

Charte Interne



Sommaire

ENRAGE CORPORATION SAS	page 1
• Nos valeurs.....	page 2
• Nos engagements.....	page 2
Charte de bienveillance interne	page 3
Égalité des genres/place de la femme	page 3
Communication interne et communication envers les partenaires	page 4
ANNEXE 1 : Protocole et engagements sur la prévention et la sensibilisation des harcèlements et violences sexistes et sexuelles	page 5
• Formations.....	page 5
• Référent·e-s dédié·e-s.....	page 5
• Formulaire de signalement.....	page 6
• Prévention sur le terrain.....	page 7
• Adhésion au protocole du CNM contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles.....	page 7
• Documentation et informations.....	page 8
ANNEXE 2 : Risques au travail	page 10
• Risques Auditifs / Prévention.....	page 10
• Risques Auditifs / Recommandations sanitaires aux usagers.....	page 11
ANNEXE 3 : Prévention et sensibilisation sur l'alcool	page 14

CHARTRE ENRAGE CORPORATION SAS

Rage Tour - Enrage production - E.Factory - Enrage Publishing - Merchenligne

ENRAGE CORPORATION (RAGE TOUR et ENRAGE PRODUCTION), c'est plus de 25 années d'expérience, dont plus de 17 ans sous forme de SARL, puis plus récemment sous forme de SAS. Une structure fondée par Séverine Delahaye et Nicolas Giraudet, autour du groupe Tagada Jones à l'origine, conçue de ce fait, pour les musicien·e·s.

Une société dont les valeurs sont basées sur la convivialité, le respect, le professionnalisme, la passion. Le tout complété par un solide esprit de famille. Plus que de simples valeurs, ENRAGE CORPORATION (RAGE TOUR et ENRAGE PRODUCTION) s'inscrit dans des actions concrètes pour développer les engagements sociétaux et environnementaux de l'entreprise.

Bien que ces positions soient présentes chez Enrage corporation depuis son fondement, nous souhaitons rappeler notre engagement pour un monde juste et respectueux. Nous partons du principe que la naissance de l'action est personnelle pour un résultat collectif et amplifié. Ces valeurs qui paraissent évidentes ne seront certainement qu'un simple rappel, mais nous pensons qu'il est très important aujourd'hui de les formuler par écrit et de les souligner clairement.

Enfin, nous avons mis en place une politique d'entreprise plus poussée sur certains de ces points, dont vous retrouverez les détails ci-dessous. En travaillant avec Enrage Corporation (Rage Tour - Enrage production - E.Factory - Enrage Publishing - Merchenligne), que vous soyez collaborateur·trice, technicien·ne ou artiste, vous vous engagez à nos côtés pour respecter, chacun·e à son échelle, les grands principes d'égalité et de bienveillance qui nous tiennent à cœur.

Séverine Delahaye, Présidente, co-fondatrice et associée
Nicolas Giraudet, Co-fondateur et associé.

Plus d'informations ici : <https://www.ragetour.com/#/en/About>

Par cette charte, nous souhaitons rappeler nos valeurs originelles :

- La passion de la musique
- La convivialité et bienveillance
- Le professionnalisme
- L'antisexisme
- L'antiracisme
- La lutte contre toute forme de violences et harcèlement sexuel et/ou sexiste
- La non-discrimination
- L'entraide et la solidarité
- L'écoute des artistes et des salarié·e·s
- Le risque dans le développement de projets artistiques

Et nos engagements :

Bienveillance en toute situation et envers toutes personnes côtoyées et/ou rencontrées, en tout lieu : concerts, répétitions, studios, bureaux, etc..

Vigilance en tout lieu, intervenir dans la mesure du possible ou signaler auprès de personnes compétentes si témoin d'une situation considérée comme inappropriée.

Formations et prévention contre les harcèlements et violences sexistes et sexuelles. (*Annexe 1*).

Engagement sur la **parité, mixité** et plus largement sur la question de l'égalité des genres dans notre entreprise ainsi que dans notre secteur d'activité.

Prévention des risques liés aux spécificités du travail dans le milieu musical (*Annexe 2*).

Écologie : réduction des déchets (utilisation de gourdes (françaises) à la place des bouteilles d'eau pour les équipes techniques et artistiques. Fabrication et utilisation de gobelets recyclables pour le reste des équipes et le public. Eau distribuée gratuitement au public.

Tri et recyclage des déchets en entreprise et lors de nos événements.

Privilégier les **consommables écologiques** (fournitures bureau et textile) et d'une manière générale, les produits (nourriture) issus de circuits courts et locaux.

Hormis ces engagements, nous souhaitons rappeler qu'adopter une attitude bienveillante, consiste à :

- **Ne pas employer de propos injurieux ou à caractère raciste, sexiste, homophobe, transphobe, envers qui que ce soit, à l'oral comme à l'écrit.**
- **Ne pas faire de stigmatisation ou de discrimination, que ce soit lié au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'origine sociale et/ou ethnique, au corps et à la tenue.**

Charte de bienveillance interne :

Le projet de charte interne, initié fin 2020, a été synthétisé dans un premier document (présentation de son contenu, des objectifs et futurs projets, des valeurs de RAGE TOUR) et a été signé par 100% des permanents et 60% des salariés intermittents en février 2021.

Dans un second temps, la charte finalisée (le présent document) a été envoyée à ces mêmes salarié-e-s et aux collaborateur-trice-s proches de l'entreprise. Elle sera également envoyée librement aux collaborateur-trice-s externes et différents partenaires.

Égalité des genres / place de la femme :

Dispositif pilote « égalité des genres » : Prise en charge par l'AFDAS, accompagné par Maud Raffray (activatrice d'égalité FH).

Objectifs : Etat des lieux de la place/rôle/travail de la dirigeante dans l'entreprise et plus généralement état des lieux de la place de la femme dans l'environnement de l'entreprise avec prise en compte de la spécificité du « milieu ». Diagnostic rendu fin 2021 avec proposition d'actions pour **améliorer la parité et la mixité** dans l'entreprise et plus largement dans le secteur/milieu d'activité (Projet pilote financé par L'AFDAS).

- RAGE TOUR portera une attention particulière à la **programmation artistique** incluant des femmes et des personnes non binaires.
- Accent sur le **recrutement féminin** dans les équipes techniques (sous forme de binôme FH).
- Accent sur le **mentorat** et le tutorat mixte en interne.

Le but de ces actions est de participer à l'effort commun pour atteindre une meilleure parité et mixité dans le milieu musical et notamment, de permettre aux femmes et aux personnes issues de la communauté LGBTQ+ d'accéder plus facilement aux métiers de la musique et de leur fournir un levier pour y parvenir.

Communication interne et communication envers les partenaires :

Communiqué officiel 15/12/2021

Rage Tour prend des mesures pour lutter contre les violences sexuelles ou sexistes.

Depuis Janvier 2021, nous avons entamé une réflexion de fond et avons été chercher les professionnels et outils nécessaires pour nous aider dans notre démarche de changement : Merci à **Consentis - Ici c'est cool - Safer - Maud Raffray - Plus égales** de nous apporter leur savoirs, connaissances et méthodes pour mettre en place des actions concrètes qui, nous l'espérons, feront de **Rage Tour**, une structure plus actuelle et consciente.

Afin que nos collaborateurs et artistes continuent de vivre de leur métier-passion en étant plus avisés, que nos événements continuent d'apporter du plaisir à des publics qui, nous l'espérons, se sentiront davantage dans la sérénité mais aussi, la bienveillance, **voici les mesures qui sont les nôtres** :

- **Une charte interne** avec informations & ressources est en cours de finalisation et en relecture par des organismes spécialisés. Elle sera annexée aux contrats de travail une fois l'année et envoyée à tous les collaborateurs pour donner un cadre et sensibiliser chacun à ses pratiques. Un projet avait d'ores et déjà été signé par tous, nous avons voulu l'enrichir de nos récents apprentissages.

- **Des dispositifs** sont prévus sur nos futurs gros événements : affichage de sensibilisation / prévention, stand et dispositif de signalement accessible.

- Toute l'équipe permanente a reçu **une formation** spécifique (prévention/sensibilisation HVSS milieu du spectacle).

- Des temps de **sensibilisation** (HVSS milieu du spectacle) sont enfin proposés et réalisés auprès de nos techniciens et artistes, via un organisme spécialisé.

- Une profonde réflexion est menée sur la place de la femme dans notre secteur d'activité. Un diagnostic en cours sur l'égalité femme-homme permettra de suggérer des actions à mettre en place pour fournir des leviers aux femmes dans le spectacle afin qu'elles puissent plus aisément rejoindre nos effectifs, apporter leur vision et compétence.

Nous sommes encore en train de travailler pour aller plus loin : nous formerons aussi nos équipes susceptibles d'accueillir du public lors de festivals et lorsque nous serons prêts, nous communiquerons sur de nouvelles mesures.

L'efficacité de notre dispositif est tributaire du temps. Sachez que notre travail est très amorcé et qu'il est essentiel à nos yeux.

ANNEXE 1 : Protocole et engagements sur la prévention et la sensibilisation des harcèlements et violences sexistes et sexuelles

Formations :

L'ensemble des salarié·e-s permanents de l'entreprise, ainsi que des salarié·e-s intermittent·e-s aux postes clés ont reçu une/des formation(s) basée(s) sur la prévention des VHSS, et sur la parité/diversité en entreprise :

- Formation/sensibilisation « **agence de booking** » effectuée le 29/11/2021, par CONSENTIS : à destination de tous les salarié·e-s permanents ainsi que les principaux régisseur·euse·s/tour manager·euse·s de l'entreprise.
- La formation/sensibilisation « **organisateur·rice** », sera donnée prochainement par CONSENTIS : à destination des équipes encadrantes terrain sur les productions Rage Tour (certains salarié·e-s permanent·e-s et externes).
- Une première formation/sensibilisation « **artistes** », a été donnée par CONSENTIS le 30/11/2021 auprès de 17 musicien·e-s (représentant 7 groupes du catalogue) : Sous forme de webinaire, à destination des équipes artistiques françaises du catalogue. D'autres sessions seront proposées (plusieurs fois par an) afin de sensibiliser progressivement le plus de collaborateur·rice·s possible.
- La Formation « **Agir face aux violences sexistes et sexuelles** », organisée par Pitchtree et animée par Pluségales (en partenariat avec Profedim et Prodis) dédiée aux chef·fe-s d'entreprise du secteur musical, effectuée les 7 et 8 octobre 2021 par Séverine Delahaye.

⇒ Si vous êtes salarié·e non permanent·e et souhaitez également faire une formation/sensibilisation sur ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter, nous pourrons vous indiquer toutes les solutions possibles (webinaires, textes de référence, mise en relation avec des associations/organismes...)

Référent·e-s dédié·e-s :

L'entreprise compte désormais deux référentes dédiées. Ces personnes sont formées à la prévention et la lutte contre les VHSS, également aux méthodes d'écoute et de réception de témoignage de VHSS. Ces personnes sont :

- Séverine Delahaye (directrice) : severine@ragetour.com
- Léa Bouchart (admin/prod) : lea@ragetour.com

La pluralité des référent·e-s est un choix de l'entreprise afin de permettre à un·e témoin/ victime de choisir auprès de qui s'adresser plus particulièrement, pour instaurer un climat de confiance. La deuxième référente peut être consultée à tout moment si demandé. Ce système encourage également la neutralité avec 2 points de vues qui peuvent être différents et donc s'équilibrer.

Les référentes pourront se réunir régulièrement afin de réfléchir ensemble à de nouvelles idées d'actions sur les thèmes : luttes anti VHSS, prévention, parité et diversité dans le milieu de la musique.

Ces idées seront ensuite présentées auprès des autres employé·e·s de l'entreprise, dans le but de mettre en place les actions possibles et validées par tous.

Formulaire de signalement :

Si vous êtes témoin, ou si quelqu'un vous rapporte un comportement / une situation inapproprié·e, sur un lieu associé à notre entreprise ou provenant d'une personne associée à notre entreprise (collaborateur·rice, artiste, bénévole...) :

⇒ Un témoignage / signalement est possible via l'adresse temoignages@rajetour.com

⇒ Vous pouvez également contacter l'une des deux référentes dédiées de l'entreprise

Chaque témoignage sera pris avec le plus grand sérieux et traité au cas par cas, selon un protocole dont vous retrouverez les grandes lignes ci-dessous. En effet, des situations bien différentes sont possibles. Ce protocole, issu du CNM, est donc une base qui sera utilisée automatiquement et développée selon la nature du signalement.

1 - Réceptionner le signalement

- Accuser réception du signalement afin d'informer l'auteur·rice que son témoignage est bien pris en compte.
- Rassurer et soutenir la personne, lui proposer directement une aide psychologique et/ou juridique provenant d'une cellule externe à l'entreprise pour conserver neutralité et anonymat.
- Assurer l'anonymat de la personne et/ou des témoins potentiels;

2 - Enquête

- Recevoir et écouter la personne signalant des faits susceptibles d'être qualifiés de violences sexuelles et sexistes.
- En faire un compte-rendu écrit, le faire valider par la personne à la fin de l'entretien.
- Faire mener une enquête, systématiquement avec l'aide d'un·e intervenant·e extérieur (CSE , l'inspection du travail, travailleur social, association spécialisée...), quelle que soit la situation. C'est-à-dire recevoir les personnes impliquées pour clarifier et analyser les faits et apporter toute la lumière nécessaire sur les faits incriminés.

3 - Prise de décision

- Après enquête, engager une procédure de sanction à l'encontre de la personne responsable des faits, si ceux-ci sont avérés, c'est-à-dire s'il s'avère que la vérité de certains faits est établie.
- Si la personne responsable des faits faisait partie du public d'un concert, ou si elle n'est pas identifiée, l'entreprise s'engage à conseiller et accompagner la victime dans ses démarches externes si elle le souhaite. Ce qui signifie par exemple : soutien dans les actions de la victime auprès de la justice (signalement, plainte), mise en relation avec les organismes compétents (avocats, psychologues, associations spécialisées), etc..

La direction / les référent·e·s dédié·e·s resteront à l'écoute de la victime et lui apporteront leur soutien, tout au long des différentes procédures, dans la mesure du possible.

Ce contact sera automatiquement transmis auprès des personnes effectuant un signalement :

Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture

La FESAC (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma), 5 organisations syndicales de salariés, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place en 2020, avec le soutien du ministère de la Culture, une cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma, en milieu professionnel, accessible à tous les artistes, les techniciennes et techniciens ainsi qu'au personnel administratif et d'accueil.

Contactez la cellule :

- Par téléphone au 01 87 20 30 90 (lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h) ;
- Par e-mail à l'adresse : violences-sexuelles-culture@audiens.org

Prévention sur le terrain :

Au-delà des bureaux, l'entreprise s'engage également à effectuer de la prévention anti VHSS sur le terrain. Des actions seront mises en places sur les plus gros événements que nous produisons, comme par exemple :

- Affichage préventif sur les lieux de concert/festival
- Présence d'un stand de prévention sur nos événements de grande ampleur, en collaboration avec des associations spécialisées
- Maraudes de bénévoles formé-e-s sur nos événements de grande ampleur, en collaboration avec des associations spécialisées
- Formation spécifique « organisateur-riche d'événement » sur la lutte anti VHSS
- Mise en place d'un dispositif de signalement via, notamment, l'utilisation de l'application SAFER, sur nos événements de grande ampleur, dès que les conditions le permettront

Adhésion au protocole du CNM contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles :

⇒ **Pour rappel** : Le **Centre national de la musique (CNM)** est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) créé en 2020 et placé sous tutelle du **Ministère de la Culture et de la Communication**. Il prend la suite du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz ou CNV avec des missions et des moyens élargis et a fusionné le 1^{er} novembre 2020 avec quatre associations qui étaient actives dans le domaine du soutien à la filière musicale :

- Bureau Export,
- IRMA,
- Fonds pour la création musicale,
- CALIF.

Dans le cadre de sa mission, le CNM, sollicité par le ministère de la Culture, a formalisé, après concertation avec les professionnels notamment dans le cadre de son comité stratégique, **un protocole auquel seront progressivement conditionnées ses aides, dès le mois de janvier 2021.**

Ce protocole destiné aux employeurs du secteur de la musique et des variétés vise à leur permettre une mise en œuvre des actions en vue de **prévenir les violences aux personnes victimes ou signalant des faits de harcèlement**, en leur donnant des outils permettant d'apporter une réponse protectrice et adaptée.

⇒ **Ce nouveau protocole, dont vous retrouverez les détails dans les liens de documentation ci-dessous, est désormais appliqué au sein de RAGE TOUR.**

Documentation et informations :

Vous retrouverez ici de la documentation en libre accès sur les sujets des VHSS (Violences et Harcèlement Sexiste et Sexuel) : textes de lois, banque d'infos, documentation d'associations spécialisées, etc..

Définition des formes de violences sexuelles et sexistes / Rappel de la loi :

Harcèlement sexuel – Art. 222-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du Code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Exhibition sexuelle – Art. 222-32 du Code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Harcèlement environnemental (jurisprudence) - Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

- Code du travail : Harcèlement Sexuel

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177846/>

- Code du travail : discrimination

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716/

- Sexisme au travail :

https://fr.wikipedia.org/wiki/Agissements_sexistes_au_travail#cite_note-5

https://www.vie-publique.fr/rapport/34695-le-sexisme-dans-le-monde-du-travail-entre_deni-et-realite

- Association Ici C'est Cool :

Fiches pratiques (le site met également à disposition de nombreuses ressources et outils en libre accès). <https://icicestcool.org/index.php/fiche-pratiques/>

- Consentis :

Association promouvant la culture du consentement tout en luttant contre les violences sexuelles dans les lieux festifs. (propose des formations, des kits de prévention en libre accès etc). <https://www.consentis.info>

- ActRight :

Association accompagnant les structures du monde de la nuit, en mettant à leur disposition des outils et moyens pour une fête plus safe, paritaire, mixte, inclusive et respectueuse de l'environnement. <https://actright.best>

- Protocole du CNM contre le harcèlement sexiste et les VS :

<https://cnm.fr/protocole-contre-le-harcelement-sexiste-et-les-violences-sexuelles/>

- Webinaires gratuits pour la prévention du sexisme au travail :

<https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

LES CELLULES D'ÉCOUTE

AUDIENS/FESAC : 01.87.20.30.90

VIOLENCES FEMMES INFO : 39.19 / horaires : de 9 h à 19 h du lundi au samedi Pôle santé Bergère : 0.173.173.173 / www.pole-sante-bergere.org

L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT) : 01.45.84.24.24 <https://www.avft.org/>

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS HUMAINS ET DES FAMILLES (CNIDFF) :
<http://www.infofemmes.com/>

Si vous avez des questionnements concernant ces thématiques, si vous êtes sollicités à ce propos mais ne savez pas quelle(s) réponse(s) apporter, n'hésitez pas à contacter nos référents :

Séverine Delahaye ⇨ severine@ragetour.com

Léa Bouchart ⇨ lea@ragetour.com

ANNEXE 2 : Risques au travail

Documentations

Risques Auditifs / Prévention :

Le bruit constitue une nuisance très présente dans la vie quotidienne des français-e-s : 86% d'entre-eux se déclarent gênés par le bruit à leur domicile. Au-delà de la gêne, l'excès de bruit a des effets sur la santé, auditifs (surdité, acouphènes...) et extra-auditifs (pathologies cardiovasculaires...). L'amélioration de l'environnement sonore est l'une des actions phares du **Plan National Santé Environnement 3**.

(<https://solidarites-sante.gouv.fr/sante-et-environnement/les-plans-nationaux-sante-environnement/article/plan-national-sante-environnement-pnse3-2015-2019>)

Plusieurs dispositions en faveur d'une prévention renforcée des troubles auditifs en particulier auprès des jeunes figurent dans la loi de modernisation de notre système de santé de janvier 2016. Le ministère de la santé est particulièrement impliqué dans la prévention des risques liés aux expositions à des hauts niveaux sonores à travers des actions r glementaires et de promotion de la santé.

Des évolutions r glementaires ont été introduites pour mieux protéger l'audition du public dans les lieux diffusant des sons amplifiés à des niveaux sonores élevés, et favoriser la tranquillité des riverains de ces lieux : consulter la page dédiée "**R glementation relative à la prévention des risques liés au bruit et aux sons amplifiés**" :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035388481#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202017%2D1244%20du%207%20ao%C3%BBt%202017%20relatif,bruits%20et%20aux%20sons%20amplifi%C3%A9s&text=Public%20%3A%20exploitants%2C%20producteurs%2C%20diffuseurs,%C3%A0%20des%20niveaux%20sonores%20%C3%A9lev%C3%A9s.>

KIT de communication pour LIEUX FESTIFS   télécharger ici :

AFFICHE BLEUE (enceinte) <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/affich2.pdf>

AFFICHE JAUNE (bouchon) <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/affich3.pdf>

AFFICHE ROSE (pause) <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/affich1.pdf>

Risques Auditifs / Recommandations sanitaires aux usagers :

L'écoute de la musique à un niveau sonore élevé et pendant une période prolongée met vos oreilles en danger. Un seul traumatisme sonore suffit pour abîmer vos oreilles à vie et entraîner une perte auditive irréversible. Pour que la musique reste un plaisir tout au long de votre vie, pensez à protéger votre audition.

Les bons gestes à adopter lors d'un festival, en discothèque ou en concert :

- ▶ S'éloigner des enceintes ;
- ▶ Faire des pauses régulières dans une zone calme ;
- ▶ Porter des bouchons d'oreilles.

Populations sensibles :

▶ Pour les femmes enceintes : l'exposition à des niveaux sonores élevés peut provoquer des séquelles auditives irréparables chez le fœtus dans les trois derniers mois de grossesse. Aucun dispositif ne peut protéger le fœtus en dehors de l'évitement des forts niveaux sonores. Si vous êtes enceinte, évitez l'exposition à des niveaux sonores élevés. En cas d'exposition, adoptez les bons gestes susmentionnés.

▶ Pour les bébés et jeunes enfants : les oreilles d'un bébé ou d'un enfant sont plus fragiles que celles d'un adulte. Parent ou accompagnateur-riche d'un enfant, c'est à vous de le protéger des niveaux sonores élevés. Préférez faire garder votre enfant si vous souhaitez assister à un concert ou à un festival. En cas d'exposition, adoptez les bons gestes susmentionnés.

Les bons gestes à adopter pour l'écoute au casque ou avec des écouteurs :

- ▶ Ne pas monter le volume au-delà de la moitié du maximum de l'appareil et limiter la durée d'écoute ;
- ▶ Utiliser les casques ou écouteurs fournis avec l'appareil, ils garantissent un volume sonore de 100dB maximal autorisé ;
- ▶ Attendre d'être dans un endroit calme pour régler le volume et ne pas l'augmenter pour couvrir les bruits ambiants ;
- ▶ Ne pas s'endormir avec un casque ou des écouteurs en fonctionnement.

Si vous avez une sensation d'oreilles cotonneuses, des sifflements ou des bourdonnements :

Si ces sensations persistent plusieurs heures après l'exposition à des niveaux sonores élevés (boîte de nuit, concert, détonation d'arme à feu, explosion...) ou après une nuit de sommeil, consultez sans attendre un médecin, un ORL ou un service d'urgences hospitalières. Un traitement rapide peut éviter ou réduire des effets irréversibles tels que des acouphènes ou une perte auditive.

Vidéo "Comment bien mettre ses bouchons d'oreille" (Santé publique France) :

https://www.youtube.com/watch?v=BtQDC6z-8PU&ab_channel=Sant%C3%A9publiqueFrance

Les effets du bruit sur la santé :

Effets directs sur l'audition :

- ▶ Surdité d'apparition progressive et insidieuse,
- ▶ Acouphènes : bourdonnements ou sifflements d'oreilles désagréables, ponctuels ou permanents,
- ▶ Hyperacousie : extrême sensibilité aux sons.

L'apparition d'un ou plusieurs de ces symptômes justifie une consultation médicale. Il est important de faire contrôler régulièrement son audition.

Effets extra-auditifs :

- ▶ Perturbation du sommeil, g ne, effets sur les attitudes, les comportements, les performances et l'intelligibilité de la parole.
- ▶ A long terme, le bruit joue également un rôle aggravant sur les pathologies cardio-vasculaires.

Pour en savoir plus :

Document Grandir avec les sons :

<https://www.bruit.fr/images/stories/pdf/grandir-avec-les-sons-cidb-2014.pdf>

Document Bruit et santé :

<https://www.bruit.fr/images/stories/pdf/guide-bruit-sante-cidb-2013.pdf>

Autres ressources :

Avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) sur **les niveaux acceptables d'expositions aux niveaux sonores élevés de la musique (2013)** :

<https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=378>

Avis du Conseil National du Bruit (CNB) sur **les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique en matière d'exposition aux niveaux sonores élevés de la musique (2014)** :

<https://www.bruit.fr/images/stories/pdf/avis-cnb-recommandations-HCSP-exposition-musique-1-0-dec-2014.pdf>

Liens utiles / Partenaires institutionnels :

Organisation mondiale de la santé : <https://www.who.int/fr>

Ministère chargé de l'écologie : <https://www.ecologie.gouv.fr/>

Agence Santé publique France : <https://www.santepubliquefrance.fr/>

Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) : <https://www.anses.fr/fr>

Agences régionales de santé : <https://www.ars.sante.fr/>

Conseil National du Bruit (CNB) : <https://www.bruit.fr/collectivites/le-conseil-national-du-bruit>

Associations :

AGI-SON : <https://agi-son.org/>

Audition solidarité : <https://www.auditionsolidarite.org/fr/>

Avenir Santé France : <https://www.avenir-sante.com/>

Pour les professionnels-les du spectacle, AGI-SON en partenariat avec EARCARE organisent régulièrement des sessions de moulage d'appareils auditifs dans différents lieux de spectacle en France.

Vous pouvez ensuite acquérir toutes types d'appareillages à prix réduit ⇒ planning des sessions ici : <https://www.earcare.fr/organiser-une-operation-bouchons-moules>

ANNEXE 3 : Prévention et sensibilisation sur l'alcool

Pour information / pour rappel : Des différences de consommation d'alcool apparaissent suivant les secteurs professionnels. **Les secteurs avec les plus fortes fréquences de consommation** (alcool, mais aussi autres substances psycho-actives, selon l'étude de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies, 2015) sont ceux du bâtiment, de l'hébergement/restauration et **des arts et spectacles**.

Ces trois secteurs ont pour dénominateur commun une assez forte composante « physique » des tâches à effectuer. De plus, dans le cas du secteur des arts et spectacles, **la facilité d'accès au produit** (l'alcool), en raison de la nature même du métier, joue aussi un rôle important dans la surconsommation. Enfin, des facteurs tenant à la **culture commune d'un milieu professionnel** peuvent également être avancés.

Malgré ce phénomène, l'Article R.4228-20 du Code du travail stipule qu'« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail », quelle que soit la raison.

⇒ **En principe, les alcools forts seraient donc à bannir du cadre professionnel, et l'ivresse interdite sur un lieu de travail.** Aucune précision n'est apportée par le code du travail quant à la quantité d'alcool maximale qui peut être consommée par le personnel. Il faut ainsi faire appel au libre arbitre de chacun, ce qui est parfois difficile, notamment dans le secteur du spectacle.

Nous sommes bien conscients de ces problématiques, et qu'il est difficile d'appliquer strictement la loi sur la consommation d'alcool dans notre milieu dit "festif". Nous souhaitons vous rappeler malgré tout quelques chiffres et vous fournir de la documentation à ce sujet, car il est important de s'informer plus amplement sur les risques inhérents.

Il est primordial que chacun-e d'entre nous connaisse ses limites, ne les dépasse pas, et sache se comporter décemment, ceci dans tout environnement lié au travail (concerts, festivals, transports, hébergements etc...) et à tout moment de la journée et de la nuit. Nous comptons sur votre coopération et vous en remercions.

Conséquences de l'abus d'alcool sur le lieu de travail :

- ▶ Accidents de travail (10 à 20 % sont dus à l'alcool).
- ▶ Accidents de la route (30% des accidents mortels sont dus à l'alcool).
- ▶ Comportements inappropriés et/ou violents envers autrui.

SOYEZ RESPONSABLES, CONNAISSEZ VOS LIMITES.

Liens utiles :

Alcool au travail 1 : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32177>

Alcool au volant : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2881>

Alcool et santé : <https://www.alcool-info-service.fr/alcool/consequences-alcool/risques-court-terme?gclid=CjwKCAiAsNKQBhAPEiwAB->

[I5zQzoZlHH_rw9iTXMz9FGx7bNRJGR3cEbGdv4hjaYIM3tzcN2OD3hJBoCeV0QAvD_BwE&gclid=CjwKCAiAsNKQBhAPEiwAB-aw.ds](https://www.alcool-info-service.fr/alcool/consequences-alcool/risques-court-terme?gclid=CjwKCAiAsNKQBhAPEiwAB-)

Alcool au travail 2 : www.drogues.gouv.fr/ce-que-dit-la-loi/en-matiere-dalcool/alcool-travail

Alcool au travail & Sanctions : <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-travail/alcool-au-travail-sanction/>

Etude de l'OFDT sur la consommation de psychoactifs au travail :

<http://www.ofdt.fr/BDD/publications/docs/eisxcpva.pdf>