

scène | plus

VEILLE TECHNIQUE ET JURIDIQUE DU SPECTACLE

N°54 | Avril 2021



DROIT DE RETRAIT :
SON USAGE JUSTIFIÉ
PAR LA PANDÉMIE ?



TRAVAIL DE NUIT :
UN MILLEFEUILLE
LÉGISLATIF



PRÉVENTION SANTÉ :
LES NOUVELLES
DISPOSITIONS

Le magazine
qui s'adresse
spécifiquement
aux techniciens
du spectacle

Êtes-vous assez payé(e) ?

**Les grilles de salaire
des personnels techniques**
selon votre convention collective

FORMEZ-VOUS AUX MÉTIERS DU SPECTACLE !

**Engagez-vous dans
des métiers essentiels !**
Devenez Régisseur spécialisé
Son, Lumière, Plateau, Vidéo.

—
Le CFASVA vous offre un accès direct
à nos professions.
Les inscriptions sont ouvertes !

**Continuez à développer
vos compétences !**
Techniciens, régisseurs,
directeurs techniques.

—
Le CFPTS vous propose plus de 100 formations
en 2021, il y en a une pour vous sans doute.

La Filière – Centre
National de Formation
92, avenue Gallieni 93170 Bagnolet

01 48 97 25 16
contact@cfpts.com
www.cfpts.com | www.cfa-sva.com

Suivez-nous sur
  
 



 **île de France**

11, rue des Olivettes – CS 41805
44018 Nantes Cedex 1
Tél. : 02 40 20 60 20
www.sceneplus.net
contact@sceneplus.net

DIRECTION

Directeur de la publication : Nicolas Marc

RÉDACTION

redaction@sceneplus.net

Rédaction en chef : Arzelle Caron

Rédacteurs : Marc Blanc, Romain Dalby,
Pauline Demange-Dilasser, François Le Berre,
Bernard Schlaefli

RÉALISATION

Direction artistique : Éric Deguin

Mise en page : Emilie Le Gouëff

Révision : Daniëlle Beaudry

PUBLICITÉ

Pascal Clergeau – tél. : 02 40 20 94 37

ADMINISTRATION

Administration et abonnements :

Véronique Chema

Assistante abonnements : Maëva Neveux

Comptable : Joëlle Burgot

GESTION DES ABONNEMENTS

Tél. : 02 44 84 46 00

abonnements@sceneplus.net

Tarif TTC : 179 € - 10 numéros

France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur

www.sceneplus.net

N° commission paritaire : en cours

ISSN : en cours

Impression : Exaprint

Routage : PRN

Dépôt légal : à parution



ScenePlus est une publication de M Médias.

SARL au capital de 18000 €

RCS Nantes 404 398 067

Reproduction interdite. Tous droits réservés.

IMPRIMÉ EN FRANCE - PRINTED IN FRANCE

Photographie de couverture : Aliaksei

BONJOUR CHEZ VOUS !



À la Maison de la Danse à Lyon (directeur technique : Dominique Hurtebize)

ROMAIN TISSOT

SOMMAIRE

▶ LES ACTUS DU MOIS	4
▶ ENTRETIEN	6
Denis Fenninger, président de Lagoona	
▶ GRILLES DE SALAIRE FILIÈRE TECHNIQUE	8
– CCNEAC (convention dite « Syndeac »)	
– Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement	
▶ VEILLE MATÉRIEL	11
▶ POINT JURIDIQUE	12
– Droit d'alerte et droit de retrait en temps de pandémie	
– Le travail de nuit, le rappel des règles	
– Santé au travail : proposition de loi sur la prévention	
▶ NOUVEAUX LIEUX	19

»»»» LE BUZZ DU MOIS ««««

RECHERCHE GRADINS (PAS CHERS) DÉSESPÉRÉMENT

deboutlesfestivals. « Le ministère de la Culture impose aux festivals des conditions impossibles à tenir, en limitant le nombre de spectateurs et en les forçant à rester assis. Soutenez-nous en partageant cette publication ! » Ce hashtag et ce message ont accompagné des photographies de chaises vides qui ont fleuri sur les réseaux, à l'appel d'une quarantaine d'organisateur de festivals partout en France. Les organisateurs sont dépités à la lecture des devis qu'ils reçoivent pour la mise en place de gradins, pour respecter les normes gouvernementales imposant d'asseoir jusqu'à 5 000 personnes, avec des règles de distanciation. « Entre la location, l'étude de sol qui est nécessaire puis le montage, on est dans les 12 à 15 euros par siège », se désespère-t-on au festival Au Foin de la Rue, en moyenne (lesjours.fr du 16 mars). Certains devis vont jusqu'à 20 euros. Intenable ! Et rien ne dit que le parc de gradins disponibles permettrait de pourvoir à tous les besoins. Autre « bad news », des sondages réalisés par des festivals montrent que le public boudera les festivals en configuration assise. Eurockéennes, Art Rock, Garorock... Des dizaines de festivals ont déjà jeté l'éponge. Pour la deuxième année... N. M.



EUROCKÉENNES DE BELFORT

BRÈVES

► INTERMITTENTS : CALCULEZ FACILEMENT VOTRE ALLOCATION !

Pôle emploi vient d'ouvrir un nouveau service en ligne dédié aux les intermittents du spectacle relevant de l'annexe 8 (technicien ou ouvrier du spectacle) ou de l'annexe 10 (artiste du spectacle). Il s'agit d'un simulateur qui permet d'estimer le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cet outil permet d'estimer le montant de votre allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). simucalcul.pole-emploi-services.fr

► RENFORCEMENT DE LA RÉPRESSION POUR NON-RESPECT DES FERMETURES DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

Un décret du 17 février 2021, sanctionne la violation par l'exploitant d'un établissement recevant du public des mesures édictées par le Code de la santé publique (mesures de fermeture et réglementation des conditions d'ouverture des ERP) de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe dès le premier manquement, amende forfaitaire de 500 € ou forfaitaire majorée de 1 000 €.



D. R.

► LE NIVEAU DE VIGILANCE VIGIPIRATE REDESCEND AU RISQUE ATTENTAT

Depuis le 5 mars, l'ensemble du territoire national est à nouveau placé au niveau « Sécurité renforcée - Risque attentat ». Cette posture atteste d'un niveau de menace élevé, mais moindre qu'à la fin 2020 où il avait été porté au niveau « Urgence attentat » à la suite de l'attentat de Nice. Les trois niveaux d'alerte du plan VigiPirate sont « Vigilance », « Sécurité renforcée - Risque attentat », « Urgence attentat ».

Concert Madonna : quand la multiplication des intervenants mène au drame

Après 11 années d'instruction et plusieurs renvois, le jugement du procès « Madonna » qui engageait 7 professionnels et 4 entreprises a été rendu par le tribunal correctionnel de Marseille le 17 février dernier. Le 16 juillet 2009, 3 jours avant le concert organisé au Stade-Vélodrome par la filiale française du géant américain Live Nation, la manœuvre d'élévation du toit de la scène vire au drame lorsque une élingue de levage, utilisée pour substituer une carence sur un treuil, cède et entraîne l'écroulement de l'ensemble de la structure de 60 tonnes. Le bilan est lourd : 3 décès et 8 blessés parmi les techniciens. Dans un procès très technique, les magistrats ont unanimement fustigé l'objectif de rentabilité mis en place au détriment de la sécurité et déploré l'absence d'évaluation concertée des risques du chantier. Cette réalité transparaît tout au long de l'enquête comme dans l'audition d'une victime qui indique

que si les techniciens ne respectaient pas les consignes des prestataires anglais, ceux-ci leur disaient : « tomorrow, no job ». L'entremêlement des filiales a conduit à la multiplication des intervenants et a indirectement favorisé les défaillances. Devant l'improvisation de certains protocoles, le procureur a déclaré : « On était plus dans le montage d'un cirque sur une place de village qu'à celui de la scène d'une tournée mondiale. » Après quatre mois de délibérés et même si le tribunal est resté en deçà des réquisitions du parquet, des peines de prison avec sursis ont été prononcées pour 4 dirigeants des sociétés Live Nation France (organisateur), ESG (propriétaire anglais de la scène) et Tours Concept France (employeur des techniciens monteuses). Ces sanctions s'accompagnent de fortes amendes et même d'une peine d'interdiction d'exercer de 2 ans pour Jackie Lombard, la présidente de Live Nation à l'époque des faits. FRANÇOIS LE BERRE

Poids lourds : obligation de signalisation des angles morts

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les véhicules de plus de 3,5 tonnes doivent être équipés d'une signalisation matérialisant la position des angles morts. Cette signalisation doit être apposée selon des modalités adaptées.

Chaque signalisation peut être rapportée sur le véhicule par collage ou rivetage ou tout autre moyen de fixation ou peut être peinte ou pochée sur la carrosserie. À l'exception des véhicules agricoles et forestiers, d'une part, et des engins de service hivernal et des véhicules d'intervention des services gestionnaires des autoroutes ou routes, les véhicules dont le poids total autorisé en charge excède 3,5 t doivent porter, visible sur les côtés ainsi qu'à l'arrière du véhicule, une signalisation matérialisant la position des angles morts. Le modèle de la signalisation et ses modalités d'apposition sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé des transports et du ministre chargé de la sécurité routière. Le fait, pour tout conducteur, de contrevenir à l'obligation de signalisation imposée par le présent article et aux dispositions prises pour son application est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. BERNARD SCHLAEFLI

Source : Arrêté du 5 janvier 2021 portant application de l'article R. 313-32-1 du code de la route relatif à la signalisation matérialisant les angles morts sur les véhicules lourds - Code de la route - Article R. 313-32-1



D. R.

Occupation des salles de spectacle : le bras de fer est engagé

Depuis le 4 mars dernier, près de 90 salles de spectacles (théâtre, Zenith, opéras, cinéma...) sont occupées par les artistes, les techniciens, les étudiants et les précaires. « Ces occupations sont les signes d'un ras-le-bol professionnel », constate Denis Gravouil de la CGT-Spectacle qui regrette que « les annonces du gouvernement ne soient jamais à la hauteur de la situation ». Selon les chiffres d'Audiens communiqués par le syndicat, les pertes de salaires des intermittents depuis le



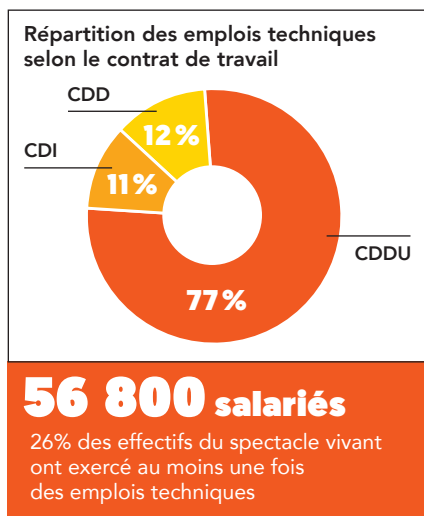
Occupation du Théâtre Graslin à Nantes

début de la pandémie s'élèveraient à 633 millions d'euros, avec une baisse d'activité de - 63,3 % dans le secteur de la prestation technique (spectacle vivant). Parmi les revendications portées par les occu-

pants, la réouverture des lieux, le retrait de la réforme d'assurance chômage et la reconduction de l'année blanche. Alors que la France se reconfiner et que les grands festivals déclarent forfait, les salles de spectacles sont devenues les nouveaux foyers d'une mobilisation qui ne semble pas fléchir. **A. C.**

Les métiers techniques, un secteur qui pèse lourd

Dans le cadre du diagnostic action dans le secteur du spectacle vivant, un premier rapport intermédiaire donne un éclairage sur les évolutions des métiers techniques. L'étude intermédiaire de mars 2021 qui s'inscrit dans le cadre d'un accord conclu entre le ministère du Travail (DGEFP), le secteur du spectacle vivant (la CPNEF-SV et les organisations d'employeurs et de salariés) et l'Afdas (opérateur de compétences) vient d'être publiée. La publication relève que les nouvelles technologies ont fortement impacté la filière. Les nouvelles technologies du son, de la musique (musique assistée par ordinateur, design sonore, etc.) et de la vidéo (interface graphique 2D ou 3D numérique, etc.) demandent aux métiers techniques d'actualiser régulièrement leurs compétences. Par ailleurs, cette publication constate que certains métiers traditionnels de la technique sont de moins en moins présents, comme les cintriers



par exemple, qui ont vu leur métier bouleversé par l'apparition de perches électriques automatisées, ou encore les métiers rares dans le domaine du costume, du décor ou des accessoires, qui pour autant restent présents sur certaines productions. Les résultats complets sont à télécharger sur le site Internet : www.cpnefsv.org. **A. C.**

ILS/ELLES BOUGENT !

PAR DANIELLE BEAUDRY

► **TQI.** Nicolas Favière prend le poste de régisseur général Théâtre des Quartiers d'Ivry (TQI) Centre dramatique national du Val-de-Marne. Il y était régisseur son et vidéo. Son poste est en cours de recrutement.

► **Théâtre La Vista.** Alexandre Jarlégant devient régisseur général et concepteur lumière du Théâtre La Vista à La Chapelle Gély à Montpellier (34). Il était chef de projet éclairage au sein de Ponctuelle, agence technique à Paris. Il remplace Romain Taillot.



D.R.

► **Esplanade du lac.** Jean-Michel Gardies, ex-régisseur général du Théâtre Nouvelle Génération, à Lyon, est directeur technique de l'Esplanade du lac, à Divonne-les-Bains (01). Il succède à Serge Lévi, parti à la nouvelle Comédie de Genève comme régisseur lumière.



D.R.

► **TNG.** Gaëtan Wirsum est nommé chef de service intérieur adjoint et régisseur général au Théâtre Nouvelle Génération (TNG), à Lyon (69). Théo Gagnon arrive comme régisseur lumière.

► **Théâtre-cinéma Paul-Éluard.** Erwann Grimaud remplace Anthony Marlier en tant que régisseur général du théâtre de Choisy-le-Roi (94). Il travaillait pour La vie Brève – Théâtre de l'Aquarium, à Paris.



D.R.

SERVICE ABONNEMENT

Pour vous abonner, bulletin page 18 ou sur www.sceneplus.net. Commandez également les anciens numéros du *Juriscène*. Vous pouvez nous contacter au 02 40 20 60 20 ou nous écrire à ScènePlus, CS 41805, 44018 Nantes Cedex 1.



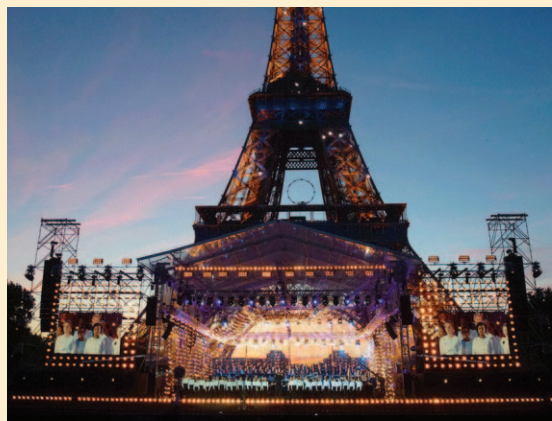
Denis FENNINGER,
président de Lagoona, spécialiste du son et de l'éclairage scénique

« En cas de panne des moteurs, un Boeing 747, ça ne plane pas pendant très longtemps ! »

Malgré l'enregistrement de pertes records, Lagoona s'adapte à la crise sanitaire en déployant de nouvelles prestations, mais les conditions de la reprise restent encore la grande inconnue.

Quels ont été les impacts de la crise sanitaire sur votre activité professionnelle ?

Notre activité basée à Lyon repose essentiellement sur la réalisation d'équipements scéniques en chantiers d'intégration sur appel d'offres. Ce domaine orienté vers la création de nouvelles salles de spectacle a plutôt bien résisté à la crise. Nous avons même un carnet de commandes bien rempli... L'activité « vente » de notre siège a, elle aussi, vu son activité perdurer pendant la crise sanitaire : Les directeurs techniques ont maintenu leurs investissements dans les équipements et ils ont même profité de ces fermetures administratives pour effectuer d'autres travaux. Sonoriser le bar d'un théâtre, changer un rideau de scène, faire d'autres aménagements plus lourds car ces interventions sont plus faciles à programmer lorsque la salle n'est plus soumise à une activité en continu. En revanche, notre activité de locations de matériels scéniques à Strasbourg, Paris et Belfort s'est arrêtée brutalement avec le confinement. La tournée Claudio Capéo est revenue après quelques dates, les locations aux théâtres, les concerts jusqu'aux grands festivals que nous avions l'habitude de servir en sonorisation et éclairage, tout a été stoppé au dernier moment ! Le secteur événementiel qui faisait beaucoup



Concert à Paris en 2018 - prestation technique son et lumière Lagoona.

appel à nous, a subi le même sort, nous entraînant dans la chute. Et, même si quelques manifestations ont été maintenues cet été, cela n'a pas été pour autant le signe d'une reprise pour nous. Nous enregistrons depuis le début de cette crise, une baisse de 80% de notre chiffre d'affaires ce qui représente une perte qui se situe entre 80 000 et 100 000 d'euros par mois. Aujourd'hui, nos métiers sont particulièrement sinistrés. Les seules activités qui se maintiennent dans ce secteur de la prestation, ce sont les captations audiovisuelles. Nous avons un parc

de matériel adapté à cette nouvelle forme de diffusion des spectacles, mais aussi un savoir-faire sur ces prestations notamment sur la captation de concerts de musique classique. Avec la Covid, tout s'est relancé de manière fulgurante vers la création audio visuelle, vers la digitalisation de spectacles pour un public « empêché ». Nous avons vu les demandes des orchestres, des théâtres, des opéras, croître avec l'obtention d'aides à la captation dès le mois de novembre dernier.

De quelles aides avez-vous bénéficié ?

Grâce à la mobilisation du Synpase⁽¹⁾ auprès de Bercy, notre profession particulièrement impactée par la crise sanitaire a été rapidement classée dans les secteurs protégés et nous avons bénéficié du fonds de solidarité. Certains des 30 salariés permanents de Lagoon ont été mis au chômage partiel en raison de la baisse des demandes de locations de matériels. Les salariés de Lyon qui travaillent sur les équipements sont restés à temps plein. Par ailleurs, pour surmonter la crise, nous avons très rapidement contracté un prêt garanti par l'État (PGE) que nous devrions commencer à rembourser l'année prochaine. Mais, je suis inquiet car vu l'ampleur des dégâts, je ne suis pas sûr que l'ensemble des entreprises pourront rembourser ce prêt un jour. Quand cette perfusion va s'arrêter, ce sont les structures les plus agiles qui s'en sortiront le mieux. Chez Lagoon, nous avons la chance d'avoir une grande capacité d'adaptation. Nous avons toujours été très réactifs. Un organisateur peut nous appeler pour monter un événement dans les deux jours, nous sommes en capacité de le faire, quelque soit le format de l'événement. En revanche, les prestataires qui sont uniquement spécialisés sur les grands événements vont avoir plus de difficultés car comme dit l'adage : « *en cas de panne des moteurs, un Boeing 747, ça ne plane pas pendant très longtemps !* » Nos coûts fixes plombent notre trésorerie... et je pense que lorsque les aides de l'état vont s'arrêter, nous verrons les vrais effets de la crise avec une reprise d'activité difficile, voir impossible pour certains d'entre nous.

Comment les techniciens intermittents se sont-ils adaptés à la crise ?

Sur nos événements, nous collaborons régulièrement avec une quarantaine de techniciens et de régisseurs, ce qui représente près de 600 à 800 contrats intermittents par an. Pour ces professionnels qui ont bénéficié de l'année blanche, on constate que beaucoup

d'entre eux ont profité de cette période pour se former et se perfectionner par exemple sur des nouveaux matériels techniques. Les tutoriels sur Internet et des formations pointues en présentiel et en distanciel, ont été très sollicités cet été et à l'automne. D'autres techniciens ont entamé une reconversion. Pour être tout à fait francs, nous ne savons absolument pas si nous allons retrouver les mêmes équipes et le même savoir-faire après la crise. Cela reste la grande inconnue, sans compter les difficultés à se remettre en selle après de longs mois d'inactivité... n'avons-nous pas perdu la main ? Un spectacle est une mécanique complexe bien millimétrée, et les bonnes habitudes se perdent par le manque de pratique.



Nous enregistrons, depuis le début de cette crise, une baisse de 80% de notre chiffre d'affaire.”

La reprise des festivals d'été s'annonce conditionnée à des protocoles très stricts.

Comment vous y préparez-vous ?

De nombreuses questions se posent pour tous les professionnels de la culture et de l'événementiel. Un festival peut-il rester viable économiquement avec une jauge dégradée ? Comment ces manifestations peuvent-elles se tenir sans camping, sans restauration et sans buvette ? Dans quel format vont-ils avoir lieu ? Les groupes internationaux auront-ils les autorisations pour venir jouer en France ? On anticipe un embouteillage monstre au moment de la reprise, car tous les spectacles reportés vont reprendre aux mêmes dates. Mais concernant les festivals, c'est difficile à anticiper. Va-t-on retrouver des festivals comme les Vieilles Charrues avec plus de 300 000 personnes qui se pressent autour d'une scène ? Certains professionnels prévoient déjà une évolution des festivals autour de formes plus intimistes, avec des fiches techniques allégées. Des spectacles plus autonomes techniquement. Mais, même si cette reprise a lieu, le public sera-t-il au rendez-vous ? Quelles formes artistiques vont être privilégiées à l'avenir ? Sur quels matériels scéniques doit-on investir les prochaines années ? Pour le moment, nous ne pouvons anticiper l'avenir. La grande question est : à quoi va ressembler le spectacle vivant de demain ? ■

PROPOS RECUEILLIS PAR ARZELLE CARON

(1) Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel.

Spécialiste du son et de l'éclairage scénique depuis 1987, le siège social de Lagoon est basé à Strasbourg, mais l'entreprise est également présente à Belfort, Paris et Lyon.

Dans cette nouvelle rubrique du *ScènePlus*, nous allons publier à intervalle régulier, les grilles de salaires de la filière technique de chaque convention collective intéressant le spectacle vivant.

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (secteur public)

Les entreprises du secteur public sont des structures de droit privé et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'état (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'état et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux....

► GRILLE DES SALAIRES BRUTS MINIMA DES TECHNICIENS

pour un horaire mensuel de 151h40 (article X-4, filière technique)

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7	Echelon 8	Echelon 9	Echelon 10	Echelon 11	Echelon 12
Groupe 3 : Directeur(trice) technique	2 301,41	2 370,45	2 439,50	2 508,54	2 577,58	2 646,62	2 715,66	2 784,71	2 853,75	2 922,79	2 991,83	3 060,88
Groupe 4 : Régisseur(euse) général(e)	2 107,36	2 170,58	2 233,80	2 297,02	2 360,24	2 423,46	2 486,68	2 549,90	2 613,13	2 676,35	2 739,57	2 802,79
Groupe 6 : Régisseur(euse) son, lumière, vidéo	1 652,93	1 702,52	1 752,11	1 801,69	1 851,28	1 900,87	1 950,46	2 000,04	2 049,63	2 099,22	2 148,81	2 198,40
Groupe 7 : Technicien(ne) son, lumière- vidéo	1 594,79	1 642,64	1 690,48	1 738,33	1 786,17	1 834,01	1 881,86	1 929,70	1 977,54	2 025,39	2 073,23	2 121,08
Groupe 8 : Machiniste	1 558,26	1 605,00	1 651,75	1 698,50	1 745,25	1 791,99	1 838,74	1 885,49	1 932,24	1 978,98	2 025,73	2 072,48

Hausse du smic au 1^{er} janvier 2021 : le smic horaire est porté à 10,25 € brut et à 1 554,62 € brut par mois (smic mensuel base 35 h). Le montant de 1 544,04 € correspondant à l'échelon 1 du groupe 9 est automatiquement revalorisé en conséquence à 1 554,62 € à partir du 1^{er} janvier 2021.

Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement

La Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement et ses annexes règlent, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé. Sont visées :

- les entreprises qui disposent d'un parc de matériel non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en oeuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations ;
- les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini ;
- les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie directement liée aux techniques du spectacle et de l'événement.

RÉGIE GÉNÉRALE		Salaire en euros
Directeur technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et à la réalisation d'un événement	2 400 (Catégorie 7)
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	2 400 (Catégorie 7)
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	2 400 (Catégorie 7)
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	1 900 (Catégorie 4)
Technicien de scène / plateau	Assure la mise en oeuvre des moyens techniques sur scène	1 700 (Catégorie 3)
Assistant technicien de scène / plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	1 500 (Catégorie 2)
PLATEAU		Salaire en euros
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	2 200 (Catégorie 6)
Régisseur / régisseur de scène / de salle	Coordonne et met en oeuvre les actions des différents intervenants techniques	1 900 (Catégorie 4)
Chef instrument de musique/ back-liner	Assure, coordonne et met en oeuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'événement	1 900 (Catégorie 4)
Technicien instrument de musique / backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'événement	1 700 (Catégorie 3)
Road / aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un événement	1 364 (Catégorie 1)

GRILLES DE SALAIRE FILIÈRE TECHNIQUE

Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement [suite]

SON		Salaire en euros
Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement et peut participer à son exploitation	2 200 (Catégorie 6)
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	1 900 (Catégorie 4)
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électro-acoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	1 900 (Catégorie 4)
Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	1 900 (Catégorie 4)
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	1 700 (Catégorie 3)
LUMIÈRE		Salaire en euros
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation	1 900 (Catégorie 4)
Eclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement et peut participer à son exploitation	2 100 (Catégorie 5)
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	1 900 (Catégorie 4)
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	1 900 (Catégorie 4)
Pupitreux lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	1 900 (Catégorie 4)
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	1 700 (Catégorie 3)
Poursuiteur	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite	1 500 (Catégorie 2)
STRUCTURE - ACCROCHE/ LEVAGE - ÉCHAFAUDAGE		Salaire en euros
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges. Il peut participer à l'exploitation et coordonner l'équipe de montage et de démontage	2 400 (Catégorie 7)
Superviseur rigger / accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	2 200 (Catégorie 6)
Chef / régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	1 900 (Catégorie 4)
Rigger/ accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	1 700 (Catégorie 3)
Technicien motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	1 700 (Catégorie 3)
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	1 700 (Catégorie 3)
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	1 364 (Catégorie 1)

► SUITE DANS LE PROCHAIN NUMÉRO

Un asservi compact, un micro pour une parfaite correction

SolaFrame Studio High CRI 90+

Projecteur asservi LED | 10 000 lumens

ETC
8 950 € HT

Ce nouveau projecteur asservi compact est dans la parfaite lignée du SolaFrame Theatre, de la marque américaine. Il s'inscrit dans la gamme des moyennes puissances avec un moteur de LED blanches de 300 W à IRC élevé, 5700 K, capable de produire 10 000 lumens en sortie (contre 15 000 lumens pour le SolaFrame Theatre). Il a été conçu pour les théâtres, les salles de concerts, les auditoriums et les studios qu'il saura séduire notamment par son parfait silence de fonctionnement. Le refroidissement du moteur est assuré par convection lui permettant de fonctionner sans ventilateur donc sans bruit. Le système optique est composé de 13 lentilles pour un zoom 5,5° - 57° et bénéficie du système breveté anti-buée Lens Defogger. Le projecteur reçoit une trichromie CMY et d'un CTO linéaire. Il est doté d'une roue de 7 couleurs, d'un système de 4 couteaux à fermeture totale, d'un iris à 16 volets, d'un frost doux et, en option, d'un heavy frost (à la place du prisme), d'une roue de 7 gobos tournant, d'une roue d'animation et d'un prisme linéaire.



Neumann MA 1

Microphone de calibrage

Neumann
249 € HT



Le système Neumann MA 1 est une technologie de calibration acoustique et de correction de pièce. Dans un premier temps, le microphone de mesure vérifie les propriétés acoustiques de l'espace et les analyse dans le logiciel fonctionnant sur PC et Mac. Le processus est simple et l'utilisateur est guidé par le logiciel. Les courbes peuvent être modifiées manuellement. Les algorithmes d'étalonnage ont été développés conjointement avec Fraunhofer IIS. Le système est proposé pour les systèmes stéréo Neumann KH 80 DSP et tous les moniteurs Neumann analogiques (non basés sur DSP) en connexion avec le caisson de basse KH 750 DSP. « Les décennies d'expérience de Neumann dans l'étalonnage des systèmes de surveillance dans les salles de contrôle de studio ont été intégrées à ce processus », assure la marque.

► Droit d'alerte et droit de retrait en temps de pandémie

Sur quels motifs peut-on faire usage de son droit de retrait ? L'épidémie de Covid-19 justifie-t-elle à elle seule, un risque professionnel ? Ce que dit la loi.



PAR **MARC BLANC**

Depuis 1982, les salariés d'une entreprise peuvent, aux termes de l'article L.4131-1 du Code du travail, faire usage d'un droit de retrait ou d'alerte, s'ils estiment être témoins ou se trouver dans une situation présentant un danger grave et imminent.

► L'APPRÉCIATION DE LA SITUATION EST LAISSÉE AU SALARIÉ

Dans la pratique, le salarié concerné doit d'abord alerter son employeur (le Code du travail n'impose aucune procédure particulière pour le faire). Une fois l'alerte lancée, le salarié peut exercer son droit de retrait, qui l'autorise à cesser son activité et à quitter son poste tant que la situation dangereuse persiste. Lors de l'exercice d'un droit d'alerte, l'employeur doit répondre à son obligation de résultat en matière de sécurité et de protection de la santé de ses salariés. Il doit mener une enquête approfondie et, en cas de danger avéré, prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés.

Ce droit d'alerte, comme le droit de retrait, existe également dans la fonction publique.

Si les salariés ont un motif raisonnable de penser que des situations présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent exercer leur droit de retrait en quittant leur poste de travail ou en refusant de s'y installer, tant que leur employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. Le salarié concerné n'a pas à prouver l'existence d'un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, ses connaissances et son expérience si la situation présente un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

Le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié, résultant par exemple d'une machine susceptible de le blesser. Le risque doit être susceptible de survenir dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, s'il peut être envisagé dans un délai proche.

► LE DROIT DE RETRAIT EST UN DROIT INDIVIDUEL

Lorsque les membres du comité social et économique (CSE, ex-CHSCT) ont connaissance de l'exercice du droit d'alerte par un salarié ou estiment qu'une situation nécessite l'utilisation de ce droit d'alerte, ils doivent

en référer par écrit auprès de l'employeur. Ce rapport doit faire mention des circonstances de l'utilisation du droit d'alerte et notifier le nom du ou des salariés concernés. Ensuite, une enquête conjointe doit être menée par l'employeur en collaboration avec les membres du CSE.

Le droit d'alerte n'entraînant pas un arrêt du travail, il n'est donc pas possible pour l'employeur d'en contester son utilisation.

L'employeur peut être en désaccord avec le salarié ou les membres du CSE quant à la véracité et le degré de gravité du danger ainsi que sur les solutions à apporter.

Si, malgré les réunions aucun compromis n'est trouvé au problème, l'employeur ou les membres du CSE peuvent saisir les inspecteurs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail délétère, un processus de fabrication dangereux, un équipement de travail défectueux et/ou non conforme aux normes de sécurité, un risque d'agression, l'absence de protection...

Il est recommandé pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant les motifs. La forme de cette information est laissée libre, mais il est conseillé d'en laisser une trace écrite et d'en informer un représentant du personnel.

Le salarié qui fait jouer son droit

de retrait doit rester à la disposition de son employeur. Celui-ci peut alors l'affecter sur un autre poste, le temps de prendre les mesures de prévention adaptées et de lui donner les instructions nécessaires pour lui permettre de reprendre son activité. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe plus de danger grave et imminent, il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent.

Le salarié peut être sanctionné si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ou si son comportement peut s'analyser comme une insubordination ou un acte d'indiscipline. Enfin, le droit de retrait doit être exercé de sorte qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Si l'exercice du droit de retrait cause un dommage à un tiers, le salarié fautif pourra être sanctionné, sur le plan disciplinaire, mais également sur le plan pénal.

Le droit de retrait peut être exercé collectivement. Dans un tel cas, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse, ce qui suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

► LE CAS PARTICULIER DU COVID

Face à la pandémie de Covid, le droit de retrait ne s'applique

pas systématiquement car il doit viser une situation particulière de travail et non la situation générale de pandémie. Avec le faible recul historique sur cette pandémie, les exemples de jurisprudence sont encore rares. On peut penser que l'existence même du virus ne suffise pas à justifier l'exercice du droit de retrait, si l'employeur a mis en œuvre les mesures prévues par le Code du travail et les recommandations gouvernementales. À l'inverse, si l'employeur n'a rien mis en place, le salarié pourra, après une mise en demeure préalable, être considéré dans une situation légitime de droit de retrait.

L'opportunité du droit de retrait sera appréciée au cas par cas par les tribunaux compétents. Il faut manier l'exercice de ce droit avec précaution (prendre conseil auprès d'un avocat ou du médecin du travail) avant de se lancer dans une action.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Cette appréciation est individuelle et subjective et ne peut concerner qu'une situation particulière et non pas globale (telle que la pandémie actuelle), la Covid à elle seule ne peut justifier le droit de retrait.

L'employeur n'a pas à saisir la justice quant au bien-fondé du droit de retrait et pourra sanctionner un salarié ou effectuer une retenue sur son salaire s'il estime que le droit de retrait exercé ne repose pas sur un fondement valable. Au regard de la pandémie actuelle, une discussion avec l'employeur est une première étape indispen-

sable. Si toutes les mesures ont été mises en place au regard du Code du travail et des instructions gouvernementales, le droit de retrait sera difficile à justifier.

Autrement dit, un salarié ne peut pas exercer son droit de retrait au seul motif que la pandémie est toujours en cours : il faut pouvoir identifier un risque propre à sa situation particulière, par exemple :

- refus de télétravail : un employeur qui obligerait à une reprise en présentiel, alors que le télétravail est possible, méconnaîtrait les règles applicables et exposerait son salarié à un risque inutile qui pourrait être évité par la mise en place du télétravail ;
- absence de mise en place ou de respect des protocoles sanitaires ;
- absence de mise en place en place de mesures de protection propres à son poste de travail.

Enfin, si un salarié ou une personne de son entourage proche fait partie des personnes vulnérables au regard de la pandémie, le dispositif à mettre en est celui de l'arrêt de travail, et non celui du droit de retrait.

Le salarié doit se faire établir un certificat d'isolement par un médecin et le transmettre à son employeur. /

L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail délétère, un processus de fabrication dangereux, un équipement de travail défectueux et/ou non conforme aux normes de sécurité, un risque d'agression, l'absence de protection...



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- C'est au salarié d'apprécier si la situation présente un danger « grave » et « imminent ».
- Le droit de retrait peut être exercé collectivement.
- L'opportunité du droit de retrait sera appréciée au cas par cas par les tribunaux compétents.

Le travail de nuit, le rappel des règles

Le travail de nuit est strictement encadré par le Code du travail mais il existe un millefeuille de dispositions conventionnelles dans la spectacle.



PAR PAULINE DEMANGE-DILASSER

Le travailleur de nuit est un salarié qui effectue soit un minimum de trois heures de travail quotidien pendant la période de nuit de 21 heures à 6 heures au moins deux fois par semaine ; soit un nombre minimal d'heures fixé par accord collectif étendu sur une période de référence. Si l'accord collectif étendu ne les détermine pas, le nombre minimal d'heures de travail de nuit effectuées sur une période de douze mois consécutifs est de 270 heures. La durée maximale quotidienne du travail de nuit est de 8 heures consécutives. Par exception, cette durée maximale quotidienne peut être portée à douze heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Néanmoins, cette durée peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures si l'activité du secteur le justifie.

► SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR

La convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant précise que le

salarié est considéré comme travailleur de nuit lorsqu'il accomplit soit au moins deux fois par semaine un minimum de 3 heures de travail quotidien pendant la période de nuit fixée entre minuit et 7 heures ; soit 200 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs, pouvant être porté à 300 heures par certaines annexes de la convention dont relève la structure.

La convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, le salarié permanent est considéré comme travailleur de nuit qui accomplit soit au moins 3 heures de son travail quotidien pendant la période de nuit fixée entre minuit et 6 heures au moins deux fois par semaine ; soit un minimum de 270 heures de travail de nuit sur une période de 10 mois consécutifs.

Pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, il faut se référer à la définition donnée par le Code du travail puisque rien n'est indiqué à ce propos.

► LES MODALITÉS

Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche. À défaut, l'inspecteur du travail peut autoriser le travail de nuit d'un salarié sous conditions.

Cette convention ou accord prévoit les justifications du recours au travail de nuit, la définition de la période de travail, une contrepartie sous forme de repos compensateur ou salariale, des mesures destinées à améliorer

les conditions de travail des salariés, mais aussi l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle, des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation et enfin l'organisation des temps de pause.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

► CAS PARTICULIERS

Les salariées enceintes bénéficient d'une protection spécifique qui vise à les affecter sur un poste de jour pendant et après leur grossesse et jusqu'à la fin du congé maternité.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs ou stagiaires âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent néanmoins être accordées par l'inspecteur du travail : à titre exceptionnel pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle, ainsi que dans des situations d'urgence pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans dans les secteurs où les caractéristiques particulières de l'activité le justifient. Plus précisément, des dérogations peuvent être accordées pour les entreprises de spectacles qui veulent faire travailler les mineurs de moins de 16 ans, qui sont normalement concernés par l'interdiction de travailler entre 20 heures et 6 heures. De la même manière, les jeunes entre 16 et 18 ans, qui n'ont pas le droit de travailler entre 22 heures et 6 heures, peuvent travailler dans ce secteur jusqu'à minuit

« Pour certains secteurs spécifiques comme le spectacle vivant, la période de travail de nuit est fixée entre minuit et 7 heures. »

grâce à des dérogations. Si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le refus du salarié de travailler de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

► DISPOSITIONS RELATIVES AUX HEURES DE NUIT OCCASIONNELLES

DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

Les heures effectuées de nuit, entre 2 heures et 7 heures dans le cadre des festivals d'été en plein air donnent lieu à une majoration de 15%. Dans tous les autres cas, cette période se situe entre 1 heure et 6 heures.

DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT

Pour le personnel administratif cadre qui n'effectue habituellement pas d'horaires de nuit, une majoration de 10% est prévue pour les heures effectuées entre 1 heure et 2 heures, et de 25% pour les heures au-delà de 2 heures. Pour le personnel non-cadre, une majoration de 20% est prévue pour les heures effectuées entre 1 heure et 2 heures, 30% pour les heures au delà de 2 heures.

Pour le personnel technique, l'annexe 2 prévoit, dans le cadre de festivals en plein air, une majoration de 15% s'applique pour les heures comprises entre 3 heures et 7 heures. Dans tous les autres cas, cette majoration s'applique sur les heures entre 2 heures et 6 heures.

Pour le personnel technique et

administratif, dans le cadre de festivals en plein air, l'annexe 4 prévoit une majoration de 15% des heures entre 3 heures et 7 heures. Dans tous les autres cas, cette majoration s'applique pour les heures entre 2 heures et 6 heures.

DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25% pour les salariés qui travaillent de nuit de manière occasionnelle.

► LES RISQUES

Le travail de nuit peut perturber les rythmes biologiques des salariés et entraîner une somnolence qui peut se traduire par une baisse de vigilance dangereuses au poste de travail, ce qui multiplie par deux le risque d'accident. Les statistiques montrent que ces accidents de travail, s'ils ne sont pas plus fréquents, sont généralement plus graves lorsqu'ils surviennent la nuit.

Depuis 2007, le travail de nuit est reconnu par le Centre international de recherche sur le cancer comme un agent cancérigène probable. Les dérèglements de l'horloge biologique liés au travail de nuit favorisent également l'apparition d'autres pathologies comme les maladies cardiovasculaires, l'hypertension artérielle, des troubles digestifs, de l'anxiété, la dépression, etc. Pour les femmes enceintes, il augmente les risques d'avortement spontané, d'accouchement prématuré et de retard de croissance. D'une façon plus générale, il peut être à l'origine d'une « sur-

fatigue » qui amène une usure prématurée de l'organisme des travailleuses et travailleurs de nuit et d'une dégradation de l'état de santé.

► SURVEILLANCE MÉDICALE

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, qui permet au médecin du travail d'évaluer les conséquences éventuelles sur sa santé et sa sécurité. Cette surveillance débute obligatoirement avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit et se poursuit à intervalles réguliers, au maximum tous les six mois.

► LA PRÉVENTION

Afin de compenser les conséquences du travail de nuit, il est préconisé de favoriser le volontariat dans la composition des équipes, de faire en sorte que les salariés puisse anticiper au maximum leur planning, de respecter au moins deux jours complets de repos après la dernière nuit, et au moins 11 heures de repos entre deux périodes de travail, faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, ou encore informer les salariés des effets du travail en horaires de nuit. /

SOURCES

- Articles L. 3122-1 à L. 3122-24 du Code du travail, relatifs au travail de nuit. Version en vigueur au 4 mars 2021.
- Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.
- Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.
- Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- Le recours au travail de nuit suppose la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche.
- Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties sous forme de repos compensateur ou salariale.
- Le travail de nuit présente des risques pour la santé du salarié, il dispose donc d'une surveillance médicale renforcée.

Santé au travail : proposition de loi sur la prévention

Le projet de loi, adopté en première lecture, impose de nouvelles dispositions pour renforcer la prévention de la santé au travail.



PAR BERNARD SCHLAFLI

L'Assemblée nationale a adopté le 17 février 2021, en procédure accélérée et en première lecture, la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Cette proposition de loi reprend en grande partie l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020, signé par les partenaires sociaux (hormis la CGT) tout en y intégrant certaines dispositions issues des auditions et du débat parlementaire. Le texte doit encore être examiné au Sénat par la Commission des affaires sociales avant d'entrer en vigueur au plus tard en avril 2022.

► LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA PROPOSITION DE LOI

Les objectifs de la proposition de loi visent à réformer le système français de santé au travail et à renforcer la prévention au sein des entreprises, avec les ambitions suivantes :

- faire de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, un axe prioritaire des politiques publiques des prochaines années ;
- garantir à tous les travailleurs un accès rapide et de qualité aux services de santé au travail ;
- renforcer les moyens d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs les plus vulnérables.

► LES PRINCIPALES MESURES DE LA PROPOSITION DE LOI

LES SST DEVIENNENT LES SPST

Les services de santé au travail (SST) deviennent des services de prévention et de santé au travail (SPST) et étendent leurs missions à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels. Les SPST devront faire l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, portant notamment sur :

- la qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services obligatoires ;
 - l'organisation et la continuité du service, l'activité effective, les procédures suivies ;
 - la gestion financière, les règles de tarification et son évolution ;
- Les SPST devront apporter leur aide dans les domaines suivants :
- l'évaluation et à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;
 - participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination et de dépistage) ;
 - coordination entre les actions

de dépistage et de vaccination que mèneront les médecins du travail en entreprise et la stratégie nationale de santé publique ;

- introduction de la pratique sportive dans la promotion de la santé au travail ;
- enrichissement du champ des missions de conseil des services de santé au travail en y ajoutant l'amélioration des conditions de télétravail.

La proposition de loi réaffirme les missions prioritaires du médecin du travail, tout en lui permettant de mieux assurer la délégation de certaines de ses missions (en outre) :

- passer le tiers de son temps de travail en milieu professionnel ;
- le statut d'infirmier en santé au travail est consacré par la loi ;
- les masseurs-kinésithérapeutes et les ergothérapeutes pourront intervenir dans les équipes de santé au travail ;
- le médecin du travail pourra exercer en télémédecine.

LE PARTAGE DU DOSSIER MÉDICAL

Les médecins du travail et infirmiers pourront, avec l'accord du patient, accéder au dossier

EXTRAITS

La création du passeport prévention - Futur article L. 4141-5 du Code du travail : L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Les organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

médical partagé afin de favoriser la connaissance de l'état de santé de la personne par le médecin du travail et connaître les traitements ou pathologies incompatibles avec une activité professionnelle. Inversement, les médecins et professionnels de santé pourront consulter le dossier médical en santé au travail (DMST) du patient. Ce DMST devra suivre le travailleur tout au long de sa carrière professionnelle.

LE DOCUMENT UNIQUE

La proposition de loi va faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) la base du plan de traçabilité collective des expositions professionnelles et d'action de prévention de l'entreprise.

Afin d'assurer la traçabilité des risques, les différentes versions successives du DUERP devront être conservées.

CRÉATION D'UN PASSEPORT PRÉVENTION

Le texte acte la création du passeport prévention pour tous les salariés et apprentis. Toutes les formations suivies par le travailleur sur la sécurité et à la prévention devront figurer dans ce passeport. Ce passeport pourrait être étendu aux demandeurs d'emploi, mais également être portable d'une entreprise ou d'un secteur d'activité à un autre. Sur amendement des députés, ce passeport sera intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences qui doit se déployer en 2021 pour l'ensemble des salariés.

PRÉVENTION DU SEXISME EN ENTREPRISE

La loi vient compléter l'article L.1153-1 du Code du travail consacré au harcèlement sexuel afin d'y intégrer les agissements sexistes. La définition du harcèlement sexuel au travail s'aligne ainsi sur la définition pénale de ce délit.

FORMATIONS

La loi prévoit de porter la durée de la formation en santé et sécurité à cinq jours pour tous les élus du comité social et économique et des membres des commissions de santé, sécurité et conditions de travail, dans toutes les entreprises (5 jours au minimum pour le premier mandat, trois jours en cas de renouvellement). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être prise en charge par les opérateurs de compétence - OPCO.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Une autre priorité est la prévention de l'usure professionnelle, ce que la proposition de loi évoque comme étant la prévention de la désinsertion professionnelle. Plusieurs mesures sont envisagées pour prévenir la désinsertion professionnelle :

- mettre sur pied une cellule prévention de la désinsertion professionnelle, au sein des services de prévention et de santé au travail, chargée de proposer des actions de sensibilisation, un plan de retour au travail, d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.
- instituer une visite de mi-carrière professionnelle à 45 ans ou

définie par la branche pour établir un état de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

- prendre en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé.

LE SUIVI MÉDICAL DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES

Afin d'étendre et d'améliorer le suivi en santé au travail de certains travailleurs, la loi prévoit que les intérimaires, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires et salariés indépendants, pourront être suivis par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise utilisatrice ou donneuse d'ordre. Une convention devra être conclue entre les parties concernées.

► CONCLUSION

Il n'est pas courant qu'un texte présenté par des parlementaires provienne de la transposition d'un accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux. Mais là aussi, la prévention des risques reste une démarche plus vertueuse et efficace qu'une logique purement réparatoire et basée sur l'indemnisation des sinistres. /

SOURCES

- Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, n°3718 : www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/alt/prevention_sante_travail

L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- La proposition de loi renforce la prévention au sein des entreprises et décloisonne la santé publique et la santé au travail. Les services de santé au travail vont devenir les services de prévention et de santé au travail.
- Un passeport prévention sera créé pour chaque salarié et apprenti, celui-ci sera intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences. Toutes les formations suivies par le travailleur sur la sécurité et à la prévention devront figurer dans ce passeport.
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) deviendra la base du plan de traçabilité collective des expositions professionnelles et d'action de prévention de l'entreprise. Afin d'assurer la traçabilité des risques, les différentes versions successives du Duerp devront être conservées (au minimum pendant 4 ans). Le Duerp devra être transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail auquel il est affilié, à chaque mise à jour (donc 1 fois l'an, au minimum).



D.R.

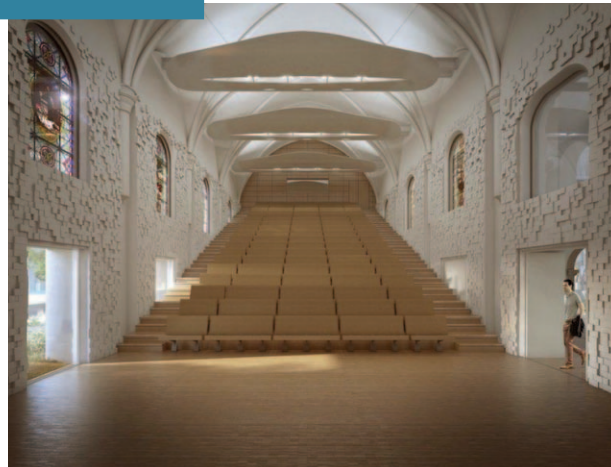
La Comète à Saint-Étienne (42)

Le nouveau pôle culturel La Comète a ouvert ses portes le 4 janvier 2021 après trois ans de réhabilitation des anciens locaux de la Comédie de Saint-Étienne. Ce nouvel établissement municipal est dédié aux pratiques amateurs et émergentes du spectacle vivant dans un mode de gouvernance participatif. Il abrite plusieurs occupants pérennes : des associations, le département théâtre du conservatoire, et des compagnies émergentes de théâtre et de danse. L'Espace Info Jeunes est également intégré au bâtiment afin de favoriser la synergie entre la politique jeunesse et la politique culturelle de la ville.

L'ARCHITECTE Vigier Architecte et Atelier 131
Architecture

>>> EN BREF

- Une surface totale de 5 000 m², dont 2 000 m² réservés aux répétitions et à la formation.
- 2 salles de spectacles :
Le Panassa : 650 places, gradiné ; cadre de scène : ouverture : 13,30 m, hauteur : 7,30 m, hauteur sous gril : 15 m ; scène : 15,50 m de large, 9 m de profondeur ; 9 passerelles techniques, hauteur sous passerelles : 7,50 m ; lumière : hauteur de travail maximale : 13 m.
L'Usine : 120 places, gradiné ; scène : 9 m x 11 m ; hauteur sous perche : 4,1 m ; régie lumière, son et vidéo fermée.
- 1 scène de jazz-restaurant : Le Solar (120 places).
- 5 salles de répétition.
- Directeur technique : André Imbert.



D.R.

Le pôle culturel des Franciscaines à Deauville (14)

Le nouveau pôle culturel Les Franciscaines à Deauville regroupe une offre culturelle globale, dans des espaces partagés. Le lieu associe en un même bâtiment, un musée, un auditorium-salle de spectacle, des expositions temporaires, des espaces de documentation, des ateliers de médiation. La mise en commun est le fondement du projet, toutes les disciplines sont rassemblées en un même lieu. L'ancienne chapelle, en conservant sa structure, est devenue aujourd'hui un auditorium accueillant des spectacles, concerts et conférences. L'ouverture était initialement prévue le week-end du 20 et 21 mars mais est décalée en raison de la crise sanitaire à une date inconnue pour le moment.

L'ARCHITECTE Agence d'architectes Moatti-Rivière

>>> EN BREF

- Salle de 253 m², 9,50 m de large et 26 m de long.
- Jauge maximum : 600 personnes debout.
- Gradins retractables : 230 spectateurs assis, 4 PMR.
- Scène mobile et plancher de 9,5 m x 6 à 8 m.
- Directeur technique : Alain Halley.

Le Guso, partenaire du spectacle vivant !



Guso 
Le guichet unique
du spectacle occasionnel