Youenn Guerrand

MOINS DURE SERA LA CHUTE

Approche méthodologique du rôle du directeur technique pour favoriser le port des E.P.I. par les techniciens de spectacle

Formation aux fonctions du directeur technique - 2004
Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle

Sous la direction de Serge Baudouin

A Clara qui vient de naître

Remerciements

Je remercie chaleureusement les responsables techniques qui, en me consacrant du temps, ont nourri cette étude de leur expérience et notamment, Anne Pollock (directeur technique à l'Opéra Comique – Paris), Gilbert Fras (directeur technique à la Comédie de Caen), Michel Denoisié (directeur technique au Pavillon Baltard – Nogent sur Marne), Benoit Harang (régisseur général au Théâtre Armande Béjard – Asnières sur Seine).

Je remercie également William Siry (responsable commercial de la Société Petzl) et Jean-Jacques Verdebout (contrôleur de la C.R.A.M. Nord-Picardie) pour les éclairages qu'ils ont bien voulu m'apporter.

Je remercie tout particulièrement Benoit Gondouin (machiniste constructeur et « responsable sécurité »à la Comédie de Caen).

Je tiens également à remercier mes professeurs et tout spécialement Yann Métayer, préventeur et préventionniste, pour son enthousiasme et sa hot-line.

Grands mercis à l'équipe du C.F.P.T.S. et à ses sourires féminins. Une pensée spéciale pour Bénédicte Mariaux, dont la compétence n'a rien à envier à la séduisante disponibilité.

Je remercie Sabrina, Lila et Tom, Natalie Dessay et Wolfgang Amadeus Mozart, tp3 et tp4, pour leur compréhension ou leur soutien.

Je remercie Serge Baudouin, mon guide dans cette aventure…

© youenn guerrand 2004

Avant propos

Après de nombreuses années dans les théâtres, à travailler pour que le rideau s'ouvre à l'heure prévue sur du rire, des larmes, du bonheur et parfois de l'art, le moment était venu de s'arrêter, de sortir, d'aller voir ailleurs.

Après de nombreuses années dans les théâtres, à construire le matin et à détruire la nuit, à prendre parfois des risques et à trouver ça normal, la formation de directeur technique m'ouvrait de nouvelles perspectives

Après de nombreuses années dans les théâtres, il fallait faire un constat simple : Je n'ai jamais enfilé un harnais de ma vie ; je ne sais même pas comment on fait. Je n'ai jamais eu de chaussures de sécurité et personne ne m'en a jamais proposé. C'est pourquoi j'ai choisi de réaliser une note de synthèse sur ce sujet[1].

Puis il m'a semblé urgent d'y regarder de plus près, de comparer les coutumes de cette famille fermée aux autres secteurs d'activité, d'y trouver des points communs et des différences pour envisager des solutions adaptées à la tribu.

Tout naturellement j'ai décidé d'étudier ce que je connais le mieux, les théâtres. Par choix, j'ai écarté de mes recherches, les événements et les festivals, qui ne me sont pas familiers

J'ai recherché :

- Un théâtre parisien prestigieux.
- Un centre dramatique de province.
- Un lieu d'accueil d'événements.
- Un théâtre de ville en banlieue.

Parallèlement à de nombreuses lectures, j'ai donc rencontré :

- Anne Pollock, directrice technique à l'Opéra comique, grand théâtre parisien. Cette vieille maison compte une centaine d'employés dont une quarantaine de techniciens permanents. De nombreux intermittents viennent compléter cette équipe. Il est à noter que l'Opéra Comique a sa propre section de pompiers.
- Gilbert Fras, directeur technique et Benoit Gondouin, responsable sécurité à la Comédie de Caen. Centre Dramatique National, la Comédie de Caen comporte 3 lieux et un atelier de construction. L'équipe technique de 32 permanents est souvent plus que doublée par des intermittents.
- Michel Denoisié, directeur technique (depuis moins d'un an) au Pavillon Baltard qui ne compte que 3 techniciens permanents. La vocation commerciale du Pavillon Baltard génère une programmation d'événementiels, dîners, spectacles, tournages

[1] Disponible sur http://youennguerrand.free.fr/episynthese.pdf

d'émission de télévision. Les équipes techniques sont composées des personnels des entreprises de production et des prestataires.

- Benoit Harang, régisseur général (avec les fonction de directeur technique) au Théâtre Armande Béjard d'Asnières. La programmation pour un large public est tournée vers l'accueil de spectacles en tournée, théâtre, opéra, concerts de musique actuelle et en fin de saison, vers les spectacles d'associations. L'équipe technique du théâtre compte le régisseur général, le régisseur lumière et le régisseur son, complétée par des intermittents lors des spectacles. Sans oublier les techniciens accueillis.

Tous ont accepté spontanément de répondre à mes questions parfois maladroites ou inutiles[2]. Leurs récits mêlés à mes propres souvenirs ont contribué à élaborer un plan d'action, fondé sur l'approche scientifique.

J'ai envisagé aussi le regard du prescripteur et celui du marchand :

- Jean-Jacques Verdebout, contrôleur de la C.R.A.M. dans ma région Nord Picardie. Peu habitué au monde du spectacle, ce préventeur a accompagné tout le chantier du Parc Astérix et continue à suivre son évolution. Il visite entre quatre et cinq entreprises par jour, pour y apporter conseils avisés et parfois sanctions.
- William Siry, responsable commercial de la société Petzl. Alpiniste et cordiste autant que commercial, ce spécialiste a apporté un éclairage indispensable au néophyte que je suis.

Cette étude s'adresse aux responsables techniques d'entreprises de spectacle, soucieux de bonnes conditions de travail. Elle leur fournira quelques outils pour favoriser l'utilisation des équipements de protection individuelle, lorsque ceux-ci sont indispensables.

En prenant soin des techniciens, parfois malgré eux, le directeur technique se protège lui-même. Ainsi, si elle doit survenir, moins dure sera la chute.

[2] Cf. annexe n° 1

Sommaire

Remerciements 2

Avant propos 3

Sommaire 5

1. Introduction 7

1.1. La problématique 7
1.2. La pertinence de la question 7
1.3. La méthode 8
1.4. L'extension de la problématique 8

2. L'étude des faits 9

2.1. Les EPI et la sécurité au travail 9
2.1.1. Les dangers et les risques 9
2.1.1.1. Les dangers 9
2.1.1.2. Les risques 10
2.1.2. La gestion des risques 11
2.1.2.1. La prise de risques 11
2.1.2.2. L'évaluation des risques 12
2.1.3. La place des EPI dans la prévention 13
2.1.4. Les EPI utilisés par les techniciens de spectacle 15

2.2. Le directeur technique et la sécurité au travail 16
2.2.1. Le directeur technique, pilote d'un système complexe 16
2.2.2. Le directeur technique en tant que « sachant » 17
2.2.3. Le directeur technique, délégué de pouvoir 18

2.3. Les techniciens et la sécurité au travail 19
2.3.1. Corporatisme et habitudes 19
2.3.2. Permanents et intermittents 20
2.3.3. Personnel prestataire et personnel accueilli 21
2.3.4. Formation professionnelle et EPI 23
2.3.5. Résistance au changement 24

3. Les règles et les institutions 25

3.1. Le Code du Travail 25
3.1.1. La législation communautaire 26
3.1.2. Les obligations de l'employeur 26
3.1.3. Les obligations du salarié 27

© youenn guerrand 2004

3.2. Les partenaires du directeur technique **27**
3.2.1. Au sein de l'entreprise 27
3.2.1.1. La direction de l'entreprise 27
3.2.1.2. Le personnel 28
3.2.1.3. Le CHSCT 28
3.2.2. Les intervenants extérieurs 29
3.2.2.1. L'inspecteur du travail 29
3.2.2.2. Le médecin du travail 30
3.2.2.3. Les CRAM 30
3.2.2.4. L'INRS 32
3.2.2.5. Les fournisseurs 32

4. Les outils directeurs techniques et les obligations **33**

4.1. Incitation **33**
4.1.1. Information 33
4.1.2. Formation 34
4.1.3. Rappel 35

4.2. Obligation **35**
4.2.1. Code du Travail 35
4.2.2. Réglement intérieur 36
4.2.3. Contrat de travail 36
4.2.4. Rappel 37

4.3. Sanctions **37**

5. Réflexions et synthèse **38**

5.1. Distorsion entre la théorie et la pratique **38**
5.1.1. La loi et le bon sens 38
5.1.2. La sécurité : travail à plein temps 38

5.2. L'urgence et le long terme **39**

5.3. Proposition d'une méthode **39**

Conclusion **41**

Bibliographie **42**

Annexes **43**

© youenn guerrand 2004

1. Introduction

1.1. La problématique

Dans une société où la sécurité des personnes et des biens est de plus en plus étudiée, théorisée, normalisée et réglementée, le directeur technique d'une entreprise de spectacle se voit en charge de la sécurité du public au sein de l'établissement (E.R.P.) mais aussi de l'intégrité physique des employés. Il a donc la responsabilité de tout mettre en œuvre pour que les techniciens travaillent dans les meilleures conditions de sécurité et de santé.

La superposition des tâches, la présence sur les chantiers de techniciens d'entreprises différentes, de personnels permanents et intermittents, la diversité des compétences et des situations de travail, l'obligation de l'échéance, la nature des matériels parfois utilisés, constituent autant de difficultés pour ce gestionnaire des risques.

Si les arts vivants se doivent de regarder vers l'avenir et de constituer l'avant-garde de la société civile, les entrepreneurs et les techniciens de spectacles ne semblent pas avoir très bien intégré la notion de prévention et sont très en retard en matière de protection. Or, si les chefs d'entreprise prennent conscience des conséquences comptables et pénales d'un accident du travail, le comportement des techniciens évolue assez lentement, les exposant à des risques parfois mortels. Il faut bien l'admettre : dans nos professions, la protection n'a pas la côte. Et encore moins, lorsqu'on parle d'équipements de protection individuelle (E.P.I.).

Il convient donc de s'interroger :

- Quels sont les moyens dont dispose le directeur technique pour inciter ses collaborateurs à utiliser effectivement et efficacement les E.P.I. ?
- Quels sont ses outils légaux pour y obliger les plus réfractaires ?
- Qui sont ses partenaires dans cette tâche ?

1.2. La pertinence de la question

Le préventeur et avec lui le législateur sont très clairs : la protection individuelle ne peut être envisagée qu'en tout dernier ressort, lorsqu'on n'a pas pu supprimer le risque ou que la mise en place d'un système de protection collective s'avère impossible.

De fait, les nacelles et les tours remplacent les échelles. Il faudrait donc prévoir d'accrocher les sources lumineuses uniquement en des endroits accessibles à ces engins. Cependant, tous les décors, toutes les implantations de projecteurs ne permettent pas cette condition idéale… C'est alors et alors seulement qu'on doit utiliser le harnais.

Cette situation n'est pourtant pas exceptionnelle et de nombreux travaux en hauteur sont effectués sans qu'une protection collective soit envisageable. Il en va de même pour l'indispensable manutention : les seuls moyens de protéger les mains et les pieds restent les gants et les chaussures de sécurité. Quant à l'électricien - compétent et habilité - chargé du branchement provisoire lié à un spectacle, seuls ses E.P.I. l'aideront à travailler en toute sécurité...

Pourtant, on voit encore souvent des électros perchés sur des ponts tubulaires ou couchés sur des structures hautes sans aucun système anti-chute. Le harnais est resté en bas. Que dire des machinos et des roadies avec leurs magnifiques chaussures de sport, manipulant à mains nues des flight cases surchargés, des châssis immenses ou « piégés » de vis ?

Ces quelques exemples caricaturaux participent hélas au quotidien et permettent d'établir la réalité : les E.P.I. sont les seules mesures de réduction des risques liés à de nombreuses situations de travail des techniciens du spectacle, qui pour des raisons que nous tenterons d'éclaircir, préfèrent trop souvent les oublier…

C'est pourquoi il est important et urgent de tout mettre en œuvre pour que la protection individuelle ait meilleure presse chez nos professionnels et fasse partie intégrante des pratiques habituelles, au même titre que le nœud allemand et l'élingue des projecteurs.

1.3. La méthode

Nous étudierons dans les faits, le rôle du directeur technique en matière de sécurité au travail. A la lumière de notre expérience et des entretiens avec des interlocuteurs compétents, nous verrons la place qu'il occupe par rapport à l'équipe technique, les obligations et la responsabilité que lui confèrent son poste.

Nous tenterons ensuite de décortiquer le comportement des techniciens du spectacle envers les équipements de protection individuelle (E.P.I.). De nombreux facteurs viennent compliquer et ralentir l'évolution des mentalités. Nous tâcherons d'en établir les spécificités et d'identifier les raisons communes à tous les secteurs professionnels.

Puis, nous observerons les règles à appliquer et la philosophie qui les inspire. Nous constaterons la présence des partenaires du directeur technique et des institutions qui lui fournissent ses outils. En suivant leurs prescriptions, nous détaillerons les procédures envisageables pour faire entrer le port des E.P.I. dans la culture d'entreprise.

Enfin, en nous fondant à la fois sur l'environnement théorique et le constat de la réalité, nous proposerons une méthode applicable par les directeurs techniques pour envisager l'usage cohérent des équipements de protection individuelle avec une rationnelle quiétude.

1.4. L'extension de la problématique

La préoccupation de la sécurité n'est pas due à la prise de conscience spontanée des directeurs de salles. On peut même affirmer que de nombreux secteurs professionnels sont bien plus avancés dans ce domaine. Le changement d'orientation philosophique des spécialistes mondiaux a généré dans les textes français, de profondes modifications en matière de responsabilité pénale des employeurs. L'obligation de moyens a été remplacée par l'obligation de résultats. Il faut bien admettre que c'est la peur du gendarme qui éveille les consciences dans ce domaine…

Si le port des E.P.I. est une préoccupation réelle qui doit animer le directeur technique, il n'en demeure pas moins une goutte d'eau dans le vaste océan des cindyniques. En effet, le changement d'orientation ne concerne pas seulement la protection des travailleurs et les scientifiques s'intéressent à tous les dangers qu'ils soient technologiques ou « tout simplement » naturels.

La prise en compte des risques encourus par l'humanité génère des méthodes d'analyse et de gestion très voisines, qu'elles traitent du danger terroriste ou du réchauffement de la planète. Ces procédés se répercutent jusque dans le Droit de la République Française et dans les prescriptions des préventeurs.

Il n'est donc ni prétentieux ni naïf de penser que l'élaboration d'une méthode spécifique concernant la protection individuelle dans le microcosme des techniciens du spectacle en France, trouverait une résonance dans la gestion d'autres risques qu'ils soient professionnels, naturels ou géopolitiques.

2. L'étude des faits

2.1. Les E.P.I. et la sécurité au travail

2.1.1. Les dangers et les risques

2.1.1.1. Les dangers

« Le danger nous suit comme notre ombre ; à nous de le connaître, sous peine de mort. » Georges-Yves Kervern.

Jusqu'au milieu du XVIIIème siècle, on attribuait à Dieu ou à la Providence, la plupart des événements dangereux. C'est à Jean-Jacques Rousseau que l'on doit les premières protestations contre ce fatalisme qui empêchait les hommes de lutter contre les dangers. En effet, le 1er octobre 1755, la ville de Lisbonne (Portugal) fut ravagée par un tremblement de terre, suivi d'un raz de marée et d'un incendie. La catastrophe fit 30.000 victimes.

Le philosophe commente ainsi le drame dans une lettre à Voltaire : «*Sans quitter votre sujet de Lisbonne, convenez, par exemple, que la nature n'avait point rassemblé là vingt mille maisons de six à sept étages, et que si les habitants de cette grande ville eussent été dispersés plus également, et plus légèrement logés, le dégât eût été beaucoup moindre, et peut-être nul. Combien de malheureux ont péri dans ce désastre, pour vouloir prendre l'un ses habits, l'autre ses papiers, l'autre son argent ? »*

Pourtant il faut attendre 1987, pour que la trop grande fréquence des accidents suscite une réelle approche scientifique des dangers. Du grec *kindunos* (le danger) est venu le nom de baptême de cette science : les Cindyniques. Le pluriel a été choisi pour rendre compte des très nombreuses activités humaines déjà à l'œuvre dans l'approche scientifique des études de danger (n. m. XIIe siècle. Ce qui constitue une menace pour la santé, la sécurité, les intérêts, l'existence de quelqu'un. Situation où une telle menace se fait sentir….).

Dans leur ouvrage «L'archipel du danger – introduction aux cindyniques », Georges-Yves Kervern et Patrick Rubise tentent « *d'échapper à l'illusion de la fatalité*» et d'élaborer quelques lois du danger. Le même Kervern nous présente plus tard, dans son petit traité « Eléments fondamentaux des cindyniques », cette discipline en l'entendant comme une science fondamentale de l'ingénierie des systèmes complexes, s'exposant aux multiples champs empiriques (transport, violence, irresponsabilité, etc.), afin de «*ne pas subir passivement Tchernobyl, Bhopal ou la contamination sanguine* » et «*pourtant raison garder, et même ingéniosité susciter, sans nous résigner aux mythes de la punition divine ou aux expédients de la technique du bouc émissaire* ».

Avec le progrès, les dangers augmentent et sont si omniprésents que les informations les concernant occupent en général plus de 80% des journaux quotidiens. L'être humain semble adopter à leur égard une attitude assez décontractée, tournant le dos au danger, selon le trop fameux adage « ça n'arrive qu'aux autres » et lorsque le drame survient, il reste persuadé qu'il s'en sortira.

2.1.1.2. Les risques

C'est la connaissance et la conscience qu'on a du danger qui définissent la notion de risque. De nos jours, un fumeur ne peut pas ignorer qu'il met sa vie en danger et porte gravement atteinte à la santé de son entourage. Il prend sciemment le risque pour lui-même et pour les autres. Le risque est étroitement lié au bénéfice qu'on escompte d'une action.

Le progrès et l'innovation marquent notre époque du sceau du risque alors que nous vivons depuis longtemps dans une société qui valorise la sécurité et encourage l'aversion du risque. Le contrat social (XVIIIème siècle) se fonde sur l'idée que l'homme préfère la sécurité à la liberté et tout le droit du travail est conçu pour protéger le travailleur. C'est ce grand écart entre goût du risque et refus du risque qui induit la mise en oeuvre par nos sociétés de stratégies de maîtrise des risques.

En 1992 est énoncé à Rio, le Principe de Précaution, qui dans le droit français s'applique principalement dans le domaine de l'environnement. Appliqué de façon maximaliste, ce principe peut conduire à l'immobilisme et au refus de toute prise de risque qui, compromettant l'entreprise, produit le risque de ne pas atteindre son but même ! C'est pourquoi on lui préfère souvent une analyse scientifique et une hiérarchisation des risques inhérents à chaque entreprise, la probabilité d'un risque et la gravité de ses conséquences devant être mis en balance avec le gain escompté. Ainsi, décider, c'est prendre des risques tout en tentant de les contrôler.

La seule attitude possible consiste donc à assumer les risques, à les identifier, à les analyser pour tenter de les maîtriser. La recherche du risque zéro restant utopique, décider, c'est définir le seuil de risque acceptable et en prendre la responsabilité.

Selon le philosophe Hans Jonas, le rapport entre la nature et l'homme s'est inversé, obligeant ce dernier à préférer le long terme au court terme préoccupé de rentabilité immédiate. Mais la recherche d'un bénéfice à long terme, en matière de santé par exemple, rend souvent nécessaire une prise de risque à court terme.

Pour Jean-Paul Sartre, tout acte implique la responsabilité personnelle et engage l'idée qu'on se fait de l'homme. Ainsi notre fumeur doit se poser la question morale de sa responsabilité.

Pour le sociologue David Le Breton, il en va de même des risques pris par ceux qui plus ou moins consciemment recherchent le « contact symbolique avec la mort ».

Ce n'est pas l'activité qui est en cause mais sa pratique irréfléchie où les sensations grisantes et le plaisir personnel s'ajoutent aux retombées escomptées. Le goût du risque n'a pour limites que la conscience de sa responsabilité envers soi-même, les autres et la société. Une société ou un individu qui refuse le risque, se condamne à l'immobilisme et au flétrissement. La prise de risque, intelligemment gérée, réfléchie et responsable, semble donc vitale mais n'a de sens que si elle sert la vie sans la détruire.

2.1.2. La gestion des risques

2.1.2.1. La prise de risque

Les risques sont donc présents dans toute activité humaine. Cependant :

- La prise involontaire correspond aux expositions à des risques non connus ou non prévus.
- La prise volontaire de risque est liée à la recherche d'un bénéfice dans l'activité réalisée et dans tous les domaines, elle permet d'augmenter les performances.

La gestion des risques suppose donc d'identifier les risques, de bien les distinguer mais aussi de mesurer leur acceptabilité. On parle :

- d'acceptabilité sociétale, peu liée à l'intensité du danger. Par exemple, dans notre société, les accidents de la route sont mieux acceptés que les catastrophes aériennes alors qu'il font beaucoup plus de victimes…
- d'acceptabilité du risque technique qui repose sur la maîtrise des moyens adaptés à l'objectif. Il est question ici de « risque calculé » selon le rapport risques/bénéfices. On introduira ici le rôle du directeur technique en tant que « sachant ».
- d'acceptabilité par le bénéficiaire ou dans notre étude, par le technicien qui devra prendre le risque professionnel (ou non) en toute connaissance de cause.

Il faudra donc rechercher et connaître les risques, éliminer tous ceux qui ne sont pas indispensables et prévoir la protection contre ceux qui ne peuvent être évités. Seule, cette démarche permettra de rendre le risque résiduel acceptable.

2.1.2.2. L'évaluation des risques professionnels

La gestion des risques répond à plusieurs objectifs. Dans le contexte qui nous intéresse, le directeur technique devra avant tout assurer la sécurité des personnes et dans le cadre de cette étude, celle des techniciens de spectacle. Il faut cependant noter que toute défaillance de sa part en cette matière, entraînerait des dommages collatéraux (sécurité financière, pérennité et réputation, sécurité juridique, etc.). « C'est un travail énorme, nous dit Anne Pollock. Heureusement que je suis secondée par le chef des pompiers ».

Depuis fin 1991, la loi impose au chef d'établissement d'identifier et d'évaluer les risques professionnels, puis de mettre en œuvre les actions de prévention adéquates. De plus, depuis fin 2001, il lui est fait obligation de formaliser le résultat de cette évaluation, au moins une fois par an. La circulaire d'application DRT-6 du 18 avril 2002 précise la vision de la Direction des relations au travail en matière d'évaluations des risques professionnels, en insistant sur 3 demandes :

- l'entreprise devra être en mesure d'expliquer la méthode qu'elle a adoptée pour évaluer les risques, puis pour y faire face,
- l'évaluation des risques est une opération récurrente et les documents uniques successifs seront conservés, afin qu'il soit possible de suivre les progrès (ou dérives) de l'entreprise,
- l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi ; elle doit donner lieu à l'établissement d'un plan d'action, indiquant les mesures prises par l'entreprise pour contrer les risques identifiés.

Enfin elle préconise d'aborder la problématique en s'engageant dans un processus d'amélioration continue selon la fameuse roue de Deming[3].

Dans sa documentation ED 886, l'Institut National de Recherche et de Sécurité nous donne la définition suivante : « *L'évaluation des risques (EvRP) consiste à identifier et classer les risques dans l'entreprise en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail »* et nous indique la démarche préconisée :

- la préparation de l'évaluation qui consiste à définir le champ d'intervention, la méthode et la diffusion des résultats.
- L'identification des risques c'est à dire le repérage des dangers et de l'exposition à ces dangers.
- Le classement des risques qui conduira à dégager des priorités et à proposer une planification.
- La proposition des actions de prévention.

Nous ajouterons, avec l'aide de la C.R.A.M. Nord-Picardie, le suivi et la mise à jour du plan d'action. Cette caisse régionale nous propose même des grilles de cotation[4] pour déterminer un indice de risque selon la formule :

$$\text{Indice de risque (R)} = \frac{\text{Gravité X Probabilité}}{\text{Maîtrise}}$$

Le décret du 5 novembre 2001 introduit dans la réglementation du travail, l'obligation pour tout employeur de transcrire et de mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans le « document unique ».

Ce document concerne toutes les entreprises, sans distinction de taille, d'effectif, d'activité ou de date de création. Il est remis à jour au moins chaque année et doit être tenu à la disposition des membres du C.H.S.C.T., ou de l'instance qui en tient lieu, des

[3] cf. annexe n° 2.
[4] cf. annexe n° 3.

délégués du personnel ou des personnes soumises à un risque et du médecin du travail. Il peut également être demandé par l'inspecteur ou le contrôleur du travail et l'agent de prévention de la C.R.A.M. (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001)[5].

Nous remarquons que le document unique reste relativement mystérieux et même parfois inexistant :

- Michel Denoisié, directeur technique du Pavillon Baltard, nous dit : « Je n'ai pas le temps ; En plus, la programmation rend les choses difficiles, puisque nous ne travaillons qu'avec des entreprises extérieures… »
- Benoit Harang, régisseur général au Théâtre Armande Béjard, commente : « Je l'ai complètement zappé, celui-là, mais quand je suis arrivé, j'ai répertorié tout ce qui me semblait hasardeux dans le théâtre et je l'ai transmis à l'ingénieur de la ville ».
- Gilbert Fras, directeur technique de la Comédie de Caen, dit : « On en parle pour cette année ; je ne sais pas comment faire ; je pense qu'on va se faire aider ».

Nous constatons que ce qui devrait représenter un outil, est largement considéré comme une contrainte lourde. Anne Pollock évoque les « souffrances » provoquées par son élaboration. En effet, il n'existe pas de modèle unique du document unique : ni le législateur ni le préventeur n'en proposent ! Et heureusement : chaque établissement présente des risques propres et l'EvRP contribue à l'amélioration de ces performances, tant sur le plan humain qu'économique.

En revanche, de nombreuses entreprises privées proposent de l'établir pour un « coût très raisonnable » … Nous reviendrons plus loin sur le marché de la sécurité.

2.1.3. La place des E.P.I. dans la prévention

Nous voici enfin au cœur de l'étude ; il convient donc de définir avec précision ce qu'est un équipement de protection individuelle, son rôle, ses conditions d'utilisation et sa place dans la prévention des risques professionnels.

L'appellation E.P.I. s'applique à tout dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne pour la protéger contre un ou plusieurs risques pour sa santé ou sa sécurité, liés à l'activité professionnelle, aux loisirs, à une pratique sportive. Nous ne nous attacherons évidemment qu'aux E.P.I. à usage professionnel[6] et plus particulièrement à ceux qui sont ou devraient être utilisés par les techniciens de spectacle.

La Directive européenne 89/656/CEE fixe les règles communautaires relatives à l'utilisation des E.P.I. Nous noterons quelques points essentiels :

- Ces équipements doivent être conformes à la Directive 89/686/CEE.
- L'employeur doit fournir gratuitement les équipements appropriés et assurer leur bon fonctionnement et leur état hygiénique.
- Ces équipements doivent être utilisés lorsque les risques ne peuvent être suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures d'organisation du travail.
- Les mesures de protection collectives doivent être prioritaires.

[5] cf. Journal Officiel n° 258 du 7 Novembre 2001
[6] Ils sont définis par la Directive 89/656/CEE puis par l'article R233-83-3 du Code du Travail.

L'utilisation d'équipements de protection individuelle interviendra donc dans le cas :

- D'une intervention de sauvetage.
- D'un travail non répétitif et de courte durée. Il n'est donc pas question d'envisager une installation scénique ne permettant qu'un réglage des projecteurs au harnais…
- D'une impossibilité de supprimer les risques.
- D'une impossibilité d'envisager une protection collective pour des raisons techniques ou financières.

Les E.P.I. sont soumis à des exigences d'ordre technique, de contrôle, de marquage et d'information, de conformité et de vérification. Nous noterons qu'il existe trois catégories d'E.P.I. (classés selon le degré d'importance des risques contre lesquels ils protègent) et qui répondent à des exigences spécifiques de contrôle de fabrication.

Catégorie	**Niveau de risque**	**Type de certification**	**Contrôle de fabrication**
I Liste définie par l'article R233-154 du Code du Travail	Risques mineurs ex : protection contre la poussière	Autocertification par laquelle le fabricant ou l'importateur déclare que l'exemplaire neuf du matériel est conforme aux règles techniques le concernant	Sous la responsabilité du fabricant
II Tous les autres E.P.I.	Risques intermédiaires ex : protection auditive	Examen "CE de type" par un laboratoire agréé qui teste un échantillonnage du produit, vérifie sa conformité et délivre une attestation "CE de type" valable dans toute l'Europe	Sous la responsabilité du fabricant
III Liste prévue par l'article R233-153 du Code du Travail	Risques majeurs, invalidants ou mortels ex : protection contre les chutes de hauteur	Garantie Qualité CE par un organisme notifié qui contrôle le produit en cours de fabrication et au final	Surveillance par un organisme agréé ou fabrication certifiée ISO 9000

Des chiffres fournis par la C.R.A.M.I.F.[7] indiquent que la protection apportée par les E.P.I. est la moins efficace ; c'est pourquoi on lui préférera toujours une protection collective lorsqu'on ne peut pas isoler l'homme du danger :

Protection intrinsèque	(machines)	>>>>>>	99%
Protection collective	(hommes)	>>>>>>	90%
Protection intégrée	(machines)	>>>>>>	75%
Protection rapportée	(machines)	>>>>>>	30%
Protection individuelle	(hommes)	>>>>>>	15%

[7] Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France

On constate cependant que quel que soit le secteur d'activité, de nombreux postes de travail nécessitent leur utilisation.

2.1.4. Les E.P.I. utilisés par les techniciens du spectacle

Il n'est pas question ici d'établir une liste détaillée du matériel nécessaire à la protection individuelle des « acteurs de l'ombre ». Nous ne proposerons pas non plus une nomenclature agrémentée de normes et d'images[8]. L'expérience et l'ensemble des entretiens réalisés pour cette étude, convergent vers un nombre relativement important d'équipements qui devraient être utilisés par le personnel technique d'une entreprise de spectacle : citons pêle-mêle, les gants de manutention, les chaussures de sécurité, les harnais anti-chute (et accessoires), les casques, les lunettes ou écrans faciaux, les masques, les bouchons d'oreille ou casques anti-bruit, etc.

Il faut ajouter à cet inventaire à la manière de Prévert, le matériel de protection nécessaire à la soudure (gants, masque ou lunettes), à la menuiserie (gants, lunettes) et à l'usage de produits chimiques (masques respiratoires, gants, lunettes) que l'on doit trouver dans les ateliers de décoration, ainsi que les E.P.I. spécifiques à l'électricien (lunettes ou écran facial, tapis ou tabouret isolant, gants isolant contre les chocs électriques, sur gants, en plus de ses outils isolés).

Et cette litanie n'est pas exhaustive. L'évaluation des risques professionnels et l'établissement du document unique permettent justement d'envisager les bons équipements dans les conditions spécifiques aux situations de travail.

En revanche, l'expérience et l'ensemble des entretiens réalisés pour cette étude convergent vers un nombre beaucoup plus restreint d'E.P.I. effectivement et efficacement utilisés. Si le port de chaussures de sécurité et celui de gants de manutention semblent relativement intégrés par les techniciens permanents, il n'en va pas de même pour le casque de chantier, obligatoire en montage et démontage, mais jugé trop « chantier ».

« Pendant les travaux, il pleuvait des boulons, alors tout le monde le portait ; Maintenant, tout le monde en a un…Dans son bureau… » (Anne Pollock)

« La peur du ridicule est contagieuse ; même moi, je crains d'être pris pour un branquignol »… (Michel Denoisié).

Par ailleurs, Monsieur William Siry de la société Petzl nous indique que dans bien des cas, les E.P.I. indispensables au travail en hauteur sont effectivement portés mais pas de manière efficace… Si l'ère des « acrobates en santiag' » paraît prendre fin, celle de la formation initiale obligatoire des électriciens et des machinistes de théâtre n'est peut-être pas encore commencée…

[8] cf. note de synthèse F.Deberdt – formation DT 2004

2.2. Le directeur technique et la sécurité au travail

« Quand je suis arrivé, il n'y avait même pas de trousse de pharmacie. Mon prédécesseur n'avait pas ces préoccupations. Je pense que j'ai été embauché pour apporter un œil neuf et formé sur la sécurité » nous confie Michel Denoisié, en poste depuis moins d'un an et ancien stagiaire en direction technique au C.F.P.T.S.

2.2.1. Le directeur technique, pilote d'un système complexe

Si nous nous référons aux cas des divers directeurs techniques rencontrés, nous pouvons affirmer l'idée que parmi les nombreuses fonctions du D.T., la gestion d'une équipe (tant au niveau de l'organisation du temps qu'à celui des conditions de travail) tient une place essentielle.

Une approche systémique[9] de l'équipe technique nous permettra de prendre un peu de hauteur pour proposer une analyse appropriée, sans, pour autant, nous gargariser d'érudition…

Pour éclairer notre propos, quelques commentaires et définitions sont indispensables :

- Le système est un tout (quelque chose, n'importe quoi) qui poursuit des finalités (projet),
    - dans un environnement actif et évolutif (interaction complète entre environnement et système),
    - en exerçant une activité (des fonctions),
    - en s'organisant (interactions),
    - et en évoluant sans perdre son identité (donc sa finalité).
- Le principe de finalité est central[10],
- Un système complexe présente les caractéristiques suivantes :
    - ouverture et donc interpénétration avec son environnement,
    - absence de limites claires et imbrication avec d'autres systèmes,
    - instabilité permanente due à sa propre évolution,
    - impossibilité de revenir à un état précédent,
    - contrôle impossible en un seul point et de façon totale.
- Chaque système a un pilote et un seul,
- Piloter c'est exercer une force de quelque nature que ce soit sur un système, en vue de le guider vers des objectifs reconnus et fixés.

En reprenant point par point ces explications, nous pouvons affirmer qu'une équipe technique est un système complexe englobé dans le métasystème[11] de l'entreprise et piloté par le directeur technique.

---

[9] D'après Kant, le modèle systémique cherche à faire émerger l'intelligibilité des choses en leur conférant du sens.
[10] Principe téléologique.
[11] Système qui en englobe un autre et lui confère du sens. Il permet d'articuler des logiques diverses en les hiérarchisant.

Faire évoluer (voire muter) le comportement des techniciens à l'égard des E.P.I., c'est introduire un désordre (au sens indiqué par Edgar Morin) dans un univers plutôt porté sur un « certain ordre des choses ». C'est pourquoi la stratégie sera préférée au programme - rigide par essence - en élaborant des scénarios différents pour être prêt « s'il y a du nouveau ou de l'inattendu, à l'intégrer pour modifier ou enrichir son action[12] ».

En conclusion, nous devrons intégrer à notre méthode, plusieurs paramètres essentiels :

- Management et analyse stratégique.
- Méthode des scénarios.
- Imagination et invention.
- Veille et vigilance aux tendances, aux signaux faibles et aux ruptures.
- Projets d'évolution.
- Communication sur les finalités, l'évolution, les valeurs et les ambitions.

2.2.2. Le directeur technique en tant que « sachant »

Bien que le mot ne soit pas un nom mais un participe présent et qu'il n'apparaisse jamais dans les codes en vigueur en France, la notion de « sachant » prend une grande importance en cas d'accident.

L'article 121-3 du Code Pénal est très clair : la nature des missions, des fonctions des compétences, du pouvoir et des moyens dont dispose une personne, lui confère une responsabilité pénale en cas de mise en danger d'autrui. Le jugement par le Tribunal de Grande Instance de Paris concernant l'accident de Séville en constitue un triste exemple : les conclusions portent sur des fautes de carences, de négligence et d'imprudence qui ont concouru ou contribué directement à la survenance de l'accident.

Nous devons donc être conscients que quelle que soit la fonction occupée par un salarié, sa responsabilité peut être engagée en cas de mise en danger d'autrui liée au savoir inhérent à ladite fonction.

De la même façon, quiconque n'empêcherait pas, malgré son savoir, un tel accident ou de porterait pas secours aux victimes, serait coupable de délit.

Le directeur technique porte donc, en tant que « sachant » dans de nombreux domaines (levage, accroche, électricité, réglementation ERP, Code du Travail, secourisme et première intervention, etc.) d'énormes responsabilités sur les épaules. Elles l'obligent donc à un souci de compétence et de vigilance. Le D.T. devra donc s'informer en permanence des conditions de travail du personnel technique (entre autres) et se former aux nouvelles technologies employées.

« Il n'y a pas de raison pour qu'un bonhomme arrive le matin sur ses pieds et reparte en ambulance, concède Benoit Harang, mais en fait, c'est moi que je protège ».

[12] cf. bibliographie : « Introduction à la pensée complexe » - ESF Editeur, 1990.

Toute négligence en matière d'E.P.I. et tout manque de vigilance quant à leur bonne utilisation, en feraient un candidat idéal à de très lourdes peines d'emprisonnement et d'amende.

En revanche, la conscience qu'il a de la notion de sachant doublée des mesures qu'il prend pour assumer efficacement cette responsabilité, ne peut que renforcer la confiance de son équipe.

2.2.3. Le directeur technique, délégué de pouvoir

Le chef d'entreprise doit veiller personnellement au respect strict et constant, dans son entreprise, des règles édictées par le Code du Travail. En pratique, la jurisprudence l'autorise à transférer ses pouvoirs et ses responsabilités à une personne dotée de la compétence et des moyens suffisants pour les assumer. Le délégataire assume la responsabilité pénale du chef d'entreprise et l'absence de délégation pourrait être appréciée par des juges comme une négligence coupable.

La réalité matérielle de la délégation de pouvoir est établie, notamment, sur la compétence, l'autorité et les moyens dont dispose le délégataire (ou délégué de pouvoir). Elle n'exige aucun formalisme, même si l'écrit est conseillé.

Notons que le délégataire doit être correctement informé de ses obligations et de la responsabilité pénale qu'il encourt. Il a, par ailleurs, la faculté de subdéléguer une partie de ses responsabilités si l'étendue de celles-ci est trop vaste.

Dans notre secteur professionnel, Monsieur Jacques Toubon, alors Ministre de la Culture et de la Francophonie, rappelait dans sa circulaire du 14 janvier 1994 (faisant suite à l'accident de Séville) adressée à Messieurs les directeurs d'établissements et de compagnies : «Une délégation de pouvoir peut [ainsi] être donnée à un directeur technique qui assumera la responsabilité pénale en lieu et place du chef d'entreprise sauf bien entendu si ce dernier se rend coupable d'imprudence ou de négligence dans le domaine de ces propres obligations».

Les entretiens réalisés nous montrent que les responsables techniques ne sont pas tous clairement délégataires, les moyens financiers ou l'autorité leur faisant parfois défaut. « Tout passe par la Mairie, se plaint Benoit Harang. Quand j'ai besoin de quelque chose, j'en fais la demande et après… ».

Leur compétence en matière de sécurité et d'hygiène, ainsi que leur connaissance des obligations envers le Code du Travail s'avèrent, il faut bien l'admettre, sommaires dans la plupart des cas. Il faut souligner ici le caractère particulier de la Comédie de Caen, où Gilbert Fras est délégataire, mais a préféré mandater Benoit Gondouin, plus compétent en matière de sécurité. Cependant Benoit n'a ni autorité, ni moyens.

Nous ne saurions que trop conseiller aux futurs D.T. de négocier la délégation, par avenant à leur contrat de travail, et d'en établir avec précision les limites.

En effet, aussi lourde que puisse apparaître la délégation de pouvoir, elle apporte par ses conditions mêmes, les indispensables outils au directeur technique pour mener à bien sa mission en matière d'E.P.I. :

- La compétence provenant de sa formation et de son expérience, reconnue par le chef d'entreprise (voire par le juge) ne peut qu'être également constatée et appréciée par les techniciens. Sa réflexion sur les E.P.I. est ainsi mieux prise en considération.
- L'autorité suffisante lui permet le cas échéant d'édicter des directives suivies d'effets. L'autonomie en matière de sécurité, lui confère également une meilleure perception de la part du personnel.
- Les moyens, tant financiers que techniques et humains, dont ils disposent, lui permettent d'obtenir le matériel qu'il juge nécessaire et approprié.

2.3. Les techniciens du spectacle et la sécurité au travail

2.3.1. Corporatisme et habitudes

Les habitudes et la certitude d'être différent génèrent des comportements à risques très importants. Jean-Jacques Verdebout confirme la fierté de maîtriser certaines prises de risques. En comparant le monde du spectacle à celui des monteurs de charpentes métalliques, qu'il qualifie gentiment de fanfarons, il parle de cohésion tribale…

On constate que la protection ne fait malheureusement pas partie des habitudes du technicien, souvent persuadé que les risques qu'il prend, sont indispensables à la bonne conduite de sa tâche dans le temps imparti, à son intérêt personnel pour son travail et à l'image qu'il donne tant à ses employeurs qu'à ses collègues. Cet état de fait trouve ses racines dans les traditions du théâtre.

Aussi anciens que soient certains procédés nécessaires à la magie du spectacle, on sait que les premiers techniciens du théâtre français dans sa forme actuelle, étaient des menuisiers de la marine, habitués à une hiérarchie militaire et concevant l'outil théâtre comme un navire. La notion de poste de travail – même si on ne la formulait pas de cette manière – était fort rigoureuse, se traduisant par une sectorisation très stricte de la scène et des coulisses : Un « jardinier » n'avait rien à faire du côté cour et vice-versa. On trouve d'ailleurs encore des traces de ce mode de fonctionnement dans de grands théâtres chargés d'histoire. Au-delà de son aspect rigide, cette organisation a donné naissance à de vrais métiers spécialisés, le machiniste-constructeur ne pouvant remplir les fonctions du cintrier. On peut déplorer de nos jours, le déclin de ces compétences particulières au bénéfice de professionnels multifonctions, comme l'outil qu'ils portent à la ceinture.

La transmission du savoir-faire s'effectuait selon les mêmes principes que sur un bateau, où le mousse devait faire ses classes avant de pouvoir prétendre à d'autres fonctions et d'autres missions que les corvées. On constate également qu'à l'époque de la grande gloire du théâtre bourgeois, ces pionniers des scènes, n'étaient pas des enfants de cœur, s'acoquinant souvent au banditisme et aux mouvements anarcho-syndicalistes.

L'apparition de nouveaux métiers liés au progrès, a souvent été vécue comme une intrusion : en effet, l'invention de l'éclairage électrique et son utilisation dans les lieux de spectacles ont entraîné l'entrée en scène d'autres professionnels, issus d'environnements

bien éloignés des us et coutumes nautiques. On pense évidemment aux électriciens, mais aussi aux maquilleuses, la rampe donnant aux artistes un teint blafard. Avec le vedettariat, devaient arriver en coulisse d'autres personnages, habilleuses, coiffeuses et perruquières… Plus tard, l'usage du microphone au music-hall et l'avènement des instruments amplifiés, embarquèrent sur ces navires (qui n'en étaient plus) différents métiers liés au son. L'image et certaines applications artistiques de l'ère numérique continuent à faire entrer dans les théâtres, de nouveaux spécialistes, culturellement très éloignés des traditions du métier.

Si de nos jours, tout ce petit monde travaille en bonne intelligence, on ne peut nier l'existence de dissensions entre les différents corps de métier, se traduisant essentiellement, quand tout va bien, par des plaisanteries entre « lighteux, sondiers, machinos et électros (et vice versa) ». On constate également un mépris partagé entre « les théâtreux et la variét' » ; on ne travaille pas de la même façon dans le « show-biz et dans les guignols ». Par ailleurs, la présence des techniciens intermittents parmi les permanents ne permet pas de simplifier la situation. Toutefois, tous s'accordent pour considérer qu'ils font un métier à part, hors normes.

Et de fait, la culture et le spectacle vivant en particulier, ne constituent pas à proprement parler une industrie. On n'y produit pas de biens matériels, mais seulement des richesses impalpables, intellectuelles, mentales et spirituelles. Les artistes ne sont certes plus excommuniés et enterrés la nuit, mais ils sont encore vus comme de doux hurluberlus qui ne vivent pas comme tout le monde… C'est vrai, ils pratiquent leur métier lorsque les autres ne travaillent pas. Heureusement, puisque les autres, c'est le public !

Les techniciens appartiennent à ce même petit monde. Leur mission consiste à tout faire pour qu'à l'heure prévue, le rideau s'ouvre et qu'ensuite, la magie opère. Quoi qu'il arrive « the show must go on ». La phrase qui tue est lâchée. Le harnais reste dans son sac…

2.3.2. Permanents et intermittents

Ce n'est plus un secret depuis l'été 2003, il y a des intermittents du spectacle !

S'il n'existe pas, pour l'INSEE[13], de source fiable pour repérer les intermittents (régime spécifique pourtant reconnu depuis 1936) et donc de les quantifier avec précision, nous savons que les entreprises de spectacles en usent et parfois, en abusent. Ainsi de nombreuses équipes techniques permanentes sont-elles réduites au strict minimum.

Cet état de fait, s'il a des effets positifs, comporte néanmoins plusieurs aspects problématiques, en ce qui concerne notre sujet.

« Pour éviter des problèmes, nous avons décidé, lors de l'établissement du document unique, de ne pas confier certaines tâches particulièrement dangereuses aux intermittents, raconte Anne Pollock. Ils n'effectuent pas de travaux en hauteur et pas d'élingage ».

[13] Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

Nous le savons, l'employeur doit fournir gratuitement à son personnel, tous les E.P.I. nécessaires et de façon personnelle. « Depuis septembre de cette année, je fournis les gants et les chaussures aux intermittents, nous informe Benoit Harang. J'ai juste un problème avec certaines tailles : Florent fait du 47 et Amélie, du 37, c'est pas gagné ! ».

Cependant, notre étude montre que les intermittents sont souvent obligés d'acheter leurs chaussures de sécurité. Il est très rare qu'elles leurs soient remboursées. Doit-on comprendre les employeurs qui, nonobstant la loi, préfèrent ne pas investir dans du matériel qui ne sera peut-être utilisé que quelques heures au sein de leur entreprise

Il n'est donc pas rare que les intermittents employés arrivent avec leurs outils et leurs E.P.I. Outre leur compétence, cela constitue souvent un avantage à l'embauche, sinon une condition. On peut et on doit cependant se poser la question de l'état de ces équipements et de leur conformité aux normes. Le harnais d'untel est-il adapté à la mission que nous allons lui confier ?

Nous verrons plus loin que l'information et la formation sont des éléments majeurs pour favoriser l'acceptation des E.P.I. ; or s'il est possible de répéter à chaque embauche d'intermittents, leurs obligations contractuelles et réglementaires et de les sensibiliser à leur propre sécurité, il n'en va pas de même pour les former en même temps que les permanents au port d'un nouveau matériel.

On constate, par ailleurs, que les intermittents, pourtant forts d'expériences multiples, ne sont pas vecteurs de bonnes pratiques, acquises dans d'autres entreprises. Ils s'adaptent, en général, aux us et coutumes de leur emploi actuel.

La gestion des risques, nous l'avons vu plus haut, constitue une tâche sans fin dans laquelle il est très compliqué d'intégrer de façon efficiente l'intervention sporadique mais indispensable de ces travailleurs. Ils déséquilibrent de manière évidente, le système complexe de l'équipe technique, déjà instable par définition.

De surcroît, on peut déplorer dans certaines entreprises employant peu de techniciens permanents, la médiocrité de l'entretien du matériel qu'il soit nécessaire aux spectacles ou à leur préparation.

2.3.3. Personnel prestataire et personnel accueilli

Quelles que soient sa politique et son mode de fonctionnement, toute entreprise de spectacle est amenée à accueillir le personnel technique d'autres sociétés, prestataires, productions ou compagnies. Au Pavillon Baltard, le personnel prestataire est plus nombreux que le personnel permanent, sans compter le personnel des productions et celui des prestataires des productions… Le Théâtre Armande Béjard d'Asnières accueille chaque semaine plusieurs compagnies et productions différentes.

Travailler chez les autres, dans des locaux inconnus entraîne des risques supplémentaires pour tous les salariés. Chaque entreprise, chaque équipe génère des habitudes et la coactivité, en confrontant des comportements parfois contradictoires, fait baisser le niveau global de sécurité.

Michel Denoisié nous raconte le cas de cet électricien (salarié d'une production accueillie) qui refusait obstinément d'enfiler un harnais pour aller régler les projecteurs sur les ponts et ne voulait pas tenir compte de l'autorité du D.T. du lieu…

On trouve la même chose dans tous les secteurs professionnels. D'après les études réalisées à ce sujet, sur 100 victimes d'accidents mortels, 15 appartiennent à des entreprises effectuant des travaux dans des entreprises utilisatrices. Laetitia Matthieu, de l'entreprise GTB (secteur Bâtiment/Travaux Publics) commente : « On a vu des entreprises enlever les protections que d'autres avaient mises en place, parce qu'ils les trouvaient gênantes »[14].

Afin de combattre ces risques d'interférence, le Code du Travail prévoit des règles particulières[15]. La prévention des risques doit être pensée en même temps que la préparation du chantier, à l'initiative de l'entreprise utilisatrice. C'est pourquoi il est important que le directeur technique prenne les dispositions nécessaires en matière d'E.P.I.

Benoît Harang fait signer un contrat technique aux productions reçues, précisant sa seule habilitation à prendre une décision quant à la sécurité et l'obligation du port des E.P.I. par tous les techniciens[16].

En poste depuis peu de temps, Michel Denoisié compte bien en faire autant. Cela lui évitera peut-être une perte de temps avec un électricien borné, qu'une menace d'appeler son patron a, malgré tout, suffit à dégonfler…

L'importance des responsabilités qui incombent au chef de l'entreprise utilisatrice n'affecte pas pour autant les responsabilités du chef de l'entreprise extérieure, qui doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Il a le devoir d'interpeller le chef de l'entreprise utilisatrice sur la coordination qu'il doit assurer.

Le Code du Travail prévoit l'élaboration d'un plan de prévention (pour les opérations spécifiques de chargement et de déchargement, on parle de protocole de sécurité), fondé sur les résultats de l'analyse commune des risques d'interférence. Il va de soi que les documents uniques des entreprises concernées, constituent des sources d'information très utiles. On établira ainsi les mesures à prendre et les moyens à mettre en place pour que tous les salariés travaillent en sécurité.

Notre expérience et les entretiens réalisés montrent que cette procédure n'est souvent appliquée que de façon informelle. Toutefois, nous supposons que certaines entreprises de spectacles ouvrent la voie comme pour l'établissement du document unique. La réflexion nous amène d'ailleurs à penser que les plans de prévention concernant un établissement comme le Théâtre Armande Béjard (avec des productions accueillies) devraient présenter de grandes similitudes et donc une bonne rapidité d'élaboration à moyen terme.

[14] Article « Les enjeux de la prévention des accidents du travail » Travail et Sécurité – septembre 2004.
[15] Articles R 237-1 à R 237-28.
[16] Cf. Annexe n° 4.

2.3.4. Formation professionnelle et E.P.I.

L'employeur à pour obligation, en vertu de l'article R233-44 du Code du Travail (décret n° 93-41 du 11 janvier 1993) de former tous les salariés devant utiliser des équipements de protection individuelle (entraînement, conditions d'utilisation et de mise à disposition).

Rappelons quelles sont les principales formations obligatoires et en tout premier lieu, la formation à la sécurité visée à l'article L231-3-1 du Code du Travail, à la charge des employeurs et qui concerne :

- tous les nouveaux salariés,
- ceux qui changent de poste,
- ceux qui reprennent une activité après au moins 21 jours d'arrêt,
- les travailleurs intérimaires ou sous C.D.D.[17]
- les salariés d'entreprises extérieures.

Nous remarquons que les salariés sous C.D.D. et les intérimaires sont les plus touchés par les accidents du travail et que le législateur a prévu qu'ils bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptée, dès lors qu'ils ont été affectés à un poste qui présente des risques particuliers. Nous ne nous permettrons pas d'allusion quant à l'application dans les faits de ce texte… Notons simplement que cette formation obligatoire n'est, en général, pas imputable sur la participation financière des employeurs à la formation professionnelle, mais ceci ne suffit pas à expliquer cela.

La réglementation prévoit également des formations spécifiques pour :

- la personne chargée d'inspecter un chapiteau avant l'admission du public,
- le technicien compétent en échafaudage (décret du 1er septembre 2004),
- l'électricien habilité par l'employeur,
- l'électricien obligatoire pendant la présence du public[18],
- les techniciens chargés de la mise en œuvre ou de la maintenance des équipements de travail,
- la personne chargée de tirs d'artifices K4,
- le personnel des E.R.P. pour la lutte contre les incendies (équipier de première intervention),
- les agents de sécurité, obligatoires pendant la présence du public (E.R.P. 1),
- les travailleurs affectés à la conduite des appareils de levage de tous types et des chariots automoteurs,
- les salariés exposés au bruit,
- les salariés utilisant un écran de visualisation,
- les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles,
- les secouristes du travail (dans certaines conditions[19]),
- l'ensemble du personnel devant gérer un système de sécurité incendie (S.S.I.),
- les cordistes,

[17] Contrat à Durée Déterminée. C'est-à-dire tous les intermittents.
[18] Article EL 18§2 de la réglementation ERP.
[19] Article R241-39 du Code du Travail.

- les techniciens qualifiés en tribunes démontables de 300 places,
- les membres du C.H.S.C.T.,
- les salariés devant utiliser des E.P.I.,
- et bien sûr les exploitants de lieux de spectacle pour obtenir la licence.

Même lorsqu'elles ne sont pas directement liées à la sécurité (des travailleurs ou du public), ces formations comportent toutes une partie concernant celle-ci et certaines instruisent au port d'E.P.I. spécifiques.

Par ailleurs, les techniciens du spectacle sont amenés, pour évoluer dans leur carrière, à se former à l'utilisation efficace et en toute sécurité des nouveaux matériels.

Nous constatons ainsi l'importance de la formation professionnelle dans l'éveil des consciences des techniciens (et des employeurs), sur l'importance de la sécurité au travail et donc sur l'utilité des E.P.I.

Notons pour conclure que de nombreuses entreprises proposent moyennant finance, de prodiguer les formations obligatoires. Il n'y a que l'embarras du choix

2.3.5. Résistance au changement

Nous l'avons vu, les techniciens du spectacle, s'ils intègrent les nouvelles technologies, continuent à fonctionner selon des traditions maintenant bien ancrées. Le « on a toujours fait comme ça » tient une place importante dans les pratiques habituelles. De plus, le « statut » particulier des intermittents va de pair avec un esprit indépendant, une liberté à laquelle pourrait s'opposer la contrainte que représente souvent le port d'un E.P.I.

Pourtant, cela n'a rien d'exceptionnel. La résistance au changement est un phénomène normal de protection face à l'inconnu, une preuve d'esprit critique et d'intelligence. On le retrouve à tous les niveaux des sociétés humaines. Les préjugés sont comme des clichés du jugement qui préexistent dans la conscience collective avant que l'individu ne les fasse siens.

On peut remarquer la grande influence du groupe sur l'individu, les pratiques et les croyances communes provoquant une imprégnation extrêmement tenace. Le groupe établit son propre système de références qui sert de filtre et opère sur les informations, tantôt le prélèvement partiel, tantôt la distorsion pour conformer les faits à ses croyances et ses pratiques préalables. Il exerce même un contrôle latent sur ses membres, par la crainte qu'ils ont d'être rejetés du groupe s'ils remettent en question les certitudes communes. Chaque membre du groupe est renforcé par la pensée que tous les autres membres sont fidèles. Le groupe a tendance alors à se considérer comme une entité de grande valeur…

Lorsqu'il évoque la « cohésion tribale » des monteurs de charpentes, Monsieur Verdebout décrit une sorte de famille où l'on obtient ses galons d'homme au nombre de « gamelles », en faisant fi des « terrestres ».

Le changement provoque une crainte de l'incompatibilité avec la culture, les normes et les règles établies. Ce sont les causes sociologiques de la résistance au changement.

Si le projet de changement est mal introduit ou mal interprété, il crée un climat de méfiance. A propos des E.P.I., William Siry nous dit : « les plus anciens ont du mal ; jusqu'à présent, le patron n'avait rien fait pour les protéger, alors ils pensent que s'il prévoit un équipement maintenant, en fait, c'est uniquement pour se protéger, lui ». On parle des causes conjoncturelles.

S'ils ne perçoivent pas leur avantage réel à participer au changement, les individus émettent des doutes qui constituent les causes logiques.

Enfin, chaque individu confronté au changement peut ressentir une remise en cause de ses propres capacités et de sa compétence. Ce sont les causes émotionnelles.

Il est important d'identifier et d'intégrer ce type de comportement, sans s'y opposer, mais plutôt en tentant d'utiliser cette énergie. La participation des personnes touchées par le changement est un élément fondamental de son acceptation. On ne combat pas un préjugé, mais ces raisons psychosociales.

3. Les règles et les institutions

3.1. Le Code du Travail

Sa mauvaise réputation n'est plus à faire auprès des chefs d'entreprise et même souvent auprès des salariés. Réputation souvent fondée sur l'ignorance.

Si le Code du Travail n'est pas le meilleur cadeau de Noël à faire à Monsieur Sellière, il constitue l'un des outils essentiels du directeur technique. En France, le législateur intervient en général lorsqu'un problème a été constaté à la suite d'une transformation technologique, sociologique, etc. Et pour cela, il s'appuie sur le bon sens et les principes fondateurs de la République, Liberté, Egalité et Fraternité. On peut et on doit donc considérer la loi comme équitable, juste et conforme à la Constitution.

Tomber malade ou se blesser en travaillant ne sont pas des fatalités. Nous constatons que le respect au plus près du Code du Travail est le meilleur moyen d'empêcher les hommes et les femmes de « se tuer au travail ». Notons que les conventions collectives et les accords d'entreprises (s'ils existent) doivent être encore plus favorables aux salariés.

Pour fastidieuse que peut être la lecture de ces paragraphes, elle aidera, nous l'espérons, à saisir l'importance majeure du cadre légal, contraignant et parfois difficilement observable, dans la contradictoire facilitation de la tâche que nous nous sommes fixée ici. A notre sens, suivre ses prescriptions, c'est déjà faire la moitié du chemin.

© youenn guerrand 2004

Il faut considérer aussi un changement d'orientation essentiel avec la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 ; jusqu'alors les textes expliquaient ce qui devait être mis en œuvre pour être en règle (obligation de moyens). Ladite loi pose une obligation de résultat ; elle semble dire : « faites comme vous voulez, mais soyez capables d'expliquer comment vous avez fait et quels sont vos résultats ». Pour Monsieur Verdebout, ce changement profond de la philosophie des textes suffit à expliquer l'actualité de la prise de conscience des employeurs en matière de sécurité. « Trop longtemps, nous précise William Siry, le vendeur disait c'est ça qu'il vous faut et on achetait n'importe quoi pour se mettre en règle ; résultat les E.P.I. mal adaptés restaient dans les sacs. Maintenant, tout le monde a des comptes à rendre. L'acheteur ne regarde plus seulement le prix et la norme… »

3.1.1. La législation communautaire

Le droit a sa hiérarchie au sommet de laquelle on voit les traités et les accords internationaux. On trouve ensuite le droit communautaire qui renvoie aux règles fixées notamment par le Traité de Rome du 25 mars 1957 et plus près de nous par celui de Maastricht du 7 février 1992.

On remarque que le texte européen fondateur est la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui traite des mesures à mettre en œuvre au sein des entreprises pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs. Dans la nomenclature du droit communautaire, la directive « lie tout état membre destinataire quant au résultat à atteindre tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens ».

Quelques mois plus tard, la Directive 89/656/CEE définit les prescriptions minimales pour l'utilisation des E.P.I. par les travailleurs et la Directive 89/686/CEE, les conditions de mise sur le marché, de la libre circulation intracommunautaire ainsi que les exigences essentielles de sécurité auxquelles les E.P.I. doivent satisfaire.

3.1.2. Les obligations de l'employeur

Le Code du Travail établit les conditions d'embauche, de travail et de licenciement.

La loi no 91-1414 du 31 décembre 1991 transpose la Directive 89/391/CEE et introduit un chapitre préliminaire au troisième titre du Livre II du Code du Travail, intitulé « Principes généraux de prévention ». Elle impose à tous les chefs d'établissement d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés et fixe au travers de l'article L230-2, les principes généraux de prévention de ces risques.

C'est le Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui introduit au titre III du livre II (partie Réglementaire) les articles R 230-1 et R 230-2, définissant la notion de document unique dans lequel tous les employeurs doivent formaliser les résultats de l'évaluation des risques.

Afin de ne pas embrouiller ou épuiser le lecteur, nous nous contenterons de rappeler que les articles R 233-1 à R 233-1-3 et R 233-42 à R 233-44 du Code du Travail régissent les obligations de l'employeur en matière d'E.P.I. Ces articles représentent la transposition en droit français de la Directive 89/656/CEE.

3.1.3. Les obligations du salarié

Nous le verrons en détail plus loin, le salarié a des obligations quant à sa sécurité et celle des autres. Il est aussi tenu de respecter les termes du contrat qui le lie à son employeur et ceux du règlement intérieur.

Ne pas respecter une consigne écrite ou orale peut constituer une faute soumise à sanction.

3.2. Les partenaires du directeur technique

3.2.1. Au sein de l'entreprise

3.2.1.1. La direction de l'entreprise

Soyons clairs, généralement considéré comme le numéro trois d'une entreprise, le directeur technique fait partie de la direction. Cependant, on peut comprendre que la sécurité ne fasse pas toujours bon ménage avec une direction financière qui n'y voit que des surcoûts liés à l'achat du matériel nécessaire, au temps « perdu » à la formation et parfois à l'équipement. Le modèle financier qui prévaut dans les entreprises cherche à adapter le travail au marché. La loi de 1991 prône, quant à elle, l'adaptation du travail à l'homme.

Pourtant, on peut inverser la tendance, les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtant plus cher en fin de compte qu'une bonne gestion des risques. N'oublions pas que le taux de cotisation AT/MP[20] d'une entreprise sur les salaires versés, dépend de l'activité en fonction d'une nomenclature des risques et de la valeur du risque propre à l'établissement. Et pour changer, c'est le Code de la Sécurité Sociale qui fixe les règles[21].Plus les risques sont grands dans le secteur d'activité, plus l'employeur paie. De la même façon, plus les risques sont grands au sein de l'entreprise, plus il paie.

L'augmentation de la cotisation due à un accident grave dans l'entreprise peut nuire gravement à la santé financière de l'entreprise. Les suites pénales d'un tel accident peuvent constituer des amendes dépassant largement les fonds propres de l'entreprise. Ajoutons que la loi prévoit des sanctions cumulables pour la personne physique (le chef d'entreprise) et pour la personne morale (l'entreprise).

Un accident est par ailleurs source de dégradation du climat social. A contrario, la prise en compte de la santé et de la sécurité du personnel, ne peut que renforcer la motivation des salariés et réduire l'absentéisme ainsi que le nombre des accidents bénins. Les statistiques démontrent un lien quantitatif entre ces deux mesures, que l'on sait très pertinentes d'un niveau de démotivation[22].

[20] AT/MP : Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
[21] Les articles D 242-6-1 à D 242-6-18 du Code de la Sécurité Sociale définissent les règles de calcul des taux de cotisation AT/MP.
[22] Cf. Bibliographie : « Maîtrise des risques professionnels – AFNOR ».

Nous pouvons encore mentionner l'atteinte à l'image de l'entreprise que peut lui valoir une mauvaise gestion des risques (publication et affichage des jugements, articles de presse) et les conséquences économiques diverses qu'elle entraîne. Une entreprise de spectacle a un important budget de communication dont une « mauvaise publicité » ruinerait les effets.

La sécurité constitue donc un investissement à long terme. De plus, une planification réussie des actions à mener évite les dépenses « coup de poing ».

3.2.1.2. Le personnel

Les salariés sont les premiers concernés par leur propre sécurité même si, nous l'avons vu, il est difficile de faire évoluer le comportement professionnel des techniciens du spectacle. On s'habitue à des conditions de travail difficiles, voire périlleuses et la notion de risque disparaît peu à peu.

C'est pourquoi il est indispensable de ne pas faire de la prévention des risques, une affaire institutionnelle. Il faut la rendre concrète pour les utilisateurs dès la décision de progresser. Plus ou moins consciemment, chaque personne connaît les risques auxquels l'exposent ses fonctions ; il convient donc que chacun puisse s'exprimer librement sur le sujet. Le directeur technique doit introduire un dialogue en toute transparence, sans conséquence pour les employés.

Dans les établissements où il existe des représentants du personnel, on prendra soin de les associer à toutes les démarches. Les représentants du personnel sont :

- Le délégué (élu) du personnel qui représente le personnel auprès de l'employeur. Interlocuteur de l'Inspecteur du Travail, il est également consulté en l'absence de comité d'entreprise, pour toute question concernant les salariés.
- Le comité d'entreprise (rare dans nos entreprises trop petites), obligatoirement consulté sur les projets concernant l'organisation du travail.
- Le délégué syndical (nommé) qui représente son syndicat auprès de l'employeur.

Les délégués du personnel exercent les missions du C.H.S.C.T. lorsque celui-ci n'a pas été constitué.

3.2.1.3. Le C.H.S.C.T.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (article L236-2 du Code du Travail). C'est donc le partenaire Sécurité idéal dans une entreprise de spectacles, puisqu'il s'intéresse aux permanents, aux intermittents et au personnel des prestataires ou des compagnies et productions accueillies.

Composé de l'employeur (ou de son représentant) et de représentants du personnel, il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires. Le médecin du Travail et le responsable de la sécurité participent à ses réunions mais ne

disposent que d'une voix consultative. L'inspecteur du travail et l'agent du service Prévention de la C.R.A.M. sont également invités, ainsi que toute personne qualifiée, pouvant éclairer un débat.

Gardien de la sécurité au travail, le C.H.S.C.T. est donc l'acteur essentiel en matière de protection des salariés. Il devra être consulté dès la décision d'utiliser des E.P.I. et participera de manière active à leur choix, à la détermination de leurs conditions d'utilisation et à la rédaction de consignes spécifiques dans le règlement intérieur.

Cependant, la création d'un C.H.S.C.T. n'est obligatoire que dans les établissements occupant 50 salariés au moins, effectif rare dans le paysage français des entreprises de spectacles. On retiendra que les divers participants potentiels d'un C.H.S.C.T., sont des interlocuteurs et des partenaires privilégiés dans la mise en place de mesures de prévention des risques et donc d'E.P.I.
Les intervenants extérieurs.
Dans tout établissement, l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail, du médecin du travail et du contrôleur de la C.R.A.M. doivent être affichés dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

3.2.2. Les intervenants extérieurs

3.2.2.1. L'inspecteur du travail

Fonctionnaire « déconcentré » du Ministère du Travail[23], l'inspecteur du travail à pour mission de :

- Contrôler l'application de la réglementation du travail dans son ensemble.
- Conseiller et d'informer les employeurs et les salariés sur leurs droits et obligations.
- Favoriser la négociation et concilier les parties lors de conflits collectifs.
- Participer à la prévention des risques professionnels.

Considéré comme le gendarme du Code du Travail par les employeurs, l'inspecteur n'est compétent que sur un territoire géographique donné. Bénéficiant d'une indépendance totale, il dispose du droit d'accès aux lieux de travail et à divers documents de l'entreprise. Il peut, dans le respect de ses obligations d'intégrité, d'impartialité et de discrétion, constater les infractions, dresser procès-verbal, faire procéder à des expertises et même mettre immédiatement fin à une activité dangereuse. Le faible effectif (environ 400 repartis sur toute la France, assistés de contrôleurs) et l'ampleur de ses missions contribuent également à son image, qui peut s'avérer dangereuse. Il est impossible de passer sous silence le drame du 2 septembre 2004 : lors d'un contrôle dans une entreprise agricole périgourdine, deux agents ont été tués par balles.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, l'inspecteur du travail assiste de droit aux réunions du C.H.S.C.T. s'il existe et peut accompagner celui-ci dans ses visites systématiques.

[23] Les services de l'inspection du travail sont intégrés à la D.R.T.E.F.P. (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, représentation régionale de l'Etat, du Ministère du Travail dont le nom varie au gré des gouvernements et de la Direction des Relations au Travail (D.R.T.)

Il nous apparaît essentiel pour un gestionnaire de risques professionnels de ne pas négliger l'aide et le conseil que peut lui apporter ce spécialiste. Il devra donc être consulté plutôt que craint.

3.2.2.2. Le médecin du travail

Docteur en médecine et titulaire d'un titre en médecine du travail, ce spécialiste est un salarié soit de l'entreprise, soit d'un service de santé au travail interentreprises (les intermittents du spectacle parisiens connaissent bien le Centre Médical de la Bourse). Son indépendance est protégée par le code de déontologie médicale mais aussi par le Code du Travail.

Il a pour mission de :

- Surveiller la santé des salariés par des visites médicales régulières et celles qu'il juge nécessaires (articles R773-8 et R773-11 du Code du Travail).
- Conseiller l'employeur et les salariés sur l'amélioration des conditions de travail.
- Etablir un rapport annuel d'activité et un plan annuel d'activité qui sera transmis au C.H.S.C.T. s'il existe ou aux délégués du personnel.
- Dresser un état des risques auxquels sont exposés les salariés, également transmis au C.H.S.C.T.

En outre, il participe aux réunions du C.H.S.C.T. à titre consultatif.

Les services de santé interentreprises sont rémunérés par les employeurs, proportionnellement au total des salaires bruts (plus T.V.A.). Pourtant, peu d'établissements du spectacle utilisent ces services en dehors des visites médicales obligatoires, ignorant l'étendue de leurs missions au sein-même de l'entreprise.

Le responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs ne manquera pas de recourir à leurs compétences, y compris lors du choix de solutions de protection individuelle.

3.2.2.3. Les C.R.A.M.

Comme leur nom l'indique, les Caisses Régionales d'Assurance Maladie font partie de l'institution. Elles ont pour missions :

- Le service social.
- La retraite.
- L'action sanitaire et sociale.
- Le transfert des données sociales.
- Le champ sanitaire et médico-social.
- La promotion de la santé.
- La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et la tarification des accidents du travail.

Elles fonctionnent comme un assureur en calculant les cotisations des entreprises en fonction des sinistres apparus. Parallèlement, elles mettent en place des actions de prévention de risques professionnels.

Le directeur technique et les E.P.I.

Nous nous sommes longuement entretenus avec Monsieur Jean-Jacques Verdebout, contrôleur de la C.R.A.M. Nord-Picardie qui nous a parlé de son rôle de :

- Prescripteur. Lors de visites dans les entreprises, il constate et évalue les risques professionnels. Il propose alors des mesures de prévention. Enfin, il contrôle la réalisation de ces mesures et fait respecter les obligations réglementaires.
- Consultant. Il participe aux réunions de C.H.S.C.T. et donne son avis d'expert. Il réalise des études techniques et crée des documents statistiques.
- Formateur. Il anime des formations destinées aux différents acteurs de la sécurité au travail.

Bénéficiant d'un droit d'entrée, comme l'inspecteur du travail, Monsieur Verdebout préfère pourtant prendre rendez-vous lorsqu'un problème de sécurité est mis à jour dans un établissement. Il précise que ces visites sont en général, bien accueillies. En effet, en disant « c'est l'entreprise qui crée son taux de cotisation », il constitue un excellent allié dans la recherche d'un meilleur fonctionnement de l'entreprise. Son travail de préventeur consiste donc à convaincre les entrepreneurs que la maîtrise des risques va de pair avec la qualité. « Avant, dit-il, les deux démarches étaient parallèles ; Maintenant, elles sont convergentes ».

Il nous explique que l'image des contrôleurs et de la prévention en général, ont beaucoup évolué depuis les années 70, au cours desquelles on a mis en place sur les machines, les dispositifs de protection rapportée, chers et peu pratiques. Patrons et utilisateurs considéraient alors d'un mauvais œil, la prévention. Cet état de fait a changé avec les progrès technologiques et l'élaboration de protection intrinsèque aux équipements de travail, non seulement pratique mais clairement efficace.

Conseiller et prescripteur en matière d'E.P.I., il constate la contradiction entre protection individuelle et liberté individuelle. Il compare le problème à celui des conduites addictives au travail : « Il est encore difficile de faire souffler un conducteur d'engin dans un ballon, au nom de la liberté individuelle ». Il remarque cependant les progrès effectués dans l'industrie où les E.P.I. ne posent pas d'énormes problèmes.

Ayant suivi le projet du Parc Astérix, il remarque : « J'ai vu arriver tout un monde merveilleux et sympathique, qui n'avait rien à voir avec le monde de l'entreprise ; Ces gens n'avaient aucune notion de sécurité en dehors de celle du public ; leur seul référent était la réglementation E.R.P. Les interventions de réparations et de maintenance étaient faites dans l'urgence sans aucune organisation. De la même façon, les ateliers de décoration ressemblaient à de merveilleuses îles aux trésors où se côtoyaient sans séparation, tous les métiers concernés. Nous sommes apparus comme des empêcheurs de tourner en rond. Les choses ont évolué grâce à la création du C.H.S.C.T. où l'on a analysé les quelques accidents et les fois où on a bien failli en avoir… Le médecin du travail a lui aussi joué un grand rôle dans l'évolution des consciences ».

Il n'est pas question de transcrire ainsi la totalité de l'entretien. Ces quelques extraits suffisent à montrer l'importance de ce partenaire. Rappelons pour conclure que le service Prévention des C.R.A.M. diffuse gratuitement les publications de l'I.N.R.S.

3.2.2.4. L'I.N.R.S.

Constitué sous l'égide de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie, l'Institut National de Recherche et de Sécurité apporte son concours aux différentes institutions, aux entreprises et C.H.S.C.T. en matière de prévention.

L'I.N.R.S. a plusieurs missions :

- Anticiper les risques en procédant à des études et des recherches en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail.
- Sensibiliser les acteurs de la prévention en concevant de nombreuses produits d'information (brochures, revues, vidéos, cédéroms, affiches et site internet[24]).
- Assister et former les préventeurs. Aider à la résolution de problèmes de prévention.

Sur simple demande à sa C.R.A.M., le directeur technique pourra obtenir gratuitement de nombreuses brochures imprimées et des études téléchargeables sur le site, très complet.

L'I.N.R.S. fournit également des affiches, dont certaines concernent directement la protection individuelle.

Les partenaires de l'I.N.R.S. seront souvent ceux du directeur technique, soucieux de prévention. Citons outre les caisses d'assurance maladies et les ministères, les ARACT (Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail) impliquées dans les entreprises de petites taille et l' Afnor (Association française de normalisation) spécialiste reconnu de la normalisation, de la formation et de la certification.

3.2.2.5. Les fournisseurs

Le marché de la sécurité se porte plutôt bien et les fournisseurs d'E.P.I. sont nombreux. La liste des adhérents du S.Y.N.A.M.A.P.[25] est longue…Nous avons cru bon de contacter la société Petzl, fabricant connu et reconnu de matériel de protection individuelle contre les chutes de hauteur. Monsieur William Siry, responsable commercial sur une vaste zone géographique a spontanément accepté de répondre à nos questions.

Bien que ses clients soient essentiellement les distributeurs, il nous raconte l'importance de rencontrer les utilisateurs, de les écouter et de se mettre à leur place pour envisager avec eux les solutions les plus adaptées. Il constate que depuis quelques années, il n'a pas seulement affaire aux responsables des achats, mais aussi aux hommes du terrain. La préoccupation principale n'est plus le prix (et l'escompte possible) mais plutôt les qualités techniques du matériel :

- Le principal ennemi est l'entrave des gestes professionnels.
- On considèrera ensuite la simplicité d'utilisation de l'équipement.
- L'ergonomie, le poids, le confort viennent ensuite.

[24] www.inrs.fr
[25] Syndicat National des Matériels et Articles de Protection.

L'esthétique très orientée « sports extrêmes » des E.P.I. Petzl a tout d'abord desservi l'entreprise dans ses relations avec l'industrie, contrairement au monde du spectacle où l'apparence a une grande importance.

Les distributeurs ne sont pas des spécialistes, mais les fournisseurs sont disponibles pour conseiller, montrer et faire essayer les équipements. Il ne faut donc pas hésiter à recourir à leur aide. Il est à noter que la société Petzl diffuse abondamment un cédérom comprenant des logiciels de gestion et de vérification des E.P.I. ainsi qu'un catalogue agréable et riche d'explications. Notons la remarque de Monsieur Verdebout qui se méfie des choix sur catalogue, préférant les conseils avisés des fournisseurs qu'il considère d'ailleurs comme de véritables partenaires, capables d'audit des risques et de formation initiale.

Monsieur Frédéric Chapron (responsable Clientèle de la Centrale des Prestataires) rencontré par hasard, sur le stand de la Boutique du Spectacle aux J.T.S.E.[26] commente ainsi le nouveau catalogue de la B.S. : « Il faut être à l'écoute du marché et suivre la demande : cette année, nous avons ajouté les casques ! ». Il y aurait donc un avenir pour le casque dans nos professions ! Affaire à suivre…

4. Les outils du directeur technique et les obligations

Nous reprendrons ici point par point, le plan de la note de synthèse[27] réalisée en cours de formation et dont l'élaboration a provoqué notre travail actuel. Fort des entretiens réalisés depuis, nous commenterons et développerons les sujets essentiels.

4.1. Incitation

Se protéger n'est pas ridicule. Certes les équipements peuvent être contraignants, mais nous préférerons toujours un bon casque à une méchante fracture du crâne…

L'exemple du casque est bien sûr une provocation, son usage étant quasiment inexistant, du moins dans les entreprises étudiées. Michel Denoisié concède : « je n'oserais pas le demander ».

4.1.1. Information

Les partenaires internes à l'entreprise sont certainement les meilleurs vecteurs de la bonne circulation de l'information, dans un sens comme dans l'autre. La conversation directe, formelle ou informelle, reste un outil majeur mais n'est pas toujours possible de façon efficace et suivie. Nous noterons cependant l'importance de provoquer des réunions régulières, autour d'un bureau ou d'un café, pour aborder tous les sujets du moment…

[26] Journées Techniques du Spectacle et de l'Evénement.
[27] Elle a pour sujet : incitations et sanctions pour le port des E.P.I. ; que pouvez-vous mettre en place pour inciter et obliger vos collaborateurs à porter et utiliser effectivement les E.P.I. ? Quelles sanctions mettre en place en cas de manquement à cette obligation ?

Il convient d'organiser avant tout, l'information sur la réelle volonté de la direction de combattre les dangers et sur les moyens préconisés (rappelons ici que la protection collective est toujours préférable aux E.P.I.) Des signes forts de la décision de faire évoluer les comportements ne peuvent que provoquer le débat. Dans ce sens, la réglementation est la meilleure alliée.

Le chef d'établissement a donc pour obligation d'informer le personnel sous forme de consignes[28] des risques dont les E.P.I. les protègent et de leurs conditions d'utilisation. Ces consignes devront être connues de tous les utilisateurs potentiels et facilement accessibles.

4.1.2. Formation

Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation renouvelée et le cas échéant d'un entraînement au port des E.P.I.[29]

En effet, si l'on a la certitude de savoir enfiler une paire de gants, il est indispensable de savoir lesquels utiliser et dans certains cas, d'apprendre à les ôter.

Dès l'acquisition d'un nouvel E.P.I., on planifiera une période de formation et d'entraînement pour tous les utilisateurs potentiels. Il est à noter que cette instruction doit être faite par le chef d'établissement ou par toute personne qu'il jugera compétente à cet effet. Là encore le marché de la sécurité nous propose ses services qu'il sera judicieux de ne pas négliger dans certains cas. Mais attention, « ce ne sont pas les équipements qui coûtent cher, commente Anne Pollock, c'est la formation initiale».

Il conviendra également d'être vigilant sur la formation des nouveaux utilisateurs. Dans le cas du travail en hauteur, oublier de former les intermittents devant utiliser le harnais de la « maison » et de renouveler cette formation pourrait avoir des conséquences pour le moins fâcheuses.

On peut décomposer cette instruction en quatre étapes :

- Courte formation théorique avec présentation du matériel et de ces conditions exhaustives d'utilisation.
- Entraînement à sa bonne utilisation, étape par étape.
- Travail réel avec l'équipement, encadré en permanence par un « moniteur » chevronné.
- Travail réel avec l'équipement, accompagné à la demande. En effet, le nouvel utilisateur peut avoir besoin de conseils et de rappels. Le « moniteur » devient « tuteur ».

Il paraît donc essentiel que le directeur technique reçoive lui-même une formation initiale, soit capable de la transmettre et de la renouveler.

En outre, toute formation à la sécurité d'un des techniciens, ne peut que le sensibiliser au port des E.P.I. et l'inciter à faire partager son savoir.

[28] Article R233-43 du Code du Travail.
[29] Article R233-44 du Code du Travail

4.1.3. Rappel

Le rappel des consignes concernant les E.P.I. participe à la pérennisation des mesures de sécurité. Plusieurs éléments y contribuent.

Le renouvellement des équipements provoque toujours des réactions et rafraîchit les mémoires. L'arrivée des nouvelles chaussures (qu'on aura pris soin de choisir ensemble) peut constituer un mini-événement dont il ne faut pas négliger l'importance.

L'affichage est un support relativement facile à mettre en place s'il s'inscrit dans une démarche précise, maîtrisée et cohérente. Le choix des emplacements fera donc l'objet d'une réflexion particulière. Il faudra par exemple éviter de mélanger ou d'agglomérer les informations de natures différentes. Le choix de la bonne information (et du bon moyen de la transmettre) est une valeur sûre qui a fait la fortune des publicitaires. Nous ne préconisons certes pas de faire appel à l'une d'elles mais plutôt de se tourner vers l'I.N.R.S. qui fournit gratuitement aux employeurs, une grande variété d'affiches très efficaces. Lors de nos entretiens, nous avons pu constater l'absence navrante de ces messages au sein des établissements.

Il est également important de renouveler l'affichage ; on pourra à cet égard, changer les emplacements et le type d'affiches.

Enfin, le directeur technique restera vigilant et ne manquera pas de rappeler verbalement les consignes. Il s'agit là d'utiliser sa compétence en la matière. Il devra également pour rester cohérent, donner l'exemple. Parmi les responsables techniques interrogés, seuls ceux qui sont souvent « sur le terrain » portent régulièrement des E.P.I.

4.2. Obligation

Certains « vieux pros » et autres rebelles peuvent avoir sur leurs collègues, une influence néfaste en matière de sécurité et on constate dans nos professions comme dans les autres secteurs d'activité, une réticence certaine à l'égard des E.P.I. C'est pourquoi le législateur a prévu plusieurs dispositifs rendant leur port obligatoire.

4.2.1. Le Code du Travail

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail »[30]. Ainsi le Code du Travail responsabilise-t-il les salariés, considérés compétents et donc « sachant » quant à leur propre sécurité et celle de leur collègues.

[30] Article L230-3 du Code du Travail.

Cette notion de sachant, valable pour le directeur technique, l'est donc également pour les techniciens, tenus aux bonnes pratiques de leurs fonctions. L'utilisation d'équipements individuels peut être considérée comme faisant partie intégrante de ces pratiques. La responsabilité pénale d'un salarié peut donc également être engagée en cas d'accident (article 121-3 du Code Pénal).

4.2.2. Le Règlement Intérieur

Le règlement intérieur fixe par écrit les mesures d'application par le personnel de la réglementation et les instructions relatives à l'utilisation des E.P.I. (caractère obligatoire et conditions de l'utilisation) par exemple comme suit :

« Le port des équipements de protection individuelle est une obligation. Le non respect de cette consigne constitue une faute grave valant licenciement immédiat et sans indemnité ».

Si l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises où sont employés habituellement vingt salariés[31], rien n'empêche le responsable d'une entreprise plus modeste d'en faire établir un.

Le respect du règlement intérieur fera l'objet d'une clause spécifique du contrat de travail.

4.2.3. Le contrat de Travail

Rappelons le ici, un contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois il peut comporter un terme fixé dés sa conclusion[32]. Dans le cas où aucune clause spécifique n'apparaît sur les contrats à durée indéterminée, la proposition d'y apporter un avenant concernant le caractère obligatoire du port des E.P.I. ne peut qu'éveiller les consciences et provoquer le débat.

En ce qui concerne les intermittents, on ne manquera pas d'inclure les clauses spécifiques au contrat d'usage (dans le respect des conditions de mise à disposition des équipements) voire de les faire parapher.

De telles dispositions pour prétoriennes qu'elles puissent paraître, permettent de responsabiliser chacun et donc de favoriser un comportement adulte.

Dans tous les cas, la formule proposée par nos soins pour l'établissement du règlement intérieur, peut également être efficacement utilisée ici.

[31] Articles L122-33 et L122-34 du Code du Travail.
[32] Articles 121-5, 122-1, 122-1-1, 122-1-2 et suivants du Code du Travail.

4.2.4. Rappel

L'affichage sera là aussi une des méthodes utilisées. Le rappel de ces obligations par signalétique spécifique est défini par l'Arrêté du 4 novembre 1993, qui précise les conditions particulières à la signalisation de sécurité et de santé au travail.

Notons que les panneaux d'obligation sont de forme ronde, le pictogramme blanc sur fond bleu occupant moins de 50% de la surface du panneau. De plus, le chef d'établissement doit faire bénéficier les salariés d'une formation adéquate (et renouvelée) concernant la signalisation de santé et de sécurité.

Le directeur technique aura soin de veiller personnellement au respect de ses obligations. C'est pourquoi il est nécessaire qu'il ait l'autorité suffisante pour que ces remarques soient suivies d'effets.

4.3. Sanctions

Le non-respect des obligations peut avoir des conséquences humaines extrêmement graves. Comme dernier rempart contre l'accident, le législateur a prévu la notion de sanction, définie par l'article L122-40 (et suivants) du Code du Travail.

Les prescriptions du règlement intérieur s'imposent à chaque salarié sous peine de sanction (dont la nature et l'échelle sont d'ailleurs fixées par ledit règlement). L'entêtement d'un salarié dans le refus de porter ses E.P.I. peut constituer une faute grave.

La faute grave est celle qui cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle entraîne[33] le départ immédiat et sans indemnité compensatrice de préavis ni indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Elle ne dispense cependant pas l'employeur de respecter la procédure préalable au licenciement.

Nous ne souhaitons à aucun salarié ni à aucun directeur technique d'en arriver à cette extrémité, toutefois nous ne pouvons éviter quelques remarques personnelles :

- Cet événement porte à conséquence sur le comportement du reste du personnel et constitue donc une « crise dans le système complexe ».
- L'adage (inventé pour l'occasion) « viré mais vivant ! » ne peut suffire pour pallier la détresse provoquée chez le salarié définitivement sanctionné.
- Cette solution comporte implicitement l'aveu d'un constat d'échec pour le responsable de la sécurité et lui impose donc une remise en question stratégique.

Des sentences plus légères existent, correspondant à la gravité des fautes :

- Faute légère ne pouvant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- Faute sérieuse qui peut donc constituer une cause sérieuse et réelle de licenciement.
- Faute grave.
- Faute lourde commise avec la volonté de nuire).

[33] Article L122-6 du Code du Travail.

Les éléments suivants doivent alors être pris en compte :

- La nature de la faute.
- Le fait qu'elle soit isolée ou au contraire répétée.
- La nature des fonctions et la place du salarié dans la hiérarchie.
- Son ancienneté dans l'entreprise.
- L'historique de son comportement.
- La tolérance antérieure de l'employeur.

Interrogé à ce propos, Benoit Harang nous répond : « Bien sûr, je pourrais prendre des sanctions si quelqu'un exagère, mais le gros dilemme, c'est d'être à la fois, le gendarme et le copain ».

5. Réflexions et synthèse

5.1. Distorsion entre la théorie et la réalité

5.1.1. La loi et le bon sens

Nous avons pu le constater, le cadre juridique est très strict et le directeur technique doit se référer à plusieurs codes. Vouloir se mettre en conformité d'un seul coup, constituerait une grave erreur et pourrait générer de mauvaises réactions, tant du personnel que de la direction. « Ne devenez pas des ayatollahs de la sécurité » nous répétait à loisir l'excellent Yann Métayer.

De nombreux textes de loi ont été promulgués à la suite d'accidents. C'est-à-dire que ne sachant pas forcément évaluer les risques à l'avance, le législateur fait montre de bon sens en proposant un cadre légal pour éviter qu'un drame ne se reproduise.

Il est important que le directeur technique, pourtant soucieux de respecter la loi, procède, lui aussi, avec bon sens et ne force pas la fragile progression en prenant des décisions incompréhensibles sans préparation pédagogique.

5.1.2. La sécurité : travail à plein temps

Quelque soit le théâtre, le directeur technique assume de nombreuses tâches et l'on éprouve des difficultés à imaginer l'organisation de chacune de ses journées. Mettre en place et maintenir le minimum de sécurité pour le public et pour le personnel constitue un travail à plein temps.

Le directeur technique doit donc avoir la possibilité de déléguer ou de partager certaines tâches indispensables mais qui n'engagent pas la responsabilité d'autrui. Si Anne Pollock a la possibilité de « se reposer » sur le chef des pompiers, ce n'est pas le cas de Benoit Harang, seul face à l'ampleur de la besogne.

5.2. L'urgence et le long terme

Le bon sens et l'ampleur de la tâche nous amènent à cette question : Qu'est-ce qui est urgent et qu'est-ce qui peut attendre ? Nous pouvons même préciser : Qu'est-ce qui doit attendre ? En effet, rien de sert de précipiter certaines opérations qui demandent une bonne information, alors que d'autres doivent être entreprises sans délai, tant les risques sont importants et imminents.

Il faut s'attaquer en tout premier lieu aux dysfonctionnements les plus graves, en faisant preuve, dans l'urgence, de patience et de pédagogie. La prévention nécessite de lister et de classer les risques et de les pallier le plus rapidement, mais le plus patiemment possible.

5.3. Proposition d'une méthode

Souvenons-nous, l'usage des E.P.I. doit être envisagé en dernier ressort. Cela signifie qu'on ne les fait pas porter par habitude ou par convention, mais parce que c'est le fruit d'un travail d'évaluation des risques. Il n'est pas question d'imposer un équipement s'il n'est pas indispensable. En effet, quel que soit son degré d'efficience, il apporte de la gène ou de l'inconfort.

Il ne s'agit pas non plus de supprimer les E.P.I. utilisés jusque là, le temps d'y réfléchir… Le changement ne devra, sauf urgence, intervenir qu'après cette étude.

Tout commence par la ferme intention de la direction de l'entreprise de faire évoluer la prévention des risques. En tant que dirigeant, le D.T. doit convaincre le reste de l'équipe de direction, du bien fondé de cette décision et gagner son entière solidarité dans ce sens. L'intervention d'un conseiller de la C.R.A.M. peut l'aider efficacement. Puis, il s'agit de communiquer de façon positive cette intention au personnel : le but réel est d'améliorer les conditions de travail, même si cela doit passer par une période de transition.

Tout le monde participe à l'identification des risques et à leur classement. Puis chacun peut proposer des solutions pour les supprimer. On recherche les moyens de protection possibles pour pallier les risques restants. Sans l'avoir formulé, nous sommes en train d'élaborer le document unique. Il est temps de s'appuyer sur la réglementation et plus particulièrement sur le Code du Travail. C'est lui qui nous permet de choisir les solutions à apporter.

Lorsque aucune protection collective n'est concevable, on envisage les E.P.I.

Il va de soi que la recherche d'une meilleure prévention des risques converge avec la recherche de qualité de production de l'entreprise. Cela reste valable dans nos théâtres. Et cela passe forcément par le respect du Code du Travail à tous les niveaux. Comment parler de sécurité à des techniciens qui effectuent de trop nombreuses heures supplémentaires non payées ?

© youenn guerrand 2004

D'autre part, il faut clairement établir que cette recherche n'est jamais terminée, puisqu'elle prend en compte tous les paramètres du travail : vieillissement des matériels et des hommes, progrès techniques et nouvelles embauches, modifications de la réglementation…

La décision est prise d'utiliser un équipement nouveau dans la maison. Cela implique forcément des réactions, positives ou négatives. Les tendances existaient déjà ; depuis le début de la démarche, on pouvait identifier les « pour » et les « contre ». Le D.T. est le pilote, le capitaine du navire et il doit le montrer par sa compétence et la grande valeur de son avis. La communication et l'information sont et demeurent les fondements d'une bonne intégration du changement.

La première phase consiste à planifier l'évolution. Il s'agit d'établir clairement la façon de choisir, d'évaluer, de tester l'équipement et de déterminer la période d'expérimentation. L'association des fournisseurs à ce projet ne peut que faciliter sa réalisation.

On passe ensuite à l'expérimentation. Une partie des techniciens utilisent l'E.P.I. (on peut tester plusieurs modèles en même temps). Il est indispensable d'associer à cet essai, un certain nombre d'intermittents. On évitera de forcer un réfractaire à participer à cette évaluation, mais on essaiera de le convaincre du bien fondé de sa contribution et de la prise en compte effective de ses commentaires.

Après la période d'expérimentation, on analyse les résultats de l'évaluation et on constate les effets du changement. Des résultats non satisfaisants impliquent forcément la remise en cause des matériels essayés. Si nécessaire on en évalue d'autres, on demande des modifications au fournisseur, etc.

Enfin, on passe au choix, d'après les commentaires des testeurs et les conseils avisés des partenaires Santé et Sécurité de l'entreprise. Tous les utilisateurs doivent être formés et établir ensemble les consignes d'utilisation. Encore une fois, il faut associer à cette phase, le plus grand nombre d'intermittents utilisateurs possible. Le directeur technique doit suivre la formation au même titre que les autres. En même temps, on établit le caractère obligatoire de l'utilisation de l'équipement. Il nous paraît, en effet, essentiel que, dans le cas qui nous intéresse, l'acquisition de la compétence et de la sécurité soit indissociable de l'obligation d'en user. Là encore, la direction de l'entreprise doit montrer sa détermination. L'équipement est maintenant efficacement et effectivement utilisé par l'ensemble de l'équipe.

Tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ? Pas exactement.

La résistance au changement a la peau dure et la moindre brèche dans ce bel édifice risque de détériorer rapidement ses fondations. La mise en place des mêmes mesures pour les intervenants extérieurs et la vigilance quant à la pérennité de l'amélioration doivent être évidentes dès ce moment. La participation de tous à la re-évaluation des risques dans les nouvelles conditions (comprise et agréée par tous) permet d'affaiblir les oppositions.

© youenn guerrand 2004

Tout en passant au sujet suivant sur la liste des risques, il faut garder à l'esprit et dans les registres, l'intégration encore fragile de ce changement de comportement. Dans quelques temps, il faudra procéder à la vérification du matériel et peut-être à son renouvellement. Ce sont des occasions de relancer une campagne d'information.

Rappelons une fois de plus que la quête de la sécurité constitue une aventure humaine à long terme, dans la mesure où elle nécessite des transformations fondamentales dans le comportement des hommes, quels que soient leurs rôles. La patience, la constance et la persévérance seront préférées à la précipitation et l'intégrisme.

Conclusion

Les techniciens du spectacle continueront encore longtemps à détruire la nuit ce qu'ils ont construit le matin. Ils se transmettront encore des savoir-faire dont l'origine devient lointaine. Certains métiers du plateau s'éteignent alors que d'autres naissent. Le mythe de l'autodidacte laisse lentement la place à la formation initiale. Et la sécurité devient une des composantes fondamentales du travail bien fait. Il faut juste un peu de temps.

Après quelques mois de formation, je vais retourner et passer quelques années dans les théâtres, à travailler pour que le rideau s'ouvre à l'heure prévue sur du rire, des larmes, du bonheur et parfois de l'art. Je ne sais toujours pas enfiler un harnais et je n'ai toujours pas de chaussures de sécurité, mais je me sens capable de porter un regard neuf, plus riche, sur le travail et les risques qu'il comporte. Je ne verrai plus mes gants de la même façon.

Après quelques semaines de recherche, de lecture forcenée, d'écriture pour noircir ces quelques feuillets, après de longues réflexions et des confrontations avec mon entourage, des périodes de doute et de découragement, des moments d'euphorie, je ne peux faire qu'un seul constat : j'aurais voulu avoir encore le temps d'explorer le monde des cindyniques et celui des bouchons d'oreilles. Et élaborer une méthode infaillible !

Les techniciens du spectacle le méritent, même s'ils n'en sont pas tous conscients et convaincus. J'aurai au moins apporté ma petite pierre à l'édifice. Peut-être qu'un jour, grâce à ce mémoire, si elle survient, moins dure sera la chute…

© youenn guerrand 2004

Bibliographie

- Introduction à la pensée complexe – Edgar Morin - ESF Editeur (1990)
- L'Archipel du danger - Introduction aux cyndiniques – Georges Yves Kervern et Patrick Rubise - Edition Economica (1991)
- Eléments fondamentaux des cindyniques – Georges Yves Kervern – Edition Economica
- Histoire du théâtre dessinée – André Degaine – Librairie Nizet éditeur
- La sécurité de l'individu au travail -Yann Métayer - – Les mémentos du spectacle n° 4 – ASDEC
- Maîtrise des risques professionnels – Mettre en œuvre une démarche d'amélioration
  continue – Eric Degobert et Jean Le Ray – AFNOR
- Les risques professionnels – Risques matériels, accidents du travail, maladies professionnelles – Roger Vicentini – Editions d'Organisation
- Catalogue La Boutique du Spectacle – Sélection Edition PRO08
- Catalogue Petzl – Work solutions 2004

Presse

- Article « Les enjeux de la prévention des accidents du travail » Travail et Sécurité n° 643 – septembre 2004.
- Article « Science et société en marche – Mouvement Universel de la Responsabilité Scientifique – Lettre aux générations 2000 – n° 15

Publications I.N.R.S.

- Principes et pratiques recommandées par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS
  Evaluation des risques professionnels – ED 886
- De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail – ED 936
- Evaluation des risques professionnels
  Questions-réponses sur le document unique – ED 887
- Politique de maîtrise des risques professionnels
  Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention – ED 902
- Signalisation de santé et de sécurité au travail
  Réglementation – ED 777
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – ED 896
- Intervention d'entreprises extérieures – ED 941
- Le point des connaissances sur… L'évaluation des risques professionnels – ED 5018
- Formation à la sécurité – Obligations réglementaire – ED 832

Documents téléchargés sur le site www.inrs.fr :

- Le C.H.S.C.T. : données réglementaires
- Evaluation des risques professionnels
- Mise à disposition et port des équipements de protection individuelle (EPI)

© youenn guerrand 2004

- Stratégie générale de gestion des risques professionnels – Illustration dans le cas des ambiances thermiques au travail – ND 2165-186-01
- Prévention et port des équipements de protection individuelle : une usine métallurgique – NS 214
- Prévention et port des équipements de protection individuelle : un centre hospitalier – NS 215

Sites internet visités :

- www.legifrance.gouv.fr
- www.inrs.fr
- www.cram-nordpicardie.fr
- www.petzl.fr
- www.cfpts.com
- www.afnor.com
- www.securite-prevention.com
- www.cramif.fr

Annexes

Annexe 1 – Quelques unes des questions posées aux responsables techniques.

- Dans quel type d'établissement occupez-vous les fonctions de directeur technique ?
- Depuis combien de temps ?
- Combien de techniciens permanents l'entreprise compte-t-elle ?
- Peut-on parler ici de corporatisme ?
- Combien embauchez-vous d'intermittents (en moyenne) ?
- Y a-t-il plusieurs salles, plusieurs scènes, des ateliers de construction, de costumes, etc ?
- Quelle est, de votre point de vue, la position de la « maison », quant à la sécurité du personnel ?
- Cette position a-t-elle changé depuis votre arrivée ?
- La sécurité des salariés est-elle de votre ressort ?
- Avez-vous reçu une délégation de pouvoir ?
- Avez-vous établi le document unique de l'entreprise ?
- Avez-vous en tête les divers E.P.I. utilisés dans l'entreprise ?
- Y a-t-il déjà eu des accidents (plus ou moins graves) qui auraient pu être évités en portant un E.P.I. ?
- Si oui, ont-ils modifié le comportement des employés ?

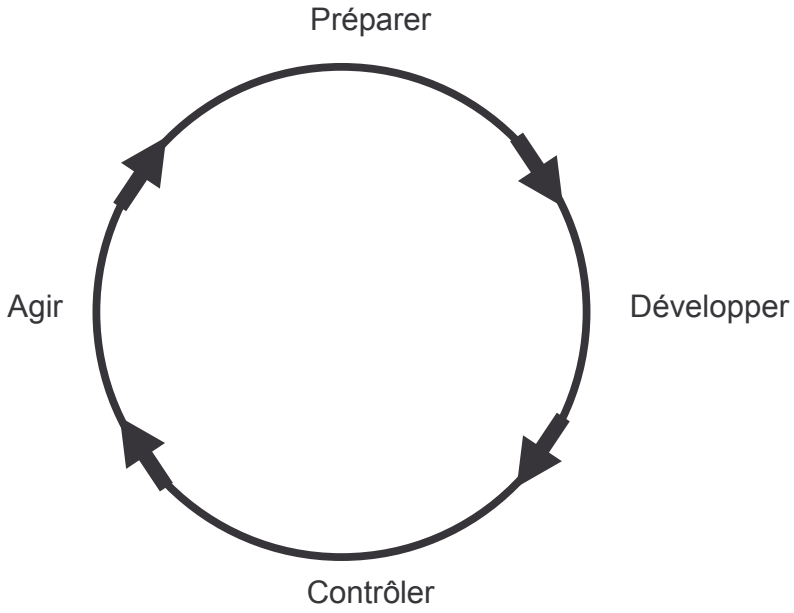
© youenn guerrand 2004

- Rencontrez-vous des difficultés avec le personnel pour le port des E.P.I. ?
- Quels sont ceux qui, à votre avis, sont les mieux admis et les plus portés et pourquoi ?
- Constatez-vous une transmission, un échange entre salariés, quant à la nécessité des E.P.I. ?
- Quels sont ceux qui, à votre avis, ne sont pas admis et ne sont pas portés ?
- Comment l'expliquez-vous ?
- Vous-même, considérez-vous une hiérarchie dans l'importance de ces équipements ?
- Si oui, laquelle et pourquoi ?
- En tant que responsable de la sécurité, quelle est votre politique pour inciter les employés à utiliser les E.P.I. ?
- Utilisez-vous l'affichage de l'I.N.R.S. ?
- Si oui, de quelle façon ?
- Comment procédez-vous pour le choix et l'achat d'un nouvel équipement ?
- Les principaux utilisateurs sont-ils consultés voire impliqués ?
- Reçoivent-ils systématiquement une formation ?
- Faites-vous parfois appel au médecin du travail ou à un spécialiste (c.r.a.m., fournisseur,…) pour informer et conseiller le personnel ?
- En tant que responsable légal de la sécurité des employés, connaissez-vous les obligations de l'employeur et les conséquences juridiques d'un manquement à la législation ou en cas d'accident ?
- Le règlement intérieur rend-il obligatoire le port des E.P.I. ?
- Cette obligation apparaît-elle sur les contrats de travail ?
- Pensez-vous que cette obligation soit nécessaire ?
- Pensez-vous que cette obligation soit bien admise ?
- Utilisez-vous l'affichage pour rappeler les obligations de sécurité (panneaux ronds bleus) ?
- Etes-vous prêt à envisager des sanctions contre un salarié refusant de porter un E.P.I. ?
- Si oui, de quel type ?
- Avez-vous déjà été confronté à cette situation ?
- Sachant que le non-respect du règlement intérieur constitue une faute grave, vous sentez-vous capable d'envisager le licenciement immédiat sans indemnité, lorsqu'un salarié met en danger ses collègues et/ou lui-même ?
- De quelle manière procédez-vous avec le personnel technique intermittent, pour qu'il bénéficie des mêmes conditions de sécurité que les permanents et pour qu'il respecte les mêmes obligations ?
- De quelle manière procédez-vous avec le personnel des entreprises extérieures (prestataires ou accueillies), pour qu'il bénéficie des mêmes conditions de sécurité que votre personnel et pour qu'il respecte les mêmes obligations ?
- Quelle est votre opinion sur l'importance donnée à la sécurité dans le monde du travail et dans notre secteur en particulier (considéré comme secteur professionnel à risques)?
- Sachant que le risque zéro n'existe pas, considérez-vous que l'ensemble du personnel travaille, quels que soient le poste ou la situation, dans des conditions de sécurité et e santé satisfaisantes ?
- Pour résumer, avez-vous une sorte de stratégie pour que votre personnel se protège ?

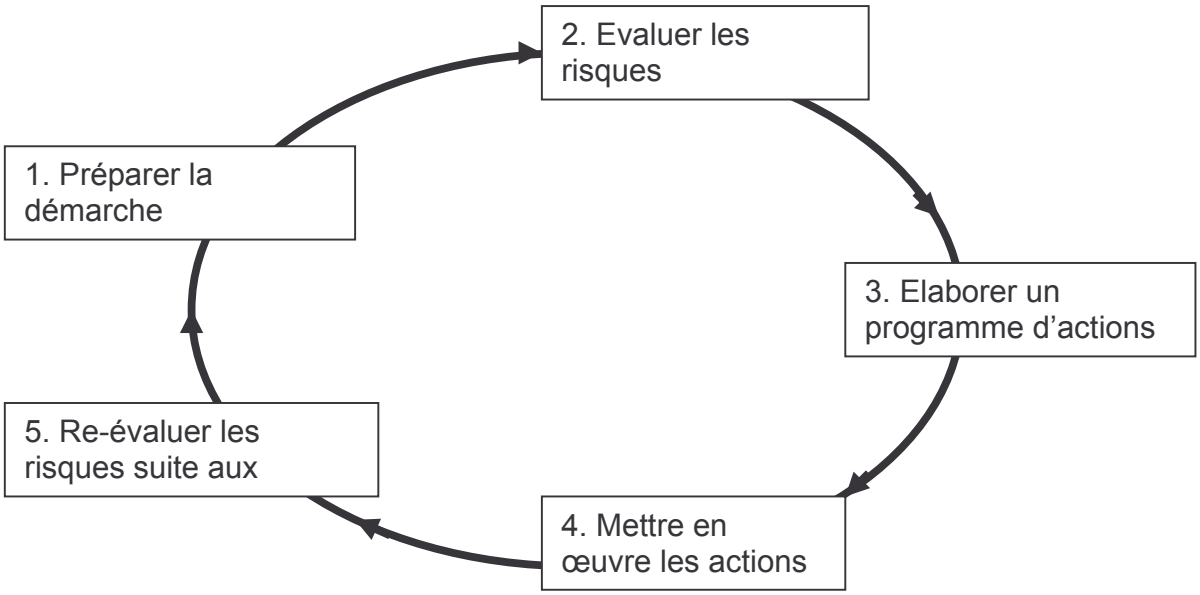
© youenn guerrand 2004

Annexe 2

Roue de Deming ou P D C A



L'amélioration continue vue par la circulaire d'application DRT-6



© youenn guerrand 2004

Annexe 3

Aide pour la réalisation du document unique sur Evaluation des Risques Professionnels

I - Rappel des grands principes à respecter :

- **Principe de participation → implication des membres de C H S C T et des salariés**
- **Principe de finalité → mise en place d'un plan d'action**

II - Méthodologie :

4 phases à respecter :

- **Identification des risques (liste des situations dangereuses en fonction des familles de risque)**
- **Hiérarchisation (cotation avec utilisation des grilles)**
- **Mise en place d'un plan d'action (Action choisie avec délai de réalisation)**
- **Suivi et mise à jour du plan d'action**

III – Grille de cotation :

A) Gravité possible du dommage :

1	Accident bénin sans arrêt
5	Accident avec arrêt
10	Accident grave
50	Accident mortel

B) Probabilité de survenance de l'accident :

Facteurs à prendre en compte : Nombre de personnes exposés, fréquence d'exposition,…

1	improbable (jamais utilisé, pas exposé)
5	peu probable = occasionnel (utilisation ou fréquence mensuelle)
10	possible = fréquent (utilisation ou fréquence journalière)
50	Très possible = (utilisation ou fréquence permanente)

C) Maîtrise :

A estimer en fonction des mesures de prévention existantes (Techniques, humaines ou organisationnelles)

1	Aucune mesure de prévention
10	une ou deux mesures de prévention
100	Maîtrise totale

D) Détermination de l'indice de risque :

$$\textbf{INDICE DE RISQUE (R)} = \frac{\textbf{Gravité X Probabilité}}{\textbf{Maîtrise}}$$

R ≥ 50	**Risque prioritaire majeur**	**Action immédiate**
50 < R ≥ 10	**Risque prioritaire**	**Action urgente**
10 < R ≥ 5	**Risque secondaire**	**Action à planifier ultérieurement**
R < 5 :	**Risque non significatif**	**Action éventuelle**

© youenn guerrand 2004

Annexe 4

Production : ATELIER THEATRE ACTUEL
Spectacle : "LE VENT DES PEUPLIERS"
Date : Lundi 9 février 2004 à 20h30

CONTRAT TECHNIQUE

THEATRE ARMANDE BEJART

16 place de l'Hôtel de Ville 92600 Asnières-sur-Seine

SECURITE

La Production (techniciens et artistes) accueillie par le Théâtre Armande Béjart devra se conformer aux consignes de sécurité suivantes :

- Respect du Code du Travail

- Port des EPI * (équipement de protection individuelle)
  *harnais, chaussures de sécurité etc. (liste non exhaustive)

- Habilitation électrique pour les blockers (électriciens)

- Aucun dispositif ne devra entraver la fermeture complète du rideau de fer
Il en va de même pour les portes coupe-feu se trouvant sur scène (local palan, local électrique, monte-charges).

- Aucun gaz inflammable * n'est admis dans le bâtiment
  * butane, propane etc. (liste non exhaustive)

- En cas d'utilisation d'artifices et / ou de flammes nues, faire parvenir le plus tôt possible un descriptif complet du type de feu. Cette utilisation étant soumise à une commission de sécurité.

- Faire parvenir le plus tôt possible les PV de classement au feu des décors

Le Régisseur Général du Théâtre Armande Béjart est le seul habilité à prendre une décision quant à la sécurité du personnel et du public.

Le Théâtre Armande Béjart fournira tous les moyens techniques en état de fonctionnement tels que décrits dans la fiche technique.

La Production reconnaît avoir pris connaissance des moyens techniques du Théâtre Armande Béjart, ainsi que des consignes de sécurité.

La Production
Cachet + signature
ATELIER THEATRE ACTUEL
103, rue La Boétie
75008 PARIS
Tél. 01 53 83 94 94
Fax 01 43 59 04 71

Le Théâtre Armande Béjart
Cachet + signature
Théâtre Armande Béjart
16, Place de l'Hôtel de Ville
92600 ASNIERES-S/SEINE
Tél. : 01 41 11 14 50

© youenn guerrand 2004