



Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION

Projet de service Thalie Santé

2021/2026

Table des matières :

1	INTRODUCTION	5
1.1	Méthodologie de l'élaboration du projet de service commun	5
1.2	Description du CMB.....	6
1.3	Description du CMPC.....	7
1.4	La fusion CMB/CMPC et naissance de Thalie Santé	7
1.4.1	Historique de la fusion.....	7
1.4.2	Spécificités du secteur des industries culturelles et créatives en matière de risques professionnels	8
1.4.3	Gouvernance de Thalie Santé.....	9
1.4.4	La commission médico-technique (CMT)	10
2	BILAN DES PROJETS DE SERVICE ET DES CPOM (2015-2020)	11
2.1	Au CMB	11
2.1.1	Bilan du projet de service	11
2.1.2	Bilan des CPOM et des groupes de travail	16
2.1.2.1	Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)	16
2.1.2.2	Troubles musculosquelettiques (TMS)	17
2.1.2.3	Risque Routier	18
2.1.2.4	Risque Chimique.....	19
2.1.2.5	Risques psychosociaux	19
2.1.3	Focus sur la gestion de la Covid-19	19
2.2	Au CMPC.....	22
2.2.1	Bilan du projet de service	22
2.2.2	Bilan CPOM.....	28
2.2.3	Focus sur la gestion de la Covid-19	28
3	OBJECTIFS ET MOYENS DU PROJET DE SERVICE 2021/2026	29
3.1	Description de la nouvelle structure	29
3.1.1	Organigramme validé au CSE du 12 septembre 2021.....	30
3.1.2	Sectorisation géographique et professionnelle	30
3.1.3	Locaux.....	34
3.1.3.1	Locaux du pôle santé Bergère	34
3.1.3.2	Locaux de Boulogne.....	34
3.1.3.3	Locaux de Pleyel	35

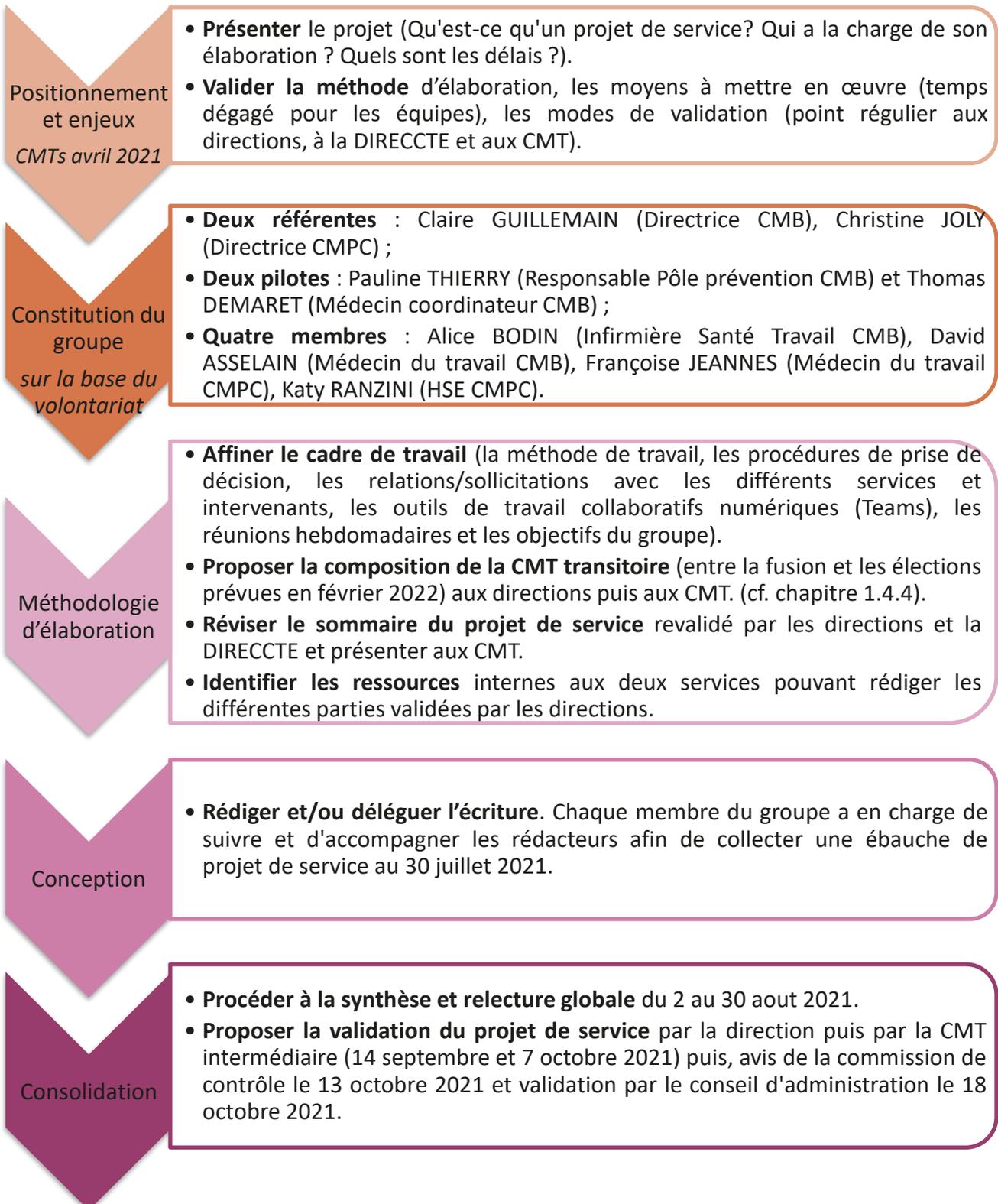
3.1.4	Situation financière sur la base des données comptables et financières 2020 :	35
3.1.5	Participation à Santé au travail - Fédération d'Ile-de-France.....	36
3.2	Description des offres socle, et des prestations complémentaires	36
3.2.1	Tarifification.....	37
3.2.2	L'offre socle	37
3.2.3	Les prestations complémentaires	39
3.3	Description, organisation et objectifs des équipes pluridisciplinaires.....	40
3.3.1	MdT, IST et assistant(e)s médicaux(les) : descriptions des équipes pluridisciplinaires	40
3.3.1.1	Du 1er août 2021 au 1er juin 2022.....	40
3.3.1.2	Après juin 2022.....	41
3.3.2	Pôle prévention, psychologues, assistant(e)s sociaux(ales).....	42
3.3.2.1	Du 1er août 2021 au 1 er juin 2022.....	42
3.3.2.2	Après juin 2022.....	44
3.3.3	Le pôle développement et partenariats stratégiques (PDPS)	44
3.3.4	Les fonctions support	46
3.4	Population mono-employeur	47
3.4.1	Le secteur « Spectacle »	47
3.4.1.1	Description du secteur	47
3.4.1.2	Risques Professionnels :	48
3.4.1.3	Données chiffrées sur les visites :.....	48
3.4.2	Le secteur « Culture, Media, Publicité et Communication ».....	48
3.4.2.1	Description du secteur	48
3.4.2.2	Risques Professionnels	49
3.4.2.3	Données chiffrées sur les visites	50
3.4.3	Le secteur interprofessionnel.....	50
3.4.3.1	Description du secteur	50
3.4.3.2	Risques Professionnels	51
3.4.3.3	Données chiffrées sur les visites	51
3.4.4	Objectifs généraux des 5 années à venir.....	51
3.5	Population multi-employeurs.....	52
3.5.1	Intermittent(e)s du spectacle.....	52
3.5.2	Enfants du spectacle.....	53
3.5.3	Pigistes.....	54
3.5.4	Mannequins.....	55
3.6	Le suivi des populations nationales et le rayonnement.....	57

3.7	Les groupes projets transverses :	59
3.7.1	Groupe Prévention de la désinsertion Professionnelle (PDP)	59
3.7.2	Groupe Risques Psychosociaux (RPS)	60
3.7.3	Groupe Troubles Musculosquelettiques (TMS).....	61
3.7.4	Groupe Addictologie.....	61
3.7.5	Groupe Risque Routier	61
3.7.6	Groupe Risque Chimique.....	62
3.7.7	Groupe Musique.....	63
3.7.8	Groupe Danse	63
3.7.9	Groupe déplacements à l'étranger et vaccinations	64
3.8	Logiciel métiers et outils informatiques :	65
3.8.1	Logiciels métiers	65
3.8.2	Outils informatiques.....	65
3.9	Communication interne et externe	67
3.9.1	Communication interne.....	67
3.9.2	Communication externe	67
4	CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	69
5	ANNEXES	71

1 INTRODUCTION

1.1 Méthodologie de l'élaboration du projet de service commun

L'élaboration de ce projet de service a été voulue comme un travail collaboratif et participatif avec l'ensemble des salariés. Voici la méthodologie utilisée :



1.2 Description du CMB

Le **SIST CMB, Centre Médical de la Bourse** a été créé en 1958. Service interprofessionnel, il est également le service de santé au travail désigné par accord de branche pour suivre certaines catégories de salariés multi-employeurs :

- Salariés intermittents du spectacle dont les enfants du spectacle (accord du 29 juin 2009, étendu le 17 mai 2010),
- Salariés journalistes rémunérés à la pige (accord du 7 novembre 2008, étendu le 11 octobre 2010),
- Salariés mannequins (accord du 1^{er} juin 2012, étendu le 4 octobre 2016).

L'agrément de la DIRECCTE du 18 juillet 2016 octroie au CMB une compétence en Ile-de-France pour le **suivi des salariés permanents du spectacle et des enfants du spectacle (toute l'Ile-de-France) et pour tous les secteurs hors BTP** (tout Paris et sectorisation par ville au sein des départements de la petite couronne).

Le CMB suit en 2021 près de 4000 entreprises dont 1800 dans le secteur culturel. **Il est le service référent des professionnels de la culture qu'il s'agisse d'entreprises privées ou d'institutions publiques.**

Le CMB mène, outre les visites médicales, différentes actions dans le domaine de la prévention :

- Conseil aux employeurs, aux branches professionnelles et aux salariés sur les dispositions nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels,
- Conduite d'actions de santé au travail : interventions en entreprise, conseils aux entreprises, aux salariés ou aux branches, publications de guides, animations d'ateliers de sensibilisation ou d'information, rencontres professionnelles, etc.

Dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé avec la DIRECCTE Ile de France et la CRAMIF d'Ile de France, le CMB a mis en place plusieurs cellules de travail : prévention de la désinsertion professionnelle, troubles musculosquelettiques, risques routiers, risques chimiques.

Pour les visites médicales et les examens complémentaires, les équipes du CMB disposent aujourd'hui d'un **centre principal (site au cœur de Paris, le Pôle Santé Bergère)** et de deux annexes à **Vanves et à Saint-Denis** (Carrefour Pleyel), chacune située à moins de 150 m du métro.

Le CMB est constitué d'une équipe de **70 personnes** :

- Un **pôle médical constitué d'une équipe pluridisciplinaire** (encadrée par un comité médical et un médecin coordinateur) : 24 médecins du travail (21 ETP), 6 infirmier(ère)s en santé travail (5.6 ETP), 3 ergonomes (dont 2 ergonomes-psychologues du travail), 2 psychologues du travail (1.4 ETP), 1 ingénieure hygiène santé environnement, 4 assistantes santé et sécurité au travail (dont une métrologue), 21 assistant(e)s médicaux(cales) et administratif(tive)s, des assistant(e)s sociaux(ales) (externalisé(e)s, 1 ETP).
- Un **pôle de développement et partenariats stratégiques** (1 médecin coordinateur national, 1 psychologue du travail, 1 ergonome, 1 chargée de développement).
- Un **comité exécutif** constitué d'une directrice, un directeur administratif et financier, un directeur des ressources humaines et une assistante de direction.

1.3 Description du CMPC

Le Service de Santé au Travail Interentreprises **CMPC, Centre Médical de la Publicité et Communication**, association loi 1901, a été créé en 1949 à l'initiative du fondateur du groupe PUBLICIS, Marcel Bleustein-Blanchet, déterminant ainsi une forte appartenance initiale au secteur de la publicité.

Son évolution l'a conduit à se développer sur le secteur de la communication et des médias (presse, médias, digital).

Seul service de santé au travail interentreprises professionnel, référent des entreprises de publicité, communication et médias, le CMPC connaît bien les particularités et spécificités de ce secteur en constante transformation vers le « tout digital ».

Les spécificités du CMPC résident aussi dans l'appréhension des organisations du travail et le management, la compréhension des enjeux, l'adaptation, le suivi des salariés sur l'ensemble de leur carrière, ainsi qu'une importante capacité à être proactif et agile.

Les médecins du travail (MdT) et les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire ont pour particularité de réaliser leurs consultations dans un cabinet médical mis à disposition par les entreprises de plus de 100 salariés.

Dans un contexte professionnel de turnover élevé (30%) sur le secteur de la publicité, le CMPC assure le suivi des mêmes salariés, tout au long de leur parcours professionnel dans les différentes agences et régies qui jalonnent leur carrière.

Les effectifs suivis par le CMPC sont en accroissement constant depuis 2015 passant ainsi de 14 000 salariés à près de 25 000 aujourd'hui. Des groupes importants tels que le Groupe Publicis, le Groupe Havas, Le Monde, Les Echos Le Parisien, Prisma Média, TF1, au total plus de 610 entités de petite, moyenne et grande taille, font confiance au SIST, avec un taux de fidélisation proche des 100 %.

Typologie des salariés suivis : *Créatifs, directeur(trice)s artistiques, monteur(teuse)s (vidéos), maquettiste (photos), photographes – reporter(trice)s, journalistes et rédacteur(trice)s, journalistes reporters d'image, concepteur(trice)s rédacteur(trice)s, designers, consultant(e)s, web designers, graphistes, planneurs stratégiques, présentateur(trice)s, commerciaux(ciales) print, web, administratif(tive)s, managers et fonctions support, etc.*

1.4 La fusion CMB/CMPC et naissance de Thalie Santé

1.4.1 Historique de la fusion

Le projet de rapprochement du CMB et du CMPC a été évoqué depuis de nombreuses années sans que celui ne voit jamais le jour.

En 2020, alors qu'une nouvelle direction arrive au CMB, ce projet intervient de manière stratégique d'une part, dans un environnement de réforme de la santé au travail et, d'autre part, du fait d'une ambition partagée par la Présidente du CMB, Aurélie Foucher et le Président du CMPC, Stéphane Martin, de constituer un grand SIST national au service de toutes les entreprises des industries culturelles et créatives, rapprochant ainsi des secteurs

historiquement suivis par le CMB (spectacle, édition, presse, exploitants cinématographiques) et par le CMPC (publicité, communication, médias).

Les spécificités du monde de la culture sont indéniables et supposent un traitement expertisé et éprouvé que seuls le CMB et le CMPC sont en mesure d'assumer en matière de santé au travail.

Outre la compétence sur tout un secteur de notre économie nationale, le rapprochement s'inscrit dans la poursuite du suivi en santé au travail du secteur interprofessionnel (compétence CMB).

Les Conseils d'administration, en juillet 2020, ont donné mandat aux deux Présidents pour entamer les premières discussions. Un comité de pilotage (COPIL) rassemblant de manière paritaire des administrateurs des deux SIST a été mis en place en septembre 2020 et un cabinet d'avocat (Cornillier Avocats) a été désigné pour accompagner juridiquement cette fusion.

1.4.2 Spécificités du secteur des industries culturelles et créatives en matière de risques professionnels

L'évocation de quelques exemples concrets permet de bien mesurer la grande spécificité des risques liés à l'exercice professionnel dans l'univers des industries culturelles et créatives :

Les **salariés intermittents du spectacle (IS)** sont embauchés en CCDu (CDD d'usage) en raison de la multiplicité de leurs employeurs, pour des missions parfois très courtes. Le suivi professionnel et la mise en place d'actions de prévention s'avèrent de ce fait complexes et nécessitent une profonde/bonne compréhension du secteur de l'intermittence.

Chez les danseurs ainsi que chez les circassiens, la pratique s'apparente à celle d'un sportif de haut niveau, nécessitant la répétition de mouvement jusqu'à l'obtention de la réalisation parfaite qui devra être reproduite avec un niveau de stress élevé notamment lors de la représentation.

Chez les musiciens, la connaissance du secteur et du métier nous permet de prendre en compte les spécificités d'un exercice professionnel nécessitant une pratique dès le plus jeune âge, régulière et rigoureuse pour maintenir une activité cérébro-motrice harmonieuse et fluide.

Chez les enfants du spectacle, nos équipes doivent être particulièrement attentives lors de la lecture préalable des scénarii aux éventuels risques physiques et psychiques qu'une scène peut engendrer. Cela implique également une connaissance parfaite des modalités de tournage et nécessite de travailler, en amont sur les adaptations parfois nécessaires pour que l'enfant puisse participer au tournage.

Dans le secteur de la presse, il est nécessaire et parfois urgent d'accompagner les salariés exposés à des redirections parfois complexes (changement des habitudes de travail, télétravail, externalisations qui génèrent de nombreuses réductions d'effectifs souvent difficiles à vivre). Notre connaissance historique de ce secteur et de ces problématiques RPS associés, nous permet de leur proposer des solutions plus adaptées à la situation rencontrée.

Dans les ateliers de décor et costumes (spectacle, musées), notre intervention nous permet d'apporter une approche pédagogique et préventive sur les risques immédiats ou à plus long terme de l'utilisation de certains produits et d'accompagner les utilisateurs dans leur substitution et leur remplacement.

Ces exemples permettent surtout de saisir à quel point l'accumulation d'expérience, par l'observation in situ des professionnels des industries culturelles et créatives dans l'exercice de leur travail, est le facteur déterminant d'un bon accompagnement et d'une prévention des risques efficace.

1.4.3 Gouvernance de Thalie Santé

Dans le cadre des statuts de Thalie Santé, il a été prévu la mise en place d'une gouvernance qui garantisse la représentativité équilibrée des secteurs représentés aujourd'hui au sein du SIST CMB et du CMPC et d'assurer la stabilité de l'entité commune.

Le Conseil d'Administration paritaire est composé de 22 administrateurs.

En ce qui concerne les membres représentants des employeurs, les mandats d'administrateurs sont répartis de la manière suivante :

- 5 administrateurs sont issus d'une entreprise du secteur du Spectacle ;
- 3 administrateurs sont issus d'une entreprise du secteur de la Culture-Médias ; dont un administrateur est issu d'une entreprise du secteur de la Presse ;
- 2 administrateurs sont issus d'une entreprise du secteur de la Publicité ;
- 1 administrateur est issu d'une entreprise du Secteur Interprofessionnel.

En ce qui concerne les membres représentants des salariés, les mandats d'administrateurs sont répartis de la manière suivante :

- Un administrateur désigné pour chaque organisation représentative au niveau interprofessionnel ;
- Le reste des sièges à pourvoir est réparti au prorata de la représentativité des organisations syndicales des branches professionnelles représentatives dans le secteur des industries culturelles et créatives ;
- Les sièges restants reviennent aux organisations syndicales des branches professionnelles représentatives dans le secteur des industries culturelles et créatives ayant le plus fort reste.

Pour ce qui concerne les membres du bureau, ils sont au nombre de 8 et il a été convenu statutairement que les mandats des premiers membres du bureau prendront fin de plein droit à la première des deux dates suivantes :

- Soit à la date d'entrée en vigueur de la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », en application de l'article 29 de la proposition de loi ;
- Soit à la date du Conseil d'Administration qui suivra l'Assemblée Générale du SIST CMB qui deviendra le service de prévention et de santé au travail (SPST) THALIE SANTE, amenée à approuver les comptes 2022 dans l'hypothèse ultime où la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » ne serait pas entrée en vigueur à la date de ladite Assemblée Générale.

Dans le cadre du bureau transitoire de Thalie Santé, Aurélie Foucher (Présidente du CMB) assure la Présidence et Stéphane Martin (Président du CMPC) la Vice-Présidence.

La commission de contrôle est constituée à diligence du Président (installation formelle lors du Conseil d'administration du 15 septembre 2021) et est composée de 9 membres (6 représentants des salariés et 3 des employeurs), issus des entreprises adhérentes de l'Association.

1.4.4 La commission médico-technique (CMT)

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- À la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- À l'équipement du service ;
- À l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;
- À l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Les prochaines élections des membres de la CMT de Thalie Santé sont prévues en février 2022. Il a été proposé en accord avec les CMT du CMB et du CMPC de faire une CMT intermédiaire entre août 2021 et février 2022. Cette CMT intermédiaire sera composée de la CMT du CMB à laquelle a été ajoutée des membres représentants des différents métiers du CMPC (Mdt, préventeur(trice)s, IST, assistant(e) médical(e), etc.).

La future CMT de Thalie Santé sera composée :

- Du président du service ou de son représentant ;
- Des MdT à raison d'un élu titulaire et d'un suppléant pour huit MdT (ou éventuellement un MdT par secteur géographique) ;
- Des membres du pôle développement et partenariats stratégiques à raison d'un titulaire et d'un suppléant ;
- Des préventeur(trice)s à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels ;
- Des ASST/AST à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels ;
- Des ASST/ secrétaires médical(e)s du service et des convocateur(trice)s à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour 8 professionnels ;
- Des infirmier(ère)s en santé au travail à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour 8 professionnels ;
- Des membres du pôle psychosocial (assistant(e) social(e), psychologue) à raison d'un élu titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels ;
- De membres invités par la direction du service : médecin coordinateur, responsable du pôle prévention, responsable des équipes d'appui médical, etc.)

Le règlement intérieur de l'instance sera modifié en conséquence.

2 BILAN DES PROJETS DE SERVICE ET DES CPOM (2015-2020)

2.1 Au CMB

2.1.1 Bilan du projet de service

Projet de service 2013 à 2018	Bilan en 2021	
Les équipes pluridisciplinaires	État	Commentaires
Développement des binômes MdT/ infirmier(ère) santé travail.	Réalisé	Passage de 1 à 6 infirmier(ère)s en santé au travail Maintien de l'effectif des secrétaires en adéquation avec la ressource médicale.
Augmentation de l'effectif des préventeur(trice)s.	Réalisé	Passage de 4 à 6 préventeur(trice)s et de 1 à 2 psychologues.
Développement de la compétence ASST.	Réalisé	Maintien de 2 ASST au pôle prévention, montée en compétences de 3 assistant(e)s médical(e)s en ASST.
Protocole infirmier(ère) en santé travail validé par la CMT.	Réalisé	
Gérer et anticiper les emplois et les compétences		
Mise en place d'annonces systématiques des offres d'embauche.	Réalisé	En interne et en externe.
Embauche dans le cadre du cumul emploi-retraite en période de déficit de ressource médicale.	Réalisé	En début de période puis embauche de MdT.
Préciser l'organisation des compétences en psychologie du travail, mais aussi les modalités de collaboration avec des psychologues cliniciens pouvant prendre en charge ces problématiques.	Réalisé	À repreciser au regard de l'évolution des demandes et de la modification de l'équipe (cf. partie 3.3.2)
Fonctions supports mutualisées gestion financière, ressources humaines, direction des systèmes d'information et qualité avec le groupe AUDIENS.	Réalisé	Réinternalisation de la fonction RH et DAF en 2020, mise en concurrence pour le choix d'un cabinet d'expertise comptable externalisé (paie et comptabilité).

Développement des compétences liées au pilotage et à l'animation des projets.	Réalisé	Formation délivrée aux pilotes de projet à compléter du fait de nouvelles arrivées.
Formations relatives à l'extraction des données métier pour les pilotes projet.	Non réalisé	L'extraction est réalisée par le référent métier du logiciel.
Formation sur les connaissances et compétences techniques spécifiques aux thématiques des projets (TMS, RPS, CMR, etc.).	Réalisé	À la demande, en fonction des besoins (risque chimique, PDP, routier, etc.).
Repérage des besoins individuels de formation.	Réalisé	Mise en place d'entretiens annuels et professionnels permettant la mise en place de formations.
Organiser les activités en mode projet		
Des temps spécifiques ont été dédiés pour les pilotes et secrétaires de projet afin de leur permettre de remplir leurs nouvelles missions.	Réalisé	Temps dégagé en fonction des besoins des différents projets.
Améliorer la sensibilisation et la communication		
En direction de nos adhérents : <ul style="list-style-type: none"> - Flashs d'information joints aux appels à cotisation ; - Information des adhérents sur les actions, les publications via le site internet et par mailing ciblés ; - Mise en place de petits-déjeuners de sensibilisation à thématique pour les adhérents (TMS, DUER, RPS, Risque Routier) ; - Réalisation de nombreux supports de sensibilisation aux risques professionnels (dépliants, guides, vidéos, etc.). 	Réalisé	<p>La suspension des petits-déjeuners en présentiel (pandémie) en 2020 a été remplacé par des webinaires.</p> <p>Création d'une page Facebook, de comptes LinkedIn et Twitter.</p> <p>La refonte du site internet est reportée du fait de la crise sanitaire et de la fusion.</p> <p>Développement de Odalie 2 (outil d'aide en ligne à la réalisation du DUERP dans le secteur du spectacle).</p>
En direction des partenaires sociaux et des partenaires du secteur du spectacle : <ul style="list-style-type: none"> - Participation à des journées d'information organisées par des centres de ressource en région (La Nacre, en Rhône-Alpes et Arcade en PACA) ou les COREPS ; - Présence lors d'évènements professionnels : BIS, Forum du SNES, Festival d'Avignon, JTSE, Journée du Fonds de 	Réalisé	Création du pôle Développement et Partenariats Stratégiques (cf. chapitre 3.3.3).

<p>professionnalisation des artistes et techniciens, Congrès de Médecine et Santé au travail, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partenariats avec des écoles de formation (Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle, etc.) ; - Partenariat avec le SNES (Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacle). 		
Réalisation d'une enquête sur les besoins auprès de nos adhérents.	Réalisé	Étude réalisée en 2018 et 2020 auprès des adhérents.
Communication interne		
Diffusion régulière d'informations aux collaborateurs (instances, RH, projet de service, actions de communication réalisées en externe, projet informatique).	Réalisé	Développement de réunions d'échanges mensuelles de tout le personnel en distanciel depuis 2020.
Poursuivre et développer nos partenariats		
Avec les institutionnels : L'INRS, la CRAMIF, DIRECCTE, ANACT.	Réalisé	Dans le cadre de conventionnements (désinsertion, risque routier et risque chimique), de groupes de travail ou encore d'échanges sur des problématiques particulières, étude EVREST.
Avec la Fédération des Services de Santé en Ile-de-France et Présance.	Réalisé	Reprise des participations avec la fédération en 2020 (cf. chapitre 3.1)
Avec les partenaires sociaux : Conseil de Gestion des Intermittents, Conseil de Gestion des pigistes , Conseil de Gestion des mannequins , CCHSCT Cinéma, CCHSCT Audio-visuel, COREPS, etc.	Réalisé	Maintien et développement (Cf. chapitres 3.3.3, 3.5, 3.6 et 3.7).
Avec les structures ressources du secteur : La Nacre, ARCADE, écoles (FNEIJMA, CFPTS, etc.), centre de ressources sur le handicap CRTH et AGI-SON, AFDASS, AUDIENS Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle, Médecine des arts, etc.	Réalisé	Maintien et développement (Cf. chapitre 3.3.3).
Avec les SIST en région : <ul style="list-style-type: none"> - Soutien des services lorsqu'ils ont des difficultés de ressources médicales ; - soutien des dynamiques engagées par des SIST. 	Réalisé	Création d'un poste dédié au contact des services en région, création d'un guide en 2021.

Adapter les infrastructures et moyens matériels aux besoins du service		
Projet « extranet » (la déclaration des salariés, demandes de rendez-vous, les convocations, le recouvrement des cotisations).	Réalisé	Mise en place du portail adhérent Dinaweb.
Adapter les moyens en téléphonie mis en place : centre d'appels « intermittents du spectacle ».	Réalisé	Convoweb : prise de rendez-vous en ligne pour les intermittents. Pigiweb : prise de rendez-vous pigistes. Externalisation avec Secretel des appels des multi-employeurs.
Évolution des matériels informatiques (serveurs, ordinateurs portables, etc.).	Réalisé	Changement des serveurs et équipement d'ordinateurs portables.
Dématérialisation des dossiers archivés et garantir la sécurité, la confidentialité et la conservation de l'ensemble des dossiers « papier ».	Réalisé	Les dossiers papier ont été archivés chez un prestataire spécialisé. Une politique zéro papier a été mise en place en 2019.
Adapter DINAMIT aux pratiques et besoins du CMB.	Réalisé	Mise en place d'un référent informatique et installation de nouvelles versions en adéquation avec les évolutions réglementaires.
Rassembler les équipes pour optimiser l'activité.	Réalisé	Déménagement des équipes sur un site rue Bergère. Le développement de la collaboration a été effective grâce à la place des visioconférences.
Augmenter le nombre de salles de réunions équipées.	Non réalisé	Travaux effectués dans les locaux de Notre Dame des Victoires. Déficit de grandes salles de réunion rue Bergère compensé par l'utilisation des visioconférences.
Répondre aux obligations liées aux ERP (accessibilité, etc.).	Réalisé	Dans les locaux de Pleyel, Bergère et Vanves.
Mise en place dans les salles d'attente d'écrans permettant la diffusion ciblée de films de sensibilisation, de bornes ou d'ordinateurs dédiés à des enquêtes ou d'autres supports de sensibilisation.	Non réalisé	Mise en place dans les locaux de Notre Dame des victoires.

Poursuivre les investissements en documentation.	Réalisé	Une assistante médicale est en charge de la documentation et réalise une veille régulière à destination des équipes.
--------------------------------------------------	----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.1.2 Bilan des CPOM et des groupes de travail

Le CMB a signé en 2016 un CPOM s'engageant sur quatre axes d'actions :

- Prévention de la désinsertion professionnelle,
- Troubles musculosquelettiques,
- Risque chimique,
- Risque routier.

D'autres groupes de travail hors CPOM ont également été mis en place, le plus important étant le groupe traitant des risques psychosociaux.

2.1.2.1 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

OBJECTIFS	ACTIONS RÉALISÉES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES 2016-2020
Favoriser les contacts en matière de PDP	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un contact PDP identifié au sein du SIST. • Communication de la procédure pour contacter un MdT concernant un problème de PDP. • Communication des coordonnées départementales des médecins conseils. 	Dès 2016
Encourager la mise en place d'une entité dédiée à la PDP au sein du SPST.	<ul style="list-style-type: none"> • Description de l'entité PDP au sein du SIST. • Définition d'indicateurs internes et de ses actions de suivi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place en 2017 : 1 MdT, 1 ergonomiste, 1 infirmier(ère) et 1 assistant(e) social(e). • 187 signalements et accompagnements depuis 2017.
Promotion de la PDP.	<ul style="list-style-type: none"> • Animation de réunions d'information internes, pour tous les salariés. • Modalités de déploiement de l'information vers les entreprises adhérentes et leurs CHSCT/DP cibles. • Modalités et supports de sensibilisation des salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 présentations à l'ensemble du personnel. • Création d'une documentation. • Présentation de la cellule au CCHSCT de l'audiovisuel. • Participation à divers événements du secteur du spectacle. • Animation de webinaires.

Encourager le travail en réseau	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats développés • Mise en place d'échanges de pratiques au sein du SIST ou entre SIST ou avec des partenaires extérieurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires publics : Pôle Emploi, Cap Emploi, CRAMIF, Agefiph, Transition pro, OPCO, etc. • Partenaires privés : Audiens, fournisseurs, etc. • Diverses associations. • Groupe de travail régional. • Groupe transversal avec les autres groupes projet du SIST et les SIST en région accueillant les intermittents du spectacle et les pigistes.
Optimiser le recours à la visite de pré-reprise	<ul style="list-style-type: none"> • Flyer réalisé à l'attention des salariés et des employeurs. 	1741 flyers transmis par mail.

2.1.2.2 Troubles musculosquelettiques (TMS)

OBJECTIFS	ACTIONS RÉALISÉES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES 2016-2020
Internes au SPST	<ul style="list-style-type: none"> • Informer et sensibiliser en interne. • Formation des membres de la cellule et des IST. • Tutoriel DINAMIT pour relier les actions aux projets. • Communication des supports réalisés. • Communication suite participation au symposium des professionnels de santé au travail. 	
Accompagnements	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnements liés aux sensibilisations collectives. • Visites en entreprise. • Sensibilisations en entreprise. • Sessions de sensibilisations. • Études de postes ergonomiques. 	<p>433</p> <p>351</p> <p>82</p> <p>106</p> <p>197</p>

Sensibilisations	<ul style="list-style-type: none"> • Animation des journées TMS à l'accueil du secteur. 	6
	<ul style="list-style-type: none"> • Animation d'ateliers au sein du SIST à l'attention des assistant(e)s de production. • Création des supports (flyers, documents, films, vidéos, webinaire). • Diffusion des supports aux adhérents par mail. • Diffusion des supports de sensibilisation sur les écrans installés dans les salles d'attente rue Notre-Dame-des-Victoires (impossible rue Bergère). 	29

2.1.2.3 Risque Routier

OBJECTIFS	ACTIONS RÉALISÉES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES 2016-2020
États des lieux	Construction du quiz, diffusion, analyse et identification.	Distribué à 500 salariés.
Outils spécifiques secteur spectacle	Contacts, partenariats, études/accompagnements, élaboration de supports (Flyers, Powerpoint, etc.).	3
Accompagnements	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à l'évaluation du risque routier, construction de la fiche harmonisée. • Accompagnements liés à une sensibilisation collective. 	47 126
Sensibilisations/ informations	Ateliers employeurs, stand aux accueils pour les salariés.	3

2.1.2.4 Risque Chimique

OBJECTIFS	ACTIONS RÉALISÉES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES 2016-2020
Partenariat	<ul style="list-style-type: none"> • Précisions avec les partenariats. • Réunions avec les partenaires. 	18
Études et expérimentations	<ul style="list-style-type: none"> • Retours d'expérience. • Visites avec axe de prévention pour l'entreprise. • Accompagnements. 	3 40 47
Capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Création ou utilisation d'outils de sensibilisation. • Informations/Sensibilisations (par les partenaires, les écoles de formations ou lors de salons, réunions, mailing, etc.). 	9 6000 entreprises, 3000 salariés.
Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des accompagnements. • Évaluation des informations/sensibilisations. 	

2.1.2.5 Risques psychosociaux

OBJECTIFS	ACTIONS RÉALISÉES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES 2016-2020
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Supports finalisés : harcèlement sexuel et agissements sexistes, RPS dans le secteur du spectacle, PWP sensibilisation aux RPS. • Sensibilisations en entreprise. • Mise en place d'une cellule de soutien psychosocial pendant la pandémie. • Interventions lors des Nuits de Fourvière et au Festival d'Avignon 	

2.1.3 Focus sur la gestion de la Covid-19

Le CMB a mis en place différentes actions (groupes dédiés, outils de partage, formations, etc.) afin de soutenir les MdT et l'ensemble des équipes pluridisciplinaires dans leurs missions d'accompagnement des adhérents.

Organisation interne

Création de 4 groupes pluridisciplinaires :

- Groupe Covid-19 : ce groupe a été créé en vue d'accompagner les salariés et les employeurs dans la gestion de la crise sanitaire. Il réalise quotidiennement une veille réglementaire et sanitaire à travers une FAQ sur la Covid-19, mise à jour régulièrement et diffusée à l'ensemble des adhérents et des salariés.
- Groupe psychosocial : Ce groupe a traité les questions liées à la situation psychosociale des personnes, au regard de leur situation de travail. Ce groupe a proposé des sessions de sensibilisations, essentiellement sur le thème des risques psychosociaux, et a élaboré des outils de prévention de ces risques à destination des salariés.
- Groupe CommCo : Ce groupe a eu pour vocation à diffuser de l'information quasi quotidienne auprès des publics suivis : Réseaux sociaux (Facebook, Twitter et LinkedIn), mailing, site internet du CMB.
- Groupe Prévention : Ce groupe constitué de préventeur(trice)s du pôle Prévention, s'est attelé à accompagner les adhérents dans leur gestion de l'épidémie par le biais des missions suivantes : accompagnement à la mise en place du plan de prévention, du plan de reprise d'activité, intégration du risque « gestion de crise » dans le DUER, participation aux CHSCT, réponses aux questions techniques et réglementaires avec l'appui du groupe Covid-19 du CMB.

Accompagnements individuels

Le groupe Covid-19 ainsi que le groupe de soutien psychosocial ont répondu quotidiennement aux questions qui leur étaient adressées sur leurs adresses mail dédiées : covid19-ids@cmb.asso.fr et covid-psychosocial@cmb.asso.fr.

Le groupe psychosocial a élaboré des outils de prévention de ces risques à destination des salariés et a accompagné individuellement 29 salariés en 2020.

Accompagnement des employeurs

Le groupe psychosocial a proposé des sessions de sensibilisations, essentiellement sur le thème des risques psychosociaux.

Le groupe Covid, en partenariat avec l'APHP, a organisé des sessions collectives de tests antigéniques sur les lieux de tournage ou de répétitions. Entre novembre 2020 et mai 2021, ce sont plus de 2700 tests qui ont ainsi été réalisés.

Des séances de vaccination (1ère et 2ème doses) ont été réalisées avec l'ensemble des vaccins disponibles pour les SIST (près de 250 doses injectées).

Par ailleurs, le CMB a organisé ou participé à l'animation de 10 webinaires, 2 Facebook live et un speed learning.

Accompagnement des branches

À la demande du Ministère de la Culture, le groupe Covid-19 a collaboré à l'élaboration du guide d'aide à la continuité d'activité en contexte épidémique du Ministère dans le secteur du spectacle.

Le CMB a mis à disposition des branches professionnelles des équipes pluridisciplinaires (binômes ou trinômes) pour aider les branches ou les secteurs à la reprise d'activité compte tenu de leurs spécificités : studios de doublage, secteur musical, secteur de la danse, cabarets, etc.

Le CMB a été associé à l'élaboration puis au suivi de formations de référents Covid-19 proposées par le CFPTS (Centre de formation professionnelle aux techniques du spectacle) et l'AFDAS (Assurance Formation des Activités du Spectacle).

2.2 Au CMPC

2.2.1 Bilan du projet de service

Projet de service	Bilan en 2021	
Les équipes pluridisciplinaires	État	Commentaires
Développement des binômes MdT / Infirmier(ère) Santé Travail.	Réalisé	Passage de 1 à 2 Infirmier(ère)(s) Santé Travail et de 4 à 9 MdT. Maintien de l'effectif des assistant(e)s en adéquation avec la ressource médicale.
Augmentation de l'effectif des préventeur(trice)s.	Réalisé	Passage de 1 à 4 préventeur(trice)s, (Technicien(ne) Hygiène Sécurité et Environnement (THSE), Ergonome, Psychologue, addictologue).
Protocole Infirmier(ère) Santé Travail validé par la CMT.	Réalisé	
<ul style="list-style-type: none">• Développement de la Communication externe.• Développement de la communication interne.	Réalisé	Recrutement d'un Responsable Communication et Prévention. Participation active aux événements régionaux de la Fédération des SSTI en IDF- webinaires et vidéos. Création et édition de supports de communication à destination des entreprises adhérentes sur les mesures mises en place par le gouvernement et nos instances, sur les permanences du CMPC et les ateliers de sensibilisation disponibles.

		<p>Création d'une page Facebook, de comptes LinkedIn et Twitter.</p> <p>Veille et pige en santé travail par un prestataire extérieur pour alimenter en contenu les réseaux sociaux et relayer nos supports de communication ciblés.</p> <p>Digitalisation d'ateliers de prévention à l'occasion des journées santé travail et lancement des premiers webinaires (conférences en ligne).</p> <p>Uniformisation et standardisation des supports de rédaction.</p> <p>Création d'une maquette de présentation du service.</p> <p>Communication en interne des protocoles nationaux et des actions des autres services de santé au travail et partenaires, etc.</p>
Référentiel concernant la question du harcèlement en entreprise.	Réalisé	Rédaction d'un guide des bonnes pratiques en lien avec le cadre juridique existant.
Mise en place d'un groupe débriefing afin de se poser en soutien aux personnels infirmiers sur site.	Réalisé	
Gérer et anticiper les emplois et les compétences		
<p>Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.</p> <p>Embauche dans le cadre du cumul emploi-retraite en période de déficit de ressource médicale.</p>	Réalisé	<p>Anticipation du développement des effectifs MdT en association à la croissance du portefeuille adhérents.</p> <p>En début de période puis embauche de MdT.</p>
Mise en place d'annonces systématiques d'offres d'embauche.	Réalisé	En externe.

Développement des compétences liées au pilotage et à l'animation des projets.	Réalisé	Formation délivrée aux pilotes de projet à compléter du fait de nouvelles arrivées.
Formation sur les connaissances et compétences techniques spécifiques aux thématiques des projets (TMS, RPS, CMR, etc.).	Réalisé	À la demande en fonction des besoins (risques RPS, open-space, TMS, addictions, etc.).
Formation de l'équipe de prévention.	Non réalisé	Planification d'une formation sur l'utilisation des outils de métrologie.
Repérage des besoins individuels de formation.	Réalisé	Mise en place d'entretiens annuels et professionnels permettant la mise en place de formations.
Organiser les activités en mode projet		
Des temps spécifiques ont été dédiés pour les salariés afin de leur permettre de remplir leurs nouvelles missions.	Réalisé	Temps dégagé en fonction de la disponibilité des MdT et de l'équipe de prévention.
Améliorer la sensibilisation et la communication		
En direction de nos adhérents <ul style="list-style-type: none"> - Un responsable de la Communication et de la Prévention - Flashes d'information joints aux appels à cotisation. - Information des adhérents sur les actions, les publications via le site internet et par mailing ciblés. - Mise en place de petits-déjeuners de sensibilisation pour les adhérents (DUERP). - Réalisation de nombreux supports de sensibilisation aux risques professionnels (dépliants, guides, vidéos, fiches reflexes, etc.). - Organisation de matinées Prévention QVT en entreprise. 	Réalisé	<p>Les entreprises ont régulièrement été informées des informations et programmes de préventions délivrés par le CMPC.</p> <p>La mise en œuvre des petits-déjeuners d'aide au DUERP est restée à l'état de projet.</p> <p>De nombreux supports de communication ont été réalisés, et leurs contenus adaptés plus particulièrement à la crise sanitaire.</p> <p>Ateliers de prévention avec les MdT, IST, préventeur(trice)s.</p>
Réalisation d'une enquête épidémiologique sur la santé au travail des salariés de nos entreprises adhérentes.	Réalisé	Étude réalisée en 2010 et en 2017. Les résultats ont été comparés systématiquement à l'étude EVREST menée sur l'ensemble des secteurs métiers en Ile-de-France.

		Cette étude a permis de situer la santé globale de notre population de la communication, presse, journalisme, au regard des différents secteurs métiers en Ile-de-France.
Communication interne		
Diffusion régulière d'informations aux collaborateurs (instances, projet de service, actions de communication réalisées en externe, projet informatique).	Réalisé	Développement de réunions d'échanges mensuelles de tout le personnel en distanciel depuis 2020.
Poursuivre et développer nos partenariats		
Avec les institutionnels : L'INRS, DIRECCTE.	Réalisé	Dans le cadre de groupes de travail ou encore d'échanges sur des problématiques particulières.
Avec la Fédération des Services de Santé en Ile-de-France.	Réalisé	Participation à de nombreux webinaires : <ul style="list-style-type: none"> - Comment bien organiser ma Qualité de Vie en Télétravail ? - Comment prévenir les Risques psychosociaux en contexte de crise sanitaire ? - Quelles utilisations des systèmes de ventilation et de climatisation ? - Quels impacts et perspectives pour le management ? - Addictions : comment les prévenir et les gérer en entreprise ? - Covid-19 : comment réaliser ou mettre à jour votre document unique ?
Adapter les infrastructures et moyens matériels aux besoins du service		
Adaptation des moyens techniques du standard CMPC à la nouvelle organisation durant la crise sanitaire.	Réalisé	Organisation d'un relai d'appel du poste fixe du standard vers le mobile des secrétaires. Organisation d'une ligne d'urgence.

Évolution des matériels informatiques (serveurs, ordinateurs portables, etc.).	Réalisé	Changement des serveurs et équipement d'ordinateurs portables.
Dématérialisation des dossiers archivés en garantissant la sécurité, la confidentialité et la conservation de l'ensemble des dossiers « papier ».	Réalisé	Les dossiers papier ont été archivés chez un prestataire spécialisé. Une politique zéro papier a été mise en place en 2019.
Adapter PREVENTIEL aux pratiques et besoins du CMPC.	Réalisé	Mise en place de 2 référents en informatique et installation de nouvelles versions en adéquation avec les évolutions réglementaires.
Rassembler les équipes pour optimiser l'activité.	Réalisé	Le développement de la collaboration a été effective grâce à la mise en œuvre des visioconférences.
Mise en place dans la salle d'attente de documentation adaptée à l'activité de nos adhérents ; des ordinateurs sont dédiés à des enquêtes ou à d'autres supports de sensibilisation.	Réalisé	
Poursuivre les investissements en documentation.	Réalisé	Un préventeur(trice) est en charge de la veille réglementaire pour la mise à jour des documents.
L'observatoire médico-social du CMPC		
Enquêtes sur l'analyse sectorielle de la Publicité et de la Communication, reconduites tous les 5 ans.	Réalisé	<p>Enquête 1 : salariés concernés par la visite périodique ou d'embauche différée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phase 1 : Les relations Santé-Travail (méthodologie spécifique) ; - Phase 2 : Résultats principaux. <p>Enquête 2 : femmes enceintes et mères d'enfant(s) > 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phase 1 : Les interactions vie personnelle/vie professionnelle (méthodologie spécifique) ; - Synthèse des études 1 et 2.

Les actions règlementaires coordonnées par le MdT		
Réalisation d'un protocole médical et des « bonnes pratiques » pour les personnels partant en reportage en zone à risque.	Réalisé	
Les actions de prévention		
Ateliers addiction.	Réalisé	Mise en place d'un protocole de maintien en emploi par une convention tripartite. Formation des équipes à la gestion des addictions et formations juridiques.
Atelier Sommeil et chronobiologie.	Réalisé	
Atelier Audition et Bruit.	Réalisé	Sensibilisation information et dépistage Audio.
Atelier travail sur écran.	Réalisé	Sensibilisations collectives et individuelles.
Atelier DUERP.	Réalisé	Sensibilisations TPE/PE.
Atelier ergonomie au poste de travail.	Réalisé	
Atelier RPS.	Réalisé	Développé en petits groupes, managers ou salariés sur deux approches distinctes.
Atelier open-space.	Réalisé	Sensibilisation savoir vivre ensemble dans l'open-space
Accompagnement « réaménagement d'un espace de travail ».	Réalisé	
Réalisation de divers ateliers RPS : Stress et anxiété, Approche des incidences de la crise sanitaire, Le positionnement managérial, Le harcèlement, Gérer la reprise après une absence longue, Le burn-out.	Réalisé	
Mise en place d'un service de débriefing.	Réalisé	
Les actions complémentaires communes aux adhérents		
Veille sanitaire. Organisation de la commission des DRH Médias Pub Com.	Réalisé	Points réguliers tant juridiques et organisationnels que sur la prévention, présentation des ateliers et sensibilisations.
Déclinaison des offres en ateliers RPS, modalités des suivis psychologiques proposés.	Réalisé	
Adaptation des services à la crise sanitaire.	Réalisé	

2.2.2 Bilan CPOM

Enquête TMS dans le cadre du CPOM entre 2016 et 2020

Enquête TMS dans le cadre du CPOM entre 2016 et 2020

Une enquête TMS a été réalisée dans les métiers de la publicité et de la communication afin de cibler au mieux nos actions de prévention notamment avec l'évolution des façons de travailler dans ce secteur (nouvelle conception des espaces de travail, nouvelle installation des postes de travail, open-space, le Flex office, coworking, etc.).

Tableau des Actions de prévention TMS : 2016/2020

ACTION DE SENSIBILISATION	TOTAL
Atelier Travail sur écran et installation au poste de travail	41
Étude de poste ergonomique	214
Visite des locaux	254
Distribution de flyers	
Total	509

2.2.3 Focus sur la gestion de la Covid-19

Le CMPC s'est rapidement inscrit dans l'aide aux entreprises face à cette pandémie exceptionnelle. Voici une liste non exhaustive des actions menées par le CMPC depuis mars 2020 :

- Information et sensibilisation Prévention Covid-19 : fiches réflexes, flyers, communications CMPC, webinaires (dont ceux de la fédération des SIST d'Ile-de-France) et organisation des réunions extraordinaires CSCCT avec l'employeur, etc.).
- Protocole et conduite à tenir devant les cas contacts en entreprise.
- Protocole de prise en charge d'un cas Covid-19 en entreprise par les IST et les référents Covid.
- Mise en place d'un protocole de réalisation de tests antigéniques (TAG) en entreprise.
- Protocole de réalisation des vaccinations anti-Covid (Astra Zeneca® et Moderna®) : Action transversale CMPC.
- Mise en place de consultations prévacinales pour l'éligibilité.
- Mise en place de consultations médicales spécifiques pour les salariés souffrant de la Covid-19 ainsi que pour les salariés à risque de développer une forme sévère, à la demande du salarié.
- Validation des protocoles de confinement et de déconfinement des entreprises.
- Veille sanitaire Covid-19 en relation constante avec l'entreprise et le suivi de la crise.
- Communications internes.
- Création d'une cellule d'urgence psychologique (les salariés sont vus par notre psychologue en période de confinement, télétravail, isolement et ainsi que les personnes atteintes de la Covid-19).
- Intervention sur l'amélioration ergonomique des postes en télétravail (conseils et orientation à distance).

- Participation des IST aux actions de prévention du risque Covid-19 : conseils téléphoniques, mails, orientations, etc.

3 OBJECTIFS ET MOYENS DU PROJET DE SERVICE 2021/2026

3.1 Description de la nouvelle structure

Thalie Santé : un service de prévention et de santé au travail dédié en grande partie aux professionnels des industries culturelles et créatives.

Les particularités de l'exercice professionnel des métiers de la culture, de la création et des industries culturelles induisent des risques très spécifiques, accrus par les incertitudes du contexte actuel, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail des salariés. On peut citer, à titre d'exemples pour les artistes, un apprentissage souvent précoce, long et exigeant, des répétitions quotidiennes de mouvements ; une pratique pour certains qui s'apparente à celle des sportifs de haut niveau ; l'exécution avec un niveau de stress élevé lors des représentations, une exposition aux risques sonores ; des risques psychosociaux très spécifiques, etc. Pour les métiers techniques, des expositions très particulières aux risques chimiques (constructions de décors), des horaires décalés, du travail en hauteur, des déplacements, de la coactivité, etc. Pour les métiers de la presse et de l'édition, secteurs en pleine transition numérique, l'accompagnement d'évolutions professionnelles difficiles, les travailleurs à domicile, etc.

L'environnement économique et social est lui aussi très spécifique : plus de 90% des entreprises du secteur des industries culturelles et créatives sont des TPE dépourvues de DRH et d'une véritable politique sociale. Dans ce contexte, le travail avec les branches professionnelles s'avère indispensable et extrêmement bénéfique pour les salariés et les entreprises de ces secteurs. Il faut noter également que les industries culturelles et créatives attirent beaucoup de jeunes professionnels, conduisant à une forte propension à recourir à l'emploi de jeunes au détriment des seniors et des questions très particulières de reconversion avec des risques accrus de désinsertion professionnelle. Le secteur fait appel à des salariés souvent très diplômés (48% des salariés du spectacle ont un niveau bac + 3). Enfin, on constate soit une fragmentation importante de l'emploi, avec le recours à des contrats précaires soit un turnover très important.

Seule l'observation in situ de l'activité de l'ensemble des professionnels des industries culturelles et créatives permet une prévention des risques efficace. L'expérience accumulée par l'immersion de ses équipes pluridisciplinaires dans l'univers culture / création en Ile-de-France, mais également sur l'ensemble du territoire national, est le socle de la spécificité et de l'efficacité de Thalie Santé.

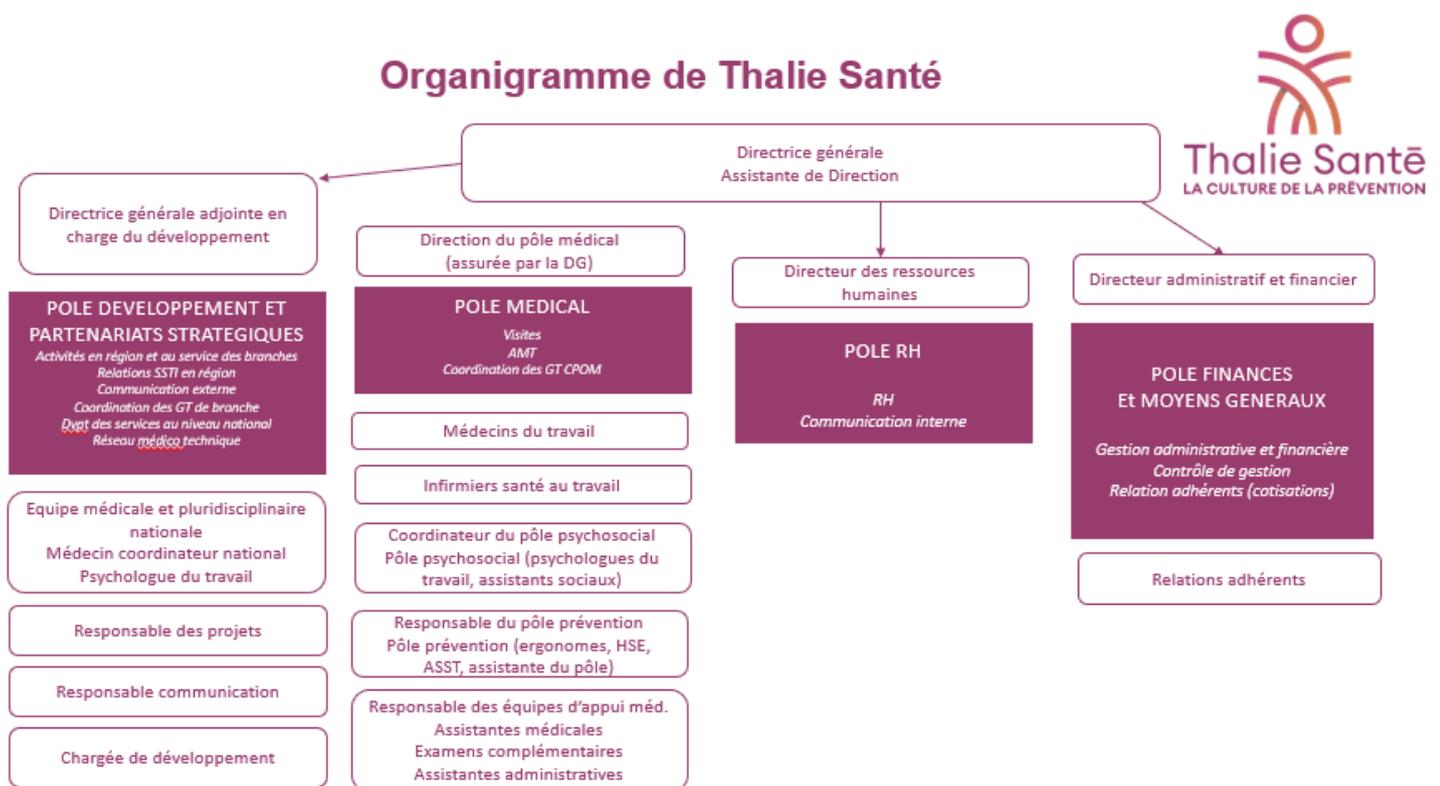
L'organisation de Thalie Santé est conçue pour répondre aux spécificités et aux évolutions des besoins des salariés, des entreprises et des branches professionnelles des industries culturelles et créatives :

- Des cellules pluridisciplinaires dédiées aux risques spécifiques (TMS, RPS, PDP, etc.).
- Des cellules pluridisciplinaires dédiées aux métiers (mannequin, musicien(ne), danseur(euse), etc.).

- L'élaboration de référentiels par métier (pour tous les salariés, en CDI, CDDU, etc.).
- Un réseau de SPSTI partenaires en région qui permet des échanges de pratiques professionnelles entre professionnels de santé.
- Un réseau de compétences au-delà du savoir-faire des équipes de Thalie Santé : INRS, réseau des ARACT, CRAMIF, Médecine des Arts, etc.
- Une collaboration active avec le Ministère de la Culture, les branches professionnelles et les CSSCT des branches du cinéma et de la production audiovisuelle.
- Une gestion RH en faveur d'une action de prévention continue sur le terrain, avec notamment la constitution et la montée en compétence des équipes pluridisciplinaires dans le cadre d'une meilleure gestion des emplois et parcours professionnels.
- La mise en place d'un outil numérique dédié aux TPE du spectacle (à élargir aux professionnels de la culture) pour bâtir leur DUERP.
- La volonté d'aller plus loin et d'accompagner les indépendants du monde de la culture et notamment les artistes-auteur(e)s (compositeur(trice)s, écrivain(e)s, etc.) et les freelances des secteurs médias et communication.

Thalie Santé s'inscrit également dans une démarche plus globale d'accompagnement de toutes les étapes du parcours des professionnels de la culture et de la création au sein d'AUDAS PRO, avec l'AFDAS et AUDIENS.

3.1.1 Organigramme validé au CSE du 12 septembre 2021



3.1.2 Sectorisation géographique et professionnelle

Le CMB disposait depuis le 18 juillet 2016 d'un agrément couvrant des compétences au niveau interprofessionnel et au niveau professionnel (spectacle).

Le CMPC disposait d'un agrément depuis le 3 février 2017 couvrant des compétences professionnelles (entreprises de publicité et de communication et professions connexes).

Thalie Santé gardant la même personnalité morale que le CMB, c'est sous ce nouveau nom que le SPSTI sera toujours en charge, au niveau national, du suivi en santé au travail des salariés intermittents du spectacle et des enfants du spectacle (accord interbranche du 29 juin 2009 étendu par le Ministère du Travail), des pigistes de la presse (accord interbranche du 7 novembre 2008, étendu par le Ministère du Travail) et des mannequins (accord de branche du 1^{er} juin 2012, étendu par le Ministère du Travail).

Les compétences accordées au CMB et au CMPC dans le cadre de leur agrément :

SECTEUR	CMB INTERPRO (HORS BTP)	CMB SPECTACLE (PERMANENTS, ENFANTS)	CMB SALARIÉS MULTI- EMPLOYEURS (INTERMITTENTS, PIGISTES, MANNEQUINS)	CMPC PUBLICITÉ, COMMUNICATION ET PROFESSIONS ANNEXES
Paris	Tout	Tout	Compétence nationale	Tout
91	Longjumeau, Massy, Palaiseau	Tout	Compétence nationale	
92	Boulogne-Billancourt, Issy-les-Moulineaux, Montrouge, Neuilly-sur-Seine, Vanves	Tout	Compétence nationale	Asnières-sur-Seine, Boulogne-Billancourt, Clamart, Clichy, Courbevoie, Garenne-Colombes, Gennevilliers, Issy-les-Moulineaux, Levallois, Malakoff, Meudon, Montrouge, Nanterre, Puteaux, Saint-Cloud, Suresnes, Vanves
93	Aubervilliers, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Saint-Denis	Tout	Compétence nationale	
94	Arcueil, Cachan, Charenton-le-Pont, Chevilly-Larue, Ivry-sur-Seine, L'Hay-les-Roses, Vitry-sur-Seine	Tout	Compétence nationale	
95		Tout	Compétence nationale	
77		Tout	Compétence nationale	

L'ambition de Thalie Santé est de devenir le service de référence des industries culturelles et créatives. Notre demande portera donc sur une compétence professionnelle pour l'ensemble de ce champ. Nous avons également à cœur de garder les entreprises du secteur interprofessionnel que nous suivons depuis plusieurs années dans le cadre du précédent agrément du CMB, en ajoutant quelques communes pour lesquelles des entreprises nous ont sollicités (ou ont déménagé). Ces villes sont signalées en rouge.

La demande de compétences dans le cadre du nouvel agrément de Thalie Santé :

SECTEUR	THALIE SANTÉ INTERPRO	THALIE SANTÉ SALARIÉS DES SECTEURS ICC*	THALIE SANTÉ SALARIÉS MULTI-EMPLOYEURS (INTERMITTENTS, ENFANTS DU SPECTACLE, PIGISTES, MANNEQUINS)
Paris	Tout	Tout	Compétence nationale
91	Longjumeau, Massy, Palaiseau	Tout	Compétence nationale
92	Antony, Asnières, Boulogne-Billancourt, Courbevoie, Issy-les-Moulineaux, Levallois, Meudon, Montrouge, Neuilly-sur-Seine, Puteaux, Vanves	Tout	Compétence nationale
93	Aubervilliers, Montreuil, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Saint-Denis, La Plaine Saint-Denis	Tout	Compétence nationale
94	Arcueil, Cachan, Charenton-le-Pont, Chevilly-Larue, Fontenay-sous-Bois, Ivry-sur-Seine, L'Hay-les-Roses, Vitry-sur-Seine	Tout	Compétence nationale
95		Tout	Compétence nationale
77	Barbizon	Tout	Compétence nationale
78	La Celle-Saint-Cloud	Tout	Compétence nationale

Les ICC regroupent les entreprises aux codes NAF suivants :

- 58.1 Édition de livres et périodiques et autres activités d'édition ;
- 58.2 Édition de logiciels ;
- 59.1 Activités cinématographiques, vidéo et de télévision ;
- 59.2 Enregistrement sonore et édition musicale ;
- 60.1 Édition et diffusion de programmes radio ;
- 60.2 Programmation de télévision et télédiffusion ;
- 63.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes, portails Internet ;
- 63.9 Autres services d'information ;
- 73.1 Publicité ;

- 74 : Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- 7410Z - Activités spécialisées de design ;
- 7420Z - Activités photographiques ;
- 7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses ;
- 85.5 Autres activités d'enseignement ;
- 90.0 Activités créatives, artistiques et de spectacle ;
- 91.0 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles ;
- 74 - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Création de secteurs au sein de Thalie Santé

Au regard de la localisation des entreprises mono-employeurs suivies par Thalie Santé, nous avons cartographié cinq grands secteurs d'activité.

À ce jour, 4 des 5 secteurs sont regroupés au centre de Paris, au Pôle Santé Bergère, mais nous envisageons d'ici 2 à 5 ans de développer progressivement des antennes distinctes dans les 5 secteurs référencés, à priori et de manière stratégique près des points de circulation des transports en commun (donc possiblement près de gares SNCF dans Paris intramuros sauf pour ce qui concerne le site de Boulogne déjà créé).

Au sein de chacun de ces secteurs seront vus les salariés mono-employeurs des entreprises répartis en fonction de leur adresse postale mais également l'ensemble des salariés multi-employeurs. Pour ces derniers, qui ne sont pas rattachés à un employeur unique, ils pourront être vus et suivis sans distinction dans les 5 secteurs, en fonction des créneaux de rendez-vous disponibles.

À ce jour, la répartition des salariés mono-employeurs par secteur est la suivante :

SECTEURS	VILLES, DPT CONCERNÉS	NB ETS INTERPRO	NB SAL. INTERPRO	NB ETS. ICC	NB SAL. ICC	TOTAL ETS	TOTAL SAL.
Paris Centre	75001, 75002, 75003, 75004, 75009, 75012, 94	697	11 279	692	10 932	1 389	22 211
Boulogne	75015, 75016, Secteur Sud du 92	85	2255	227	6 830	312	9 085
Paris Nord Ouest	75008, 75116, 75017, Secteur Nord du 92, Secteur Nord du 78, secteur Ouest du 93	432	4 775	415	9 757	847	14 543
Paris Nord Est	75010, 75011, 75018, 75019, 75020, secteur Est du 93, 77, Secteur Est du 95	109	1 504	750	9 821	859	11 325

Paris Sud	75005, 75006, 75007, 75013, 75014, Secteur Sud du 92, 91, Secteur Sud du 78	275	3 895	321	8 951	596	12 846
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------	-----	-------	------------	---------------

3.1.3 Locaux

Thalie Santé bénéficie à ce jour de 3 centres, dont un principal rue Bergère. Quasiment tous les espaces de travail sont organisés en mode flex-office avec un planning hebdomadaire.

3.1.3.1 Locaux du pôle santé Bergère

Les locaux de 950 m² sont situés au 7 rue Bergère 75009 Paris, dans l'immeuble du Pôle Santé Bergère. Ces locaux sont répartis sur deux étages (2ème et 3ème) dont Thalie Santé est propriétaire. L'accueil est géré en copropriété avec AUDIENS Care qui occupe les autres étages (cabinets médicaux).

Au 2ème étage, il y a 7 cabinets de consultation, 4 secrétariats, 2 bureaux pour les examens complémentaires (le premier dispose de 2 Ergovisions® et le second permet de réaliser les tests auditifs), 1 salle sans fenêtre, 1 bureau partagé (4 postes), 1 bureau accueillant le pôle prévention (4 postes) et un bureau de direction, 2 salles d'examen avec 2 toilettes accolés pour le public, 1 toilette pour le personnel, 1 salle pour le stockage, 1 salle équipée de casiers individuels pour les MdT et IST, 1 salle pour les déchets médicaux, 1 salle pour les représentants du personnel.

Au 3ème étage, nous retrouvons 6 cabinets médicaux, 4 secrétariats, 1 bureau pour la psychologue, 1 bureau de coordination (4 postes), 1 bureau partagé (4 postes), 1 bureau partagé pour le DAF et DRH, 1 bureau pour les assistant(e)s de direction et le service adhésion, 2 salles d'examens équipées de Clinitek, avec 2 toilettes accolés pour le public, 1 toilette pour le personnel, 1 salle pour les déchets médicaux, 1 salle de stockage, 1 salle pour le local informatique, 1 petite cuisine, 1 salle pour le responsable de la logistique. Chaque secrétariat dispose d'un Visiotest.

En sous-sol, un espace dans les parties communes du bâtiment peut être utilisé comme salle de travail ou comme salle de restauration.

3.1.3.2 Locaux de Boulogne

Les locaux de Boulogne de 193 m² seront fonctionnels à compter du 4 octobre 2021. Ils sont situés au 62bis avenue André Morizet, 92100 Boulogne Billancourt, au RDC dans un immeuble essentiellement occupé par des entreprises. Ils disposent de 2 secrétariats équipés d'un Visiotest et d'un Otowin chacun, et de 4 cabinets de consultation, chacun équipé d'un point d'eau. Nous y trouvons également une pièce permettant d'organiser des réunions. Cette pièce est équipée d'une cuisine, afin que les salariés puissent s'y restaurer.

Il y a également deux toilettes, dont un avec accès PMR équipé d'une tablette avec un Clinitek pour les analyses d'urine et l'autre qui sera réservé au personnel. Des armoires seront installées pour le rangement des consommables administratifs et médicaux. Ces locaux accueilleront le secteur "Boulogne", soit une partie du 92, 15ème arrondissement et sud du 16ème arrondissement.

3.1.3.3 Locaux de Pleyel

L'annexe de Pleyel de 100 m², est située au 187 Boulevard Anatole France, 93200 Saint-Denis, dans un immeuble au 3ème étage. L'accès se fait en procédant à plusieurs vérifications avec codes.

C'est un local comportant un secrétariat et deux cabinets médicaux, doté d'une cuisine pour se restaurer, d'un espace de rangement pour le stockage des consommables et le matériel du ménage.

Les toilettes (accès PMR) disposent d'une ouverture murale pour les analyses urinaires.

Le secrétariat est équipé d'un Visiotest et d'un Otowin afin d'effectuer les examens complémentaires.

Les cabinets médicaux sont dotés d'un point d'eau et de tout le matériel de consultation : lit d'examen, guéridon, tensiomètre manuel et électronique, otoscope, consommables de consultation, pèse-personne, toise, etc.

3.1.4 Situation financière sur la base des données comptables et financières 2020 :

Le total de l'actif brut du CMB s'établit à 33,4 M€, dont 16.2 M€ au titre de l'acquisition fin 2019 d'un ensemble immobilier situé au 7 rue Bergère 75009 Paris, et 4.2 M€ de disponibilités de trésorerie, dont 3,3 M€ en provenance d'un emprunt garanti par l'Etat (PGE). Le total de l'actif apporté par le CMPC s'établit à 0,8 M€ dont 0,6 M€ de disponibilités.

Le total du Passif du CMB s'établit à 29,7 M€ dont principalement 9,3 M€ de fonds propres garantissant la bonne situation financière du CMB et 16.8 M€ d'emprunts pour l'acquisition des locaux de la rue Bergère. Le total du passif apporté par le CMPC s'établit à 0,4 M€ dont 374 K€ de fonds propres.

La fusion absorption du CMPC par le CMB représentera un chiffre d'affaires de près de 15 M€ (hors impact de la crise sanitaire sur le secteur des Intermittents du Spectacle) composé d'environ 60% de cotisations appelées auprès du secteur des employeurs d'artistes et techniciens intermittents du spectacle et de 40% de cotisations appelées auprès du secteur Interprofessionnel majoritairement du Spectacle, de la publicité et de la communication. Cette part importante de cotisations appelées sur des salariés permanents du secteur Interprofessionnel permettra de mieux limiter le risque de perte de chiffre d'affaires sur les intermittents du Spectacle consécutive à une crise sanitaire comme aujourd'hui.

La facturation du secteur Interprofessionnel est basée sur un appel de cotisations à un prix fixe per capita. La facturation sur le secteur des intermittents du spectacle, pigistes et mannequins est établie sur un pourcentage de la masse salariale.

Au-delà des synergies sur le développement du portefeuille des adhérents et son impact positif sur le développement du chiffre d'affaires, la mutualisation des ressources des deux entités permettra de réaliser des économies de structure sur les frais de fonctionnement et de baisser les dépenses de sous-traitance externe. Les charges d'exploitation seront constituées de 55% de dépenses de personnel, 21% de services extérieurs et honoraires, 6%

de frais de fonctionnement, 3% d'impôts et taxes, et 15% de dotations aux amortissements et provisions.

L'objectif est de réaliser un résultat net annuel entre 3% et 5% et permettre de continuer à investir dans le développement et la modernisation de ses services auprès des adhérents et le développement des implantations prioritairement en Ile-de-France.

3.1.5 Participation à Santé au travail - Fédération d'Ile-de-France

À l'instar de ses entités constitutives CMB et CMPC, Thalie Santé participe en tant qu'administrateur de Santé au travail - fédération Ile de France, présidée par Stéphane Martin, également Vice-Président de notre nouveau service.

Pour mémoire, la Fédération, depuis sa création en 2009, défend les intérêts professionnels de ses membres au regard de leurs missions, dont elle assure la représentation et la promotion auprès des pouvoirs publics, ARS, organisations patronales et syndicales, etc.

La fédération est un lieu d'échanges entre Directeur(trice)s et Président(e)s, où se discutent et s'affinent les positions de chacun(e), tant sur le plan politique qu'opérationnel, via des échanges de pratiques et d'informations lors des réunions et groupes de travail. Elle est aussi un lieu d'échange de pratiques entre médecins coordinateurs et responsables des préventeur(trice)s.

Au regard de la crise sanitaire inédite traversée par nos services, la mise en réseau des différentes compétences médicales de nos services ou par extension liées aux équipes pluridisciplinaires, RH, Direction, aura révélé une dynamique précieuse, par la démultiplication des webinaires de prévention coconstruits, au service de l'ensemble des adhérents de nos structures.

En 2020, une quinzaine de webinaires recouvrant les thématiques de management, qualité de vie au travail, handicap et autres mesures liées à la crise sanitaire ont été diffusés auprès de nos adhérents ; Une dizaine de vidéos ayant pour thématique centrale « la Covid-19 et le Télétravail » ont été réalisées ainsi qu'un « speed-learning » portant sur le travail sur écran.

En 2021, ce sont déjà 5 webinaires, 6 vidéos sur les vaccinations et 1 speed-learning santé active, des projets menés en coordination avec les 8 services adhérents de la Fédération, qui ont vu le jour.

Une dynamique et une visibilité en prévention des plus contributives.

3.2 Description des offres socle, et des prestations complémentaires

En application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, Thalie Santé dispose auprès de ses adhérents d'une offre socle et de prestations complémentaires payantes.

L'offre socle et les prestations complémentaires, conformément aux nouvelles dispositions légales, seront désormais présentées annuellement en Conseil d'administration et les tarifs en vigueur seront arrêtés par le Conseil d'administration, soumis à l'avis de la Commission de contrôle et approuvés par l'Assemblée générale.

3.2.1 Tarifification

Thalie Santé couvre des salariés mono-employeurs et des salariés multi-employeurs (intermittents et enfants du spectacle, mannequins et pigistes).

Concernant les salariés mono-employeurs, la cotisation est calculée annuellement proportionnellement au nombre de salariés, chaque salarié comptant pour une unité. Cette cotisation est appelée en deux temps, une première partie en janvier au regard des effectifs dans l'entreprise au 1^{er} janvier. Une régulation au regard des nouveaux salariés entrants et des visites médicales d'embauche réalisées au cours de l'année est faite à la fin du premier et du deuxième semestre. Le montant de la cotisation est proposé et arrêté par le Conseil d'administration. Ce montant peut varier selon différents critères établis par le Conseil d'administration : taille des entreprises, secteur d'activité, etc.

Concernant les salariés multi-employeurs (salariés intermittents du spectacle, pigistes de la presse, mannequins), conformément aux accords nationaux étendus par le Ministère du Travail et conformément au 3^{ème} alinéa de l'article 4622-6 du Code du travail, les cotisations sont appelées proportionnellement à la masse salariale. Aujourd'hui, ces cotisations sont appelées en une seule fois en début d'année N+1 mais nous envisageons un appel mensualisé des cotisations. Aujourd'hui les appels de cotisations sont assurés par AUDIENS, qui agit en qualité de prestataire de service mais nous étudions, dans le cadre de la mise en place de la DSN, différentes pistes de travail pour améliorer cette collecte.

3.2.2 L'offre socle

L'offre socle couvre l'intégralité des missions prévues à l'article L.4622-2 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels.

Outre les **visites individuelles en santé au travail**, différentes actions dans le domaine de la prévention sont menées par les équipes de Thalie Santé :

- **Conseil des employeurs et des salariés** sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle, et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés ou agents.

- **Conduite d'actions de santé au travail**. Ces actions peuvent prendre différentes formes : **interventions en entreprise** (études de postes, fiches d'entreprise, etc.), **conseils aux entreprises, aux salariés ou aux branches** (identification des risques professionnels, accompagnement sur la réalisation du document unique, etc.), publications de guides, animations d'ateliers de sensibilisation ou d'information, rencontres professionnelles.

Thalie Santé a également mis en place plusieurs cellules de travail afin d'accompagner au mieux ses adhérents : prévention de la désinsertion professionnelle, troubles musculosquelettiques, risques routiers, risques chimiques dans le secteur de la Culture, risques psychosociaux, travail des musiciens, travail des danseurs, etc. (Cf. Chapitre 3.5, 3.6, 3.7).

Ce que comprend la cotisation appelée au titre de l'offre socle :

L'ENSEMBLE DES VISITES EN SANTÉ AU TRAVAIL RÉALISÉES PAR LES MDT OU LES IST

Les visites d'information et de prévention initiales et périodiques (VIP).
Les examens médicaux d'aptitude d'embauches et périodiques (EMA).
Les visites intermédiaires (VI).
Les visites de pré-reprise (à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil).
Les visites de reprise (maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle).
Les visites à la demande (du médecin du travail, de l'employeur, du salarié ou de l'agent).
Les visites complémentaires à la demande du médecin du travail.
La prescription et le suivi des examens complémentaires.
Les vaccinations obligatoires ou recommandées.

LES AUTRES ACTIONS DE PRÉVENTION RÉALISÉES PAR LES INTERVENANTS DE THALIE SANTÉ

Les actions de formation / sensibilisations collectives / les actions en milieu de travail.
Les bilans annuels d'activité.
Les visites de locaux, les analyses ergonomiques.
L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise.
L'aide à la réalisation du documents unique (DUERP).
Les entretiens avec un psychologue du travail de Thalie Santé (dans une limite définie chaque année en conseil d'administration).
Les entretiens avec un(e) assistant(e) social(e).
La participation aux CSE et CSSCT.
La veille juridique et informationnelle sur la thématique Santé/Travail.
Les informations régulières transmises par mail.

À noter : les interventions (sensibilisation / formation ou analyses ergonomiques et aides au DUERP hors demande du médecin du travail) sont comprises dans la cotisation annuelle dans une limite de nombre d'interventions définies chaque année par le Conseil d'administration (Cf. annexe1 pour plus de détails).

Par ailleurs, les absences aux visites individuelles de santé au travail sont facturées dès lors que le rendez-vous n'a pas été annulé 48 heures ouvrées à l'avance.

Le nombre d'interventions maximum comprises dans l'offre socle sera défini annuellement par le Conseil d'administration.

Sont concernées par ce décompte :

Toutes les actions collectives réalisées par les intervenants du pôle prévention.

Ne sont pas concernées par ce décompte :

- Les études de poste individuelles liées à une problématique de santé demandées par le MdT ;
- L'élaboration et la mise à jour des fiches d'entreprise ;
- Les interventions auprès des intermittents du spectacle, pigistes et mannequins ;
- Les entretiens individuels avec les psychologues et assistant(e)s sociaux(ales).

Dès lors que l'entreprise a déjà bénéficié des interventions annuelles, le MdT ou l'entreprise peut solliciter des actions qui seront soumises à une facturation.

3.2.3 Les prestations complémentaires

Les prestations complémentaires sont définies annuellement et soumises au Conseil d'administration, à la Commission de contrôle et à l'approbation de l'Assemblée générale. Elles comprennent toutes **les prestations au-delà de l'offre socle**.

Il peut s'agir de prestations collectives :

- Sensibilisations (risques psychosociaux, comportements à caractère sexuel et sexiste, risques routiers, bonnes postures sur écran en présentiel ou en télétravail, etc.) ;
- Ateliers (mise en œuvre de l'intelligence collective en entreprise, élaboration des règles en entreprise, etc.) ;
- Accompagnements (réalisation et mise à jour du DUERP, aménagement de poste nomade, mise en place d'un plan de reprise d'activité, réalisation d'un protocole sanitaire, etc.).

Il peut également s'agir d'un souhait d'une grande entreprise de renforcer la présence d'un MdT ou de l'équipe pluridisciplinaire en son sein.

Les équipes de Thalie Santé souhaitent pouvoir répondre aux demandes des entreprises adhérentes. Aussi l'offre complémentaire peut être très variée en fonction des attentes et besoins exprimés par les adhérents.

Des offres complémentaires sont envisagées au-delà de l'activité liée à l'offre socle. La mise en œuvre de ces prestations complémentaires est organisée selon le planning des équipes et, en tout état de cause, sans empiéter sur les actions prévues dans le cadre de l'offre socle. Ces offres complémentaires payantes s'inscrivent dans un modèle économique indépendant de l'offre socle, et les moyens dégagés pour les réaliser devront couvrir, voire rentabiliser, les frais qu'elles engagent.

Exemples d'interventions possibles :

- Réalisation complète du DUERP ;
- Mission d'accompagnement sur les risques psychosociaux dans l'établissement (audit, préconisation, plan d'action) ;
- Aide en entreprise à l'amélioration des collectifs dégradés ;
- Prise en charge des situations de stress post-traumatique ;
- Médiation des situations conflictuelles ;
- Étude du fonctionnement organisationnel de l'établissement ;
- Accompagnement ergonomique sur des projets architecturaux, de réorganisation, de nouvelles implantations, de nouveaux équipements, de nouvelles machines, etc.
- Aide à la réalisation du cahier des charges et/ou conseil au choix d'un consultant, etc.

Ces actions sont facturées selon un tarif d'intervention (en fonction de l'intervenant : MdT, psychologue, ergonomiste, etc.) défini par le Conseil d'administration, visé par la Commission de contrôle et approuvé par l'Assemblée générale.

3.3 Description, organisation et objectifs des équipes pluridisciplinaires

Le CMB et le CMPC disposaient de deux logiciels différents : PREVENTIEL pour le CMPC (développé par Val Solutions) et DINAMIT pour le CMB (développé par la société IDS dont le CMB est actionnaire). IDS ayant été racheté par Val Solution, l'opérateur vient de mettre sur le marché un nouveau logiciel, uEgar qui sera utilisé par les équipes de Thalie Santé.

Dans les chapitres suivants, nous distinguons la période au cours de laquelle les équipes vont devoir continuer de travailler sur les anciens logiciels et la période à compter de juillet 2022 où nos équipes disposeront d'un outil commun et unique.

Le paramétrage et la prise en main d'un logiciel commun sont prévus sur une période de 10 mois. Aussi, du 1^{er} août 2021 au 1^{er} juin 2022, les équipes continueront de faire co-exister les deux logiciels, charge aux équipes de Thalie Santé que cette organisation soit neutre pour les adhérents.

Cette période de 10 mois permettra de redéfinir et d'harmoniser l'ensemble des procédures des équipes pluridisciplinaires.

3.3.1 MdT, IST et assistant(e)s médicaux(les) : descriptions des équipes pluridisciplinaires

3.3.1.1 Du 1er août 2021 au 1er juin 2022

A la date de la fusion entre le CMB et le CMPC, chacune des anciennes équipes pluridisciplinaires continuera de fonctionner avec son logiciel propre : DINAMIT pour les équipes pluridisciplinaires du CMB et PREVENTIEL pour les équipes du CMPC.

En cas d'absence d'un membre d'une équipe pluridisciplinaire, il sera remplacé prioritairement par un salarié travaillant habituellement sur le même logiciel métier. Toutefois, nous avons recensé les personnes qui connaissent les deux logiciels en cas de nécessité.

Vis-à-vis de nos adhérents, et pour qu'ils ne soient pas impactés par la gestion sur 2 logiciels distincts, nous avons prévu les dispositions suivantes :

- Pas de modification des numéros de téléphone des assistant(e)s médicaux(les) (interlocuteur(trice)s privilégié(e)s des adhérents et de leurs salariés) qui continueront de recevoir sur leur ligne directe les demandes de rendez-vous ou d'intervention.
- Au Pôle Santé Bergère, centre principal des visites en santé au travail, le personnel d'accueil sera formé à PREVENTIEL (en plus de DINAMIT) et aura à disposition les deux logiciels, permettant de pointer les personnes dès leur arrivée et les adresser au bon endroit (au 2^{ème} ou au 3^{ème} étage).
- Chaque équipe pluridisciplinaire constituera le dossier du salarié sur le logiciel PREVENTIEL ou DINAMIT.
- Chaque MdT transmettra son bilan annuel avec consolidation des données au sein de chaque logiciel, puis centralisation pour établir le bilan général pour Thalie Santé.

Évolution de la coordination médicale au sein de Thalie Santé

La singularité de notre service (agrément régional et compétence nationale), la très récente fusion et le passage d'un service « mono-site » à un service sectorisé, nous conduit à expérimenter une nouvelle forme de coordination médicale.

Cette démarche a été initiée en août 2021 et a fait l'objet de plusieurs réunions d'échanges entre l'équipe de direction d'une part et les MdT et IST d'autre part, afin de recueillir l'expression des besoins.

Il ressort de ces échanges, que la coordination médicale, au regard des particularités de Thalie Santé, doit répondre aux grandes fonctions suivantes :

- Animation du service sur le plan médico-technique ;
- Co-rédaction, transmission et suivi des protocoles ;
- Co-gestion des projets et coordination transversale ;
- Conseil aux fonctions support sur le volet médical ;
- Intégration de nouveaux collaborateurs et accompagnement des parcours professionnels ;
- Représentation (participation aux instances de gouvernance, aux réunions des fédérations, etc.).

La nouvelle organisation de la coordination s'articulera entre un coordinateur national, et des MdT référents sur des missions individuelles (référents de proximité) et collectives au regard des compétences et besoins du service. Un temps dédié sera accordé à ces MdT pour leur permettre d'assurer ces fonctions.

3.3.1.2 Après juin 2022

Chaque Équipe Pluridisciplinaire en Santé au Travail (EPST) est coordonnée par le MdT qui a en charge une collectivité de salariés. Cette équipe est constituée à minima d'un MdT et d'un(e) assistant(e) médical(e) en charge de la convocation des salariés mono-employeurs de la collectivité du MdT. Cette équipe peut être complétée par un(e) IST, un(e) collaborateur(trice) médecin ou un(e) interne en médecine. L'assistant(e) médical(e) peut également être ASST. Chaque IST ne travaillera qu'au sein de l'équipe pluridisciplinaire à laquelle il est rattaché et après signature d'un protocole avec le MdT de celle-ci.

Le travail des MdT et des IST est réparti entre 3 activités : la consultation, les actions en milieu de travail (AMT) et le temps connexe. Il est convenu que l'AMT occupe au moins un tiers du temps de travail tant pour les MdT que pour les IST.

Les équipes pluridisciplinaires peuvent assurer un suivi mixte entre les populations mono et multi-employeurs. L'effectif des équipes avec un suivi de multi-employeurs est adapté en fonction de la variabilité du nombre de consultations dédiées aux multi-employeurs.

Le travail des assistant(e)s médicaux(ales) est réparti entre le temps consacré aux consultations, et le temps de convocation des salariés. La répartition de ces activités sera soumise à évolution, notamment du fait des évolutions logicielles.

Les assistant(e)s médicaux(ales) peuvent gérer les collectivités de plusieurs MdT.

Le temps de travail des ASST est réparti entre une activité d'assistant(e) médical(e) et une activité d'actions en milieu de travail.

Conformément aux principes posés au code de santé publique, le MdT partage les informations du dossier médical en santé du travail (DMST) qu'avec les professionnels de santé qui participent à la prise en charge du salarié et uniquement pour ce qui est nécessaire à cette prise en charge.

Les objectifs pour les 5 prochaines années à venir :

- Augmenter le nombre d'équipes pluridisciplinaires avec IST par l'embauche d'infirmier(ère)s en santé au travail.
- Faire monter en compétences les assistant(e)s médical(e)s au poste d'ASST, via une formation, dans le but de renforcer les équipes pluridisciplinaires et leur autonomie.
- Mettre en place une uniformité des pratiques entre les équipes pluridisciplinaires via le logiciel uEgar.
- Développer la collaboration des équipes pluridisciplinaires avec le pôle prévention : actions en milieu de travail en toute complémentarité, mise en place de temps d'échanges entre les préventeur(trice)s et l'équipe pluridisciplinaire pour toute action réalisée dans les entreprises de la collectivité.
- Développer l'autonomie des équipes pluridisciplinaires : meilleure prise en main dans l'organisation des plannings, mise en place de temps d'échanges inscrits dans le planning hebdomadaire, réalisation des examens complémentaires lors des consultations, possibilité d'organiser des consultations mixtes (multi et mono-employeurs), consolidation de la téléconsultation avec les équipes souhaitant le faire.
- La sectorisation géographique de l'ensemble des équipes (Cf. chapitre correspondant 3.1.2).

3.3.2 Pôle prévention, psychologues, assistant(e)s sociaux(ales)

3.3.2.1 Du 1er août 2021 au 1er juin 2022

Au Pôle Prévention : afin de travailler sur les processus de travail, la répartition des missions par compétence, les supports, et afin de lancer l'activité **du pôle prévention** avec un outil commun (uEgar), la période du 1^e août 2021 au 1^{er} juin 2022, sera une période de **construction transitoire**. Durant cette période l'activité des deux pôles (ex CMPC et ex CMB) continuera comme avant la fusion, afin de garantir respectivement la traçabilité des demandes jusqu'à la mise en place du logiciel commun.

Il est envisagé durant cette période transitoire :

- Au 1^{er} août 2021 : continuer la saisie des demandes d'intervention par l'équipe CMB sur DINAMIT et par l'équipe CMPC sur PREVENTIEL.
- Donner l'accès au logiciel PREVENTIEL/ DINAMIT à la responsable et à la secrétaire du pôle Prévention afin d'avoir à la fois une visibilité sur le type et le nombre de demande de tous les préventeur(trice)s.
- Créer des profils sur PREVENTIEL des préventeur(trice)s CMB et créer des profils sur DINAMIT pour les préventeur(trice)s CMPC afin de permettre d'intervenir sur les deux terrains, si besoin, de façon ponctuelle afin d'équilibrer la charge de travail.

- Répartir les interventions afin de réaliser des co-interventions permettant de connaître les terrains, les préventeur(trice)s et les MdT référents des entreprises.
- Réfléchir conjointement avec l'ensemble des préventeur(trice)s aux processus communs puis en sous-groupe de compétences communes (ergonome, ASST, HSE, etc.) aux outils, méthodologies communes, afin de garantir un accompagnement uniforme pour l'ensemble des adhérents de Thalie Santé (Exemple : avoir le même support pour les sensibilisations).
- Réaliser le bilan annuel (transmission à la responsable par l'ensemble des préventeur(trice)s).

Les assistant(e)s sociaux(ales) et les psychologues

Au cours du 4ème trimestre 2021 sera créé un pôle psychosocial, permettant de coordonner le travail des psychologues cliniciens, psychologues du travail et des assistant(e)s sociaux(ales) et d'accompagner au mieux la période transitoire.

Pour ce qui concerne le travail des psychologues, il convient de distinguer les demandes individuelles et les demandes collectives pendant la période transitoire :

- Les demandes individuelles seront saisies par l'équipe CMB sur DINAMIT et par l'équipe CMPC sur PREVENTIEL selon les protocoles qui préexistaient.
- Ces rendez-vous ne seront programmés que sur demande d'un consultant (le MdT, et indirectement, l'IST).
- Les demandes d'intervention collective seront faites par les consultants à une adresse mail dédiée, charge au coordinateur du pôle de répartir les interventions en fonction des agendas et des échanges avec l'équipe.
- Des demandes de sensibilisations peuvent être faites par des branches professionnelles ou des organisations. Dans ce cas, les demandes sont adressées au pôle développement et partenariat stratégique qui coordonne la mise en place de ces actions avec le pôle psychosocial.
- Accès aux logiciels DINAMIT / PREVENTIEL pour le coordinateur du pôle psychosocial.
- Création de profils sur PREVENTIEL des psychologues du CMB et création des profils sur DINAMIT pour les psychologues du CMPC, afin de permettre d'intervenir sur les deux terrains pour les interventions collectives.
- Au cours de la période transitoire, le pôle aura à structurer ses nouveaux processus avec la mise en place du logiciel uEgar.

Le CMB et le CMPC faisaient appel à des cabinets extérieurs pour les prestations d'assistant(e)s sociaux(ales), correspondant à 1 ETP pour le CMB et à une mise à disposition d'un(e) assistant(e) social(e) à raison de 4 jours par mois pour le CMPC.

À compter de la fin de l'année 2021, il est prévu de recruter un(e) assistant(e) social(e) et de mettre fin à la prestation externalisée du CMB. La prestation extérieure du CMPC sera poursuivie pendant les 6 premiers mois de l'année 2022. Cette période nous permettra de définir les besoins réels, d'évaluer le service et de déterminer la nécessité ou non de poursuivre la mission externalisée ou, au contraire, de recruter une autre personne au sein de Thalie Santé.

Pendant cette période transitoire, les demandes d'intervention des assistant(e)s sociaux(ales) continueront de se faire de manière dissociée :

- Par les consultants du CMB ou par la cellule PDP via une adresse dédiée à l'attention du prestataire actuel du CMB (et directement à l'assistant(e) social(e) recruté(e) à partir de décembre).
- Par un assistant(e) médical(e) du CMPC après demande d'un consultant du CMPC.

Les 10 prochains mois permettront donc, en parallèle des demandes d'intervention, de préparer de façon commune les supports/processus et de les faire valider en CMT afin que le 1^{er} juin 2022, le nouveau pôle prévention et le nouveau pôle psychosocial soient efficaces et opérationnels avec le nouveau logiciel uEgar.

3.3.2.2 Après juin 2022

- **Le pôle prévention** composé d'HSE, de THSE, d'ergonomes et d'ergonomes psychologues du travail et d'ASST est encadré par la responsable du pôle prévention. Les missions du pôle sont sollicitées par le MdT ou l'entreprise. Le MdT est garant de la demande par le biais du logiciel métier (uEgar) assurant ainsi un suivi et une traçabilité des actions. La responsable du pôle prévention a ensuite pour mission de reformuler les demandes avec les MdT et de répartir les missions au sein de l'équipe de prévention en fonction des compétences requises pour accomplir la tâche, la charge de travail, des délais d'intervention, le secteur d'intervention, tout en garantissant aux entreprises de garder autant que possible le même préventeur.
- **Le pôle psychosocial** est composé d'assistant(e)s sociaux(ales), de psychologues cliniciens et de psychologues du travail. L'activité est coordonnée par un responsable. Les psychologues du travail et les psychologues cliniciens sont chargés de réaliser des entretiens individuels et des actions collectives en s'attachant à atteindre l'équilibre entre ces deux activités. Les assistant(e)s sociaux(ales) sont quant à eux chargé(e)s de réaliser majoritairement des entretiens individuels et tendront à développer leurs actions d'information collectives vers nos adhérents. Ces missions sont sollicitées par le MdT ou l'IST, qui sont garants de la demande par le biais du logiciel métier (uEgar) assurant ainsi un suivi et une traçabilité des actions. Les assistant(e)s sociaux(ales) peuvent également être sollicité(e)s par la cellule PDP par le biais du logiciel métier. Ce pôle est sous la responsabilité d'un coordinateur.

L'ensemble de ces acteurs ont d'une part pour objectif de réaliser des interventions qui sont de la responsabilité du SPSTI (fiches d'entreprise, visites de locaux, etc.) et, d'autre part, d'apporter aux MdT, aux IST et à l'entreprise, de l'information, une expertise et des recommandations.

Chaque intervenant est autonome dans l'exécution de ses missions, dans le cadre défini par Thalie Santé. Le MdT coordonne les actions au sein de ses entreprises, en mettant en relation les différents intervenants pour garantir des prestations cohérentes, efficaces et pérennes.

Les compétences de l'ensemble des intervenants sont également sollicitées au travers de groupes projets (Cf. chapitre 3.5 et 3.7).

3.3.3 Le pôle développement et partenariats stratégiques (PDPS)

- Ce pôle a été créé dès 2020 pour contribuer au rayonnement de Thalie Santé et structurer les actions de partenariats, observatoires, groupes de travail, synergies

menées dans le cadre du travail de branche avec leurs acteurs majeurs ou à destination des publics de notre secteur, au moyen des compétences nationales et des agréments du CMB (intermittents du spectacle, pigistes, mannequins).

- Ce service s'est ensuite structuré afin de développer une communication externe éclairée, dynamique et de gagner en visibilité vis-à-vis de tous nos adhérents et plus largement de toutes les entreprises de nos secteurs.
- Avec l'objectif de créer des outils d'aide à la décision en interne, et une approche qualité auprès de nos adhérents et clients des prestations complémentaires.
- Ceci afin d'accompagner une démarche de fidélisation et de développement responsable, permettant à Thalie Santé de devenir l'acteur majeur et référent en prévention et santé au travail des industries culturelles et créatives.

Ce pôle est composé à ce jour de :

- Le directeur général adjoint, en charge du développement,
- Un médecin coordinateur national,
- Un responsable des projets,
- Un responsable communication,
- Une chargée de développement,
- Un psychologue du travail.

Les missions de ce pôle sont les suivantes :

- Assurer la mise en place de l'OBSTATS, observatoire de la prévention des risques des salariés intermittents du spectacle.
- Organiser une veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle. Recueillir des statistiques sanitaires (dommages, accidents du travail, maladies professionnelles, etc.) et des indicateurs de santé physiologiques et psychosociaux.
- Organiser une prévention à visée collective.
- Créer, développer et animer des synergies partenariales stratégiques au niveau national.
- Démarche Qualité : assurer le lien avec les adhérents et la qualité de service rendu (gestion des grands comptes, des branches professionnelles, etc.) et mettre en place des indicateurs de satisfaction clients (enquêtes).
- Accompagner les SPSTI en région en charge du suivi de salarié(e)s multi-employeurs : par le biais d'un partenariat et d'échanges rapprochés et pérennes. Mise en œuvre et suivi d'une convention, animation, information et formation harmonisées.
- Développer les actions de Thalie Santé, notamment auprès des publics multi-employeurs et des branches professionnelles.
- Développer des synergies avec des experts nationaux de la prévention.
- Développer l'offre de service et les actions auprès des entreprises des industries culturelles et créatives (ICC).
- Définir la méthodologie de projet propre à Thalie santé, former les pilotes de groupes transversaux (risques / activités) à cette méthodologie. Fournir les outils et définir les jalons obligatoires. Accompagner les pilotes dans la réalisation de leurs projets.

- Développer la veille et les relations avec les milieux universitaires, notamment dans le cadre des sciences du travail.

Objectifs à court terme :

- Prévoir la présence de Thalie Santé sur les événements liés aux partenariats (Journée prévention des risques professionnels dans le spectacle vivant, Nuits de Fourvière, Festival d'Avignon, 48h de la Pige, Conférence Nationale des Métiers du Journalisme, etc.).
- Participer aux Coreps (Comité régional des professions du spectacle) en région.
- Développer des outils de communication liés à la création de Thalie Santé ; charte graphique, communiqués de presse liés au nouveau SPSTI fusionné, création d'un nouveau site internet.
- Organiser la prise de parole sur les réseaux sociaux, préparer une plaquette de présentation de Thalie Santé complète et dématérialisée.
- Élaborer un « guide » pour les intermittents du spectacle à destination des SPSTI en région et le diffuser via des rencontres inter-équipes.
- Renforcer les interventions sur les lieux de tournage TV/cinéma aux fins de conseil et d'accompagnement des équipes de tournage.
- Définir les partenariats stratégiques 2021-2022 : prioritairement avec l'INRS, l'ANACT, l'ARACT, la DRIEETS, la CRAMIF, et plus spécifiquement Médecine des Arts, Agi-son, Comete, etc.
- Participer aux groupes de travail de nos fédérations Ile-de-France et nationale, basés sur la mutualisation de nos actions.
- Participer aux groupes de travail paritaires ou ministériels.
- Développer une stratégie à destination des grands comptes axée sur l'information et un suivi rapproché, assorti de mesures qualitatives et statistiques.
- Modéliser une offre de prestations complémentaires payantes.

Objectifs à moyen terme :

- Développer une stratégie à destination des branches professionnelles pour accompagner au mieux les TPE du secteur des industries culturelles et créatives.
- Créer un site internet complet et portail adhérent en lien avec la nouvelle plateforme uEgar.
- Réaliser une plaquette de prévention, avec des fiches par thématique (version dématérialisée) à destination de nos adhérents.
- Développer les projets avec Audas Pro (Afdas, Audiens et Thalie Santé).
- Mettre en place et mobiliser un réseau d'expertise au niveau national.
- Recueillir et traiter les éléments issus de l'OBSTATS.
- Développer le volet « plan de prévention » d'Odalie.

3.3.4 Les fonctions support

Le Directeur administratif et financier veille à la bonne gestion de Thalie Santé notamment au travers de procédures sécurisées et des indicateurs de suivi. Le Directeur administratif et

financier supervise le contrôle de gestion de l'entreprise et conseille la direction dans sa stratégie. Il est également en charge de superviser les services généraux.

Il est assisté d'une **Chargée de relations adhérents** dont la mission principale est de procéder à la facturation des cotisations du secteur interprofessionnel, de relancer les impayés et de recouvrer le cas échéant. Par ailleurs, elle est l'interlocutrice principale des futurs adhérents à l'inscription et des adhérents en cas de question, de réclamation ou de résiliation. Elle accomplit également des missions de comptabilité et de gestion.

Le Directeur des Ressources Humaines définit et met en œuvre la politique Ressources Humaines de Thalie Santé (administration du personnel, communication, recrutement, intégration, formation, gestion des compétences et des carrières, paie, relations sociales, etc.) en lien avec la stratégie définie par la Direction.

L'Assistante de Direction assiste la Directrice générale, la Directrice générale adjointe en charge du développement, le Directeur administratif et financier et le Directeur des ressources humaines dans l'organisation de leurs activités quotidiennes. Par ailleurs, elle participe à la gestion des instances de Thalie Santé.

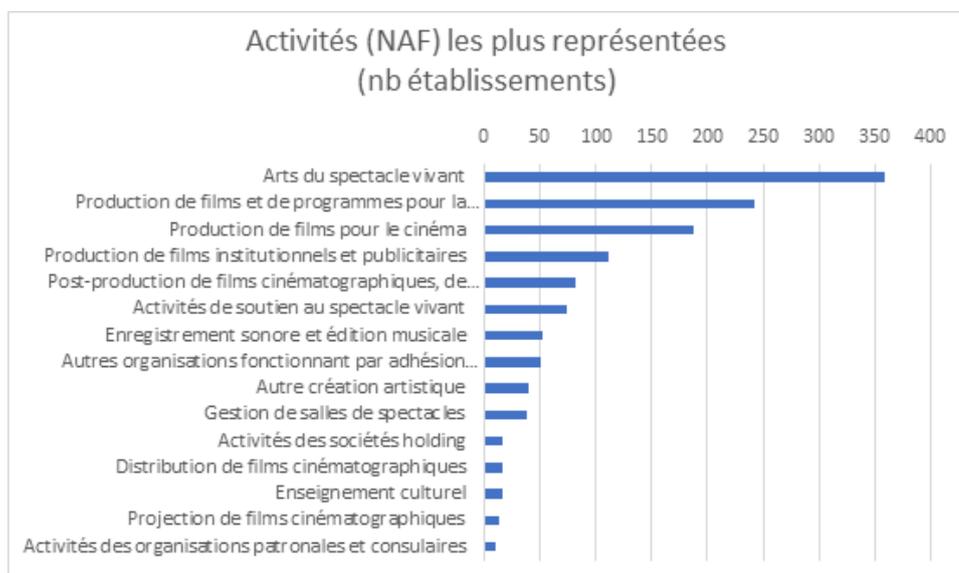
3.4 Population mono-employeur

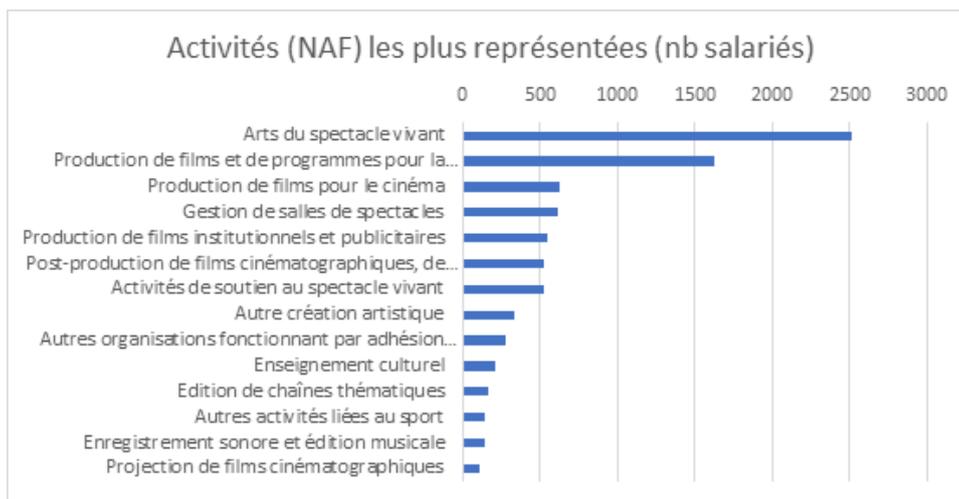
On entend par « population mono-employeur » les salariés des secteurs privés et agents de la fonction publique des établissements adhérents de Thalie Santé. Historiquement et administrativement, ceux-ci sont répartis selon 3 secteurs d'activité (Spectacle / Culture, Media, Publicité et Communication / Interprofessionnel (autres activités hors BTP)). Les IST sont impliqués dans le suivi de ces populations et ont recours à l'orientation vers le MdT si nécessaire.

3.4.1 Le secteur « Spectacle »

3.4.1.1 Description du secteur

Le secteur Spectacle compte au 1^{er} janvier 2021 : 1393 établissements adhérents employant 10914 salariés.





TAILLE DES ENTREPRISES	NOMBRE	%
< 50 sal.	1370	98,3%
50 - 300 sal.	23	1,7%
> 300 sal.	0	0

3.4.1.2 Risques Professionnels :

Situations de travail / dangers : travail sur écran, télétravail, horaires atypiques, charge mentale, organisation du travail, déplacements professionnels, bruit, manutention manuelle, travail en hauteur, conduite d'engins de levage (CACES), coactivité, machines-outils, agents chimiques, activité pyrotechnique, risque électrique, etc.

Conséquences pour la santé : RPS, TMS, troubles visuels, troubles auditifs, accidents du travail, maladies professionnelles, etc.

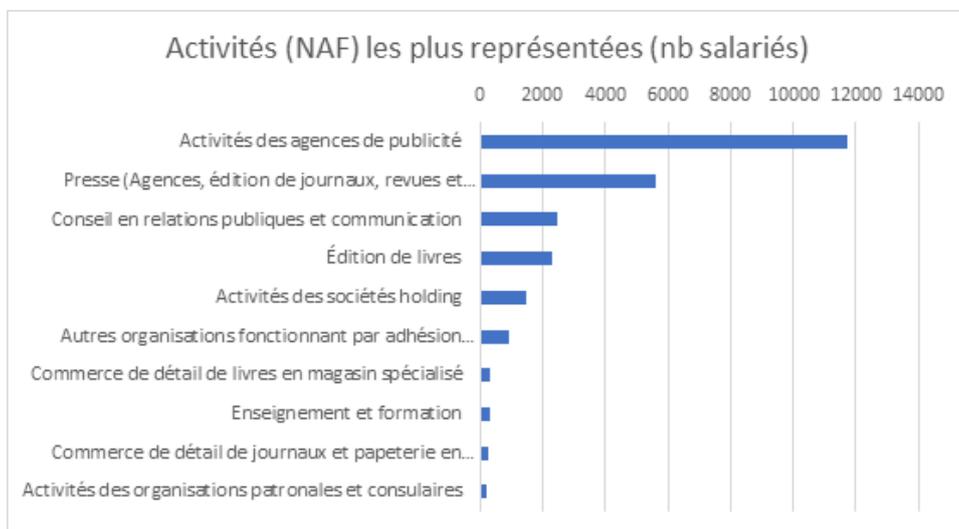
3.4.1.3 Données chiffrées sur les visites :

VISITES / AN (2018/2019)	NOMBRE MOYEN	%
Embauches	1800	51%
Périodiques	1300	37%
Reprises	220	6%
Occasionnelles	210	6%

3.4.2 Le secteur « Culture, Media, Publicité et Communication »

3.4.2.1 Description du secteur

Le secteur Culture, Media, Publicité et Communication compte au 1^{er} janvier 2021 : 1043 établissements adhérents employant 35932 salariés.



TAILLE DES ENTREPRISES	NOMBRE	%
< 50 sal.	904	86,7%
50 - 300 sal.	119	11,4%
> 300 sal.	20	1,9%

Ce secteur inclut plusieurs établissements publics du domaine de la Culture.

3.4.2.2 Risques Professionnels

Situations de travail / dangers : activités essentiellement tertiaires : travail sur écran, télétravail, horaires atypiques, charge mentale, organisation du travail, déplacements professionnels : risque routier, décalage horaire, zones à risques (biologique, radiologique, conflits, etc.) pour les journalistes, champs électro-magnétiques.

Conséquences pour la santé : RPS, TMS, troubles visuels, troubles auditifs, accidents du travail et maladies professionnelles, perturbation du rythme nyctéméral, etc.

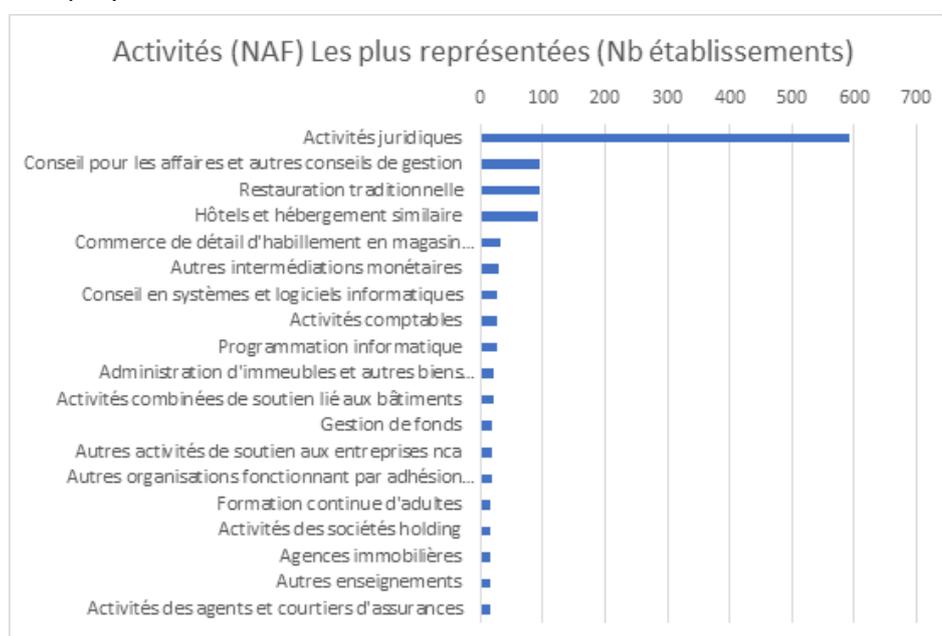
3.4.2.3 Données chiffrées sur les visites

VISITES / AN (2018/2019)	NOMBRE MOYEN	%
Embauches	4100	36,7%
Périodiques	3140	28,1%
Reprises	1370	12,3%
Occasionnelles	2560	22,9%

3.4.3 Le secteur interprofessionnel

3.4.3.1 Description du secteur

Le secteur Interprofessionnel (hors BTP) compte au 1^{er} janvier 2021 : 1432 établissements adhérents employant 22172 salariés.



TAILLES DES ENTREPRISES	NOMBRE	%
< 50 sal.	1358	94,9%
50-300 sal.	69	4,8%
> 300 sal.	5	0,3%

3.4.3.2 Risques Professionnels

Situations de travail / dangers :

- Activités administratives : Travail sur écran, télétravail, charge mentale, contraintes posturales, organisation du travail, déplacements professionnels : risque routier, jet-lag, etc.
- Activités spécifiques hôtellerie/restauration : manutention manuelle, gestes répétitifs, machines et outils dangereux, bruit, contraintes thermiques, risque biologique, risque chimique, horaires atypiques, agression.

Conséquences pour la santé : RPS, TMS, troubles visuels, troubles auditifs, accidents du travail et maladies professionnelles, etc.

3.4.3.3 Données chiffrées sur les visites

VISITES / AN (2018/2019)	NOMBRE MOYEN	%
Embauches	4980	44%
Périodiques	4150	36,7%
Reprises	1175	10,4%
Occasionnelles	1015	8,9%

3.4.4 Objectifs généraux des 5 années à venir

Présenter une offre de services qui réponde aux attentes des adhérents et de leurs salariés, qu'il s'agisse de grandes (grands comptes) ou de petites entreprises (TPE et action auprès des branches).

Mettre l'expertise acquise dans le secteur des industries créatives et culturelles au bénéfice des adhérents de Thalie Santé. Affirmer notre position de SPSTI de référence pour les entreprises de ce secteur.

Accompagner les entreprises adhérentes dans l'évaluation des risques professionnels (Fiche d'entreprise, DUERP).

Mise en place des actions qui seront définies dans le futur CPOM.

Encourager la prévention primaire par des actions en milieu de travail et des actions de sensibilisation (addictions, harcèlement, RPS, TMS, risque routier, PDP, etc.).

Former les collaborateurs du SPSTI aux différentes thématiques.

Déployer des outils de communication en privilégiant les supports numériques (sensibilisation, prévention) adaptés aux spécificités des trois secteurs.

Adapter et renforcer la veille sanitaire dans le contexte de risques émergents.

Construire des enquêtes et des études ciblées en collaboration avec les partenaires sociaux (organisations professionnelles, branches, etc.).

Développer une démarche collaborative avec les autres SPSTI sur des thématiques communes.

3.5 Population multi-employeurs

3.5.1 Intermittent(e)s du spectacle

L'intermittence n'est ni un métier ni un statut, mais un régime de protection sociale (régime spécial d'assurance chômage) motivé par la nature de l'emploi des intermittent(e)s du spectacle (IS) qui alternent des périodes d'activité et d'inactivité. Pour prétendre à une indemnisation, les IS doivent justifier d'au moins 507 heures d'intermittence travaillées sur 12 mois.

Un rapport publié par pôle emploi en 2019 recensait en France 276 000 IS cotisants (c'est-à-dire déclarant au moins une heure d'intermittence travaillée dans l'année). Mais seulement 50% d'entre eux étaient indemnisés au titre de l'assurance chômage des IS pour avoir cotisé au moins 507 heures sur une période de 12 mois.

Il existe 565 métiers dans le secteur du spectacle aussi différents que circassien(ienne), directeur(trice) de production, régisseur(euse) plateau, chanteur(euse), danseur(euse), comédien(ne), infographiste, coiffeur(euse), maquilleur(euse), cascadeur(euse), réalisateur(trice), etc.

Tous les MdT et IST de Thalie Santé pourront être amenés à assurer le suivi des IS.

Périmètre et enjeux

Agrément pour le suivi des IS sur Paris et Ile-de-France :

- Compétence nationale pour les IS en région (arrêté du 17 mai 2010) ;
- Interlocuteur : Conseil de gestion des intermittents du spectacle (CGI), Organisations patronales et syndicales du secteur, Groupe Audiens, Afdas, SIST en régions ;
- Améliorer la prise en charge des IS en Ile-de-France et sur tout le territoire en développant les actions de Thalie Santé au travers :
 - d'études sectorielles ;
 - de la formation de groupes de travail pluridisciplinaires afin de mener des actions spécifiques ;
 - de la mise en place d'outils à destination des salariés/employeurs du secteur ;
 - de la collaboration avec les instances représentatives des IS et la formation de partenariats *ad hoc*.
- Légitimiser et renforcer la présence de Thalie Santé dans ce secteur atypique/

Actions et projets

- Études :
 - repérage et analyse des risques professionnels du secteur : RPS, risque chimique, TMS, etc.
 - étude sur l'évolution de la carrière des comédien(ne)s de plus de 50 ans en collaboration avec l'association des Actrices et Acteurs de France Associés (AAFA).
 - étude sur les RPS des danseur(euse)s.
 - étude sur la pratique professionnelle des musiciens (questionnaire de pré-visite).
- Formation de groupes de travail pluridisciplinaires afin de mener des actions spécifiques (cf. partie groupes de travail sur les risques chimique, musique, danse et déplacements à l'étranger (cf. chapitre 3.7.6 à 3.7.9)).
- Mise en place d'outils à destination des salariés/employeurs du secteur du spectacle :
 - élaboration de guides (Cirque, Musique et Chant, Danse).
 - élaboration de flyers thématiques.
 - L'OBSTATS (L'observatoire de la santé au travail des artistes et des techniciens du spectacle). Il a pour mission d'être un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle en produisant des statistiques permettant d'assurer le suivi médical professionnel des IS et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques professionnels.
 - Mise en place de la téléconsultation pour les IS « isolés » en régions.
- Collaboration avec les instances représentatives des IS et la formation de partenariats *ad hoc* :
 - participation aux CCHS-CT du cinéma et de l'audiovisuel ;
 - échanges et propositions au CGI ;
 - renforcement des liens avec les SIST de province :
 - harmonisation du suivi des IS avec les médecins référents en charge des IS en région ;
 - Formalisation d'un « guide » des pratiques relatives aux IS destiné à informer les médecins référents en province ;
 - organisation de réunions/visioconférences d'information avec les intervenants en régions ;
 - participation à des manifestations nationales/régionales sur le thème du suivi de la santé des IS.

3.5.2 Enfants du spectacle

Le suivi des enfants du spectacle correspond au suivi des enfants de moins de 16 ans travaillant dans le monde du spectacle (cinéma, télévision, théâtre, musique, danse, doublage, cirque, etc.).

La réglementation est différente du suivi des adultes car l'avis du MdT est un des éléments du dossier de la commission des enfants du spectacle de la DRIEETS donnant une autorisation spéciale de travail pour les moins de 16 ans.

Les MdT du pôle enfant (4 à ce jour) travaillent avec les productions en amont des tournages pour diminuer les risques auxquels pourraient être exposés les enfants (risque physique et psychique). Ils réalisent également un travail avec les enfants et les parents pour gérer notamment la notoriété et le développement des réseaux sociaux pour les enfants ayant une couverture médiatique importante.

Le suivi des enfants du spectacle se fait dans le cadre du décret 2007-563 du 03 juillet 2007, concernant les enfants de moins de 16 ans. Aujourd'hui, le service prend en charge les enfants embauchés par des productions domiciliées en région Ile-de-France. Le pôle enfant gère environ 500 projets par an et rend environ 1500 avis par an.

À ce jour, les MdT sont assistés pour le volet administratif (lien avec les productions) par 2 assistant(e)s médicaux(ales).

Périmètre et enjeux :

- Répondre aux exigences réglementaires quant à l'emploi de mineurs dans le secteur du spectacle.
- Développer des actions pour les nouvelles formes artistiques du web (loi Strudder).

Action et projet :

- Travailler sur l'évolution de la législation pour la prise en charge des collectifs de mineurs, les chœurs d'enfants par exemple.
- Réaliser une étude rétrospective et longitudinale sur l'impact des tournages sur le développement et la santé psychique des jeunes artistes.
- Prévenir le risque de harcèlement sexuel chez les mineurs.
- Uniformiser le suivi des enfants sur toute la France.

3.5.3 Pigistes

Le suivi des journalistes rémunérés à la pige du secteur de la presse écrite et des agences de presse a été mis en place en 2014 sur la base d'une convention entre le CMB (Thalie Santé) et les représentants des employeurs et salariés du secteur. Ce suivi est désormais assuré par l'ensemble des MdT.

Le Conseil de Gestion des Pigistes (CGP), instance paritaire, est réuni annuellement et permet d'impliquer les partenaires sociaux dans le suivi de la convention pigistes. Un rapport annuel est transmis aux instances du service.

Les journalistes pigistes sont exposés à des risques physiques (liés aux déplacements professionnels, au travail de terrain et au travail sur écran) et psychosociaux : liés aux évolutions du secteur (dont le développement du numérique), à une certaine forme de précarité, au travail à distance et à l'isolement, parfois aussi à l'impact des sujets traités, etc.

Un groupe projet dédié aux pigistes a été mis en place en 2015 au sein du SPSTI. Une enquête par auto-questionnaire est en cours afin de mieux évaluer les risques professionnels et leur impact relatif sur la santé des journalistes pigistes.

Périmètre et enjeux

- **Compétence nationale** pour le suivi des pigistes de la presse écrite et des agences de presse.
- Interlocuteurs : Conseil de gestion des pigistes (CGP) / Organisations Patronales (OP) et Organisations Syndicales (OS), Groupe Audiens, Afdas.
- Définir et suivre les actions de Thalie Santé à destination des pigistes, par suite d'une décision du législateur dans le cadre des modalités de suivi de ce public.
- Comprendre les problématiques de santé au travail des pigistes et y répondre.
- Renforcer la visibilité du SPSTI auprès des pigistes par des partenariats avec les événements sectoriels (48h de la pige, Convention nationale des métiers du journalisme, etc.).
- Être l'interlocuteur privilégié du secteur sur les questions de santé au travail et de prévention des risques professionnels.
- Légitimer la présence de Thalie Santé au « cœur » de l'activité.

Actions et projets

- Réaliser la passation des questionnaires pour l'enquête, et exploiter les données (Objectif : 100 questionnaires minimum de presse écrite).
- Réaliser une cartographie des risques professionnels / Objectiver les besoins prioritaires de la population et développer des supports de sensibilisation adaptés, le cas échéant en collaboration avec d'autres groupes transverses (PDP, TMS, RPS, etc.).
- Participer au CGP et présenter un bilan du suivi en santé au travail.
- Faire des interventions en situation de travail, notamment au sein des grands groupes de presse adhérents de Thalie santé.
- S'assurer du suivi en santé au travail des pigistes par le SPST, tous les 5 ans au maximum.
- Interroger la convention pour une mise en cohérence avec le prescrit de celle-ci et la réalité des visites (demandes de suivi pour les journalistes pigistes de l'audiovisuel).
- Former les IST aux spécificités du suivi des pigistes afin qu'ils puissent y contribuer.
- Créer un support à la VIP à destination des MdT et des IST.
- Diffuser les informations aux SPST en région.

3.5.4 Mannequins

Le SPST dispose d'une compétence nationale pour le suivi des mannequins et a créé un groupe projet "mannequins" en 2017 dont l'objectif est d'optimiser et d'uniformiser le suivi des mannequins ainsi que la prévention des risques professionnels liés aux activités du mannequinat.

Le suivi des mannequins répond à une législation spécifique, définie par l'article L 7123-2-1 du code du travail (et arrêté du 4 mai 2017) : le MdT assure un examen médical tous les 2 ans et

remet au mannequin un certificat médical attestant que l'état de santé du mannequin est compatible avec son activité.

En application de l'article R. 7123-5 du code du travail, le mannequin doit bénéficier d'une VIP annuelle réalisée par tout professionnel de santé (MdT, IST, interne en médecine, etc.).

Les MdT pourront assurer le suivi annuel des mannequins chez Thalie Santé car seul un MdT peut délivrer un certificat médical.

Ils sont assistés dans leur travail sur la partie administrative (lien avec les agences de mannequins) par deux secrétaires médical(e)s.

Périmètre et enjeux

- Interlocuteurs : les agences de mannequins, les organisations professionnelles représentatives (SYNAM), les directeurs artistiques, le CGM (Conseil de Gestion des Mannequins).
- Définir et suivre les actions de Thalie Santé en direction des mannequins, par suite d'une décision du législateur dans le cadre des modalités de suivi de ces publics.
- Répondre aux problématiques de santé des mannequins.
- Être l'interlocuteur privilégié du secteur sur les questions de santé et de prévention.
- Communiquer sur les missions de Thalie Santé au « cœur » de l'activité.
- Regrouper au sein d'un collectif les acteurs ayant des prérogatives sur la prévention de la santé des mannequins (CRAMIF, INRS, DRIETS, etc.).
- Créer un réseau pluridisciplinaire.

Actions et projets

- Protocoliser le suivi de la santé au travail des mannequins.
- Élaborer une brochure de recommandations de suivi des mannequins pour les SPST partenaires.
- Assurer le suivi en santé au travail des mannequins français ou étrangers résidant fiscalement en France.
- Identifier et réaliser une cartographie des risques professionnels des activités du mannequinat en collaboration avec les préventeur(trice)s (ex : DUERP).
- Mettre en place des sensibilisations collectives à destination des mannequins et des bookers (alimentation, image de soi, etc.).
- Formaliser des fiches info-conseils (sommeil, alimentation, activité physique, etc.).
- Travailler sur la visite en santé au travail du mannequin.
- Développer les AMT (Actions en Milieu de Travail) dans le secteur, en collaboration avec les agences et les donneurs d'ordre, afin d'affiner nos connaissances sur les modalités d'exercice des mannequins.
- Créer des projets transversaux avec les autres groupes projet de Thalie Santé (exemple : collaboration avec le groupe PDP).
- Réfléchir à des enquêtes et/ou des études scientifiques.

- Développer la dématérialisation des questionnaires aux fins d'études avec le futur logiciel uEgar.
- Développer une collaboration avec des associations :
 - Contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ;
 - Contre les LGBTQIA+ phobies ;
 - Contre la précarité dans l'emploi.
- Définir un protocole en cas d'inaptitude ou d'aménagement et de restriction.
- Développer une communication adaptée notamment sur les réseaux sociaux.

3.6 Le suivi des populations nationales et le rayonnement

Thalie Santé entretient différents partenariats avec :

Les **CCHS-CT du cinéma et de l'audiovisuel** qui sont des instances paritaires de branches nationales. Ces instances réunissent les partenaires sociaux dans le but d'améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Leur existence est légitimée par un décret inséré dans le Code du Travail. Les MdT de Thalie Santé participent aux réunions des CCHS-CT afin d'apporter leur expertise médicale.

Entre 2017 et 2018, pour le secteur du cinéma, cette collaboration a permis d'éditer un livret d'accueil, sous-titré « *Vos conditions de sécurité décryptées* », composé de 28 fiches thématiques relatives à l'organisation du travail et aux mesures de prévention des situations de travail (effets sur la santé, obligation de l'employeur, moyens de préventions, etc.).

En 2019-20-21, le CMB a contribué à la rédaction du guide sanitaire de branche nécessité par la pandémie à SARS-Cov2. Cette collaboration s'est faite en relation avec les CCHS-CT du cinéma et de l'audiovisuel réunis.

Un projet d'étude sur le harcèlement et les agissements sexistes est en cours avec le CCHS-CT du cinéma et de l'audiovisuel.

De plus, les médecins référents et les préventeur(trice)s de Thalie Santé participent régulièrement à des visites de chantiers, des tournages, etc., accompagnés par les préventeur(trice)s des deux instances.

Enfin, les préventeur(trice)s des CCHS-CT peuvent être amenés à participer à des groupes projet de Thalie Santé (par exemple, le groupe risques chimiques).

AUDAS PRO qui est une association Loi 1901 créée par Audiens, l'Afdas et le CMB.

L'ambition d'AUDAS PRO est de réunir les compétences des trois organismes fondateurs en vue de créer un pôle de services partagés et encadrés, dédiés à la protection de leurs publics communs.

Les valeurs communes revendiquées par AUDAS PRO sont l'innovation, la solidarité, la proximité, l'accompagnement et le savoir-faire.

Les objectifs poursuivis sont d'accompagner les entreprises, de sécuriser les parcours professionnels des salariés, de participer à l'innovation sociale, pour répondre aux besoins de

ses publics, de proposer des actions d'information et de conseil, et d'assurer des services partagés.

À ce jour, AUDAS PRO s'est doté d'un logo et d'une charte graphique sur la base de laquelle un communiqué de presse a été rédigé et diffusé. Une plateforme a également été créée, afin de faire connaître les offres des organismes fondateurs : <https://audaspro.org>.

Une réalisation a dû être reportée sine die en raison de la crise sanitaire : l'annonce officielle de la création d'AUDAS PRO, ainsi qu'une première intervention commune dans le cadre d'un événement professionnel de type festival ou rencontre professionnelle. Ce projet est reporté et sera construit en fonction de l'évolution des restrictions mises à la tenue des événements publics.

Le COMETE (COMité MEDico-TEchnique) est une instance créée à l'initiative du CMB. Il collabore avec des partenaires permanents et consulte, en fonction des spécificités thématiques, des partenaires particuliers.

Les objectifs du COMETE sont de :

- Permettre l'émergence d'un discours commun entre les différentes structures de prévention des partenaires.
- Présenter les différents projets, actuels ou futurs, relatifs au secteur culturel des structures de prévention des partenaires.
- Mettre en synergie les forces des partenaires sur ces projets.
- Proposer aux secteurs (spectacle, événementiel, pigistes, mannequins, etc.) une expertise pluridisciplinaire et pluri-institutionnelle.

Les partenaires permanents de Thalie Santé sont la DRIEETS, l'INRS, l'ANACT/ARACT et le Ministère de la Culture.

Les partenaires consultatifs sont Médecine des arts®, Agi-son®, les préventeur(trice)s des CCHS-CT de l'audiovisuel et du cinéma, APS-art®, Fabrica corporis®, Dance living LAB®, etc.

Les signataires de la convention de partenariat ont toute latitude pour proposer les sujets qu'ils souhaitent lors de réunions trimestrielles convoquées par Thalie Santé, et s'engagent à organiser collectivement une journée expressément dédiée au secteur du spectacle chaque année.

Santé renforcée en Ile-de-France et dans le Vaucluse. Ce groupe réunit l'ensemble des acteurs locaux sur le thème de l'emploi dans le secteur du spectacle des personnes en situation de handicap.

Les participants sont notamment, la mission handicap d'Audiens, le fond de professionnalisation et de solidarités des artistes et techniciens du spectacle, CAP EMPLOI, Pôle emploi culture et Spectacle, l'AGEFIPH, l'AFDAS, CPAM (risque professionnels), le DIRECCTE, et les partenaires locaux (Grand Avignon, CND, etc.).

3.7 Les groupes projets transverses :

Constitution des groupes

Les groupes sont tous constitués sous le même format :

- Un pilote dont la mission est de coordonner l'équipe projet, d'assurer les relations avec les autres groupes, et de présenter les différents projets dont il a la responsabilité, à la CMT et à la direction, en lien avec le porteur du projet le cas échéant.
- Chaque groupe est constitué de trois à huit membres en fonction du périmètre et de la diversité des actions menées par le groupe. Les membres du groupe sont recrutés en fonction des compétences nécessaires et de l'appétence des membres pour le sujet concerné.
- Les groupes se réunissent au minimum une fois par trimestre.

L'origine des projets

Il existe plusieurs sources d'initiatives des projets :

- À l'initiative du groupe.
- À l'initiative de la direction ou du conseil d'administration.
- En réponse à une sollicitation d'un partenaire.
- De manière opportune lors d'une rencontre partenariale.

Système de décision et grandes étapes du projet

Le groupe répond par une note de cadrage aux sollicitations ou à leur initiative :

- Présentation à la direction avec possibilité d'acceptation, de refus, ou de revoyure.
- Travail du groupe sur les solutions possibles et proposition d'une solution optimale.
- Présentation à la CMT de la solution retenue.
- Présentation au CA ou aux instances dédiées (CGI, CGM, CGP...).
- Production et mise en œuvre.
- Transfert à la structure et bilan du projet.
- Communication interne et/ou externe.

3.7.1 Groupe Prévention de la désinsertion Professionnelle (PDP)

Périmètre et enjeux

- Maintien en emploi des salariés mono-employeurs et multi-employeurs (DOM-TOM compris), à risque de désinsertion socioprofessionnelle.
- Travail en collaboration avec les employeurs et partenaires : Audiens, Afdas, Agefiph, MDPH, etc.
- Mise en synergie des acteurs participant à lutter contre la désinsertion socioprofessionnelle.
- Réponse aux demandes de la Cramif et de la Drieets.

Actions et projets :

Auprès des collectivités :

- Accompagner chaque salarié à risque de désinsertion socioprofessionnelle.
- Accompagner l'entreprise employant le salarié à risque.
- Promouvoir les actions et les outils de la cellule PDP auprès de tous les employeurs et des partenaires sociaux.

En externe :

- Développer un partenariat à l'échelle nationale : « Le handicap et la reconversion professionnelle dans les métiers du spectacle » et le travail en réseau sur le territoire national.
- Promouvoir la cellule auprès des partenaires et lors des événements professionnels des secteurs suivis par Thalie Santé.
- Sensibiliser les MdT et les SPST partenaires en région.
- Proposer des objets de prévention aux différents publics (flyers, sensibilisation, etc.).
- Pérenniser la participation de la cellule au congrès annuel de santé au travail.

En interne :

- Continuer de former et d'informer les intervenants de Thalie Santé.
- Présenter des Prestations d'appuis spécifiques (ex : l'Agefiph).
- Mettre en synergie les différents groupes projets de Thalie Santé autour des questions de la PDP.
- Adapter le temps dédié des membres de la cellule et/ou renforcer les moyens humains de l'équipe PDP.
- Intégrer au groupe un(e) assistant(e) social(e) ayant un temps consacré à la cellule.

3.7.2 Groupe Risques Psychosociaux (RPS)

Périmètre et enjeux

- Proposer aux adhérents des informations et un suivi adapté pour la prise en charge des risques psychosociaux.
- Mettre à disposition des collaborateurs de Thalie Santé des ressources pour développer la prévention des RPS auprès des adhérents, et plus largement du secteur des industries culturelles et créatives.

Actions et projets

Auprès des collectivités :

- Sensibilisation sous forme de petits-déjeuners ou d'interventions en entreprise avec des supports élaborés par le groupe (télétravail, RPS, conflits, harcèlement sexuel, etc.).
- Soutenir l'évaluation des RPS dans le DUERP des collectivités suivies.
- Définir une méthodologie à proposer aux adhérents (sensibilisation, recherche d'indicateurs, mise en place d'un groupe de pilotage ou de travail, définition d'un

calendrier, choix d'un outil, communication, définition d'un plan d'action, suivi du plan d'action...).

- Lister les outils disponibles et leur pertinence en fonction du type d'entreprise, leur facilité de mise en œuvre, etc.

En interne :

- Informer et sensibiliser les adhérents de Thalie Santé aux RPS.
- Créer un chapitre RPS type pouvant servir de support lors de la visite en entreprise et pour la rédaction de la Fiche entreprise.
- Créer un support de visite et de rédaction d'une étude de poste type pour les inaptitudes en lien avec une souffrance au travail.
- Créer au sein de Thalie Santé un groupe de travail pluridisciplinaire élargi, permettant de constituer une **ressourcesothèque** et d'échanger sur les réponses à apporter aux situations complexes.
- Améliorer le positionnement du groupe dans la structure Thalie Santé en étant une ressource acquise d'échanges et d'informations.
- Création de supports de communication.

3.7.3 Groupe Troubles Musculosquelettiques (TMS)

Périmètre et Enjeux

- Être un espace de ressources pour les professionnels en interne.
- Être un centre d'expertise sur les particularités des populations suivies.

Actions et projets

- Fusionner les documentations CMB et CMPC.
- Finaliser l'étude TMS entreprise par le CMPC.
- Réaliser des études sur l'utilisation des nouveaux outils de communication (téléphone, tablettes, Cintiq, etc.).
- Réaliser des sensibilisations auprès des plus jeunes salariés, notamment les apprentis de France 2023.

3.7.4 Groupe Addictologie

Le groupe de travail sur ce sujet était en veille au CMB. Le CMPC externalisait ces missions en faisant directement appel à un prestataire.

Thalie Santé évaluera le besoin des adhérents afin de proposer des solutions adéquates pour la prise en charge de cette problématique.

3.7.5 Groupe Risque Routier

Périmètre et enjeux

- Améliorer la prise en compte du risque routier, chez tous les publics et plus particulièrement « les salariés itinérants » (tournée, etc.).

- Proposer des sensibilisations tant en interne (praticiens/collaborateurs) qu'en externe (entreprises et salariés), pour la prise en compte et l'amélioration de la prévention du risque routier professionnel.

Actions et projets

- Réaliser une étude sur le risque routier en tournée et en tournage.
- Réaliser une étude sur le risque routier lors d'évènements ponctuels audiovisuels (tour de France, fête de la musique, téléthon, etc.).
- Initier une réflexion sur une application permettant de sécuriser les salariés lors des tournée.
- Construire un glossaire d'aide à la VIP (Visite d'Information et de Prévention) spécifique à la conduite professionnelle.
- Mettre à jour les plaquettes existantes au regard de l'évolution de la loi et du nouvel environnement Thalie Santé.
- Étudier une possible action en direction des accidents pédestres pendant les temps de travail ainsi que lors des trajets (Travail en lien avec les questions posturales, de sommeil et de réalisation de la marche elle-même).
- Réaliser un guide d'urgence en cas d'accident tant pour les conducteurs que pour les interlocuteurs en entreprises.
- Adapter le guide général sur le risque routier de la CRAMIF en direction des secteurs des industries culturelles et créatives.
- Proposer régulièrement des actions de sensibilisation lors des VIP au sein de Thalie Santé.
- Réinterroger la création d'un support de réalité virtuelle pour la prise de conscience des facteurs de risques impactant la conduite (fatigue, stress, substances psychoactives, etc.).
- Proposer une sensibilisation spécifique pour les salariés de France 2023 (société d'organisation de la coupe du monde de rugby 2023).

3.7.6 Groupe Risque Chimique

Périmètre et enjeux

- Contribuer à l'évaluation des risques chimiques.
- Secteur spectacle, décors en priorité.

Actions et projets

- Intervention risque chimique à la demande des MdT (spectacle, culture, interprofessionnel).
- Mise à jour du CPOM.
- Publications d'études sur les publics spécifiques (maquillage, costumes, coiffure, etc.).
- Supports de communication sur le risque chimique (thématiques diverses, menuiserie, FDS, etc.).

3.7.7 Groupe Musique

Périmètre et enjeux

- Créé en mars 2020.
- Accompagner les entreprises adhérentes, ou non, de musique et de danse, dans le domaine de la prévention des risques professionnels (TMS, risque auditif, addictions, etc.).
- Traiter les données objectives en lien avec la santé des publics concernés.
- Communiquer régulièrement des données quantitatives et qualitatives en lien avec la santé des publics concernés.
- Rédiger des publications sur les champs du projet à destination du milieu scientifique et vulgarisé.
- Réaliser l'ingénierie de formation à destination des professionnels de Thalie Santé (en contact avec ses publics) et en dehors.

Actions et projets :

- Participation aux groupes de travail de la branche professionnelle musique/danse et du Ministère de la culture sur la gestion de la crise sanitaire.
- Réalisation d'une note technique audiométrie.
- Guide de prévention des risques professionnels liés au bruit dans les secteurs de la musique et du divertissement (Directive européenne 2003) en collaboration avec la DGT / INRS / CRAMIF / AGI-SON / CiDB / Ministère de la culture / Ministère de l'écologie.
- Projet de révision du tableau n° 42 de la maladie professionnelle du régime général par atteinte auditive provoquée par les bruits léSIONNELS ([tableau RG n° 42](#)).
- Projet de mise à disposition de bouchons d'oreilles anatomiques moulés sur mesure à 50 € la paire.
- Sensibilisation au risque auditif lors des audiométries de dépistage réalisées au sein de Thalie Santé.
- Participer aux interventions événementielles sur la prévention du risque auditif.
- Participation à une étude scientifique sur "la fatigue auditive chez les professionnels exposés à la musique amplifiée" conduite par l'INRS (promoteur) et le CMB (investigateur coordonnateur).

3.7.8 Groupe Danse

Périmètre et enjeux

- Créé en 2020.
- Faire de Thalie Santé un expert dans le suivi et la prévention des risques chez les professionnels de la danse.
- Faire les parallèles possibles avec les circassiens.
- Participer à l'élaboration de conseils pour les environnements de travail des danseur(euse)s.

Actions et projets

- Création d'un guide "Reprise d'activité" avec le ministère de la culture au mois d'août 2020.
- Étude réalisée sur les RPS en période de crise sanitaire chez les danseurs professionnels.
- Mise en réseau avec le Dance Living Lab + chercheurs danse & circassien.
- Mise à jour du guide sur la danse.
- Accompagner le CND dans la réflexion de l'aménagement des studios de danse.
- Participer à la journée santé sécurité avec la région nouvelle aquitaine (Biarritz septembre 2021).
- Former les médecins et les IST du groupe danse aux pathologies spécifiques (avec dance living lab).
- Construire un support d'aide à la conduite de la visite de santé au travail tenant compte des spécificités des danseur(euse)s.

3.7.9 Groupe déplacements à l'étranger et vaccinations

Périmètre et enjeux

- Créé en 2021 et effectif en 2022.
- Proposer des objets de prévention pour les entreprises et leurs salariés qui ont des salariés travaillant ponctuellement ou régulièrement en outre-mer ou à l'étranger.
- Secteur d'activité concerné : tous les secteurs d'activité suivis par Thalie Santé et tous les types de contrats.
- Risques déjà repérés :
 - Déplacement et conditions des déplacements.
 - Destination (climat, environnement, conditions d'hygiène, pathologie particulière, décalage horaire, etc.).
 - Conditions logistiques sur place (hébergement/ déplacements/ alimentation/ hygiène).
 - La mission/ le projet.
 - RPS particulier.
 - Surveillance au retour d'un voyage à l'étranger

Actions et projets

- Proposer aux secteurs d'activités suivis par Thalie Santé, des outils, des sensibilisations aux risques professionnels liés aux missions en outre-mer et à l'étranger.
- Faire de Thalie Santé une référence pour le milieu culturel en matière d'accompagnement des activités à l'étranger.
- Construire un *Memento*/check list pour la préparation des voyages/groupes.
- Créer des sensibilisations pour les entreprises en amont des départs.
- Créer des supports de communication thématiques (préparer son voyage, une trousse à pharmacie, vaccinations, chaque risque spécifique, etc.) ainsi que regrouper les informations par régions voire par pays de destination.
- Accompagner la réalisation du DUER et mettre en place des mesures de prévention des risques professionnels liés au voyage et à la mission : organisationnels, risque sécuritaire, biologique, etc.
- Objectif à long terme : prévention et suivi individuel.

3.8 Logiciel métiers et outils informatiques :

3.8.1 Logiciels métiers

Le CMB utilise actuellement le logiciel DINAMIT de la société IDS. Deux référents sont en fonction, un pour la partie administrative (chef de projet informatique) et un pour la partie médicale.

Le CMPC utilise le logiciel PREVENTIEL de la société Val solutions. Là aussi, 2 personnes sont référentes pour la gestion des droits, des accès et de la configuration (un MdT et une secrétaire).

La société Val solutions a racheté début 2021, le fond de commerce de la société IDS et a en parallèle développé un nouveau logiciel, uEgar. Cette plateforme connectée présente un accès pour le SPST, un accès pour les entreprises (permettant de prendre rendez-vous en ligne) et un espace pour les salariés. Il intègre également la téléconsultation.

Du fait que les populations multi-employeurs sont suivies par différents médecins, le logiciel Dinamit est actuellement configuré pour travailler en mode partagé. Nous demanderons donc à chaque salarié si celui-ci est d'accord pour partager le dossier médical. Si cela est possible, nous pourrions configurer uEgar en mettant uniquement en dossiers partagés les populations multi-employeurs (et non les mono-employeurs).

Selon les premières démonstrations d'uEgar, il sera possible de réaliser des questionnaires spécifiques à certaines populations avec des extractions et de l'analyse de données, tout en respectant la confidentialité des données.

Le logiciel uEgar intègre directement les thésaurus de Présanse.

Par ailleurs, la téléconsultation est actuellement réalisée via 2 logiciels dédiés à ce type de prestation (Consultaway et Click'Doc) et sera pérennisée dans l'outil uEgar.

Thalie Santé met à disposition les moyens et outils nécessaires à la garantie du secret professionnel auquel est tenu le MdT et l'ensemble de l'équipe.

3.8.2 Outils informatiques

Services et logiciels en ligne

Thalie Santé propose plusieurs services en ligne à ses adhérents et salariés, en particulier :

- Un espace sécurisé destiné aux adhérents permettant de télédéclarer leurs effectifs, suivre les dates des visites en santé au travail et gérer annuellement leur cotisation.
- Des espaces sécurisés pour les intermittents et pigistes, leur permettant de prévoir leur visite santé au travail, télécharger un duplicata du dernier justificatif de visite et plus globalement de maintenir le contact avec le service.
- L'outil Odalie, qui permet de guider l'utilisateur lors de la rédaction du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), développé en partenariat avec MovinMotion, est maintenu. Apprécié des entreprises adhérentes relevant du spectacle, le service sera maintenu, avec cependant la réflexion de son devenir en lien avec la mise en place du logiciel uEgar.

Outils collaboratifs

Thalie Santé s'appuie sur la suite collaborative Office 365 et notamment Teams comme support du projet de fusion entre le CMB et CMPC et tous les projets et travaux futurs :

- Cet environnement a notamment permis de basculer en mode « travail à distance » lors de la crise sanitaire du printemps 2020.
- Aussi, l'utilisation des outils collaboratifs est depuis entrée dans les habitudes de travail pour les équipes de Thalie santé.

Infrastructure

- L'infrastructure des systèmes informatiques (SI) centrale, en particulier l'ensemble des serveurs (dont ceux qui hébergent Dinamit), sont localisés dans la salle informatique sécurisée du siège de la rue Bergère.
- Des sauvegardes cryptées sont effectuées quotidiennement, avec un logiciel spécialisé, et stockées localement et à distance (duplication sur un serveur situé au site Boulogne Billancourt). Les sauvegardes sont garanties selon une période de 6 jours glissants et selon une sauvegarde mensuelle archivée.
- Un réseau étendu, reposant sur un VPN, relie les trois sites de Thalie santé (Bergère, Boulogne Billancourt et St-Denis).
- Chaque site est desservi par un double lien (deux fibres optiques empruntant des chemins différents pour le siège, une fibre optique et un lien SDSL pour les locaux périphériques).
- Au sein du réseau, une segmentation logicielle (VLAN) permet d'isoler le flux internet, les données médicales et les données de gestion.

Sécurité

La sécurité des moyens d'information repose :

- sur des moyens physiques tels qu'une salle informatique sécurisée (accès restreint, double alimentation électrique, contrôle de la température et de l'hygrométrie, ventilation, etc.) ou des locaux de brassage sécurisés.
- sur des logiciels et dispositifs informatiques (isolation des flux de données au sein des réseaux, pare-feu, antivirus, etc.).
- sur une politique de sauvegarde des données et de supervision des serveurs.
- sur une organisation délimitant les rôles des intervenants (process et équipe de maintenance, médecin référent SI pour la gestion des droits d'accès aux données médicales, etc.).
- Thalie Santé s'attache à assurer sa conformité au RGPD (règlement général sur la protection des données). Un DPO (data protection officer) est actif sous forme d'une prestation de service.
- Dans un contexte post fusion, les éléments RGPD des deux entités fusionnées doivent être consolidés.

Et demain...

Le passage au logiciel en ligne uEgar conduira à repenser certaines composantes des SI de Thalie Santé, en particulier :

- l'arrêt de toute gestion et stockage de données médicales sur des serveurs internes permettant une sécurité accrue, uEgar étant hébergé sur une plateforme HDS professionnelles aux moyens étendus),
- la reconsidération des services actuellement en ligne, afin de correspondre à la philosophie collaborative de uEgar,
- des possibilités d'accès étendu minimisant les contraintes, depuis l'adhérent, par exemple, uEgar étant accessible par internet sécurisé.
- Le nouveau site internet de Thalie santé devrait aussi étendre les fonctions offertes au-delà d'une information sur le SIST, avec une offre de services dans la mesure du possible accessibles en ligne, éventuellement en lien avec uEgar.

3.9 Communication interne et externe

3.9.1 Communication interne

Thalie Santé a pour objectif de renforcer la communication auprès de ses équipes.

Thalie Santé utilisera les canaux de communication suivants :

- **Une lettre d'informations mensuelle *Thalie Mag*** destinée à aborder les différentes actualités concernant la santé au travail en général, les différents pôles, les groupes projets et les ressources humaines. Un comité de rédaction de 5 salariés a été nommé.
- **Un intranet collaboratif** via Microsoft Sharepoint pour stocker, organiser, partager et consulter des informations de façon sécurisée.
- **Un système d'information RH** Eurecia permettant notamment à chaque salarié de consulter son dossier salarié, ses bulletins de paie, son planning, ses soldes de congés et d'effectuer ses demandes de congés, de valider ses horaires de travail.
- **Des réunions mensuelles d'actualité** à destination de l'ensemble des salariés.
- **Des notes par mail** pour les informations essentielles et/ou urgentes.

3.9.2 Communication externe

Thalie Santé a pour ambition de communiquer largement auprès de ses adhérents afin de les informer sur les dispositifs de prévention et de suivi en santé au travail mis à leur disposition.

L'approche retenue est la suivante :

Dans un premier temps, après la création en août 2021 d'un logo et d'une charte graphique, aura lieu le lancement d'une campagne de communication.

Deux dossiers de presse, déclinés fin septembre et mi-octobre 2021, informeront journalistes et institutionnels de la naissance de Thalie Santé puis de l'ouverture du nouveau service annexe de Boulogne Billancourt, avec comme objectif d'être identifié et reconnu comme un service référent dans le secteur des industries culturelles et créatives.

Dans un deuxième temps, la création d'un site internet vitrine, présentera les premiers éléments d'information ; son développement complet, début 2022, comportera un portail adhérent permettant à tous nos adhérents une communication plus fluide et un accès à leurs informations personnelles de suivi médical.

Le lancement de Thalie Santé sera complété par une visibilité dans les réseaux sociaux – via la création de comptes Facebook, Twitter, LinkedIn et Instagram, permettant ainsi le relai d'informations ciblées.

La plaquette de présentation de Thalie Santé, sous forme papier et dématérialisée, créée fin 2021, rappellera l'ensemble de nos prestations et services aux salariés et intermittents de notre secteur professionnel et interprofessionnel ; la diffusion de cette plaquette se fera régulièrement auprès de nos adhérents, lors d'événements et autres rencontres, auprès des entreprises du secteur susceptibles de rejoindre notre service.

En 2022, nous réaliserons une plaquette de prévention, assortie de fiches amovibles complétant et actualisant les services de l'équipe pluridisciplinaire (ateliers et sensibilisations).

L'envoi régulier de courriels auprès de nos adhérents et de nos instances représentatives se fera à chaque nouvelle création de support, lors d'animations et organisations d'événements.

Les webinaires créés par Thalie Santé et ceux co-construits avec les fédérations tant régionales que nationales donneront lieu à des invitations à se connecter pour y assister ou à des visionnages en replay. Les webinaires et vidéos seront disponibles sur la chaîne YouTube créée à cet effet.

La communication de Thalie Santé relatera également les analyses et retours d'enquêtes de notre secteur, en prévention des addictions, risques psychosociaux, harcèlement, Troubles Musculosquelettiques, etc.

L'approche résolument axée sur la prévention de notre SPSTI se fera par des flyers et des guides conçus par nos MdT, IST et préventeur(trice)s sur des thématiques telles que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), dans une démarche d'accompagnement pédagogique des entreprises.

Enfin, à chaque événement régional ou national en lien avec la profession auquel participera Thalie Santé, seront associées des publications sur les réseaux sociaux ou par mailings, valorisant les thématiques actuelles de santé au travail et de santé publique.

4 CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Ce projet de service s'inscrit dans une nouvelle étape importante pour le CMB et le CMPC, devenus ensemble depuis le 1^{er} août 2021 Thalie Santé.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent, mais les équipes de nos deux services ont su y faire face avec agilité, professionnalisme, exigence et engagement vis-à-vis de nos adhérents : nous avons su répondre en temps et en heure à nos adhérents – employeurs et salariés. Nous avons su faire face à la situation de crise à court terme (par des publications, notre soutien constant aux entreprises et salariés, aux branches professionnelles) ; mais nous avons su également envisager des solutions et des développements à plus long terme (développement des services, du nombre d'adhérents, élargissement de notre périmètre).

Nous avons su faire de cette crise une formidable opportunité, en continuant d'avoir des perspectives et en rapprochant nos services.

Nous avons également profité de la nouvelle réforme de la santé au travail (loi du 2 août 2021) pour accélérer les changements qui devenaient nécessaires tant au CMB qu'au CMPC pour la pérennité de notre activité. Nous adapterons nos outils et nos pratiques d'une part en fonction des plans santé travail (2018/2022 et suivants) et d'autre part en fonction des mesures précisées dans les textes d'application règlementaires (décrets, arrêtés, circulaires) relatifs à cette réforme pour nous conformer aux nouvelles dispositions (comme la visite des travailleurs avant leur départ en retraite, la visite de milieu de carrière, la certification, etc.).

Thalie Santé est le fruit d'une envie commune et notre projet de service, le résultat d'un travail collectif et partagé par l'ensemble de nos équipes qui ont été constamment associées aux réflexions.

Notre stratégie s'articule autour de 4 grands axes pour les années à venir :

- Le développement de la qualité du service rendu à nos adhérents, avec notamment la poursuite de l'ancrage de Thalie Santé comme SIST de référence dans les secteurs des industries culturelles et créatives. L'implantation sectorielle et la mise en place d'un nouveau logiciel métier plus performant (uEgar) doivent nous permettre de consolider nos liens avec ces entreprises et mieux suivre les professionnels de ces secteurs en Ile-de-France.
- La poursuite du rayonnement national de Thalie Santé, et notamment son rôle comme partenaire expert des branches professionnelles du monde des industries culturelles et créatives. Nos groupes projet doivent mieux accompagner les branches et, à travers elles, les TPE et les salariés plus isolés, pour lesquels nos équipes doivent réfléchir à des services innovants et mutualisés, et répondant à une volonté de décroïsonner la santé publique et la santé au travail aux fins de maintien en emploi renforcé du salarié.
- Le développement de notre chiffre d'affaires avec d'une part le développement du nombre de nos adhérents et d'autre part le développement des services proposés afin de diversifier les ressources de Thalie Santé. Cet axe s'inscrit pleinement dans la réforme de la santé au travail qui définit désormais une offre socle et des prestations

complémentaires. Ce développement est vital compte tenu de la crise sanitaire que nous venons de traverser et qui a très fortement impacté notre service (-30% de recettes concernant les cotisations des salariés intermittents du spectacle, soit une perte de plus de 6,5 millions d'euros en 2 ans).

- Le capital humain, avec une attention particulière portée aux équipes, au développement des compétences et à la gestion des talents. Le recrutement d'un DRH en interne depuis février 2021 doit permettre de mettre en place une véritable politique RH (plan de développement des compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, référentiel de compétences, politique de rémunération, etc.).

Nous prioriserons les actions de prévention, en fonction des demandes de nos tutelles, des attendus de la réforme de la santé au travail et de certains publics prioritaires :

- Prévention de la désinsertion professionnelle.
- Prévention des risques psychosociaux et prévention du harcèlement sexuel et comportements sexistes.
- Concours à la réalisation de missions de santé publique.
- Mise en place des entretiens pour la visite de mi-carrière.
- Négociation d'un nouveau CPOM avec la DRIEETS et la CRAMIF, au regard des enjeux de prévention dans le secteur des industries culturelles et créatives.
- Poursuite des actions de prévention pour les travailleurs spécifiques : salariés intermittents du spectacle, pigistes de la presse, mannequins, travailleurs à domicile (secteur édition). Nous étudierons également les possibilités d'accompagnement des indépendants du secteur de la culture (compositeur(trice)s, écrivain(e)s, auteur(trice)s, plasticien(ne)s, etc.) qui ne disposent aujourd'hui d'aucune couverture en santé au travail.
- Animation de groupes de travail « risques » (troubles musculosquelettiques, risque chimique, risque routier, etc.) ou « métiers » (danse, musique, pigistes, etc.).

Des indicateurs de performance seront définis pour chacun des services et chacune des actions. Le suivi et le pilotage seront assurés par notre comité de direction composé de 8 personnes (Directrice générale, directrice générale adjointe, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, médecin coordinateur national, responsable des projets, responsable du pôle prévention, responsable du pôle psychosocial, responsable des assistant(e)s médicaux(ales)).

Notre direction aspire à un management par la co-responsabilité. À ce titre, chacun peut être force de proposition et nous nous appuyerons sur les travaux, propositions, expérimentations des groupes de travail, mais aussi et surtout de nos instances : CSE d'une part et CMT d'autre part, en particulier sur le suivi et l'animation des équipes pluridisciplinaires qui représentent le cœur de notre activité et la raison d'être de notre établissement.

Enfin, nous serons à l'écoute de nos instances paritaires -conseil d'administration et commission de contrôle, qui constituent le socle d'une gouvernance éclairée, en lien constant avec la DRIEETS.

5 ANNEXES

Interventions du pôle Prévention et Psychosocial :

ACTION	ACTEURS	OBJECTIFS	CIBLES	ETAT	OFFRE SOCLE
Visites d'entreprise	ASST, HSE, ergonomes, psychologue, MdT, IST	Repère les risques professionnels et définit les besoins de santé au travail. Participe à la promotion de la santé au travail.	Toute l'entreprise.	Opérationnel	OUI
Fiches d'entreprise	ASST / HSE	Réalisation et mise à jour d'une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés.	Toute l'entreprise.	Opérationnel	OUI
Entretien assistant(e)s sociaux(ales)	Assistant(e)s sociaux(ales)	Accompagner les salariés sur les questions sociales (RQTH, demande de financement d'appareillage, aides financières, etc.).	Salariés mono-employeurs, salariés multi-employeurs.	Opérationnel en prestation externe, objectif d'expertise en interne.	OUI
Atelier sociaux	Assistant(e)s sociaux(ales)	Informers les employeurs et les salariés sur les problématiques sociales.	Mono et multi-employeurs, branches professionnelles ICC.	À développer avec expertise interne.	OUI
Entretien Psychologue du travail	Psychologue du travail	Espace d'expression individuel pour aborder une situation problématique rencontrée dans le domaine professionnel (3 entretiens maximum).	Salariés mono et multi-employeurs.	Opérationnel	OUI

Expertise collective en psychologie du travail	Psychologue du travail	Étude du fonctionnement organisationnel de l'entreprise. Aide à la mise en place d'une démarche de prévention aux RPS. Aide à la réalisation du cahier des charges et / ou conseil au choix d'un consultant. Gestion de conflits et communication constructive.	Ensemble des salariés, managers, employeurs, RH, CSSCT, etc.	Opérationnel, à développer	OUI
Sensibilisation en psychologie du travail	Psychologue du travail	Animation en présentiel ou distanciel de séquences pédagogiques sur la notion des RPS, dans le cadre d'une démarche déjà en place ou non de prévention des risques psychosociaux.	Ensemble des salariés, managers, employeurs, RH, CSSCT, branches professionnelles, etc.	Opérationnel, à développer	OUI
Accompagnement à la prévention des risques liés aux manutentions manuelles	ASST et HSE formée à PRAP	Analyse de l'activité de travail ciblée en entreprise suivie d'une animation des séquences pédagogiques en entreprise.	Groupe de salariés.	Opérationnel	OUI
Métrologie	ASST métrologues, ergonomes, HSE	Analyse de l'activité de travail, relevés métrologiques des paramètres physiques (bruit, lumière, température, flux d'air). Établissement d'un diagnostic et de préconisations.	Salariés mono et multi-employeurs.	Opérationnel	OUI
Test de dépistage auditif	ASST	Actions réalisées dans les entreprises, dans les festivals, les congrès, et dans d'autres événements.	Salariés mono et multi-employeurs, branches professionnelles.	Opérationnel	OUI

Actions d'analyse et de conseils en prévention	HSE	Analyse de l'activité (étude terrain) en vue d'orienter sur des actions de prévention (risques routier, chimique, biologique, machine, hauteur, équipements : EPC/EPI). Conseil sur l'élaboration de supports de sécurité (fiche de poste de sécurité, poster/affiche de prévention, livret d'accueil, plan de prévention et protocole de sécurité.	Salariés mono et multi-employeurs, employeurs, CSSCT, branches professionnelles, etc.	Opérationnel	OUI
Accompagnement méthodologique au DUER	HSE, ASST (formé)	Accompagnement méthodologique à la mise en place ou mise à jour du document unique et à l'intégration des RPS dans le document unique.	Employeur, CSSCT	Opérationnel à développer	OUI
Réalisation du DUER	IHSE	Accompagnement à l'élaboration du DUER	Employeur, CSSCT.	à développer en interne ou prestation extérieure	NON
Études ergonomiques	Ergonomes, ergonomes psychologues du travail	Maintien dans l'emploi, conception / correction, Participation et animation de groupes de travail sur des sujets physiologiques, d'organisation du travail, d'ambiance physique de travail.	Salariés mono et multi-employeurs, groupe de salariés, employeurs, CSSCT, branches professionnelles	Opérationnel	OUI
Sensibilisation travail sur écran,	Ergonomes, ergonomes psychologues du travail	Animation en présentiel ou distanciel de séquences pédagogiques adaptées aux problématiques de l'activité de l'entreprise (télétravail, open-space, multi-écrans, ordinateur portable...) suivi d'un passage au poste de travail.	Groupe de salariés	Opérationnel à mettre à jour régulièrement.	OUI
Sensibilisation aux addictions	Addictologue		Groupe de salariés	à développer	Oui

Sensibilisation aux risques routiers	HSE, ergonomes	Animation de séquences pédagogiques d'accompagnement à la prise en compte du risque routier en entreprise.	Salariés mono et multi-employeurs, groupe de salariés, employeurs, CSSCT, branches professionnelles	Opérationnel	OUI
Participation à la CSSCT	Tous les intervenants sur les sujets qui leur sont propres.	Accompagnement sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail sur lesquels ils ont l'expertise.	CSSCT	Opérationnel	OUI
Veille et réponses aux questions techniques	Tous les intervenants sur les sujets qui leur sont propres.	Informersur des sujets d'actualités en santé et sécurité au travail et réponses aux questions techniques	Salariés mono et multi-employeurs, groupe de salariés, employeurs, CSSCT, branches professionnelles, équipes de Thalie Santé.	Opérationnel à développer	OUI