inférieure à 2 mètres, calage compris.
- > Escaliers et rampes dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 1m20 et inférieure à 3m50, calage compris.
- > Passerelles préfabriquées d'une portée maximale de 3 mètres dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 1m20 et inférieure à 3m50, calage compris.

OP3 :

- > Tribunes pour spectateurs dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 3m50 calage compris.
- > Podiums, scènes ou planchers surélevés dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 2 mètres, calage compris.
- > Passerelles dont la portée est supérieure ou égale à 3 mètres, quelle que soit la hauteur de chute, calage compris.
- > Toute passerelle dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 3m50, calage compris.
- > Escaliers et rampes dont la hauteur de chute est supérieure ou égale à 3m50, calage compris.

Les ossatures d'équipements scéniques sont classées en catégories en fonction du risque qu'elles représentent pour les personnes en cas de renversement ou d'effondrement.

OS1 : toutes ossatures d'équipements scéniques dont le point le plus haut est inférieur à 3m50, calage compris.

OS2 : toutes ossatures d'équipements scéniques dont le point le plus haut est supérieur ou égal à 3m50 et inférieur à 6m20, calage compris.

OS3 : toutes ossatures d'équipements scéniques dont le point le plus haut est supérieur ou égal à 6m20, calage compris.

COMMENT FAIRE ?

Les Matériels et Ensembles Démontables sont conçus, fabriqués, installés et entretenus pour assurer leur **stabilité et solidité** et permettre l'accueil et l'évacuation des personnes sur un site en toute sécurité. Il est donc nécessaire lors de l'installation de MED de s'assurer qu'ils sont solides et stables.

Pour s'assurer que les MED sont solides et stables, il convient de réaliser les vérifications et inspections de ces matériels. Selon la catégorie des ensembles démontables, (cf. Art 5 du Mémento pour la classification), le Mémento précise qui peut faire quoi.

Cas général

	OP1	OP2	OP3	OS1	OS2	OS3
Vérification de la conception	(2)	OA Solidité	OA Solidité	(2)	OA Solidité	OA Solidité
Inspection de l'état du matériel avant installation	INSTAL	INSTAL	INSTAL	INSTAL	INSTAL	INSTAL
Inspection du montage avant la 1 ^{ère} ouverture au public (4)	INSTAL (1)	<ul style="list-style-type: none"> • TC pour les tribunes • TC pour les podiums et scènes S<120 m² associés ou non à des OS2 (S>120 m² inspection par OA ERP ou OA CTS) • TC pour escaliers et rampes 	OA ERP OA CTS	INSTAL (1)	TC	OA ERP OA CTS
Inspection en phase exploitation	EXP	EXP	EXP	EXP	EXP	EXP
Inspection trimestrielle (3)	TC	TC	TC	TC	TC	TC

Légende

TC : technicien compétent

OA ERP : organisme de contrôle agréé ERP

INSTAL : solidité installateur

EXP : exploitant ou personnel désigné

(1) L'attestation de Bon Montage de l'installateur vaut document d'inspection

(2) Non obligatoire si fourniture de documents prouvant le respect des procédures

(3) Pour les ensembles démontables à installation prolongée (durée > à 3 mois) installés en extérieur

(4) En complément de l'attestation de bon montage pour les OP2 et 3 et les OS2 et 3

Il existe une grille particulière pour les OS 1, 2 et 3 réalisée à base d'éléments constitutifs du même fabricant possédant déjà un avis sur modèle.

Ces vérifications et inspections ont été formalisées et normalisées au travers de trois rapports types. Un rapport concerne les **tribunes démontables**, un second **les scènes, podiums et ossatures associées et/ou dissociées installées en intérieur**, le troisième pour **les scènes, podiums et ossatures associées et/ou dissociées installées en extérieur**.

Une attestation de Bon Montage type existe également. Elle permet d'identifier qui a vérifié quoi et pour quel usage.

Enfin, une formation de technicien compétent en inspection a été créée : Certificat en Inspection de Matériels et Ensembles Démontables (CIMED). Elle est organisée en deux parties, un tronc commun de 3 jours suivi de 4 modules de spécialités au choix d'une journée :

> CIMED 1 : les tribunes démontables.

> CIMED 2 : les escaliers, podiums, scènes et scènes couvertes.

> CIMED 3 : les poutres et grils techniques.

> CIMED 4 : les échafaudages, passerelles et tours régies.

Ce Mémento est utile à l'ensemble de notre filière professionnelle et au-delà. Ainsi, les producteurs/organiseurs/tourneurs de spectacles, organisateurs de festivals voire préventionnistes des commissions de sécurité peuvent y puiser des renseignements et informations indispensables pour la sécurité des personnes et la prévention des risques.

DES RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

L'organisateur d'une manifestation lorsqu'il installe des ensembles démontables doit rédiger un dossier de sécurité.

En phase conception, c'est un contrôleur technique agréé par le ministre de la construction qui procède à la vérification et délivre un avis sur modèle ou un avis sur le dossier technique.

L'inspection de l'état de conservation du matériel hors exploitation ou avant installation est réalisée par l'installateur. Pour tous les matériels et ensembles démontables, l'installateur fournit à l'organisateur une attestation de bon montage.

Pour valider un montage, l'organisateur ou l'exploitant procède ou fait procéder à une inspection à l'issue de chaque montage d'un ensemble démontable (cf. supra tableau des vérifications). L'exploitant est tenu de maintenir le matériel mis à sa disposition en état. Préalablement à chaque nouvelle exploitation et/ou au minimum chaque jour, un contrôle visuel est effectué par l'exploitant ou par un personnel qu'il a spécialement désigné.

TROIS QUESTIONS À

QUELLE EST POUR VOUS L'UTILITÉ DU MÉMENTO ?

Sébastien Atger, fabricant de tribunes, société ALCOR

C'est un ouvrage qui fait maintenant référence dans le métier, qui permet ainsi de rassurer les acteurs de la profession, souvent perdus dans les différentes normes et réglementations en vigueur.

Hugues de La Rocque, prestataire technique, société SEVEN

Le Mémento, qui rappelons-le est le fruit d'un travail collaboratif entre les différents acteurs de l'industrie du spectacle vivant et de l'évènementiel, permet d'avoir accès très rapidement aux informations pratiques, en matière de réglementation, de législation et d'obligation à respecter pour l'accueil des publics et le travail des différents corps de métiers en sécurité.

Il est la synthèse de l'ensemble des données à prendre en compte pour que chacun des acteurs ait accès à une base de données commune fiable et puisse être en conformité avec la législation en vigueur, connaisse les obligations et engagements à respecter pour appliquer ce que l'on appelle « Les Règles de l'Art ».

Il est un guide de bonne conduite à suivre pour la réussite des projets.

Franck Berlingard, contrôleur technique spectacle et évènementiel, APAVE

Ce mémento comble un vide réglementaire en créant des règles professionnelles ou des règles de l'art pour la conception, la mise en œuvre et les vérifications des MED.

À ce jour, sauf demande spécifique des autorités administratives compétentes, l'obligation de vérification de la bonne exécution du montage est limitée aux tribunes de plus de 300 personnes installées dans une enceinte sportive.

L'organisateur a néanmoins vis-à-vis des spectateurs et du public, une obligation de sécurité de moyens renforcés. En cas d'accident, il lui reviendra la charge de prouver qu'il a été irréprochable dans l'organisation des mesures propres à assurer la sécurité et sûreté. L'application de ce mémento est une des mesures susceptibles de justifier des moyens mis en œuvre par l'organisateur pour accueillir le public en sécurité.

QUI CONCERNE-T-IL ?

Hugues de La Rocque, prestataire technique société SEVEN

Le Mémento s'adresse de manière générale à l'ensemble des acteurs concernés et impliqués dans l'organisation et la réalisation d'évènements culturels ou sportifs, et spectacles, que ce soit en phase de conception, d'organisation ou réalisation.

Il s'adresse à la fois aux Donneurs d'Ordres et Organismes d'évènements, aux techniciens salariés des entreprises prestataires du secteur, aux Autorités et aux Organismes de Contrôle Agréés. Ainsi, chacun peut consulter un référentiel commun qui leur permet de travailler ensemble pour accueillir le public dans les meilleures conditions de sécurité possible.

Il s'adresse aussi bien aux acteurs occasionnels et parfois novices, comme aux professionnels plus chevronnés du secteur.

Sébastien Atger, fabricant de tribunes, société ALCOR

Les organisateurs, les régisseurs, les bureaux de contrôle voire les commissions de sécurité. Mais également les collaborateurs des prestataires qui installent des ensembles démontables. C'est un guide de bonnes pratiques à garder « sous la main » en permanence. Sa version internet et sa traduction en anglais sont un plus pour les organisateurs qui accueillent des productions internationales sur le territoire national.

Franck Berlingard, contrôleur technique spectacle et évènementiel, APAVE

Le mémento concerne aussi bien les bureaux de contrôle que les bureaux d'études pour la conception des MED, mais également l'ensemble des prestataires (loueurs, monteurs). La Direction Technique APAVE a fait une analyse technique du mémento et parce qu'il était connu et utilisé par les organisateurs de festivals durant l'été notamment et que les SDIS et autorités administratives compétentes pouvaient dans certains cas en faire état, il a été décidé que ce Mémento serait pris en compte dans les textes servant de base à la réalisation de nos missions.

Malheureusement on s'aperçoit également qu'il est encore très peu connu par les commissions de sécurité ou qu'elles sont encore frileuses sur le sujet car ce mémento n'est pas un arrêté. Il convient que ce mémento soit porté auprès des différentes autorités : Ministère de l'intérieur, Sécurité civile, préfecture de police de Paris, ensemble des officiers préventionnistes lors des sessions de formation à l'ENSOSP pour que ce texte devienne un décret, un arrêté ou un cahier des charges en droit souple.

LES INFORMATIONS QUI SEMBLENT LES PLUS UTILES ?

Hugues de La Rocque, prestataire technique, société SEVEN

Il me semble important de souligner que le Mémento donne un aperçu rapide, clair, complet et facile à appréhender pour connaître la réglementation afférente aux dif-

férents matériels et ensembles. Les obligations des fabricants, celles des metteurs en œuvre (prestataires et salariés), celles des organisateurs, comme celles des acteurs de la Prévention des Risques (Préventeurs, Organismes de Contrôle Agréés et Commission de Sécurité) y sont clairement présentées.

Par ailleurs, les normes en vigueur et les formations des personnels chargés de la vérification des matériels y sont détaillées. Enfin, les mises à jour régulières du Mémento garantissent la fiabilité de l'outil.

Franck Berlingard, contrôleur technique spectacle et évènementiel, APAVE

L'ensemble des informations contenues dans le mémento est utile, mais si l'on devait en faire ressortir quelques-unes, du point de vue du bureau de contrôle on pourrait citer :

- > Le marquage des pièces afin d'avoir une corrélation entre les matériels en place et les tableaux des charges admissibles qui nous sont communiqués lors de nos vérifications ;
- > L'avis sur modèle ou sur dossier technique ;
- > Les actions à prendre en compte lors de la conception ;
- > La check list des points de vérifications (non exhaustive mais a minima) via les trames de rapport.

Sébastien Atger, fabricant de tribunes, société ALCOR

Elles sont toutes utiles! Mais peut-être que les informations concernant le contrôle et la maintenance des installations sont les plus importantes car les plus floues dans la tête de beaucoup de personnes.

GLOSSAIRE

CIMED : Certificat en Inspection de Matériels et Ensembles Démontables

MED : Matériels et Ensembles Démontables

OP : Ossatures destinées à supporter des Personnes

OS : Ossatures d'équipements scéniques

SYNPASE : Syndicat national des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Évènementiel

POUR ALLER PLUS LOIN

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (25 juin 1980 modifié), dit règlement ERP

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000020303557>

Arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033313034&categorieLien=id>

Code du travail, article L 4121-1 et suivants sur les obligations de l'employeur pour la prévention des risques

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Directive relative aux machines du Parlement européen n° 2006/42/CE

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:157:0024:0086:fr:PDF>

MÉMENTOS ET GUIDES

Mémento Matériels et Ensembles Démontables

<https://memento-ensembles-demontables.fr/accueil/>

Mémento de l'élingueur de l'INRS, 2014

www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6178/ed6178.pdf

Guide professionnel de montage et d'utilisation des échafaudages du SFECE, mai 2016

http://www.echafaudage-coffrage-etaiement.org/files/echafaudage/espace_public/Guide-bleu-echafaudage-2016-extrait-web-3.pdf

Recommandation CNAMTS R 408 sur les échafaudages de pied, 2004

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/5338/document/recommandation-r408_assurance-maladie.pdf

Document de référence du dispositif : Échafaudage de pied R408 par l'assurance

Maladie et l'INRS, version de février 2019

<http://www.inrs.fr/dms/inrs/PDF/document-reference-echafaudage-pied/document-reference-echafaudage-pied.pdf>

Politique de maîtrise des risques professionnels : valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention par l'assurance Maladie et l'INRS, 2015

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20902>

RÉFÉRENTIEL ET FORMATION

Référentiel métiers techniques du spectacle vivant par la CPNEF-SV

<http://www.cpnsv.org/node/53>

Formation de technicien compétent en inspection de Matériels et Ensembles Démontables

<https://memento-ensembles-demontables.fr/formation-de-techniciens-competents-en-inspection-de-materiels-et-ensembles-demontables/>

3

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES STRUCTURES CULTURELLES : BIEN TRAVAILLER ENSEMBLE

SOPHIE BROYER

L'AUTEUR

SOPHIE BROYER

Gérante de Trente-trois, bureau d'accompagnement et de conseil en organisation du travail et en ingénierie de projet. Formatrice, animatrice et consultante.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Analyser l'organisation du travail permet de questionner les fondamentaux du projet : quel est le niveau d'appropriation de ce dernier par l'ensemble des collaborateurs ? Quelle gouvernance et quelle efficacité du mode décisionnel ? Quelles valeurs ? Quels objectifs ? [...]

Cette analyse permet également de s'intéresser à des problématiques plus individuelles : droits des salariés, prévention des Risques Psychosociaux (RPS), autonomie des salariés et développement professionnel individuel.

Cette fiche rassemble des outils qui permettent de décrypter et réguler l'organisation du travail. Cette synthèse ne s'adresse pas uniquement aux managers. Toute personne impliquée dans un projet gagne à connaître ces outils. En effet, **apprivoiser le sens et l'organisation de son travail permet un développement individuel positif, une implication dans l'équipe optimale et un investissement dans le projet producteur de sens.**

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Le secteur culturel est caractérisé par une grande hétérogénéité dans la structuration juridique ou dans les modes d'organisation : associations, sociétés, établissements publics, régies municipales, travailleurs indépendants... Des modèles variés aux formes économiques très différentes.

De la même manière, les formes d'emplois sont nombreuses : salariés ou permanents, intermittents, fonctionnaires, prestataires, bénévoles... La relation des salariés au projet de la structure va donc être également hétérogène.

Une entreprise commerciale optimise la qualité et la quantité de son personnel afin de maximiser sa productivité. Dans le secteur culturel, cette logique n'est pas évidente. Les équipes donnent souvent vie à des nouveaux prototypes d'organisation. Analyser ces organisations du travail en profondeur permet ainsi de mieux définir l'adéquation entre besoins en ressources humaines et compétences.

Pour ce faire, le projet de la structure doit être défini et rédigé au niveau de : ses objectifs, ses valeurs, ses moyens humains et matériels. Il est donc nécessaire de revenir aux fondamentaux de l'organisation du travail : quelle gouvernance ? (Qui emploie, qui décide ?) Quelles typologies de contrats pour les salariés ? Quelles compétences nécessaires ? Quel mode de communication interne ? En bref, qui fait quoi ?

Une des conséquences néfastes de la désorganisation du travail est le développement des risques psychosociaux. Confronté à ce risque, l'individu perd le sens de son travail et subit une démotivation croissante qui prend parfois la forme de mal-être physiques et mentaux.

Le spectacle vivant est une branche importante qui rassemble 15 % des emplois du secteur culturel (3^e employeur derrière le livre et la presse, et les arts visuels).

Au sein de cette branche, de nombreuses structures sont dans une situation de fragilité économique. De fait, elles ne possèdent pas ou peu de fonctions supports. Il en est de même pour la représentation du personnel (service RH, délégué du personnel, CHSCT...). Toute la gestion des ressources humaines va ainsi reposer sur les dirigeants.

MANAGER, UN ÉQUILIBRE DIFFICILE

Compte tenu de la taille des entreprises de notre secteur (majorité de TPE), la gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail est souvent déléguée à un salarié dont le cœur de tâche peut être tout autre (directeur, administrateur, directeur technique...). Le management doit donc être mené en parallèle du développement économique de la structure, de la coordination des actions, de la représentation du projet à l'extérieur, de la création, de la programmation...

Or, **le management demande du temps et de la réflexion.**

Le temps semble manquer dans la culture. Il s'agit peut-être à nouveau d'une conséquence du faible nombre d'emplois pérennes ou consolidés dans ce secteur d'activité. Il est alors délicat pour un directeur de prendre réellement en considération les exigences de la fonction managériale. Les managers avouent fréquemment se sentir isolés. Ils évoquent leur charge mentale et un difficile équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

De plus, l'idée de se former au management fait parfois face à des a priori négatifs : sentiment de se décrédibiliser en tant que responsable, sensation que le monde du management et son jargon n'appartiennent pas au monde de la culture. La distance peut être encore plus grande lorsque le manager est avant tout recruté comme artiste (metteur en scène, chorégraphe...) et la position de l'artiste manager devient délicate. Il faudrait savoir comment manager une structure et comment gérer sa création ? Exercice difficile et pouvant mettre en déséquilibre l'organisation interne.

Mais être manager s'apprend et s'expérimente.

La mission principale de tout manager est belle et bien de conduire le projet, d'animer l'équipe, de **trouver un équilibre entre le développement professionnel des salariés (montée en compétences) et le développement du projet (économie, valeurs, représentation...).**

LE SALARIÉ, DROITS ET DEVOIRS

Au même titre que dans n'importe quelle branche professionnelle, le salarié (dont le manager) a des droits et des devoirs. Il en prend connaissance grâce à la convention collective, et aux documents présents dans son entreprise (fiche de poste, projet, règlement intérieur...).

Ces informations sont nécessaires pour une bonne compréhension de l'organisation. Elle permet au salarié de comprendre sa place et son rôle dans l'équipe, de trouver du sens à son travail et aux tâches qui lui sont dévolues.

Étudier l'organisation de son travail permet également de poser des jalons sur lesquels s'appuyer pour faire évoluer son poste (formations, changement de poste, augmentation de salaire, aménagement du temps de travail, etc.).

QUELQUES EXEMPLES DE DYSFONCTIONNEMENTS ET MAUX RÉCURRENTS DANS LE SECTEUR CULTUREL

La gestion du temps : un collaborateur se plaint régulièrement : « Je n'ai pas le temps de... », « Je suis débordé, mais c'est normal », « Impossible de finir avant 20h », etc.

Ce phénomène est tellement banal qu'il devient une norme. Pour autant, ce problème repose incontestablement sur une question d'organisation et de répartition des tâches. Autre situation : une personne quitte systématiquement son poste à l'heure de fin de service. On lui reproche alors son peu d'investissement dans le projet. Préjugé qui a la vie dure, travailler dans le spectacle demanderait un engagement permanent : 7j/7j, H24. Préjugé tout à fait incompatible avec le droit du travail et la santé des individus.

Le manque de fiche de poste à jour : il existe souvent un fossé important entre **le travail prescrit et le travail réel**. Pour cette raison, la fiche de poste doit être remise à jour annuellement. Ici également, il s'agit d'organisation, de références claires et partagées permettant d'appréhender correctement son activité professionnelle.

Le rapport à la vie personnelle : dans les périodes où les horaires sont fluctuants d'une journée ou d'une semaine à l'autre, **l'organisation personnelle** des salariés est délicate et nécessite de l'attention et de la considération. Enfin dans le secteur culturel, **la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée** est souvent ténue. Les confusions ne sont pas rares. « Suis-je encore en poste quand je discute avec mes collègues après un pot de première ou après une représentation ? », « Puis-je avoir recours au télétravail ? » et si oui, l'employeur doit poser le cadre et les limites de ce temps de travail à la maison.

Toutes ces questions sont légitimes de la part de tous les salariés et doivent pouvoir trouver une réponse claire et réglementée au sein de leur structure.

COMMENT FAIRE ?

LE « TRAVAILLER ENSEMBLE » EN ÉCHO AU « VIVRE ENSEMBLE »

Comme il a été évoqué, une mauvaise organisation du travail peut entraîner le développement des risques psychosociaux. Pour y faire face, il est nécessaire de tenir compte des remarques de chaque salarié pour penser les fonctionnements autrement.

Il faut **réfléchir l'organisation du travail dans des espaces de discussions collectifs afin de poser les bases saines d'une relation professionnelle interne**.

La taille de l'entreprise est parfois un problème en soi. Dans les grosses entreprises très hiérarchisées, **la culture du secret** peut se développer sur des sujets fondamentaux : réalité économique, enjeux de développement, choix de gestion, etc. Le niveau d'information est différent en fonction des échelons des collaborateurs. Ce manque de transparence et de partage crée un mur entre les salariés et la direction : un fossé alimenté par les rumeurs (alarmistes) qui génèrent du stress, du doute et démotivent ceux qui se perçoivent comme des « pions » sur un échiquier.

La fluidité de circulation de l'information est d'une importance capitale, quel que soit le niveau hiérarchique.

Tous les salariés doivent se sentir en confiance, comprendre leurs fonctions, leur importance, et leurs impacts sur le projet global.

Ainsi, de la même façon que l'on peut parler du vivre ensemble en société et convoquer les notions réelles de bienveillance et de respect, il est primordial de l'appliquer aux relations humaines dans le travail. Appliquer les droits fondamentaux humains et culturels à l'intérieur de sa structure.

LES OUTILS ET LES MISES EN ŒUVRE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour faire sens, créer et entretenir des liens salariés/employeurs, il faut utiliser des outils existants ainsi que des protocoles d'évaluation et de régulation de l'organisation.

LES OUTILS INDIVIDUELS

La fiche de poste : indispensable à l'embauche, elle liste les fonctions et les tâches du salarié. Elle doit être mise à jour régulièrement, car le projet est souvent en mouvement. Cette fiche de poste doit être signée par le salarié et par son employeur. Ainsi, chaque partie a connaissance de son contenu et en atteste. La fiche de poste peut, bien sûr, être

négociée. L'intitulé du poste doit correspondre à la convention collective et au niveau de responsabilité.

Les entretiens individuels et entretiens de professionnalisation : ils sont obligatoires et peuvent se dérouler en présence d'un délégué du personnel ou d'une fonction RH. L'entretien individuel est annuel. Il permet de revoir les objectifs du salarié, ses avancées, ses difficultés et de faire un point sur sa pratique professionnelle. L'entretien de professionnalisation a lieu tous les deux ans. Il doit permettre au salarié d'exprimer ses besoins en formation professionnelle et de partager ses envies de développement de carrière. Là encore, il est préférable d'écrire et de cosigner ces documents.

LES OUTILS COLLECTIFS

L'organigramme : photographie de l'organisation du travail au sein de la structure. L'organigramme est indispensable, et doit faire apparaître les liens de responsabilités, la chaîne de décision et le sens de la hiérarchie.

Les séminaires, réunions collectives sur le projet global : tel un check-up annuel, il est fortement recommandé de s'arrêter sur le projet global, sa mise en œuvre et les fonctions des salariés au moins une fois par an. Les structures invoquent souvent le manque de temps pour faire l'impasse sur ce rendez-vous. Or, il est important de créer ces temps de réflexion et d'y impliquer la totalité de l'équipe. Un séminaire peut prendre différentes formes : travail sur la cohésion d'équipe, réflexion collective, présentation et appropriation du projet...

Ce temps peut par exemple se décliner en plusieurs phases : des phases de travail sur les valeurs et le sens du projet, puis sur l'organisation interne et la communication interne avant de questionner l'appropriation collective. Ces séminaires sont aussi l'occasion de « s'éloigner du bureau » et de partager un moment informel (repas, jeux collectifs) dans un environnement neutre et agréable.

L'APPROPRIATION COLLECTIVE DU PROJET :

Pour travailler sur ce sujet, il est quasiment indispensable de faire intervenir une personne extérieure à la structure afin d'animer ces temps collectifs. Cela permet une implication totale de la part de chacun. Il est nécessaire d'associer à la démarche tous les acteurs du projet : les salariés (quel que soit leur niveau de responsabilité), les éventuels bénévoles et les dirigeants.

Chaque voix compte, tout le monde doit pouvoir s'exprimer et il est du devoir de l'accompagnant de garantir une parole libre et constructive.

Ce temps doit permettre de lister les valeurs du projet, et la manière dont ces valeurs sont mises en œuvre. Mais il doit aussi permettre de questionner l'importance de ces valeurs dans l'organisation interne.

Exemple 1 : Comment recrutez-vous ? Qui décide ? Quel est le protocole de recrutement ? Mettez-vous en place un système non discriminant sur le genre et la diversité culturelle ? Si oui pourquoi ? Comment ? Ces questions se posent en équipe.

Chaque salarié doit être impliqué et mis au courant des valeurs portées par sa structure. Pour les équipes de plus de 50 personnes, on proposera des méthodes de travail en petits groupes.

Exemple 2 : Que signifie l'ouverture culturelle dans le projet ? Quels postes sont le plus impactés par cette valeur ? Comment s'approprier l'ouverture culturelle sur son poste ? Comment s'exprime la notion d'égalité H/F ? Les salaires sont-ils égaux ? Comment prendre en compte cette problématique dans le traitement des publics ? Quel aménagement doit-on mettre en place ? Doit-on mettre en place des quotas dans la programmation artistique ? Etc.

L'IDENTITÉ DE PROJET :

Il peut être intéressant de travailler l'identité du projet par des exercices collectifs confrontant les visions de chacun. Beaucoup de structures sont en contact permanent avec les publics et il est toujours bon de vérifier si chaque personne de l'équipe a un discours cohérent et juste auprès d'eux.

Exemple : Êtes-vous un lieu d'accompagnement artistique ? Si oui, qu'entendez-vous par accompagnement ? Chaque salarié doit être capable de répondre à cette question. Sans chercher une pensée unique, il est important que la vision soit majoritairement partagée entre les membres de l'équipe.

À la fin de ces temps collectifs, chacun disposera d'une connaissance et d'une réflexion approfondies sur le projet pour lequel il travaille. Cela renforce l'appropriation du projet et chacun sera en mesure de le défendre de manière cohérente et réfléchie.

De plus, chaque salarié a pu entendre les membres de son équipe s'exprimer sur leurs tâches et leurs éventuelles difficultés ou facilités. Connaître le travail de ses collaborateurs et les enjeux de leurs postes permet une communication interne plus saine. Enfin, ces temps favorisent la cohésion d'équipe et permettent de valoriser chaque individu impliqué dans le projet global.

LES PRINCIPES

Les chartes, règlements intérieurs : ces documents sont intéressants et utiles, il faut donc les lire, les recomposer et les adapter tous les ans. Tous les collaborateurs doivent y avoir accès. Il est même recommandé aux structures naissantes de les rédiger collectivement en impliquant tous les acteurs du projet.

LES TEXTES RÈGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS

On trouve de nombreuses références au fonctionnement dans les **conventions collectives, le Code du travail...** Ces textes sont trop peu maîtrisés et peuvent paraître difficiles d'accès, mais ils ont pour fonction d'accompagner, réguler et structurer les relations entre les salariés et leurs employeurs.

De même, il est intéressant de s'appuyer sur les personnes ressources qui entourent l'entreprise : les fonctions supports internes et externes (service RH, médecine du travail, syndicats, accompagnement par des consultants, psychologues du travail, avocats, etc.)

EN CONCLUSION

La mise en réflexion du projet, mais aussi de la place de chacun au sein de l'organisation, doit être régulière (minimum une fois par an). Il est important de prendre le temps de le faire. Il est également important de définir des protocoles de régulations : réunion d'équipe thématisée, entretiens en groupe et individuels, etc.

Lorsque l'organisation mise en place est fluide, agile et exigeante, il sera d'autant plus logique et facile de développer l'appropriation collective du projet et la valorisation des salariés.

GLOSSAIRE

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Égalité H/F : Égalité Homme/Femme

OST : Organisation Scientifique du Travail

RH : Ressources Humaines

RPS : Risques psychosociaux

POUR ALLER PLUS LOIN

Débat : Souffrance au travail : grand tabou du secteur culturel.

CultureVeille. Février 2019.

https://www.youtube.com/watch?v=pWpNX7_eWCQ

Dossier : Souffrance au travail dans la culture, le grand tabou.

CultureVeille, Camille Alcover. Janvier 2019.

<https://cultureveille.fr/dossier-souffrance-au-travail-dans-la-culture-grand-tabou>

Travailler dans le spectacle vivant : les pièges d'un « métier passion ».

Émission « Espace de travail ». Médiapart. Novembre 2018.

https://www.youtube.com/watch?v=2UtiOOxY_BA

Le management des nouvelles formes d'organisation du travail.

Margot Fort Claisse, Sabine Sépari. In Revue « Économie et Management » n° 167. Avril 2018. p. 28 à 35.

<https://cdn.reseau-canope.fr/archivage/valid/feuilleter-le-management-des-nouvelles-formes-d-organisation-du-travail-N-15939-24706.pdf>

La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel : analyse, témoignages et solutions.

Xavier Dupuis, Micha Ferrier-Barbut, Thierry Nadisic, Hélène Picard, Rébecca Shankland. Éd. Territorial. 2017.

Introduction à l'analyse des Organisations.

Yves Frédéric Livian. Économica. 2000.

Sociologie des organisations : initiation théorique suivie de 12 cas pratiques.

Philippe Bernoux. Éditions du Seuil. 1985.

NOTES

4

RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SPECTACLE VIVANT

MICHA FERRIER-BARBUT • ANAÏS LEMAIGNAN

« *Mal nommer les choses, c'est ajouter du malheur au monde* »

Albert Camus, 1944

LES AUTEURS

MICHA FERRIER-BARBUT

Consultante en management des organisations culturelles.

ANAÏS LEMAIGNAN

Consultante psychosociologue.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

On qualifie de « risques psychosociaux » [ou RPS] les **éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés** au sein de leur environnement professionnel. Il s'agit de risques professionnels au même titre que des risques plus classiques [manutention...]. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes ; ils sont la **cause de plusieurs maux et pathologies** (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques, etc.).

La question des risques psychosociaux nécessite d'être pensée de manière globale puisqu'elle touche différents registres : le registre individuel avec la manifestation d'un mal-être, celui du travail, de ses modalités d'organisation et de management, celui de l'imaginaire organisationnel (c'est-à-dire des représentations que l'on se fait du métier, de son sens, de l'organisation, etc.) et d'un contexte plus global.

Traiter un problème de RPS dans une organisation implique de prendre en compte ces différents niveaux et de travailler sur les causes et sur le contexte qui l'ont vu émerger.

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Aborder la question des risques psychosociaux dans le spectacle vivant n'est pas une démarche évidente, c'est même quasiment une nouveauté. En effet, les salariés de la culture ont tendance à considérer qu'ils travaillent dans un secteur privilégié, et qu'à ce titre leurs conditions de travail passent après leurs idéaux.

Parler des RPS c'est se donner la possibilité de les identifier, déterminer quelles menaces spécifiques au secteur ils représentent, c'est sortir du déni. C'est permettre de concevoir une suite de démarches qui va de la prévention à la conception d'un cadre de travail pour une organisation juste et bienveillante à l'écoute de ses salariés.

Le secteur du spectacle vivant est caractérisé par une grande disparité en termes d'organisations de travail et une pluralité de statuts (au sein des équipes, mais aussi en fonction de la nature des organisations avec une fonction RH rarement formalisée). La polyvalence des métiers y a longtemps été la règle. Le secteur du spectacle vivant est également en prise avec les évolutions actuelles du monde du travail caractérisées par une plus grande précarité, une culture forte du résultat et une plus grande concurrence intersectorielle. Parallèlement, la fragilité structurelle propre à ce secteur est renforcée par une tendance à la baisse des financements publics (fin des contrats aidés, tendance à la mutualisation, etc.).

Les risques psychosociaux sont favorisés par l'absence ou la mauvaise prise en compte de facteurs directement liés au travail (ex. rythmes de travail) ou de facteurs plus environnementaux. Comme par ex. les dimensions individuelles (formation, connaissance du travail, traits personnels, valeurs) et collectives (réalité des relations humaines dans l'entreprise, présence du dialogue social, méthodes de management), qui sont des axes importants de l'organisation du travail.

Nous aborderons ici **les principaux risques liés aux rapports sociaux dans le travail qui pèsent dans le spectacle vivant.**

Les rapports sociaux au travail définissent les rapports entre les individus, entre les groupes et entre les individus et les groupes au sein d'une organisation.

Si elles sont mal identifiées, ignorées ou sous-estimées, les interactions à l'œuvre peuvent être source de RPS importants. Dans le secteur qui nous intéresse, une réflexion et une modélisation qui prendraient en compte les spécificités des acteurs restent à mener.

Les membres d'une organisation ont un besoin intrinsèque de travailler dans un environnement qui respecte la morale, les droits des personnes et leur dignité.

PLUSIEURS CHOSES Y CONCURENT

LA RECONNAISSANCE : DE L'INDIVIDU, DU GROUPE, DU TRAVAIL ACCOMPLI

La reconnaissance concerne l'acceptation et l'accueil de la personne dans toutes ses dimensions : sa singularité, sa personnalité, ses compétences, ses performances, etc. Elle peut prendre diverses formes : économique (par le biais de la rémunération), organisationnelle, symbolique, pratique et sociale. Elle est accordée par l'employeur, les collègues, voire des entités extérieures (reconnaissance des pairs, des tutelles).

Les travaux de la psychodynamique du travail¹ apportent un éclairage intéressant mettant en exergue deux formes de reconnaissance du travail :

- > Le jugement de beauté : la bonne exécution d'une tâche, la conformité avec les règles de l'art qui aboutit à la reconnaissance par les pairs.
- > le jugement d'utilité : il émane de la direction, ou plus globalement de l'environnement.

« (...) En échange de leurs efforts, des risques qu'ils prennent, des intelligences qu'ils mettent en œuvre (...), les agents attendent essentiellement une reconnaissance, et c'est dans l'espoir d'obtenir (celle-ci) qu'ils continuent de faire les efforts qu'implique la contribution à l'organisation du travail. »²

La reconnaissance est un processus dynamique au cours duquel l'individu interagit avec son environnement. Elle peut se faire sous diverses formes et n'est pas seulement un simple retour positif exprimé par l'entourage du travailleur.

« Ce n'est pas tellement l'argent, parce que ça on sait bien qu'il n'y en a pas. Mais je n'ai jamais eu un merci, rien... Pour la distribution ils ont mis tout le monde sauf moi ! Ça, je l'ai vécu ! Des gens qui sont capables de nier le travail des autres pour être reconnus, dans ce milieu c'est très fréquent. » **Sophia, comédienne.**

Plusieurs travaux³ démontrent l'importance de mettre en place dans l'entreprise un équilibre « effort-récompense ». Celui-ci se traduit par une reconnaissance symbolique, pratique (adéquation entre emploi et formation), et/ou économique (stabilité de l'emploi et perspective de carrière). Un mauvais équilibre « effort-récompense » est un facteur de risque.

¹ cf. les travaux de Christophe Dejours, C.N.A.M. – Chaire de psychodynamique du travail

² Christophe Dejours. Coopération et construction de l'identité en situation de travail. Revue Futur antérieur n° 16. 1993. p. 41-52.

³ Modèle de Siegrist, modèle Selye & Laborit, modèle de Lazarus

L'ÉQUITÉ ORGANISATIONNELLE

Les individus développent une vision de ce qu'ils apportent à l'employeur et inversement de ce que l'employeur leur apporte. Si la redistribution des ressources, avantages, procédures et relations interpersonnelles n'est pas à la hauteur de leurs espérances, la qualité de leur travail s'en ressent, ainsi que celle de leur bien-être. **La justice organisationnelle** se compose de la **justice relationnelle** (degré de dignité et respect de l'autorité) et **informationnelle** (degré d'informations fournies par le manager), soit ce qui touche à la qualité des relations. Elle compte aussi **les justices distributives et procédurales** qui touchent à l'équité, soit à la justice stricto sensu. Le lien entre justice organisationnelle et santé des travailleurs est établi depuis plusieurs années⁴.

LA COOPÉRATION, L'INTÉGRATION DANS UN COLLECTIF, L'AUTONOMIE COLLECTIVE ET LA PARTICIPATION

La coopération qui se qualifie par l'entraide entre collègues est un facteur de protection dont l'efficacité a été prouvée dans de nombreux domaines. Elle offre par la même la faculté d'intégration dans un collectif qui joue comme protection en cas d'évaluation défavorable du travail effectué. Cependant, elle peut aussi augmenter les exigences de travail dans la mesure où le collectif est souvent soumis à une forte compétition entre les individus. L'autonomie collective doit-elle être entendue comme possibilité de dégager, via éventuellement des controverses internes au collectif, un ensemble de façons de faire légitimes et de les faire prendre en compte. La présence et l'activité d'organes de représentation collective du personnel – IRP – sont un élément important d'autonomie collective.

LES STRATÉGIES ET IDÉOLOGIES DÉFENSIVES

Les « idéologies défensives de métiers » peuvent émerger dans des situations extrêmes de souffrance où il n'y a plus d'espace de discussion pour réaménager le rapport à l'organisation du travail, et où le renoncement des agents à toute tentative d'amélioration se traduit par la disparition des espaces de convivialité et de vivre ensemble.

« Lorsque nous avons voulu mettre en place un Délégué du Personnel, il s'y est opposé ! Avec l'aide de l'inspection du travail, nous y sommes finalement parvenus. On a fini par obtenir un système de récupération, en dessous de la réalité, mais c'était un premier pas. C'était horrible pour les DP ! Il faisait régner une ambiance de terreur. » **Camille, DAC de Ville, ex-attachée de production d'un établissement label national, Île-de-France.**

⁴ Caroline Piasecki. L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. Psychologie. Université Côte d'Azur. 2017.

LA RELATION À LA HIÉRARCHIE

La littérature de gestion montre que les relations avec la hiérarchie jouent un rôle important pour la santé mentale. On a pu observer des associations statistiquement significatives entre qualité du *leadership* et *burnout*. Les modèles du *leadership* influencent grandement la qualité des relations humaines.

« Nos directeurs sont des artistes qui n'ont jamais fait de management, jamais de RH non plus. Comme ils n'ont pas de vision de ce qu'est la gestion d'une équipe, ils ne savent pas déléguer non plus. Cela crée une tension élevée en matière de risque et de responsabilité. » **Léo, administrateur en charge des RH, Centre Dramatique National en région.**

L'ADÉQUATION DE LA TÂCHE, L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

Si la tâche ne correspond pas aux compétences du salarié, celui-ci peut éprouver un défaut de reconnaissance. La souffrance ressentie peut être décuplée par une évaluation inadaptée. Le rôle de l'employeur est souligné comme central dans la reconnaissance symbolique de la performance.

LA RELATION AVEC L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE, LA VALORISATION SOCIALE DU MÉTIER

L'opinion publique, même non directement concernée, à une importance quant au ressenti de sa place professionnelle. Le défaut de reconnaissance de la performance par les clients ou le public n'est pas sans rapport avec la faible reconnaissance de la valeur sociale de la profession. La perception qu'a le travailleur des sentiments du public en général sur l'utilité de son activité peut avoir un intérêt. Le prestige de la profession est un facteur d'équilibre recherché.

« L'"artiste" cherche sa reconnaissance par la DRAC, par ses pairs, il veut être coproduit par de grosses structures, c'est ça qu'il attend. Et qu'à la limite le public n'aime pas ce qu'il fait et ben ce n'est pas grave... C'est comme un milieu fermé, interinstitutionnel où il y a comme une négation de la question du public. C'est complètement contraire à ce que l'on défend, à ce pour quoi on est là. » **Guislainne, administratrice d'un lieu de diffusion, en région.**

LES CONFLITS DE VALEUR

Lorsqu'il est demandé à un salarié de faire un travail en opposition à ses valeurs professionnelles, sociales et éthiques, cela peut occasionner un mal-être avéré, voire de la souffrance. Les conflits de valeur incluent tous les conflits portant sur les choses auxquelles le travailleur accorde de la valeur : qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier, conflit éthique.

« On ne peut plus voir des œuvres politiques, humanistes sur les plateaux et travailler dans ces conditions. On vit une brutalité dans nos rapports de travail, alors le public, qu'est-ce qu'on lui vend en réalité ? C'est dommage, il y a pourtant une vision humaniste, progressiste de la part de plein de gens qui travaillent dans ce secteur, mais elle ne profite pas à son propre milieu »

Aurélié, attachée à la communication, Scène nationale en Île-de-France.

LES EXIGENCES ÉMOTIONNELLES ET LA VIOLENCE INTERNE

On entend par exigences émotionnelles la nécessité de maîtriser et de façonner ses propres émotions dans un contexte professionnel face à un public extérieur ou interne à la structure (exigence de sourire ou de bonne humeur, tensions avec le public...)

Le lien au public étant l'objectif de l'activité de tous les établissements culturels, et pas seulement les lieux de diffusion, une bonne gestion de ses émotions et de celles des autres, impacte directement l'image même de l'entreprise. Les métiers de l'accueil sont évidemment très concernés. L'exigence émotionnelle mobilise également les équipes, en interne. La grande sensibilité ou l'implication affective élevée qui caractérisent ce milieu peuvent générer des formes de violence interne élevée qui malheureusement ne sont pas rares.

Témoignage d'une employée à la suite du suicide de l'un de ses collègues sur son lieu de travail (qui a laissé un email adressé aux syndicats, dans lequel il explique les raisons de son geste en accusant son supérieur hiérarchique de harcèlement) : « Je sais que d'autres agents sont en souffrance, et laisser faire, me taire sur ces dysfonctionnements me rendrait complice des malveillances et maltraitements de ma collectivité », écrit-elle, en pointant l'aveuglement des responsables. « Quand vous dénoncez du harcèlement contre un intouchable, vous devenez accusé et lui victime, et c'est lui qu'on protège... et vous qu'on montre du doigt vous acculant davantage vers ce qui devient l'unique solution. La collectivité ne s'est donné aucun moyen pour analyser la situation afin d'améliorer la prise en compte des souffrances au travail, et éviter d'autres drames ».

L'INTENSITÉ DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Un risque psychosocial important pour le secteur est la conjonction de l'intensité du travail et du temps de travail. Le travail s'il est exigeant est un moteur qui pousse à se dépasser, mais il est également source de stress, lequel peut s'avérer paralysant et destructeur pour l'équilibre de la personne.

Dans l'entreprise culturelle, la question de l'intensité du temps de travail n'est pas toujours ressentie comme un point négatif, il peut être au contraire un stimulant et tend même dans certains cas à s'imposer comme une norme. On sait qu'en travaillant dans ce milieu les heures vont être élevées, mais les retombées symboliques compensent en quelque sorte la charge de travail. Ce qui est mal ressenti, c'est la gestion de cette intensité ou plutôt son absence

de gestion. Contraintes de rythme, objectifs flous, investissement impossible à moduler, difficultés de conciliation vie privée/vie professionnelle sont les conséquences négatives d'une absence de gestion qui compromettent les effets positifs de l'investissement.

« On fait un métier de passion, on aime beaucoup ce qu'on fait. Donc ils (les employeurs) nous demandent de le faire par plaisir. Mais ils oublient que c'est notre métier ! Combien on est payé, à quelle heure on finit ce n'est pas trop leur problème (rires...). » **Sophia, comédienne.**

COMMENT FAIRE ?

Traiter des RPS, dans le cadre d'une prévention primaire, implique de travailler sur les facteurs structurels – exogènes et endogènes – qui les produisent : cela nécessite d'analyser les contextes organisationnels et les conflits de valeurs relatifs au travail.

Cela nécessite également d'avoir en tête qu'il y a toujours un décalage entre le travail prescrit et le travail réel : la prescription, c'est ce que l'on me demande de faire ; le travail réel, c'est le travail que cela me demande pour répondre aux objectifs fixés. D'où un enjeu fort de rendre visible le travail réel. Il y a souvent une méconnaissance du travail des uns et des autres, source de conflits ou d'incompréhension dans une équipe.

Il est donc nécessaire de rendre visible le concret de l'activité pour mieux voir ce qui l'empêche. La fatigue psychique ou les phénomènes d'usure professionnelle sont souvent liés à toute cette activité empêchée, là où l'initiative et les marges de manœuvre sont amputées.⁵

Concrètement, cela peut se traduire par la mise en place au sein d'un service ou d'une équipe de temps d'analyses de pratiques professionnelles ou de régulation – souvent en présence d'une personne tierce à l'organisation – pour coanalyser des situations de travail, qu'elles soient problématiques ou ordinaires, et renforcer ainsi le travail collectif et la coopération. Développer le collectif est un moyen durable de prévention de la santé au travail.

⁵ Yves Clot. Travail et pouvoir d'agir. PUF. 2008.

5

ÉLABORER SON DOCUMENT UNIQUE

AUDREY SERIEYS • YANN HILAIRE

LES AUTEURS

AUDREY SERIEYS

Conseillère en prévention des risques professionnels –
cheffe de projet au CMB.

YANN HILAIRE

Ergonome – Chef de projet au CMB

> <http://www.cmb-sante.fr>

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP ou DU) est une démarche fondamentale pour la prévention des risques professionnels. Au-delà de l'obligation légale, cette démarche vise à réduire le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail des salariés.

La législation oblige l'employeur à évaluer les risques auxquels sont exposés ses salariés dans le cadre de leur travail (art. R 4121-1 du Code du travail «*Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*»).

Depuis 2001, le résultat de cette évaluation doit être retranscrit dans un seul document appelé Document Unique. Celui-ci est une obligation pour tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise : **à partir d'un salarié, qu'il soit permanent ou intermittent, à temps plein ou à temps partiel.**

Ce document unique n'est pas seulement une démarche administrative, son intérêt principal est d'être un outil d'aide à la décision pour définir, hiérarchiser et organiser les actions de prévention visant à éliminer ou réduire les risques identifiés. Il s'inscrit dans une démarche globale et collective.

LE DOCUMENT UNIQUE (DU) : UNE OBLIGATION DÉFINIE PAR LA LOI

« Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » – art. L 4121-1 du Code du travail.

Depuis 1991, chaque entreprise française est dans l'obligation de réaliser une évaluation des risques au travail. Depuis 2001, l'employeur est tenu de transcrire le résultat de cette évaluation dans un DU (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001).

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les **neuf grands principes généraux** (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

L'employeur doit se conformer aux mesures prévues ci-dessous (art. L4121-2 du Code du travail) :

- 1– **Éviter** les risques.
- 2– **Évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3– **Combattre** les risques à la source.
- 4– **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- 5– **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.**
- 6– **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7– **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel que défini aux art. L1152-1 et L1153-1 ainsi que ceux aux agissements sexistes définis à l'art. L1142-2-1.
- 8– **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9– **Donner des instructions** appropriées aux travailleurs.

LE DU EST LE POINT DE DÉPART DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La réalisation du DU n'est pas une fin en soi. C'est la première étape de la démarche de prévention des risques professionnels qui vise, année après année, à réduire voire éliminer les risques de l'entreprise.

QUE RISQUE L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON-RESPECT DE CETTE OBLIGATION ?

- > 1500 € en cas d'absence de DU ou de non mise à jour; 3000 € en cas de récidive (art. R4741-1).
- > L'employeur a une obligation de résultat et pas seulement de moyen en matière de sécurité et de santé au travail.
- > La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.
- > L'absence de DU peut être retenue comme élément constitutif d'une faute inexcusable de l'employeur.

LE SECTEUR DU SPECTACLE ET LE DOCUMENT UNIQUE

Le document unique peut être difficile à aborder pour les entreprises du spectacle, compte tenu des spécificités du secteur : des structures avec peu de permanents et beaucoup d'intermittents, le caractère éphémère des spectacles, la variété des métiers et des lieux d'exercices, la mobilité géographique. Tous ces éléments complexifient l'évaluation des risques professionnels.

Comme toute entreprise, le secteur du spectacle est confronté à la nécessité d'élaborer un document unique à chaque changement significatif des conditions de travail. **Ainsi, à chaque nouveau projet, un document unique doit être réalisé ; idem si le spectacle se déroule en différents endroits** (réponse du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, JO sénat 16/03/2006).

COMMENT FAIRE ?

LE DU EN PRATIQUE

Qui ? Tout employeur, quels que soient la taille et l'effectif de l'entreprise, est responsable de sa réalisation.

Quand le mettre à jour ? Tous les ans ou lors d'un aménagement important modifiant les conditions de travail

Sous quelle forme ? Il n'y a pas de forme ou de modèle prédéterminé, l'employeur a le choix du support, écrit ou numérique.

Qui peut le consulter ? Le DU est tenu à disposition :

- > Des salariés.
- > Des membres du CSE¹.
- > Des délégués du personnel.
- > Du médecin du travail.
- > De l'inspecteur du travail.
- > Des services de prévention de la Sécurité Sociale.
- > Des organismes de prévention des risques professionnels.

Depuis 2008, le chef d'entreprise doit apposer une affiche sur le lieu de travail indiquant où ce document peut être consulté.

LES 4 CLÉS DE LA RÉUSSITE

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité des salariés

L'employeur peut si nécessaire faire appel à des ressources internes ou externes pour réaliser le DU (CSE, Service de santé au travail, Organisme extérieur agréé, CRAM, etc.). Il reste néanmoins le seul responsable de sa réalisation et des mesures de prévention mises en place.

Une démarche globale

La démarche d'évaluation a pour but de réaliser une analyse exhaustive des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Toutes les dimensions du travail doivent être prises en compte :

- > Salariés.
- > Organisation et méthodes de travail.
- > Environnement de travail.
- > Produits utilisés et déchets.
- > Équipements et matériels.

Une démarche dynamique

L'évaluation des risques doit déboucher sur des actions de prévention qui sont réévaluées au vu des résultats obtenus. Ainsi, la démarche s'enrichit progressivement en s'inscrivant dans le temps.

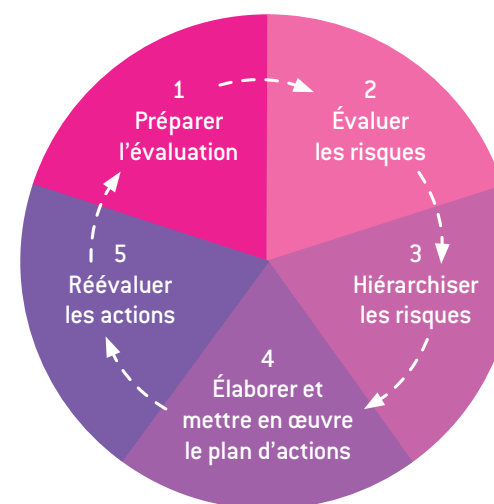
¹ Le CSE (Comité social et économique) remplace les CHSCT et les DP :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

L'évaluation des risques est une démarche collective

L'expérience, le savoir-faire et les connaissances des salariés sont une information précieuse pour une meilleure prise en compte de la réalité du travail. L'évaluation des risques est également l'occasion de renforcer le dialogue social avec les salariés et les représentants du personnel. À cette occasion, des groupes de travail peuvent être constitués afin de faciliter l'implication des salariés dans la démarche.

LE DU EN 5 ÉTAPES



ÉTAPE 1 : PRÉPARER L'ÉVALUATION

Elle consiste à préparer la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise.

Rassembler les informations :

- > Statistiques des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP).
- > Rapport du CSE.
- > Fiche d'entreprise.
- > Fiches de poste.
- > Fiches de données de sécurité (produits chimiques).
- > Mesures effectuées en milieu du travail (luminosité, bruit, amiante...).
- > Registre de sécurité contenant les rapports des organismes de contrôle, etc.

Constituer des groupes de travail regroupant des acteurs internes et/ou externes à l'entreprise (salariés, managers, représentants du personnel, membres du CSE, service de santé au travail, etc.) et définir le rôle de chacun

Définir les unités de travail

L'évaluation des risques professionnels doit concerner toutes les situations de travail. Pour ce faire, **il est nécessaire de procéder à un découpage en unités de travail regroupant des postes ayant des caractéristiques similaires**. Ce découpage fait l'objet d'une concertation au sein du groupe de travail.

Pour définir l'unité de travail, on pourra prendre en compte différents types de critères (critères à adapter si nécessaire) :

- > Un critère géographique : une communauté de travailleurs située géographiquement dans un même lieu de travail.
- > Un critère de métier ou de poste : le regroupement des travailleurs par activité ou par poste de travail.
- > Un degré d'autonomie : une communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres.

ÉTAPE 2 : ÉVALUER LES RISQUES

Repérer les situations dangereuses pour chaque unité de travail

- > Observer les postes de travail.
- > Questionner les opérateurs sur des situations dangereuses potentielles ou réelles à leur poste.
- > Connaître la nature des produits utilisés et leur éventuelle toxicité et les mesures de prévention associées (se référer aux fiches de données de sécurité).
- > Rechercher d'éventuels dommages corporels ou matériels antérieurs au poste (via document interne et entretien avec le salarié).

Prendre en compte les situations de travail réel du salarié, la pertinence de l'évaluation en dépend !

Il y a donc nécessité de distinguer :

- > Le travail théorique tel qu'il peut être décrit dans des fiches de poste standard.
- > Le travail prescrit, c'est-à-dire celui que le responsable demande au salarié d'effectuer.
- > Le travail réel qui est celui réalisé par le salarié pour répondre au travail prescrit. Celui-ci sera fonction des aléas et imprévus, de l'expérience et des compétences du salarié...
- > Le vécu du travail qui peut être différent d'un salarié à un autre pour un même travail réel.

Associer un risque à chaque situation dangereuse

REPÉRER

- 1- Danger** : cause capable de provoquer un dommage
- 2- Situation dangereuse** : toute situation dans laquelle un salarié est en présence d'un danger
- 3- Risque** : combinaison de la gravité et de la probabilité d'apparition d'un dommage pouvant survenir dans une situation dangereuse
- 4- Dommage** : lésion et/ou atteinte à la santé

Exemple 1 :

Danger = sol humide	Situation dangereuse = déplacement sur sol humide
Risque = chutes	Dommage = fracture

Exemple 2 :

Situation dangereuse = travail sur écran	Risque = troubles musculo-squelettiques
--	---

ÉTAPE 3 : ÉVALUER ET HIÉRARCHISER LES RISQUES

Une fois le risque identifié, il s'agit de déterminer son degré de fréquence et de gravité afin de prioriser les actions de prévention.

Exemple simplifié de cotation pour appréhender l'évaluation, d'autres modèles existent. Les logiciels ont leur propre cotation.

GRAVITÉ

La gravité nous renvoie à l'importance des conséquences de l'accident si celui-ci se produit

- 1- Bénin** : AT* sans arrêt de travail
- 2 - Sérieux** : AT* avec arrêt de travail, mais sans séquelles
- 3 - Grave** : AT* ou maladie avec séquelles
- 4 - Très grave** : AT* avec arrêt de travail long, possibilité de séquelles, même légères voire décès de l'accidenté

* AT = accident du travail

Exemple :

- 1 - bénin = coupure légère, hématome, bosse...
- 2 - sérieux = foulure, lombalgie, intoxication légère...
- 3 - grave = fracture, allergie, coupure profonde...
- 4 - très grave = perte visuelle, perte auditive, paralysie...

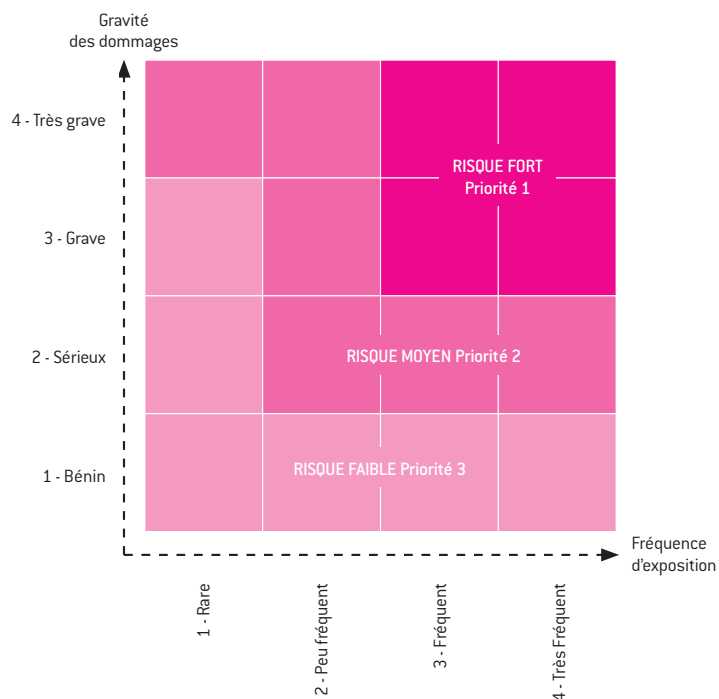
FRÉQUENCE

La probabilité que l'accident ou l'incident se produise

- 1 – Rare** : Exposition de l'ordre d'une fois par an
- 2 – Peu fréquent** : Exposition de l'ordre d'une fois par mois
- 3 – Fréquent** : Exposition de l'ordre d'une fois par semaine
- 4 – Très fréquent** : Exposition quotidienne ou permanente

Il faut tenir compte des mesures de prévention existantes pour chaque risque afin de pondérer l'estimation des facteurs fréquence et gravité.

Hiérarchiser les risques afin de déterminer les priorités du futur plan d'action (cf. étape 4).



ÉTAPE 4 : ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION

Associer des actions de prévention pour chaque risque

Ce plan, découlant de l'évaluation des risques professionnels, a pour but de rechercher des solutions pour réduire ou éliminer le risque.

L'employeur va ainsi mettre une stratégie de prévention sous forme de plan d'action :

- > En respectant dans l'ordre suivant les principes généraux de prévention : suppression des risques, mise en œuvre de mesures de protection collective, puis individuelle.
- > En tenant compte des facteurs organisationnels, techniques et humains.
- > En définissant les moyens humains et financiers.

Prioriser les actions et fixer un calendrier

Les priorités d'actions sont définies à partir de la hiérarchisation des risques effectuée précédemment. Les priorités doivent être adaptées en fonction des contraintes de l'entreprise.

- > Priorité 1 : à traiter à très court terme.
- > Priorité 2 : à traiter à court terme.
- > Priorité 3 : à traiter moyen terme.

Désigner des personnes « référentes » chargées de chaque action Prévoir les outils de mesure de l'efficacité (tableaux de bord, indicateurs)

ÉTAPE 5 : RÉÉVALUER LES ACTIONS

Assurer le suivi

Des mesures réalisées dans le cadre du plan d'action
Des tableaux de bord, des indicateurs, etc.

Assurer un bilan périodique au moins une fois par an

Validation, maintien, adaptation, corrections des actions de prévention mises en œuvre. Ce bilan, réalisé tous les ans ou lors d'aménagement important des conditions de travail permet de mettre à jour le DU. Le suivi des actions (étape 5) amène à une réévaluation des risques professionnels (étapes 1 et 2) dans **une démarche d'amélioration continue.**

LES OUTILS NUMÉRIQUES

La formalisation peut se faire sur **Word, Excel ou via un logiciel.**

Il n'y a pas de forme prédéfinie, l'importance est l'identification des situations réelles de dangers dans l'entreprise et la mise en place d'un plan d'action.

Exemple :

Le CMB accompagne des petites structures pour la réalisation du document unique.

« Nous avons l'exemple d'un administrateur, intermittent, il était tout seul sur la gestion administrative de 4 compagnies de danse et de théâtre. Il n'y avait aucun permanent dans aucune

des 4 structures. La complexité pour lui était de trouver le temps nécessaire à la réalisation de ces documents et aussi le manque d'information pour pouvoir les réaliser. Nous avons travaillé sur un outil Excel, car c'était plus facile à mettre en œuvre et plus pratique pour ses structures. L'évaluation et le plan d'action pour chaque structure ont été faits (3-4 pages par compagnie pour l'évaluation et le plan d'action).»

ODALIE

L'application d'aide à l'évaluation des risques professionnels dédiée aux secteurs de la culture et du spectacle

ODALIE est un outil d'aide développé par le CMB, à la demande de ses partenaires sociaux.

La formalisation de votre document unique se déroule en 5 étapes :

- 1 Accéder à l'application avec votre numéro SIRET
- 2 Présentation de votre entreprise et de sa population
- 3 Définition des unités de travail
- 4 Identification et évaluation des risques sur la base de situations repérées dans le secteur
- 5 Gestion du plan d'action à partir de catalogues de mesures de prévention
- 6 Adresse internet : <https://odalie2.cmb-sante.fr>

Témoignage :

Quentin, coordinateur santé-sécurité, intermittent dans un grand festival de théâtre

« Le premier document unique du Festival a été réalisé en 2015 sous la supervision du régisseur général en utilisant « le logiciel Odalie1 ». Le premier document a été réalisé pour les 4 lieux permanents et il comprenait une unité supplémentaire pour tous les lieux temporaires. En 2017, nous avons continué de travailler sur l'écriture du document unique. Le but était de pouvoir inclure les 20 lieux temporaires en prenant en compte les spécificités de chacun de ces lieux (gymnases, petits théâtres, monuments classés...).

Ce qui m'a manqué au début est de l'information. J'ai eu la chance de participer à la Beta test d'Odalie2, ce qui m'a permis d'être accompagné sur le document unique. J'avais déjà regardé d'autres formats existants que je n'avais pas forcément trouvés adaptés à notre activité. L'outil permet d'enlever des risques, d'en ajouter. On peut moduler l'outil en fonction de ses besoins. On continue à travailler dessus cette année, on souhaite utiliser vraiment toutes les fonctionnalités présentes comme extraire les situations afin de pouvoir travailler par équipe sur chaque lieu. Je travaille également pour des petites compagnies et théâtres, le temps pour ces questions est difficile à trouver. Ils travaillent sur les risques professionnels, mais ne formalisent pas de documents. »

Outil de l'OIRA pour la sécurité et la santé au travail pour spectacle vivant et la production.

Logiciel avec des questions dichotomiques (oui/non) et la création d'un plan d'action.
<https://oiraproject.eu/fr/sector/spectacle-vivant-production>

AIDE ET ACCOMPAGNEMENT

Les préventeurs du CMB accompagnent les entreprises sur le Document Unique et peuvent les assister dans la mise en œuvre de mesures de prévention des risques professionnels.

Contact : documentunique@cmb.asso.fr

Autres partenaires pouvant apporter de l'aide :

- > CARSAT/CRAMIF
- > L'ANACT

GLOSSAIRE

AT/MP : Accidents du Travail/Maladie Professionnelle

CSE : Comité Social et Économique

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

DU : Document Unique

POUR ALLER PLUS LOIN

Textes de référence

Définition du document unique : [article R4121-1 du Code du travail](#)

Mise à jour du document unique : [article R4121-2 du Code du travail](#)

Mise à disposition du document unique : [article R4121-4 du Code du travail](#)

D'autres documents de prévention

Le plan de prévention en cas d'intervention d'une entreprise extérieure ([art R. 4512-6 du Code du travail](#)).

Le protocole de sécurité établi lors d'opérations de chargement et de déchargement effectuées par une entreprise extérieure ([arrêté du 26 avril 1996](#)).

6

LA DÉMARCHE PARTICIPATIVE, ANIMER UN COLLECTIF AUTOUR DU DOCUMENT UNIQUE

AUDREY SERIEYS • YANN HILAIRE

LES AUTEURS

AUDREY SERIEYS

Conseillère en prévention des risques professionnels –
cheffe de projet au CMB.

YANN HILAIRE

Ergonome – Chef de projet au CMB

> <http://www.cmb-sante.fr>

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le **document unique** est la retranscription écrite de l'évaluation des risques professionnels et du plan d'action de prévention. Il s'agit d'un document obligatoire pour tout employeur dès le premier salarié. La **démarche participative** contribue à l'élaboration et la mise à jour du document unique, tant sur le repérage des situations à risques, de leur évaluation et du plan d'action. Elle se construit grâce au travail collectif¹ qui va permettre d'échanger sur l'activité² de chacun et mettre en place ensemble des solutions assurant un travail en sécurité et en bonne santé. Cette démarche permettra de répondre à divers enjeux de l'entreprise, et devenir un outil performant d'animation et de management³. S'appuyant sur des exemples de terrain, cette fiche présentera des éléments méthodologiques favorisant la mise en place d'une démarche participative et les clefs de son animation.

Rendre vivant ce document est primordial dans l'amélioration de la **culture de prévention**. Pour cela la **démarche participative** est la méthode la plus **efficace** et **durable**.

¹ Le travail collectif : Mode de travail dans lequel des salariés interagissent afin d'atteindre un objectif commun.

² L'activité est définie par l'ensemble des tâches réelles, différentes des tâches prescrites que le salarié met en œuvre pour réaliser le travail attendu.

³ Le management est la mise en œuvre de l'ensemble des moyens humains et matériels de l'entreprise pour atteindre ses objectifs

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Le document unique pour les entreprises du spectacle peut être difficile à aborder compte tenu des spécificités du secteur, telles que la diversité des structures, des contenus artistiques, le peu de permanents. La prise en compte des risques de tous les acteurs⁴ de l'entreprise se voit complexifiée par la présence d'intermittents ne travaillant dans la structure qu'une partie du temps ou de l'année.

Le secteur peut se servir de ses forces pour mettre en place cette démarche :

- > D'une forte cohésion collective.
- > De savoirs collectifs partagés.
- > D'une compréhension du travail de l'autre dans les services.
- > D'une connaissance technique de leurs métiers.
- > Du mouvement des salariés en particulier des intermittents permettant la diffusion de bonnes pratiques.
- > De réseaux sectoriels existants contribuant à ces échanges.

COMMENT FAIRE ?

LE PILOTAGE DU COLLECTIF

Le législateur bien que rendant le document unique obligatoire n'a pas imposé de formalisation. Seule règle, l'employeur en est responsable et doit le tenir à jour. Il n'existe pas dans la loi de précision sur la manière de mettre en œuvre ou de rédiger le document. Nous proposons ici de balayer les possibilités en termes de pilotage⁵ de la démarche participative.

⁴ Les acteurs sont l'ensemble des personnes présentes dans l'entreprise, dirigeants, salariés, permanents et intermittents.

⁵ Le pilotage est l'action d'impulser, suivre et contrôler la qualité de la démarche

Par un salarié de l'entreprise

Dans de nombreuses petites et moyennes structures le pilotage du collectif est assuré par un salarié de l'entreprise. Ceci paraît être la solution la plus opérationnelle. Cette personne doit être en capacité d'écoute importante et d'admettre l'ensemble des contraintes liées à l'activité. Outre ces qualités de savoir-être particulières, il doit être capable de fédérer une équipe, de faire respecter les règles et actions co-élaborées sans nécessairement d'autorité hiérarchique. Les moyens nécessaires à cette mission doivent lui être garantis (temps...).

Par un collectif

Dans certaines petites entreprises, il est possible qu'un groupe de personnes pilote le document unique. Bien que cette solution apparaisse chronophage, elle comporte intrinsèquement des qualités de coordination, de prise en compte du réel et d'adaptation des règles de sécurité. Ce pilotage ne peut être rendu possible que si la confiance entre les membres est présente et que le collectif partage des objectifs communs et le sens donné au travail.

Par une personne extérieure

Enfin, certaines entreprises n'ont pas les moyens ou la volonté de piloter ce type de démarche, certains acteurs de la prévention peuvent être sollicités pour la mettre en place ou la réaliser totalement. Comme pour d'autres projets, il convient pour l'entreprise de procéder à l'écriture d'un cahier des charges où la notion de démarche participative sera indiquée, au risque d'avoir un document unique normatif déconnecté de l'objet souhaité.

Les Services de Santé au Travail (SST)

Les SST ont entre autres mission d'accompagner les entreprises dans la mise en place de leur document unique. Les pôles prévention peuvent être interpellés pour accompagner le lancement (à minima) de la démarche participative en accompagnant l'entreprise dans la constitution du groupe de travail ainsi que l'amorce de l'étude d'un risque ou d'une unité de travail.

Le réseau ANACT/ARACT

De la même manière, l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT, réseau ANACT) peut être sollicitée pour la mise en place des méthodes reconnues comme améliorant nettement les conditions de travail.

Les CARSAT

Les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT) peuvent jouer un rôle d'information et de conseil dans ces dispositifs ainsi que sous certaines conditions proposer des aides financières pour les entreprises (notamment TPE-PME).

Les consultants

Enfin, les DIRECCTE tiennent à jour un annuaire des consultants reconnus comme Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) qui peuvent accompagner les entreprises.

LA CONSTRUCTION DU COLLECTIF

Comme nous l'avons déjà évoqué, l'intérêt d'une démarche participative ne se situe pas tant dans une méthodologie d'animation que dans la constitution d'un collectif. Le choix des membres doit d'abord se fonder sur **le volontariat**. Ce groupe doit respecter certaines règles basiques, comme le respect de la parole de chacun, la prise en compte des contraintes de l'activité de l'entreprise et être créatif sur les solutions à apporter.

La totalité de l'entreprise

Dans une entreprise de type TPE, où est présente une douzaine d'acteurs maximum, il est envisageable de tous les réunir. Nous pourrions ainsi avoir en direct les déterminants et contraintes de l'activité de chacun.

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Une des missions des IRP est l'amélioration des conditions de travail. Suite aux Lois Travail, il s'agit d'une mission du Conseil Social et Économique (CSE) et de la Commission Santé et Condition de Travail (obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Par des personnes représentatives du service

Lorsque l'effectif ne le permet plus, et que l'instance IRP ne peut ou ne se saisit pas de la démarche, le collectif peut être constitué par des représentants de chaque service.

La particularité des intermittents

Indépendamment de l'obligation de prise en compte des intermittents, leur intégration dans la démarche peut se révéler complexe, mais elle apporte une vision encore plus pertinente lorsqu'elle est mise en place. En effet, cela permet d'obtenir une implication de tous les métiers et d'identifier plus précisément les situations dangereuses. Plusieurs solutions s'offrent aux entreprises désirant les intégrer dans le processus, nous abordons ce sujet dans le chapitre « outils » de ce document.

LA FORMATION DES ACTEURS

Nonobstant quelques réussites observées dans des entreprises où les membres du collectif n'avaient pas été formés, nous constatons pour la plupart un besoin de formation. En effet, un certain nombre de « concepts et de règles » sont nécessaires pour permettre d'aboutir à un référentiel commun⁶ et ainsi travailler de manière homogène. Bien que nous conseillions des formations délivrées par un organisme de formation ou de prévention des risques, le collectif peut se former en autonomie grâce aux fiches Document Unique de l'INRS (ED 840 et ED 887) et leurs vidéos.

LA COMMUNICATION DE LA DÉMARCHE

Afin d'obtenir l'adhésion d'un maximum de personnes, et de « donner à voir » l'impact du processus d'élaboration du document unique, il est nécessaire de concevoir un plan de communication efficace. Dès l'initiative du projet, l'employeur doit expliquer la démarche, les choix effectués en termes de pilotage, de constitution du groupe, de méthodologie. Puis il est impératif de communiquer régulièrement sur les différentes avancées, afin que tous puissent suivre les étapes du processus et mesurer les effets des actions sur leur activité.

LA PLANIFICATION

Une des premières tâches suivant la mise en place de la démarche participative, est de planifier les phases de travail, les livrables, les temps de réunion, des visites, des entretiens si nécessaires. Ceci constitue le « rail » pour engager et maintenir le collectif. Cette planification doit permettre à chacun d'intégrer cette mission dans sa charge de travail et de la mettre en valeur auprès de son équipe. La planification permettra de coordonner les phases de la démarche avec les différentes instances de l'entreprise (réunion des IRP, réunions d'équipe, de direction...).

⁶ Le référentiel commun est une représentation commune aux salariés, qui oriente et contrôle l'activité que ceux-ci exécutent collectivement, on admet habituellement que le référentiel commun consiste en un ensemble d'informations (au sens large) sur la situation (au sens large) dont les salariés disposent au cours de leur activité

QUELS OUTILS POUR CETTE DÉMARCHE ?

Les méthodes de travail pour l'élaboration du document unique et du plan d'action doivent être partagées et arbitrées collectivement. Que le groupe travaille en réunion, par échange électronique ou en discussion informelle, les outils présentés ci-dessous peuvent être utilisés. Les décisions, les outils et méthodes retenus doivent être communiqués.

Chaque entreprise choisira ses propres modalités de travail adaptées à sa réalité.

MÉTHODES

Réunion collective

La réunion collective donne à chacun la possibilité de présenter les situations dangereuses de son travail. Le partage va permettre d'appréhender une problématique dans son ensemble, ce qui diminuera les points de blocage lors de la recherche d'action.

Observations

L'observation des lieux et des situations de travail sert à identifier les situations dangereuses. Cela peut également permettre de discuter avec les personnes dans leur environnement professionnel. Dans certaines circonstances, la compréhension de l'activité des salariés nécessite une observation tâche par tâche afin d'accéder au travail réel⁷.

Lors de tournées, pour certaines compagnies, la diversité des lieux n'est pas appréhendable. L'observation durant la création du projet sera à privilégier.

« Par exemple, dans un théâtre que le CMB accompagne, le groupe de travail s'est déplacé ensemble dans les locaux pour observer les situations dangereuses liées aux bâtiments. Cette visite a permis le repérage de dysfonctionnements importants, comme des extincteurs absents, des couloirs et des salles mal éclairées, des circulations encombrées. Dans un autre lieu, une personne du collectif a observé le montage d'un échafaudage repéré dangereux. Cette observation a permis de confirmer des situations de risques de chutes, mais a mis en lumière de nombreuses manutentions et une carence de formation des intermittents en charge du montage. »

Entretiens

Que ces entretiens soient formels ou pas. Ils permettent d'échanger sur la représentation du travail des salariés. L'entretien individuel sert à caractériser l'expérience, les connaissances ou leurs analyses des situations dangereuses. Un regroupement des situations les plus rencontrées sera ensuite effectué, le document unique étant une démarche collective par unité de travail et non individuelle.

⁷ Le travail réel regroupe l'ensemble des régulations nécessaires du salarié pour effectuer la tâche qui lui a été prescrite.

Retour d'expérience

Les retours d'expérience en particulier sur des accidents de travail et des presque accidents sont nécessaires pour alimenter le document unique. Cette méthode peut être appliquée lors d'observations dans les différents lieux et spectacles.

Par exemple, une compagnie de danse accompagnée par le CMB tient un tableau sur les différentes situations rencontrées dans les divers lieux de représentations afin de s'adapter en cas de nouvelle signature avec le lieu ou sur des lieux ressemblants.

Partage au travers du réseau de la branche professionnelle

De nombreux réseaux formels (associations, syndicats...) ou informels (autour d'évènement par exemple) existent dans le secteur du spectacle, s'entourer de ses pairs est une étape importante pour partager les outils et solutions efficaces. L'échange de pratique est un point de départ important dans le cadre d'une démarche participative.

OUTILS

Odalie, outil du CMB

Les grilles d'Odalie :

> Permettent d'avoir des questions déjà sélectionnées.

Les grilles d'Odalie peuvent être utilisées pour :

- > Se questionner dans le groupe de travail.
- > Envoyer aux unités de travail ou aux intermittents pour que chacun puisse remplir les grilles.

« Dans un théâtre, le groupe de travail a demandé à chaque chef de service déco, technique, administratif, de répondre aux questionnaires lors de leurs réunions d'équipe. En plus de fournir au groupe de travail des évaluations pertinentes, chaque salarié dans son équipe a pu s'exprimer sur les situations dangereuses qu'il a rencontrées. »

La grille de l'INRS

L'utilisation d'outils présents sur internet permet :

- > D'utiliser une grille et un mode d'évaluation éprouvés par des experts.
- > D'engager la discussion à l'intérieur du groupe.
- > D'observer les écarts d'évaluations.

Outils à télécharger sur le site de l'INRS

DIGEST 2011 <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil34> : Diagnostic de la gestion de la santé et sécurité au travail — Cet outil propose de positionner l'entreprise sur une échelle de pratiques relatives à 10 sujets clés de prévention.

RPS : faire le point, une aide pour évaluer les risques psychosociaux dans les petites entreprises <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37> : cet outil, sous la forme d'une grille Excel, permet aux entreprises de moins de 50 salariés de s'interroger sur la présence ou non des RPS en répondant à une quarantaine de questions.

GPSST 2018 <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil35> : Grille de positionnement en santé et sécurité au travail

« Un théâtre que nous avons accompagné a utilisé avec le groupe de travail l'outil de l'INRS – faire le point. Chaque membre du groupe de travail a rempli seul le questionnaire. La comparaison entre les différentes réponses a permis de mettre en évidence un écart de perception sur certains risques de la billetterie... »

La grille de l'ANACT entretien

Pour les entretiens, le collectif peut utiliser le guide de l'ANACT. Cette méthode construite pour les RPS peut être utilisée pour les autres risques.

Prendre en compte le RPS dans le document unique <https://www.anact.fr/prendre-en-compte-les-rps-dans-le-document-unique>

Un outil « maison »

Certaines entreprises mettent en place des questionnaires « maison » qu'ils pourront, soit, utiliser en groupe de travail, soit en l'envoyant à tous les salariés. Ces questionnaires sont plus faciles à mettre en place quand une première analyse a été faite. Celle-ci permettra de définir des thématiques à aborder dans le questionnaire.

« Une compagnie utilisant l'art en médiation a construit son questionnaire, elle l'a envoyé à tous ses intermittents. Celui-ci a permis de caractériser les situations de violences verbales vécues par ceux-ci. Ce problème ne pouvait dès lors plus être occulté... »

COTATION

Le choix de la cotation doit être également partagé car elle va permettre de hiérarchiser les différents risques et situations puis de mettre en place le plan d'action.

LE PLAN D'ACTION

Les différentes actions et possibilités pour supprimer ou réduire le risque le cas échéant sont nécessairement partagées par le collectif à la lumière de la totalité des enjeux (la gravité de la situation, la faisabilité de l'action, les enjeux économiques). La présence d'une personne en capacité de décision à cette étape nous semble fondamentale.

Quelques exemples :

> Les actions faciles à mettre en place.

Après une évaluation d'un potentiel risque en cas d'incendie, une redistribution des extincteurs dans le lieu a permis de résorber ce risque.

> Pour les actions plus complexes.

Une entreprise suite à l'évaluation a décidé de créer un groupe de travail devant répondre aux problématiques des horaires atypiques. Celui-ci a mis en œuvre deux réponses, une sensibilisation délivrée par un prestataire sur les conséquences physiologiques des rythmes de travail et un changement organisationnel en alternant deux équipes pour couvrir la totalité de l'amplitude horaire.

> Définir un plan d'action pour les plus petites structures.

Une structure n'ayant pas les moyens pour réaliser des investissements sur tous les risques a choisi de prioriser. Son plan d'action de l'année a été la formation de sauveteurs secouristes au travail et le lancement d'un chantier sur l'addiction.

COMMENT LE FAIRE VIVRE ?

Quelques conseils pour maintenir la démarche :

- > S'appuyer sur les outils existants et le fonctionnement de l'entreprise (réunions d'équipe existantes, document de travail : feuille de route, fiche technique).
- > S'appuyer sur les instances représentatives du personnel.
- > Respecter la planification annuelle.
- > Prévoir une date de lancement annuel à la période la plus propice, la moins chargée.
- > Continuer la communication et en particulier sur les actions finalisées.

7

PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

ANNE JEAN SAMAIN • SYLVIE TRÉVOIZAN

LES AUTEURS

ANNE JEAN SAMAIN

Médecin du travail et Addictologue, AST Grand Lyon

SYLVIE TRÉVOIZAN

Psychologue du travail et des organisations, AST Grand Lyon

> <http://www.astgrandlyon.fr/>

DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'expérience de la consommation d'une **substance psychoactive (SPA)** s'appuie sur 3 piliers : l'individu, le produit (ou le comportement) et l'environnement dans lequel elle s'inscrit. Prévenir, soigner, c'est agir sur les trois.

Les consommations de SPA (alcool, cannabis, cocaïne, amphétamines, opioïdes, tabac...) **ont des conséquences sur la santé et dans la sphère professionnelle bien en amont de la dépendance.**

On consomme généralement pour le plaisir, faciliter la socialisation, obtenir un soulagement. Boire un verre occasionnellement, et pour le plaisir, n'est pas un danger. Il peut par contre y avoir un problème de comportement inadapté et de perte de contrôle face à sa consommation.

C'est pourquoi **on parle de conduites addictives, le problème n'est pas le produit, mais la conduite**, ce que l'on peut retranscrire en termes d'«usage» selon quatre degrés :

- > Absence d'usage - Abstinence.
- > Usage simple ou usage à faible risque.
- > Usage à risque pour la santé - Usage à risque dans le cadre professionnel.
- > Usage nocif - Dépendance.

DÉFINITIONS DE LA CONDUITE ADDICTIVE :

Pour l'addictologue¹ : « Un processus dans lequel est réalisé un comportement qui a/ avait pour fonction de procurer du plaisir ou de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par la souffrance actuelle consécutive à l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives (médicales, sociales, professionnelles...)

Pour le médecin du travail² : « Usage habituel et irrépensible d'un produit ou mise en œuvre d'une pratique, licite ou illicite, qui a, ou peut avoir, des conséquences négatives sur la santé de l'intéressé et/ou le fonctionnement de l'entreprise, voire une mise en danger pour soi ou pour autrui »

On peut généralement différencier les différents types de consommations sur le lieu de travail³ :

- > Occasionnelle.
- > Répétitive et collective.
- > Occasionnelle ou répétitive pour tenir au travail.
- > Une consommation individuelle en lien avec une relation difficile voir pathologique avec un ou plusieurs produits.

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Les derniers chiffres concernant le secteur culturel sont les données de l'INPES 2010⁴

Concernant le secteur des « Arts, spectacles et services récréatifs » :

Pour les hommes, les données indiquent des **consommations significativement plus élevées** dans le secteur en comparaison aux hommes de la population globale

- > Ivresse Année 44,8 % (30,5 % population globale et 35,7 dans le BTP)
- > Cannabis Année 24,6 % (9,6 population globale – Secteur le plus concerné)
- > Cocaïne Vie 12,4 (5,4 population globale)

¹ Goodman 1990

² Groupe Prévention AST Grand Lyon

³ Typologie de Fédération Addiction Pratiques addictives et milieu professionnel

⁴ Beck F., Guignard R., Richard J.-B., Baromètre Santé 2010, INPES

<http://inpes.santepubliquefrance.fr/Barometres/barometre-sante-2010/index.asp>

Pour les femmes, les **consommations sont significativement plus faibles** en ce qui concerne le tabac au regard des femmes de la population générale et dans les **mêmes proportions sur l'ensemble des autres substances interrogées**. Elles sont par contre plus consommatrices de médicaments psychotropes que les hommes dans la population globale.

Ainsi l'activité professionnelle reste d'abord un facteur de développement de la santé et de protection des conduites addictives. Cependant, certaines caractéristiques du milieu de travail ou conditions de travail peuvent initier, favoriser ou renforcer l'usage des SPA⁵.

Typologie des déterminants liés au milieu professionnel	Situations identifiables dans les métiers du spectacle vivant
Pratiques culturelles et socialisantes	<ul style="list-style-type: none"> • Moments de partage liés à la culture professionnelle : pot de 1^{ère}, apéritif de démontage... • Environnement festif et convivialité des ambiances de travail. • Déplacements en équipes loin du domicile. • Perméabilité des espaces personnels et professionnels.
Disponibilité et offre des produits liées au milieu professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Présence de bar dans l'espace de travail. • Repas avec disponibilité de boissons alcoolisées.
Précarité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • 67 % de statut intermittent (<i>en particulier pour les artistes</i>), 17 % CDD⁶. • Temps de travail souvent partiel (<i>en particulier pour les non-cadres</i>). • Volumes d'activité moindres en début (<30 ans) et fin de carrière (>60 ans). • Durée des carrières (<i>baisse des effectifs pour les femmes à partir de 30 ans et 40 ans pour les hommes</i>).
Tensions psychiques	<ul style="list-style-type: none"> • Métier passion et choisi dans lequel il peut être compliqué de mettre des limites ou d'exprimer des difficultés, de la fatigue, des contraintes... (similitudes avec les conduites de « dopage » en milieu industriel ou tertiaire « traditionnel moderne »). • Difficulté dans la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, décalages et ruptures de rythmes... • Stress face à la complexité des métiers, au flux tendu, aux impacts des retards ou erreurs, excès de responsabilités, solitude face aux décisions. • Communication, modes de management...

⁵ Lutz G. et Cleren P., 2013 ⁶ Observatoire : métiers du spectacle vivant, Audiens/AFDAS 2016

Typologie des déterminants liés au milieu professionnel	Situations identifiables dans les métiers du spectacle vivant
Pauvreté des liaisons sociales	Au contraire , ici les liens sont décrits comme souvent « familiaux », « fraternels » ce qui peut constituer un véritable soutien. Mais aussi, parce que la relation laisse une place importante aux affects , cela peut rendre difficile la mise en visibilité des difficultés et la recherche de solutions adaptées.
Pratiques culturelles et socialisantes	Temps de travail, horaires atypiques, travail de nuit et en horaires décalés, journées de plus de 10 heures... Tensions physiques liées à la pratique artistique

Le secteur du spectacle vivant comprend des activités dans lesquelles la consommation de SPA met les autres en danger :

- > Le travail en hauteur (chutes de personne, chutes d'objets).
- > La conduite de véhicule.
- > Les activités liées à la sécurité.
- > Etc.

COMMENT FAIRE ?

POURQUOI METTRE EN PLACE UNE TELLE DÉMARCHE ?

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Art L4121-1 du Code du travail). Cette obligation est assortie d'une obligation de résultat et doit amener l'employeur à mettre en place une démarche de prévention.

C'est cette action de prévention qui sera évaluée dans le cadre des responsabilités juridiques.

DES STATISTIQUES SUR LA CONSOMMATION AU TRAVAIL

Plusieurs études statistiques ont identifié à la fois l'interaction entre consommation de substances psychoactives et travail (augmentation de la consommation de SPA pour des problèmes liés au travail, etc.) et ont montré la réalité de leur consommation en milieu de travail.

LA PRÉVENTION : TOUS ACTEURS, CHACUN À SON NIVEAU, 3 APPROCHES COMPLÉMENTAIRES

Une démarche ne pourra faire progresser la prévention que si elle est construite dans la cohérence, si elle intègre et engage tous les niveaux de l'entreprise, si elle mobilise les salariés. Cette démarche peut s'appuyer sur des professionnels spécialisés en fonction des besoins, des projets, des ambitions.

Cette démarche de prévention peut être réalisée au moyen de trois approches complémentaires, trois volets.

APPROCHE MANAGÉRIALE ET RÉGLEMENTAIRE

Pour certaines addictions, comme la consommation d'alcool dans l'entreprise, un contexte réglementaire est défini : [Code du travail, art. R 4228-20](#) et [R 4228-21](#). Pour autant, la démarche de prévention doit être mise en œuvre par l'employeur.

CETTE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DOIT :

Intégrer les risques liés aux conduites addictives dans le cadre du DUERP

- > Réalisation de l'évaluation des risques avec les salariés.
- > Établissement d'une liste sur les facteurs risques présents dans sa structure : examiner et adapter à sa structure la typologie des déterminants professionnels (pratiques culturelles et socialisantes, disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel, précarité professionnelle...).
- > Identification des postes à risque, identification des modes de consommation.

Mettre à jour et communiquer sur les SPA autour du Règlement intérieur

Le règlement intérieur ou la note de service, dans un chapitre ou paragraphe consacré aux SPA, réglera la consommation de SPA : interdiction totale ou partielle... et organisera l'encadrement autour des pots.

Pour information, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises à partir de 20 salariés. ([Ministère du Travail, fiche pratique sur le règlement intérieur](#))

Mettre en place des protocoles de gestion de situation

Mise en place d'une conduite à tenir, soit par les responsables soit par les collègues, en cas de « crise » ou du trouble aigu ou récurrent du comportement.

L'employeur engage, ici aussi, sa responsabilité. Les procédures aux accidentés, aux personnes malades ou présentant des troubles aigus du comportement doivent être précisées.

Permettre la formation du personnel d'encadrement ou la mise en discussion de ces problématiques entre les encadrants : rôle de chacun ? Que dire ? Que faire ?

Quels partenaires ?

APPROCHE PRÉVENTIVE POUR TOUS

C'est une approche qui va permettre de mettre en œuvre une information et une sensibilisation de tous au sein de l'entreprise.

Cette approche préventive peut se faire au travers :

- > **De campagnes d'informations**, échanges, partages sur la santé au moyen de différents affichages, de brochures...
- > De la communication des règles claires et des risques liés à la consommation des SPA dans le **livret d'accueil** du nouveau salarié.
- > D'une **sensibilisation collective** : installation de stands, création de supports ludiques, rencontres en groupe restreint avec un intervenant extérieur, réunions de sensibilisation...

APPROCHE D'ACCOMPAGNEMENT VERS LE SOIN

Cette approche permet l'orientation des salariés vers des structures ressources en fonction de leurs besoins.

Elle commence dès la mise en place des protocoles de prise en charge de situations aiguës ou chroniques, en effet dans ces protocoles sont indiqués les structures-ressources à contacter en cas de « crise » et qui contacter ou que faire en fonction du degré d'intensité de celle-ci.

Cette approche établit un **lien étroit avec le médecin du travail** : affichage de ses coordonnées, mise en place de fiches de constat, aménagement des postes de travail...

Elle met également à disposition de tous les **coordonnées des différents centres de soins ou d'aides**.

POUR ALLER PLUS LOIN

Textes réglementaires

[Article L4121-1 du Code du travail](#)

[Article R4228-21 du Code du travail](#)

[Plan Santé au Travail 2016-2020](#)

Brochures

Alcool au travail : savoir réagir. Santé au travail Provence. 2017.

<http://www.addictaide.fr/wp-content/uploads/2016/11/Groupe-SPA-STP-brochure-conseils-ENCADRANTS.pdf>

Autres

Fiche pratique sur le règlement intérieur. Ministère du Travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur>

Sites web de références

On peut y trouver de nombreux outils pratiques, guides, affiches, vidéos...

www.drogues-info-service.fr

www.drogues.gouv.fr

www.drogues.gouv.fr/jeunes

www.jeunes.alcool-info-service.fr

www.addictaide.fr/maison/le-monde-du-travail

www.inrs.fr

www.inpes.fr

NOTES _____

8

PLACER LE DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA POLITIQUE DE SANTÉ DE L'ENTREPRISE

JEAN-FRANÇOIS PAULIN

L'AUTEUR

JEAN-FRANÇOIS PAULIN

Maître de conférences des universités, docteur en droit privé, Institut Universitaire de Technologie, département de gestion des entreprises et des administrations, Université Claude Bernard Lyon 1, responsable pédagogique du diplôme d'université « Directeur des Établissements Sanitaires et Sociaux ».

> <https://iut.univ-lyon1.fr/formation/offre-de-formations/gea-villeurbanne-doua-/diplome-d-universite-sciences-et-technologies-directeur-des-etablissements-sanitaires-et-sociaux-dess--602613.kjsp>

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Placer le dialogue social au cœur de la politique de santé de l'entreprise, ou la santé au cœur du dialogue social dans l'entreprise : une évidence ! L'invite - sous forme d'injonction ? – ouvre pourtant, dans une approche juridique, sur d'importants questionnements :

- > La santé des salariés, objet d'obligations pour l'employeur, peut-elle être déléguée au dialogue social ?
- > Et que faut-il alors entendre par dialogue social ?

Si l'expression confère sa teneur au titre du chapitre préliminaire ouvrant le Code du travail, elle n'est cependant pas définie. Le droit de participation des salariés à la détermination de leurs conditions de travail dans l'entreprise ainsi que la liberté et l'action syndicale, constitutionnellement garanties, en assurent les fondements juridiques.

On considèrera que le dialogue social institutionnalisé se concrétise, dans les organisations productives, d'une part, par un droit d'information et de consultation des salariés par la voie de leurs représentants et, d'autre part, par un droit des salariés à la négociation collective.

Ces droits sont cependant conditionnés par le nombre de salariés employés dans l'entreprise.

Pourquoi et comment s'emparer des questions de santé dans des structures employeur qui, en grande majorité dans le secteur du spectacle vivant, ne sont pas assujetties aux obligations de dialogue social ?

LES SPÉCIFICITÉS DE NOTRE SECTEUR

Comme tout secteur professionnel, celui du spectacle vivant a des traits distinctifs.

En regard de l'objet questionné, **nous retiendrons plusieurs traits :**

- > Selon l'AFDAS¹, les entreprises de la branche ont des moyens, sont de taille et, on ajoutera, de type très différents.
- > Les données croisées, sans évolution significative sur les dernières années, montrent que les structures « employeur » sont aussi bien publiques que privées et, parmi ces dernières, de forme associative ou sociétaire (CPNEF, *chiffres clés 2016*²).
- > On retiendra surtout que la taille, c'est-à-dire l'effectif décompté en « équivalent temps plein » (ETP) de la structure employeur place les entreprises du secteur massivement dans la catégorie des très petites entreprises (TPE, moins de 10 salariés selon l'un des critères retenus par le décret no 2008-1354) dont une part importante n'emploierait aucun salarié permanent. Cette caractéristique est d'ailleurs explicitement mise en

exergue dans le préambule de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012. Ainsi, 95% des entreprises du spectacle vivant sont des TPE, constat non démenti concernant les entreprises implantées sur le territoire de la région Auvergne Rhône-Alpes. La nature des activités, leur mode de financement, on parle « d'économie de projet », retentissent sur la structure, la qualité des emplois.

- > Le secteur fait appel au bénévolat et le salariat est très atypique - précaire même -, majoritairement constitué de salariés dits intermittents (70 %) et donc, corrélativement, d'une faible part de salariés en contrat à durée indéterminée (14 ° %), souvent à temps partiel (source CPNEF-SV³).
- > Ces éléments, sans surprise, rendent vraisemblable (nous ne disposons pas de données) un taux de syndicalisation faible (se reporter à l'étude de Serge PROUST⁴), partant d'une présence syndicale rare dans les entreprises et d'une implantation minimale de représentants élus du personnel, du moins dans les structures employant moins d'une vingtaine de salariés.
- > On relèvera enfin, que le secteur (9001Z Arts du spectacle vivant) n'est pas caractérisé par une sinistralité particulière. Ainsi, pour les données disponibles (2016), pour 92 566 salariés recensés, 772 accidents du travail (AT) ont entraîné l'imputation au compte employeur d'un premier règlement et, parmi ceux-ci, 677 avec un arrêt de travail supérieur à 4 jours et 2 décès. L'indice de fréquence des AT (nombre d'accidents en premier règlement pour 1 000 salariés) est de 8,3 (33,8 tous secteurs confondus). Par ailleurs, selon les données rapportées par l'INRS (Hygiène et sécurité du travail, 2009 2^{ème} trimestre - 215⁵), on relèvera que 23% sont des accidents de plain-pied, 20% concernent des manutentions manuelles, 13% procèdent d'une chute de hauteur tandis que 5% impliquent un véhicule. À l'exception de la structuration de l'emploi, il convient de relativiser les données rapportées. Celle de l'accidentologie d'abord, car les accidents et les risques dans les pratiques artistiques sont en général sous-estimés, peut-être plus dans des pratiques professionnelles où la « prise de risque » est parfois intégrée, à tort, à la notion artistique, à la scène. Celles relatives enfin à la non-syndicalisation et à l'absence de représentants du personnel dans les très petites entreprises, notamment lorsque la structure employeur est une association. Ces deux phénomènes sont communs à l'ensemble des branches professionnelles.

¹ Portrait de la branche : spectacle vivant

² <https://www.cpnfsv.org/donnees-statistiques/chiffres-cles>

³ <https://www.cpnfsv.org/donnees-statistiques/chiffres-cles>

⁴ <https://journals.openedition.org/sdt/14847>

⁵ www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ND/TI-PR-39/pr39.pdf

COMMENT FAIRE ?

DES ÉVOLUTIONS MAJEURES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DU DIALOGUE SOCIAL

LE CHSCT – COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une modification de l'organisation des instances élue de représentation des salariés était en cours depuis les années 90, tendant à un groupement des instances laissant à part le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a opéré une refonte radicale, imposant la fusion de toutes les instances, conduisant ainsi à la disparition des CHSCT.

LA VISITE MÉDICALE

D'autres évolutions ont également marqué la réglementation dans le domaine de santé des salariés, notamment la relégation, à des cas particuliers, de la visite médicale préalable à l'embauche, remplacée par une simple visite d'information et, ce qui n'est pas sans liens, le régime de l'inaptitude médicale, de son constat à la rupture du contrat de travail le cas échéant.

LE RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Non sans paradoxes pourtant, on a assisté, des années 90 jusqu'aux années 2010-2016, à un remarquable **renforcement des obligations en matière de santé et sécurité au travail tandis que les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre étaient flexibilisées, plus individualisées** et conduisant à un affaiblissement significatif de la protection des salariés.

Les transformations du droit à la santé frappent d'abord par leur généralisation sous l'impulsion d'une directive-cadre européenne du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Les dispositions du Code du travail s'appliquent ainsi aux employeurs de droit privé, y compris les associations, dans leur rapport avec tous les travailleurs (et pas

seulement les salariés) et aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (théâtre national).

On sait surtout que depuis 2002, **l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail** afin de protéger la santé physique et mentale de ces derniers.

Progressivement s'est ainsi mis en place un **droit à la santé porté par une obligation générale de sécurité** se concrétisant dans des obligations spécifiques dont l'employeur est débiteur. La portée de l'obligation de sécurité a fait débat et son interprétation par la Cour de cassation a évolué. Des arrêts dits «amiante» rendus en 2002 (Cass. soc., 28 février 2002 et Cass. ass. plén., 25 juin 2005), **on a déduit que cette obligation était une obligation de résultat**. La chambre sociale de la Cour de cassation estimait ainsi que l'employeur, tenu par cette obligation, devait en assurer l'effectivité (Cass. soc., 28 fév. 2006). Cette solution était pourtant critiquée par le patronat, mais aussi par des professionnels en santé et sécurité au travail soulignant qu'une telle rigueur dans l'analyse juridique risquait de réduire à néant toute dynamique de prévention puisque le seul constat de la violation d'une obligation conduisait mécaniquement à la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur.

Plusieurs décisions récentes de la Haute juridiction semblent annoncer l'abandon de toute référence générale à une obligation de résultat en matière de sécurité (notamment, Cass. Soc. 1er juin 2016). Cette interprétation nous semble plus en accord avec la directive communautaire précitée et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union. Surtout, elle ne nous paraît pas devoir être interprétée comme un recul dans une perspective dynamique de protection. En effet, la protection de la santé des travailleurs s'inscrit d'abord dans le cadre de principes généraux de prévention, noyau dur de l'obligation de sécurité.

Il nous semble que tout employeur, compte tenu de ses moyens, demeure tenu d'obligations précises de prévention dans le domaine de l'évaluation des risques, de l'information et de la formation des travailleurs.

Ainsi, selon nous, **c'est à condition que l'employeur ait pris toutes les mesures appropriées de prévention qu'il pourra se trouver exonéré de sa responsabilité civile**, la réparation du préjudice causé au salarié relevant du régime légal de protection sociale.

On comprendra dès lors **l'importance à accorder à la mise en place d'outils de prévention comme le document unique d'évaluation des risques professionnels**

(DUERP, Code du travail, art. L. 4121-3) ou la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (Code du travail, art. L. 4644 1 et R. 4644-1), d'autant que ces obligations s'imposent quelle que soit la taille de l'entreprise.

LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Non moins fondamentalement, **la réforme du dialogue social, lourde d'ambivalences, questionne dès aujourd'hui la place et le rôle des représentants du personnel.**

Il est en effet à craindre, plus particulièrement dans les petites et moyennes structures employeur, où les syndicats sont peu présents, que les nouveaux dispositifs loin de renforcer les contrepouvoirs ne conduisent à un affaiblissement des protections y compris en matière de santé et sécurité.

On relèvera ainsi que la règle de décompte de l'effectif salarié d'une entreprise sur 12 mois, et non plus 3 ans, ne favorisera guère l'implantation d'un comité social et économique (CSE) dans les petites entreprises (à partir de 11 salariés ETP).

La disparition de l'obligation légale de mise en place du CHSCT dans les entreprises en dessous du seuil des 50 et son remplacement à partir de 300 salariés par une simple commission du CSE ramène les représentants du personnel à la situation d'avant les lois Auroux (loi du 23 décembre 1982).

Curieuse promotion du dialogue social lorsque, en même temps, les moyens légaux des représentants élus ont été réduits de plus de 35 % (effectif, heures de délégation).

De nombreux élus et experts considèrent que les orientations retenues vont à contre-courant des préoccupations sur la santé au travail.

Les directions semblent, elles aussi, perplexes et ont repoussé la disparition des anciennes institutions représentatives du personnel, hésitant à se contenter d'un socle légal réduisant l'influence des élus, mais craignant la crispation de leurs interlocuteurs, une possible résurgence de la conflictualité et des effets négatifs à moyen terme sur les conditions de travail.

L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE ET LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Toutes aussi importantes sont les incertitudes relatives à la promotion de l'accord collectif d'entreprise, devenu un potentiel instrument de gestion à la main des directions, dans un contexte de défiance syndicale généralisée.

L'accord collectif d'entreprise permet non seulement de créer un corpus de règles internes à l'entreprise s'émancipant, sous conditions, de normes légales (les forfaits jours, par exemple, qui permettent de s'affranchir d'une partie substantielle de règles légales encadrant la mise à disposition de la force de travail) et des normes conventionnelles de la branche, sous conditions encore, notamment en matière de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (Code du travail, art. L. 2253-2 1) renvoyant notamment aux contraintes physiques marquées – manutention manuelle de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, ou encore rythme de travail (Code du travail, art. L. 4161-1).

Pourtant dans ce contexte, une plus grande légitimité et adhésion d'une norme négociée dans les entreprises est attendue.

Mais, dans un moment de reflux majeur de l'influence et du contrôle syndical, que faut-il espérer de négociations, avec les membres de CSE peu formés, peu informés ou de salariés appelés à ratifier par référendum un projet d'accord? Il serait illusoire de considérer que la négociation, le consentement donné à l'accord, soit l'expression aboutie d'une certaine forme de démocratie sociale.

Le scepticisme exprimé ne doit toutefois pas occulter la capacité des acteurs à s'emparer des problèmes, à favoriser des pratiques vertueuses pour créer des instruments novateurs et répondre, dans le champ de la santé, à des enjeux qui dépassent le cadre de l'entreprise.

LES RESSOURCES EXTERNES DISPONIBLES : INFORMATION ET FORMATION

Avant d'envisager les dynamiques possibles du dialogue social dans les entreprises, il faut rappeler les ressources externes à la disposition des acteurs, lesquelles sont parfois peu mobilisées.

On soulignera d'abord la place et le rôle du Centre Médical de la Bourse (CMB) dans le suivi des salariés et l'accompagnement des entreprises.

La production de documents, par le CMB et d'autres organismes (organisations professionnelles, paritaires ou structures privées), appuyée ou non par des organismes de sécurité sociale, des collectivités territoriales et des services de l'État est, en santé et sécurité au travail, riche et le plus souvent librement accessible. Elle s'étend parfois à une activité d'accompagnement technique.

Mais l'accès à l'information ne suffit pas ; il faut aussi former. À cet égard, l'intégration de la formation en santé et sécurité au travail à la formation professionnelle aux métiers du cirque, avec l'appui du CMB, apparaît remarquable. La santé et de la sécurité des pratiquants du cirque sont mises au centre des préoccupations des formateurs et on relèvera que la fiche métier Diplôme d'État de professeur de cirque renvoie à une épreuve portant notamment sur la connaissance de la sécurité et de la santé.

Qu'en est-il dans la branche du spectacle vivant ? Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les données à notre connaissance révèlent une pratique mesurée. En 2016, 584 formations en santé et sécurité au travail sont répertoriées, les techniciens apparaissant les seuls formés ([Portrait de territoire Auvergne-Rhône-Alpes, AFDAS](#)).

LA MISE EN PLACE DU DIALOGUE SOCIAL ET LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

Par ailleurs les enjeux de dialogue social, spécialement de représentation, comme ceux de santé et sécurité au travail ont été travaillés par les organisations professionnelles patronales et syndicales. Les résultats peuvent cependant apparaître limités, peut-être à tort, pour l'observateur extérieur. Les dispositions du [Titre XV de la convention collective du 3 février 2012](#) précitée reprennent, malgré un préambule allant, la teneur des énoncés généraux de la loi et l'article 15.5 renvoyant à la mise en place d'un Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement, dispositif novateur, ne semble pas avoir abouti. En matière de représentation des salariés, les effectifs des entreprises ont conduit les négociateurs à créer des Conseillers conventionnels des salariés (article 4.3) plutôt que d'abaisser le seuil légal de l'obligation de déclencher des élections professionnelles. Malgré leur attachement à cette institution, il ne semble pas qu'elle fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation des partenaires sociaux, faute, semble-t-il, d'une mobilisation par les salariés, questionnant l'ambition de faire exister dans les entreprises une structure de dialogue social. La possibilité pour l'accord de branche de produire des accords types proposant des outils directement mobilisables par l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés pourrait toutefois devenir un levier de négociation et d'action ([Code du travail, art. L. 2232-10-1](#)).

Pour autant, ce sont dans les collectifs éphémères et singuliers des entreprises du spectacle vivant, que les directions devront trouver des ressources pour répondre à l'ambition de placer la santé et la sécurité au cœur du dialogue social.

Souvent perçu comme inutile parce qu'une relation directe existerait avec la direction, parfois comme une contrainte chronophage pour les acteurs (direction, mais aussi salariés), le dialogue social peine à être reconnu, à s'imposer. C'est pourtant une nécessité spécialement en matière de santé et sécurité au travail.

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL

À cette fin, que ce dialogue soit informel ou plus institutionnalisé selon les structures, le moment ou son objet, des exigences s'imposent.

Le dialogue social n'est pas spontané :

- > Il doit être **initié, organisé et soutenu par la direction**. Il doit par conséquent s'inscrire dans un temps long : c'est un processus continu, itératif et réflexif.
- > Il suppose également **l'identification, la construction de collectifs de travail** pour qu'il devienne social car il n'est pas une collection d'échanges avec des salariés, un collectif n'étant pas réductible à une somme d'intérêts particuliers. Un collectif, doté de représentants, devient alors le vecteur approprié permettant d'instaurer un débat entre ses composantes plurielles (salariés, de situations professionnelles elles-mêmes diverses, bénévoles, intervenants extérieurs) et d'instruire les oppositions d'intérêts - le conflit (Y. CLOT) - avec les responsables de l'organisation.
- > **L'identification de problèmes à résoudre, les solutions envisageables** requièrent enfin un partage d'informations sur ce qui est mis en discussion, c'est-à-dire le travail réel notamment dans ses objets, ses modalités d'organisation et ses finalités.

Autrement dit, le dialogue social en matière de santé et de sécurité doit s'emparer des conditions de travail, que la décision, in fine, soit unilatérale ou procède d'un accord collectif.

Dans tous les cas, la responsabilité de l'organisation du travail continuera de peser sur l'employeur même si c'est à l'aune de la qualité du processus de production de la décision que son obligation d'assurer la sécurité au travail sera évaluée, le cas échéant.

SLAM DE CLÔTURE

SLAM

DE

LÔTURE

LA TRIBUT DU VERBE

CIE DE SLAM POÉSIE « SUR MESURE

LA création EST un risque

Bonjour
Après une longue journée
je peux enfin vider mon sac
ou plutôt mon top bag
rempli de blagues
Pour vous c'est LE risque du jour :
quand on embauche un slameur
on s'expose aux calembours
De mon côté
ancrer sur scène comme un musée sur sa colline
en intrusion
j'ai parfaitement conscience du danger
De m'exposer à vos regards acérés
de professionnels habitués
J'accepte la critique, mais il y a un risque psychosocial avéré :
celui d'une intervention ratée
qui me ferait douter
déprimer tout l'été
plonger dans l'alcool sans pouvoir m'arrêter
insomnie, anxiété
ma femme Roxane va me quitter
dans tout le milieu je serai discrédité
ma vie va périlcliter
comme une scène démontée
et tout ça du fait de votre responsabilité
Alors pour éviter ce scénario tragique comme Othello
Pour vous aider et me protéger
j'ai fait comme le secteur culturel :
un texte avec une structure simple,
mais dans une forme léchée et belle
qui je l'espère vous fera fondre
et ne tombera pas à plat comme une passerelle qui s'effondre
Ainsi places entre invention et prévention
nous voilà en relation de confiance
néanmoins, une dernière précision :

attention, malgré toutes ses fautes inexcusables
pour cette intervention, je ne vais pas hésiter à utiliser le diable

Aujourd'hui, passage à l'acte de civilisation
dont je fais la chronique
D'abord plantons le décor
du jour de façon laconique :
« que le spectacle vivant ne fasse pas de mort »
Dans le turn-over des interventions
je sample les mots
je suis le DJ Asterix qui remixe la prévention des disques
Ici à Lugdunum
comme
tout le monde, le travail ne cesse de musee
Je cours après les contrats courts, comment les refuser ?
C'est mon baignoire
et comme chez les Gallo-Romains
travailler c'est comme avoir une rame de galères en mains
Même si ici sur ce site magnifique
accueilli par une équipe fantastique
c'est pas la descente d'Hadès aux enfers
Mais il y a quand même un côté sombre à mettre en lumière
le temps d'un jour aux Nuits de Fourvière
Un regard en arrière pour mieux voir vers devant :
Les Grecs ont inventé le marathon, nous le marathon judiciaire
Les Grecs ont inventé le théâtre et la démocratie
nous dans les théâtres le règne de l'autocratie
sous les ordres du p'tit chef de plateau
du metteur en chaînes ou du dictateur artistique
Le spectacle n'est qu'illusion
Il y a ce qu'on montre au public
les valeurs pleines de compassion
dont on enfume les journalistes
et il y a ce qui se passe dans le silence des coulisses
Toutes ces juris-imprudences
ces coups de vice, ces cicatrices, ces supplices
qui ne finiront jamais en justice
Beaucoup travaillent comme ça
sans pouvoir faire le choix
entre leur poste et le choléra
et en n'oubliant pas que leur colère les desservira

Ou parfois, quand sonne l'alarme pour un rien
les cadres à fort potentiel en ont marre et se barrent
et ne reste que le bar clandestin
Il y a des servitudes comme aux temps antiques
Structures fonctionnant depuis 50 ans à l'identique
dans leur savoir-faire de mauvaises habitudes
Modèle traditionnel pyramidal
Une journée d'étude
pas pour casser le moral,
mais casser des attitudes
qu'on trouve souvent normales
Mais quand la parole casse
le salaire, comment peut-il sauver l'Afdas ?
Métier passion, métier pression
Le spectacle est déjà un milieu de fous !
Du coup, c'est logique que la notion de RPS soit floue
Tout n'est pas à jeter,
mais le monde du travail est agité
Il est 17h,
mais pour les intermittents, en horaires décalés
c'est tout le temps l'heure du thé :
emploi fragmente, pas de visibilité
d'une semaine à l'autre
s'adapter, flexibilité, l'AST
en arrêt maladie,
mais difficile de s'arrêter
mobilité, peu de parité
et beaucoup de précarité...
Mais moi, je suis intermittent
j'aime pas le thé
j' préfère la bière
Allez, c'est la coutume, viens boire un verre !
À votre santé !
Mais au fond de la tasse, il reste une dernière goutte :
les Grecs ont aussi inven-té
la philosophie
et comme hier c'était le bac
j'en profite pour sortir quelques sujets de mon sac :
Comment changer un travail qu'a ses codes assez loin du Code du travail ?
Doit-on considérer l'écriture comme du travail en auteur ?
Les auteurs de théâtre sont-ils capables d'écrire dans leur cahier des charges un bon

dialogue social ?
 Dans le théâtre, peut-on construire des projets au long cours... et à jardin ?
 Expliquez en quoi le rapport Lecoq donne la chair de poule ?
 Peut-on travailler proprement dans une salle ?
 Quel climat social sur une planète qui se réchauffe ? Faut-il un temps de régulation à froid ?
 Peut-on améliorer les conditions de travail quand on accepte un travail sans condition ?
 Celui qui l'inverse de moi ne dit pas forcément une connerie. Cela s'applique-t-il à Myriam
 El Khomri ?
 Trop de questions, la gestion...
 Je me sens pas bien
 Je fumerais bien un joint
 pour avoir l'R.H.
 Je me sens comme un cascadeur
 sans indicateur, mais avec tant d'employeurs
 Place à équidistance
 des intervenants et des participants
 j'ai peur de l'erreur
 d'un manque de vigilance
 de passer sous silence
 dans l'ivresse de l'instant
 la minimisation des accidents
 Car il y a tant de risques !
 Le risque alcoolique
 le risque électrique
 le risque d'être addict
 le risque physique
 le risque de la tablette
 le risque de l'enthousiasme
 le risque du micro
 le risque des lunettes
 le risque d'être dépassé
 le risque routier
 le risque de la passerelle
 les risques du métier
 multifactoriels
 La création EST un risque
 Sachant que dans la création, le plus grand risque
 n'est pas de monter une lumière suspendue dans le vide
 non, le plus grand risque, c'est de faire un bide

Sur la page blanche je travaille aux idées noires
 À la fin de chaque texte que j'écris,
 je fais un point... sur ma carrière
 Je vais en visite médicale pour un travail prescrit
 Je remplis un questionnaire :
 « comment vous vous SANTÉ AU TRAVAIL ? »
 J'ai dix métiers, travail réel, c'est un détail
 Le médecin me dit :
 Faites comme Salvador, utilisez l'outil O-DALIE
 Ou mettez-vous en réseau sur la piste de cirque
 et devenez un artiste qui vient faire son numérique
 Ou devenez magicien et faites de votre stylo une baguette magique
 (avec mon stylo, je tape sur mon texte)
 Il y a des solutions !
 Repenser l'or, repenser l'or, repenser l'organisation
 du travail
 Recenser les ZAD, les ZAD, les addictions
 au travail
 Relancer les cons, relancer les cons, les conditions
 de travail
 Cadencer les nez, les nez, les négociations
 Renforcer ses culs, ses culs, sécurisation
 Encenser l'après, l'après, la prévention
 Dépenser fort, dépenser fort, dépenser fort en formation
 Penser les, penser les, penser l'évaluation
 Danser, danser, dans ces parts, danser, danser, dans ces participations
 Dans tous les sens, tous les sens, toutes les sensibilisations

Il est bientôt temps que je vous laisse
 L'alarme fonctionne, show must go on
 Je me sens plein d'une antique sagesse
 N'oublions pas : nous jouons tous dans la même pièce
 sur la même scène des promesses et des détresses
 tous acteurs de ce qui soigne, de ce qui blesse
 Le temps presse
 Je vous suggère comme thème pour l'année prochaine :
 « l'intégrité psychique du spectateur »
 pour continuer à construire un projet commun pour un secteur pérenne
 Dans le spectacle comme à Fourvière, tous les chemins mènent à la scène.

Cocteau Mot Lotov (Lionel Lerch)



**Le SNES accompagne
295 producteurs, diffuseurs,
salles de spectacles et
festivals au quotidien**

- Newsletters pro

- Répertoire des aides dans le spectacle

- Ateliers-formations : prévention des risques,
crédit d'impôt spectacle vivant musical...

- Soutien aux jeunes structures...

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRENEURS DE SPECTACLES

Pour nous rejoindre :

01 42 97 98 99 - www.spectacle-snes.org



snes
le spectacle est vivant

ARTCENA

**ARTCENA aide les professionnels à mener à bien
leurs projets et à construire l'avenir des arts du
cirque, de la rue et du théâtre.**

Il mène ses missions selon trois axes :

- Le partage des connaissances sur la création contemporaine et l'actualité des secteurs grâce à son portail numérique et des éditions multimédias.
- L'accompagnement et le soutien des professionnels: publication de guides en ligne, programme d'ateliers et de rendez-vous individuels sur les questions de production et de réglementation, gestion des dispositifs nationaux d'Aide à la création de textes dramatiques, des Grands Prix de Littérature dramatique et Littérature dramatique Jeunesse
- Le rayonnement international des arts du cirque, de la rue et du théâtre, par la coordination de réseaux favorisant la promotion et la créativité : Circostrada, réseau européen pour le développement et la structuration des arts du cirque et de la rue et Contxto, réseau international pour la traduction et la diffusion des textes dramatiques francophones.

ARTCENA centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre
68 rue de la Folie Méricourt
75011 Paris

01 55 28 10 10
contact@artcena.fr
www.artcena.fr



Rejoignez-nous
www.synpase.fr

Le syndicat professionnel dont la vocation exclusive est la représentation et la défense des intérêts des **entreprises prestataires de service du spectacle vivant et de l'événement**, qui mettent en œuvre les techniques liées :

- Au son
- A la lumière
- Aux décors et accessoires
- Aux costumes et maquillage
- Aux machineries et structures
- Aux projections d'images, de vidéo
- A la mise en service des instruments de musique sur scène
- A l'accrochage (rigging)
- A la pyrotechnie, aux effets spéciaux et au laser
- A la régie générale et spécialisée

Le Synpase

- **Représente** les intérêts des prestataires dans les organismes socioprofessionnels et paritaires, auprès des organisations professionnelles et des pouvoirs publics
- **Participe** aux négociations et à la structuration professionnelle (Convention collective, accords professionnels...)
- **Valorise** ses adhérents à l'occasion de salons (BIS, JTSE, Heavent...)
- **Informe** sur la législation spécifique à nos professions
- **Initie** des travaux spécifiques et produit des textes à vocation réglementaire (Memento Matériels et Ensembles Démontables)
- **Alimente** la réflexion sur les nouveaux enjeux ayant un impact sur nos métiers



AU CŒUR DU SECTEUR CLASSÉ AU PATRIMOINE
MONDIAL DE L'UNESCO

LES PREMIERS LYONNAIS À L'ÉPOQUE ROMAINE

UNE DES PLUS BELLES COLLECTIONS DE FRANCE

UNE ARCHITECTURE AUDACIEUSE

LUGDUNUM.GRANDLYON.COM

GRANDLYON
la métropole



PREMIER RÉSEAU D'ACTEURS DU SPECTACLE

Serviss écoule RÉSEAU ACTION

Plus de 350 adhérents
ont rejoint la dynamique du PRODISS.

→ POURQUOI PAS VOUS ? ←

Fondé en 1984, le PRODISS,
syndicat national du spectacle musical et de variété,
est aujourd'hui le 1^{er} réseau d'entrepreneurs
du spectacle avec plus de 80% de TPE et de PME.

Producteurs, diffuseurs, exploitants de salles,
organisateur de festivals :
ces 4 métiers y sont représentés et défendus
avec la même énergie, la même volonté de promouvoir
le secteur et de faire bouger les lignes.

RETROUVEZ TOUTES LES MODALITÉS POUR NOUS REJOINDRE
SUR PRODISS.ORG | ESPACE « REJOIGNEZ-NOUS »



L'association REDITEC est forte aujourd'hui d'environ 200 membres, cadres et responsables techniques du spectacle vivant et de l'événementiel, représentatifs de l'ensemble des structures et des lieux répartis sur l'ensemble du territoire national. La force des propositions et des positions de REDITEC réside dans cette mixité et cette pluralité d'exercices, de situations locales et de points de vue, qui rendent précieuses sa présence et ses interventions dans le champ du spectacle vivant et de l'événementiel, pour ce qu'il est convenu aujourd'hui d'appeler les « biens communs ».

La présence de REDITEC et sa reconnaissance s'affirment dans la durée au niveau national auprès de nombreux acteurs du secteur : Ministère de la Culture et de la Communication, France Urbaine, Fédération Nationale des Collectivités territoriales pour la Culture, Syndéac, Prodis, Arene, Synptac, CPNEF/SV, AFDAS, CFPTS, CNFPT, ROF, CMB, FEDELIMA) et notamment par sa participation active et continue au sein de plusieurs commissions institutionnelles et groupes de travail

WWW.REDITEC.ORG

LES RENCONTRES de REDITEC

La visibilité de REDITEC se renforce autour d'un événement national. Ces rencontres professionnelles bisannuelles rassemblent adhérents et non adhérents, autour d'une journée thématique. Elles dépassent très largement le cadre de l'association et regroupent, selon les thématiques, l'ensemble des acteurs professionnels de l'écosystème du spectacle vivant et de l'événementiel.

Les 7èmes Rencontres Réditec organisées au Théâtre National de Strasbourg le 14 octobre 2019 ont permis des échanges très riches sur l'avenir de nos métiers, leur précarité, les modes de management et la transformations numérique.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES RESPONSABLES TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT

REDITEC soutient activement l'initiative des Nuits de Fourvière et répond chaque année à l'invitation des organisateurs à l'occasion des regards croisés sur la prévention des risques.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Dominique DELORME

TRANSCRIPTION

Claire FOURNIER

Cyril PUIG

Adrien OHANA

Irénée BENOIT

RESSOURCES

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

PHOTOGRAPHIE DE COUVERTURE

Paul BOURDREL

CONCEPTION GRAPHIQUE

Fabrice HAESSELBACHER

PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT

La rencontre professionnelle « Prévention des risques dans le spectacle vivant » a été organisée dans le cadre des Nuits de Fourvière le 18 juin 2019.

A l'initiative de la DIRECCTE, du CMB, de l'AST Grand Lyon, du Fonds de professionnalisation - AUDIENS et du Festival des Nuits de Fourvière, plus de 150 professionnels ont participé à cette 2^e édition : Les Outils de La prévention

Après un premier état de lieux tourné vers la production d'information en 2018, cette seconde rencontre a eu pour objet de fournir des outils pratiques afin de faire avancer la culture de la prévention au sein des entreprises de spectacle.

Quels outils ? Quels interlocuteurs ? Quels dispositifs ?

Comment dépasser une approche strictement réglementaire pour développer une culture de la prévention dans sa structure ?

9 ateliers / 9 thématiques / 9 fiches pratiques.

La rencontre a été animée par Pascal Parsat, expert Culture Handicap chez Audiens.

