



LA PRÉVENTION DES CONSOMMATION A RISQUES EN MILIEU DE TRAVAIL



Pourquoi prévenir les consommations à risques en milieu de travail dans les festivals ?

Constats

- Les professionnels du secteur, techniciens et artistes, sont exposés à des risques d'accidents (chutes de hauteurs, de décors), de maladies professionnelles (troubles musculosquelettiques (TMS) liés aux manutentions, à la pratique d'un instrument, problèmes de surdité, expositions à des émanations), psychosociaux (stress, précarité, addictions).
- Les conditions de travail du secteur présentent des facteurs de risques : la pression, la fatigue, la consommation d'alcool et de produits dopants, ...
- Les professionnels du spectacle vivant se trouvent face à de nombreuses occasions de faire la fête, d'éprouver leurs limites et donc de prendre des risques : conduite en état d'ivresse, proximité des sources sonores, relations sexuelles non protégées, mise en danger de sa propre santé et de celles des autres...
- Les facteurs organisationnels sont également à prendre en compte :
 - des métiers multiples, et une qualification des techniciens qui s' st longtemps acquise sur le terrain et au contact des pairs
 - des lieux de travail éphémères et multiples, avec co activité,
 - des contrats de travail courts et une volatilité des équipes d'une année à l'autre qui rend fragile la relation aux salariés temporaires
 - l'amplitude des journées de travail, les horaires décalés et le travail en urgence pour respecter les délais
 - des statuts divers de personnes : permanents, intermittents, intérimaires, stagiaires, sous-traitants, bénévoles, dont la nature de la relation avec l'organisateur est différente
- Il existe des consommations de produits psycho actifs identifiées dans le cadre du travail (  visée dopante, festive, à usage à risque, nocif,...) tant du côté des professionnels que des bénévoles,

Objectifs opérationnels

- Rappeler le cadre r glementaire relatif à la consommation d'alcool, tabac, cannabis, médicaments et autres produits psycho actifs sur le lieu de travail
- Proposer des modalités pour aborder la question des risques professionnels avec les salariés
- Proposer des modalités pour réduire les risques
- Permettre aux professionnels de s'informer sur les consommations et les risques associés
- Identifier les personnes et structures ressources en milieu de travail

LES DIFFICULTES

- Il n'existe pas d'enquête sur les consommations réelles des salariés
- Il peut être difficile de reconnaître les effets d'une consommation à risque
- La discrétion des salariés sur leurs consommations et sur les conditions de travail, qui restent majoritairement sous CDD (y compris les intermittents du spectacle), ce qui complique la tâche de l'employeur et la liberté de parole.

Que dit la réglementation ?

Tabac

Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs (article L.3511-7 et articles R.3511-1 à R.3511-8 du code de la santé publique).

Alcool

L'alcool est un produit licite, cependant sa consommation est réglementée sur le lieu de travail.

- Article R4228-20 du Code du Travail : «Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail».

- Article R4228-21 du Code du Travail : «Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse».

La consommation d'alcool sur le lieu de travail peut cependant être interdite par le règlement intérieur.

Produits illicites

Le cannabis, la cocaïne etc. sont des produits illicites. Leur détention, consommation, vente etc. est illégale. De plus, leur consommation peut être un facteur aggravant de risques professionnels.

Le règlement intérieur

- Un règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés. Il est soumis au CHSCT et validé par l'inspecteur du travail.
- Ce règlement peut interdire l'introduction et/ou la consommation d'alcool si cela est justifié pour des raisons de sécurité.
- C'est dans le règlement intérieur de l'association, que peuvent être précisées les procédures disciplinaires. Ce document, qui complète les statuts, permet de préciser ce qui constitue une faute et comment s'applique les sanctions pour un adhérent qui ne respecterait pas les statuts ou le règlement intérieur.
- Le règlement intérieur, qui concerne le droit social et les salariés, ne s'applique pas aux bénévoles.

Quels sont les contrôles possibles et éventuels en milieu de travail ?

Dépistage de stupéfiants

Le règlement intérieur détermine quand, comment et pour quelles postes sont effectués les dépistages de toxicomanies. Une note du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels stipule qu'un dépistage systématique ne peut en aucun cas se justifier.

Le dépistage ne peut concerner que les postes qui exigent une bonne maîtrise du comportement. Ces dépistages sont réalisés par un médecin qui est soumis au secret médical. Le médecin du travail peut prononcer une inaptitude professionnelle, sans révéler à l'employeur son origine.

Fouilles et contrôle de l'activité

Un employeur ne peut fouiller le vestiaire d'un salarié que dans certaines circonstances exceptionnelles.

Ces fouilles ne peuvent se faire qu'avec l'accord du salarié ; celui-ci peut s'opposer à ce contrôle ou exiger la présence d'un témoin. La fouille doit également être prévue par le règlement intérieur.

L'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction a le droit de surveiller et de contrôler l'activité de ses salariés pendant le temps de travail.

Indemnisation de l'accident de travail

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) enregistre l'accident de travail et l'indemnise. Par défaut, l'entreprise est tenue responsable d'un accident de travail.

En fonction de la gravité de l'accident (en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail), une enquête peut être menée par la CRAM.

A noter que le salarié est couvert sur son lieu de travail et sur son trajet quotidien et usuel.

Comment aborder les consommations et les conduites à risques en milieu de travail ?

L'équipe permanente

Aborder la question afin d'être d'accord au sein de l'équipe permanente sur les usages et les consommations de chacun : pour cela, vous pouvez organiser un temps d'échange, une causerie sur la gestion de la fête, la fête et le travail, animée par un professionnel de santé par exemple.

Informers les salariés

- Sur les produits et leurs effets, la durée des effets, les risques d'association de produits
- Des organismes spécialisés peuvent proposer des formations adaptées aux besoins de vos salariés (Cf. ressources)

Dans le règlement

Le règlement intérieur est établi et précise les modalités de consommation de l'alcool, les sanctions, etc. Il doit être consultable par tous les salariés. Vous pouvez en rappeler les règles principales lors d'une réunion d'informations.



Confiance et vigilance

- Confiance en le directeur technique qui constitue sa propre équipe
- Vigilance sur les responsabilités confiées aux salariés (compétences, personnalité, fragilités...)
- L'employeur doit rappeler ce qui est permis ou non, mais la vigilance peut être collective entre les salariés les uns par rapport aux autres, car les répercussions se font sentir sur le travail d'équipe.

Les personnes qui peuvent vous aider

- Les responsables d'équipes ont un rôle d'exemple et peuvent être relai d'informations. Les salariés peuvent avoir une grande confiance en eux.
- Le médecin du travail est l'interlocuteur sur les questions de santé, à votre écoute et le premier professionnel du soin. Il peut dépister des consommations, mais est tenu au secret médical. Il peut prononcer une inaptitude au travail, orienter vers une structure de soins. Vous pouvez interroger la médecine du travail sur les contrôles effectifs et standards réalisés, les questions posées sur les consommations lors de la visite médicale.
- Les coordinateurs de la sécurité et préventeurs, qui identifient les risques, les inscrivent dans le DUPP et développent des solutions pour les prévenir.

Comment prévenir les risques ?

Les conditions de travail

- L'employeur doit veiller au respect de la réglementation. Il est responsable de la sécurité au travail des salariés.
- Bienveillance sur les aménagements des horaires et du temps de travail, des temps de repas, des temps de pause au cours de la journée et des jours de repos au cours d'une même période
- Organisation de la rotation des équipes

Le matériel de prévention

- Vous pouvez mettre à disposition de la documentation et du matériel de prévention dans un espace identifié : lieu de pause, espace de gestion des contrats et paies.
- Pour se procurer du matériel de prévention (bouchons d'oreilles, préservatifs, éthylotests) adressez-vous aux structures sanitaires. Il est aussi possible de s'en procurer en grandes surfaces, pharmacie, sur internet
- La documentation peut être donnée par le médecin du travail ou au moment de la signature du contrat de travail (vous pouvez être guidé par les structures de prévention).

Exemple de risques...

- Fatigue ou baisse de vigilance
- Conduite en état d'ébriété ou d'ivresse
- Comportement agressif
- Difficultés de concentration
- Anxiété, panique, grande nervosité
- Dénutrition, manque de sommeil
- Problèmes cardiovasculaires, d'hypertension et d'épilepsie
- Risque législatif
- Sanctions : avertissement, mise à pied, obligation de soins
- Rupture du contrat de travail

Le retour en fin de journée

- Si la journée de travail se termine tard dans la nuit, prévoyez un hébergement sur place pour les personnes concernées. Et expliquez la raison de cette mesure.
- Vous pouvez également organiser le retour par un système de taxis ou de runners.

L'affichage

Un affichage permet d'informer largement les équipes. Il peut être disposé dans des lieux spécifiques : zones techniques, espaces de restauration, de repos.

Le DUPP

Le document unique et plan de prévention a pour objet de :

- dresser un inventaire exhaustif des risques.
- évaluer les risques
- établir des mesures de sécurité préventives afin de sécuriser et protéger l'agent au travail.

... et moyens de les prévenir

- Aménagement des rythmes de travail, de temps de pause...
- Clarifier les règles de fonctionnement dans un règlement intérieur (autorisations, interdictions, sanctions ...)
- Organisation du retour jusqu'à l'hébergement
- Information sur l'exercice droit de retrait du salarié
- Formation à la gestion des conflits
- Présence d'un médecin du travail pour favoriser les échanges
- Présence de masseurs ou kiné ou de soins de médecines douces
- Application de l'interdiction de fumer dans les lieux de travail fermés
- Faciliter une bonne hydratation
- Accès à du matériel de prévention et de réduction des risques
- Information sur les risques au travail (documentation, affichage, temps d'échange)
- Formation des salariés et responsables d'équipes aux produits et à leurs effets



Concernant les bénévoles

- Les bénévoles ne sont pas soumis aux mêmes règles que les salariés.
- Le règlement intérieur ne s'applique pas aux bénévoles.

Concernant les espaces invités

- Evitez l'open bar
- Possibilité de diffuser de la documentation et du matériel, auprès des professionnels du secteur culturel et des partenaires

Concernant les stagiaires

Dans le cas des stagiaires en formation, le règlement intérieur s'applique. Il est important de donner l'exemple à de futurs professionnels.

Concernant les artistes

- S'il est lié par un contrat d'engagement, l'artiste est soumis aux mêmes règles que les autres salariés.
- Dans le cas d'un contrat de cession, il est important d'être cohérent : le diffuseur achète une prestation de spectacle, le plan de prévention s'applique.
- Ne livrez pas la commande à l'arrivée, mais attendez que le besoin particulier se fasse ressentir. Vous ferez dans le même temps des économies.

Comment évaluer l'action ?

Les indicateurs

- Les accidents du travail et leurs causes
- Les ruptures de contrat
- La baisse des situations problématiques

Les données à collecter

- Nombre d'accidents de travail et leurs causes réelles
- Nombre de matériels et documents diffusés
- Nombre de personnes formées et le retour des évaluations en fin de formation

Ressources et contacts utiles en Bretagne

Réglementation

[SITE LÉGIFRANCE / www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Pour la formation à la prévention des risques en milieu professionnel et festif

[ANPAA 22](#) / 15 bis rue des capucins - 22000 Saint Brieuc - Tél : 02 96 75 49 09 - Mail : comite22@anpa.asso.fr
www.chez.com/alcool22info

[ANPAA 29](#) / 1 rue du Massillon - 29200 Brest - Tél : 02 98 44 15 47 – Mail : comite29@anpaa.asso.fr

[ANPAA 29](#) / 14 rue Amiral Ronarc'h - 29000 Quimper - Tél : 02 98 95 79 90 – Mail : comite29bis@anpaa.asso.fr

[ANPAA 35](#) / 3 allée Renée Hirel - 35000 Rennes - Tél : 02 99 31 58 55 – Mail : comite35@anpaa.asso.fr

[ANPAA 56](#) / 3 rue Gay Lussac - 56000 Vannes - Tél : 02 97 63 86 86 – Mail : comite56@anpaa.asso.fr

Les organismes ressources en matière de prévention des risques professionnels

[LE CARSAT BRETAGNE](#) / Département Risques professionnels - 236, rue de Châteaugiron – 35000 RENNES

Tél : 02 99 26 74 63 - drpcdi@carsat-bretagne.fr

[L'INRS](#) / (Institut National de Recherche et Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) - 30 rue Olivier Noyer - 75680 Paris Cedex 14 - Tél : 01 40 44 30 00 - <http://www.inrs.fr>

> Dossier la Prévention dans les arts du spectacle : site de l'INRS, rubrique Se documenter

[PRODISS](#) / Union du spectacle musical et de variété - 23 Boulevard des Capucines, 75002 PARIS

Tél : 01 42 65 73 13 www.prodiss.org

> Guide des bonnes pratiques en matière de sécurité (pour les adhérents)

> Document unique et plan de prévention (pour les adhérents)

[LE MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE](#) / Espace prévention des risques

Voir aussi la
fiche Prévention
et réduction des
risques en milieu
festif

Edition : janvier 2011