

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM V3)

2025 - 2029

(Région Île-de-France)

A - Les parties

Entre :

- **THALIE SANTÉ,**
dont le siège est établi 6, rue de Berri – 75008 Paris
ci-après désigné « SPSTI »
représenté par :
 - le Président du Conseil d'Administration, Monsieur Stéphane MARTIN ;
 - la Directrice Générale, Madame Isabelle ECCKHOUT.dûment habilités à cet effet

- **La Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités,**
dont les bureaux sont établis 21, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers
ci-après désignée « la DRIETS »
représentée par son Directeur Monsieur Gaëtan RUDANT, dûment habilité à cet effet

- **La Caisse Régionale d'Assurance Maladie Île-de-France,**
dont les bureaux du Service Prévention de sa Direction Régionale des Risques Professionnels
sont établis 17-19, place de l'Argonne – 75019 PARIS
ci-après désignée « la CRAMIF »
représentée par :
 - le Président du Conseil d'Administration, Monsieur Reza PAINCHAN ;
 - le Directeur Général, Monsieur David CLAIR.dûment habilités à cet effet

ci-après dénommés « les Parties »,

il est convenu le présent **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** en application des dispositions des articles L. 4622-10, L. 4622-14, D. 4622-44 à D. 4622-47 du code du travail et de l'instruction n° DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

B – Avant-propos

L'élaboration du présent contrat est fondée sur une base commune résultant d'une démarche régionale concertée et anticipée, conduite sous l'égide de la CRAMIF et de la DRIETS et à laquelle ont contribué les SPSTI d'Île-de-France.

Son cadre s'inscrit en continuité des actions qui ont été menées au titre des CPOM de deuxième génération, avec l'objectif partagé de maintenir une dynamique opérationnelle.

Les engagements contractualisés se veulent en cohérence avec les moyens alloués et la capacité de faire des parties, à des fins d'efficience et d'impact en matière de prévention.

Les actions retenues et les secteurs d'activité ciblés tiennent compte nécessairement du projet de service, de la typologie des adhérents du SPSTI et de leur sinistralité.

C - Préambule

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » a réaffirmé le rôle et l'obligation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) parmi les outils d'animation et de pilotage régional des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) (article 11).

Dans ce contexte, une mission relative au bilan des CPOM des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) a été confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) par la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le secrétaire d'Etat chargé des retraites et de la santé au travail en mars 2022.

Elle visait à diligenter une enquête afin d'établir un bilan quantitatif et qualitatif des CPOM conclus et de l'adéquation de leur réponse aux objectifs assignés par le code du travail. La mission visait également à faire ressortir l'articulation de ces documents avec les projets de service pluriannuel et les plans régionaux de santé au travail (PRST).

Les grands axes des recommandations du rapport de l'IGAS de janvier 2023 préconisent d'appréhender le CPOM comme :

- un levier central à préserver pour l'indispensable coordination des acteurs de la santé et sécurité au travail au service de priorités partagées ;
- un équilibre à trouver entre volonté de capitalisation et d'efficacité et prise en compte des enjeux propres des services ;
- une dimension partenariale à conforter ;
- un pilotage national et régional à renforcer et outiller tout en conservant des marges de manœuvre aux acteurs régionaux.

La Direction Générale du Travail et la Direction des Risques Professionnels de la CNAM se sont donc accordées à définir un cadre national des CPOM donnant lieu à une instruction conjointe DGT/DRP signée le 12 juillet 2024. Cette dernière retient une architecture en trois volets d'action et un socle minimum d'engagements et de reporting.

D - Généralités

Le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes mais qui s'articulent au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement. Ils sont élaborés en cohérence avec les particularités régionales et les spécificités du SPSTI (taille, secteurs d'activité), et s'inscrivent en synergie avec les objectifs :

- de la Convention d'Objectifs et de Gestion AT/MP 2023-2028 signée le 5 juillet 2024, et de sa déclinaison régionale transposée dans le Contrat Pluriannuel de Gestion de la CRAMIF en cours de finalisation ;
- du Plan Régional de Santé au Travail d'Île-de-France de la DRIETS, établi en déclinaison du 4^{ème} Plan Santé au Travail 2021-2025.

1. Le projet pluriannuel de service, mentionné à l'article L. 4622-14 du code du travail, est un document pivot entre l'agrément et le CPOM.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit se doter d'un projet de service pluriannuel. Il est élaboré par la commission médico-technique, détaille les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du CPOM conformément aux dispositions de l'article L. 4622-14 du code du travail.

Il est soumis à l'approbation du conseil d'administration. Structurant pour le service comme pour les entreprises adhérentes, ce document peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité.

Il importe donc d'accompagner le service de prévention et de santé au travail interentreprises dans la démarche d'élaboration du projet de service pluriannuel. La DRIETS veille ainsi à l'implication de la commission médico-technique dans l'élaboration du projet de service et dans la négociation du CPOM.

Même si le code du travail ne prévoit pas de durée pour ce projet, il est opportun d'encourager le service de prévention interentreprises et de santé au travail à fixer une durée maximale pour son projet de service en essayant de l'articuler au mieux avec celle du CPOM et de l'agrément.

2. L'agrément assure la conformité du fonctionnement du SPSTI avec les dispositions du code du travail

Rehaussé au niveau législatif depuis la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 à l'article L.4622-6-1 du code du travail, la mise en œuvre de l'agrément est prévue aux articles D. 4622-48 à D. 4622-51 et R. 4622-52 du code du travail.

Délivré par la DRIETS sur avis du médecin inspecteur du travail pour une durée de cinq ans, il vise à s'assurer de la conformité du fonctionnement du SPSTI avec les prescriptions du code du travail et à garantir une bonne couverture territoriale des besoins en médecine du travail. L'agrément est une condition de l'exercice pour un SPSTI.

Afin de clarifier ses critères d'attribution, les articles D. 4622-49 à D. 4622-49-2 définissent un cahier des charges national de l'agrément qui prévoit notamment l'obligation pour le service de prévention et de santé au travail interentreprises d'avoir signé un CPOM et qui permet à la DRIETS de décliner au niveau régional les modalités d'application du cahier des charges national de l'agrément afin de tenir compte des spécificités locales et des besoins en médecine du travail.

3. Le CPOM, outil de mise en œuvre de la politique publique de prévention des risques professionnels

Mentionné aux articles L. 4622-10 et D. 4622-44 à 47 du code du travail, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu pour une période maximale de cinq ans entre le SPSTI, la DRIETS et la CRAMIF.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, conformément à l'article D. 4622-45 du code du travail, définit des actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L.4622-14 du Code du travail et faire émerger des bonnes pratiques ;
- améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans le plan régional de santé au travail ;
- promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
- mutualiser, y compris entre les services de prévention et de santé au travail interentreprises, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

E - Éléments de contexte régional

Les éléments de contexte régional sont détaillés dans chacune des fiches programme reprises en annexe du présent contrat.

F - Programmes d'actions

1- Principes généraux

Au sens du Code du travail, les adhérents du SPSTI sont les entreprises de droit privé. Les établissements de la fonction publique sont suivis par le SPSTI par la voie de conventions. L'offre sociale qu'il doit déployer s'adresse aux entreprises. Dès lors, les établissements publics n'ont pas vocation à être pris en compte dans les actions menées au titre du CPOM.

L'architecture des actions pouvant être contractualisées dans le CPOM se décline en trois volets.

- Volet 1 (**obligatoire**) : la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Volet 2 (**une thématique retenue à minima**) :
 - la prévention du risque chimique / CMR ;
 - la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
 - la prévention des risques psychosociaux ;
 - la prévention du risque routier professionnel (AT mission) ;
 - la prévention des chutes de hauteur et de plain-pied ;
 - la prévention du risque canicule.

Les programmes des volets 1 et 2 ont été élaborés communément avec l'ensemble des SPSTI d'Île-de-France, la CRAMIF et la DRIEETS, et transposés dans les fiches programme annexées au présent contrat. Leur contenu et leurs attendus s'imposent en l'état aux parties dès lors qu'ils sont contractualisés dans le CPOM.

Certains de ces programmes ciblent des secteurs d'activité définis comme prioritaires. Les parties conviendront, dès l'opérationnalité du CPOM et pour la durée de ce dernier, de ceux retenus pour lesquels les actions seront prises en compte au titre du présent contrat. Il en est de même pour les neuf catégories de polluants identifiées dans le programme relatif à la prévention du risque chimique / CMR.

➤ Volet 3 (**optionnel**) :

La mise en œuvre de ce volet 3 intervient sur un risque qui n'est pas couvert par les risques des volets 1 et 2 et répondant aux priorités d'actions des parties.

La prévention du risque routier (AT trajet) peut donc être un programme d'action relevant du volet 3.

2- Actions retenues par les parties dans le cadre du CPOM

Les parties conviennent de retenir dans le présent contrat les programmes suivants :

- au titre du volet 1 : **la prévention de la désinsertion professionnelle.**
- au titre du volet 2 : **la prévention des risques psychosociaux.**
- au titre du volet 3 : **la prévention des risques professionnels chez les techniciens du spectacle.**

G - Engagements des parties

Les Parties s'engagent en commun à échanger toutes informations utiles à la réussite du présent CPOM, dans le respect de leurs spécificités et missions ainsi que des règles déontologiques et de confidentialité de chacun.

1. Engagements du SPSTI

- Engagement organisationnel :
 - Désignation d'un correspondant de Thalie Santé, agissant en tant qu'interlocuteur privilégié pour la CRAMIF et la DRIETS (suivi du CPOM et divers) ;
 - Désignation d'un référent de Thalie Santé pour chaque thématique des volets 1, 2 et 3 du CPOM.
- Engagements informationnels :
 - Mise à disposition des statistiques annuelles relatives aux objectifs fixés par le CPOM avec analyse des éventuels écarts.
 - Communication des moyens déployés par Thalie Santé pour mettre en œuvre les actions définies dans le CPOM.

➤ Engagements opérationnels :

- Mise en place et pérennisation de groupes de travail spécifiques pluridisciplinaires internes à Thalie Santé pour les 3 thématiques retenues.
- Réalisation d'études de terrain, d'observations et d'analyses des risques professionnels au sein des entreprises adhérentes ainsi que de métrologies avec toutes les ressources pluridisciplinaires.
- Utilisation de méthodes d'analyses reconnues par le secteur de la santé au travail.
- Sollicitation (appui, relais) des branches professionnelles des secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel pour le déploiement des actions reprises au volet 3.
- Travail en réseau avec les différents partenaires externes du secteur (AFDAS, AUDIENS, associations, ...).

➤ Engagements de communication et événementiels :

- Communication de l'avancée des travaux aux partenaires des branches professionnelles citées précédemment.
- Organisation d'actions de communication (webinaires, tables rondes, flyers, ...) à destination des populations de salariés ciblées dans les programmes retenus au titre des volets 1, 2 et 3 du présent contrat.
- Communication interne à Thalie Santé sur le CPOM et son état d'avancement (CMT, ...).
- Participation éventuelle aux présentations des bilans des CPOM d'Île-de-France.

2. Engagements de la CRAMIF

➤ Engagement organisationnel :

- Désignation d'un correspondant de la CRAMIF, agissant en tant qu'interlocuteur privilégié pour le SPSTI (suivi du CPOM et divers) ;
- Désignation d'un référent de la CRAMIF pour chaque thématique des volets 1 et 2 du CPOM.

➤ Engagements informationnels :

- Mise à disposition des statistiques annuelles relatives aux risques professionnels ;
- Communication des actualités techniques en matière de prévention des risques professionnels ;
- Communication et/ou présentation aux SPSTI des outils existants (OIRA, Tuto'Prev® ...) et des publications (brochures, guides, recommandations...) de l'Assurance Maladie-Risques professionnels et de l'INRS ;
- Communication et/ou présentation des actualités relatives aux incitations financières de la Branche AT/MP (subventions prévention, conventions nationales d'objectifs, dispositif FIPU...) ;
- Diffusion et promotion des offres de formation à destination des entreprises reprises au catalogue de formation de la CRAMIF et de celles proposées par l'INRS.

➤ Engagements opérationnels :

- Appui et expertise auprès du SPSTI dans ses actions déployées en entreprise ;
- Contribution à des travaux d'ingénierie et de capitalisation menés par le SPSTI ;
- Animation de formations inter-entreprises ou intra-entreprises à destination des salariés des adhérents du SPSTI ou des collaborateurs de ce dernier, selon l'offre disponible de la CRAMIF ;
- Intervention des unités techniques de la CRAMIF (laboratoire de toxicologie industrielle, centre de mesures et contrôles physiques, laboratoire des bio contaminants) en appui au SPSTI dans le déploiement de ses actions relevant du CPOM, selon une procédure et dans la mesure du possible ;
- Evolution en cas de besoin des applicatifs informatiques E-CMR et E-PRROSIST, développés par la CRAMIF ;
- Accompagnement des assurés en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle notamment à travers le service social régional de la CRAMIF et mise en œuvre des dispositifs nécessaires à leur maintien dans/en emploi, si besoin avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation ;
- Elaboration du bilan régional annuel des actions relevant des volets 1 et 2 des CPOM contractualisés avec les SPSTI d'Île-de-France, sur la base des reportings transmis par ces derniers.

➤ Engagements d'échanges d'informations sur les entreprises :

- Communication sur les programmes nationaux de prévention de la Branche AT/MP déclinés en Île-de-France par la CRAMIF et sur son plan d'action régional ;
- Echanges de données de sinistralité et de ciblage par la CRAMIF, sous réserve que le SPSTI puisse et consente à transmettre la liste de ses adhérents¹ ;
- Partage des actions menées par la CRAMIF sur les thématiques des volets 1 et 2 du CPOM, notamment celles conduites dans le cadre de programmes nationaux ou régionaux (rapport annuel d'activité de la CRAMIF, bilans...).

➤ Engagements de communication et événementiels :

- Organisation conjointe d'actions de communication vers les entreprises et les branches professionnelles ;
- Participation (ou co-animation) à des temps d'échanges, des réunions ou des manifestations thématiques, organisés par le SPSTI ;
- Publication d'articles de presse rédigés en accord avec les parties ;
- Organisation avec les DRIETS de manifestations périodiques pour présenter les bilans consolidés des CPOM.

¹ Le SPSTI n'est pas tenu, dans le cadre du présent contrat, de communiquer à la CRAMIF la liste de ses adhérents. En effet, eu égard à des dispositions réglementaires ou statutaires voire également à des considérations qui lui sont propres, il lui est possible de motiver son refus. Toutefois, la Cramif ne peut transmettre des données ayant trait à des entreprises qui n'adhèrent pas au SPSTI. L'envoi de ladite liste s'avère donc une étape sine qua non pour la faisabilité d'un partage de données de sinistralité.

3. Engagements de la DRIEETS

➤ Engagement organisationnel :

- Désignation d'un référent de la DRIEETS pour chaque thématique des volets 1 et 2 du CPOM.

➤ Engagements informationnels :

- Communication des actualités réglementaires en matière de prévention des risques professionnels ;
- Diffusion et promotion des offres d'ateliers à destination des entreprises dans le cadre du PRST en lien avec les thématiques des CPOM.

➤ Engagements opérationnels :

- Appui et expertise auprès du SPSTI dans ses actions déployées en entreprise ;
- Appui des médecins inspecteurs du travail auprès des médecins du travail sur les thématiques déployées par le CPOM ;
- Contribution à des travaux d'ingénierie et de capitalisation menés par le SPSTI ;
- Animation de formations à destination des salariés des adhérents du SPSTI ou des collaborateurs de ce dernier, selon l'offre disponible du PRST ;
- Appui technique : diffusion de bonnes pratiques, mutualisation de documents.

➤ Engagements d'échanges d'informations sur les entreprises :

- Communication sur les programmes nationaux de prévention déclinés en Île-de-France par la DRIEETS et sur son plan d'action régional ;
- Partage des actions menées par la DRIEETS sur les thématiques des volets 1 et 2 du CPOM, notamment celles conduites dans le cadre de programmes nationaux ou régionaux et du PRST.

➤ Engagements de communication et événementiels :

- Organisation conjointe d'actions de communication vers les entreprises et les branches professionnelles ;
- Participation (ou co-animation) à des temps d'échanges, des réunions ou des manifestations thématiques, organisés par le SPSTI ;
- Publication d'articles de presse rédigés en accord avec les parties ;
- Organisation avec la CRAMIF de manifestations périodiques pour présenter les bilans consolidés des CPOM.

H - Indicateurs

De manière à permettre l'évaluation des actions menées dans le cadre du CPOM, des indicateurs de suivi sont établis entre les parties.

1. Reporting national

Des indicateurs communs à tous les CPOM (France entière) et agrégés nationalement sont transmis à la DGT et à la CNAM et peuvent servir de bilan aux instances de gouvernance locales et nationales (CRPST, CrATMP, CNPST, CAT-MP).

Ces indicateurs sont renseignés par le SPSTI lors de l'enquête annuelle DGT. Leur collecte doit faire l'objet d'un échange préalable entre les parties pour partager et dénombrer les actions déployées par thématique et le nombre d'entreprises, notamment adhérentes du SPSTI ou accompagnées par la CRAMIF.

Les parties s'engagent à compiler les informations définies dans le tableau de suivi annuel de l'annexe 4, qui seront demandées une seule fois, aux SPSTI, dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGT sur l'activité et la gestion des services de prévention et de santé au travail, dont les réponses sont attendues au plus tard le 30 juin de chaque année.

2. Reporting régional

Le SPSTI s'engage à renseigner les indicateurs relatifs aux programmes des volets 1 et 2 contractualisés dans le CPOM par le biais des tableaux de reporting qui sont définis dans les fiches programme annexées au présent contrat.

Ce reporting régional est établi annuellement sur la base d'une année civile et non de façon consolidée depuis l'entrée en application du CPOM.

Le SPSTI transmet à la CRAMIF et à la DRIETS au plus tard fin mars de l'année N+1, le reporting de ses actions menées au cours de l'année N dans le cadre du CPOM.

3. Bilan régional consolidé des CPOM

De façon périodique, la CRAMIF et la DRIETS sont en charge de consolider le bilan régional des CPOM signés en Île-France, sur la base des reportings des SPSTI.

La CRAMIF et la DRIETS en assure la restitution à l'ensemble des SPSTI d'Île-de-France, a minima une fois au cours de la période de validité des CPOM et à l'échéance de ces derniers.

I - Suivi et coordination régionale

1. Suivi opérationnel

Le suivi du CPOM est mené par les parties qui se réunissent en comité de pilotage associant les signataires une fois par an a minima. A ces occasions, elles s'attachent à :

- Faire le point de l'avancement du CPOM ;
- Entériner les bilans annuels ;
- Prendre toutes les mesures et décisions nécessaires au bon déroulement du CPOM ;
- Organiser les opérations de communication.

Il appartient à chaque partie de désigner son représentant en charge d'y participer. La CRAMIF en assure le secrétariat.

2. Coordination régionale

Chacune des sept thématiques relevant des volets 1 et 2 fait l'objet d'une réunion annuelle qui a trait spécifiquement à la problématique traitée. Elle associe tous les SPSTI d'Île-de-France ayant contractualisé dans leur CPOM le programme concerné, la CRAMIF et la DRIEETS. Les objectifs sont notamment :

- De capitaliser les bonnes pratiques sur le sujet ;
- De partager des retours d'expérience ;
- D'apporter de l'expertise technique aux actions ;
- D'engager des réflexions communes pour solutionner des problématiques émergentes ;
- D'élaborer des démarches communes en matière de sensibilisation ou de communication auprès des entreprises.

Il appartient à chaque partie de désigner par thématique contractualisée son référent en charge d'y participer.

J - Communications et publications

Les communications et publications relatives aux actions engagées ou réalisées en application du présent document feront explicitement référence au CPOM.

Les communications associant les parties feront l'objet d'un accord préalable, en particulier pour l'utilisation de leur logo.

Cette disposition s'applique pour la durée du CPOM ainsi qu'après son expiration pour toutes les publications concernées.

K - Durée de validité et avenants

Le présent CPOM entre en application à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de la signature des parties. Si cette dernière est retardée, le CPOM s'appliquera avec un effet rétroactif à ladite date. Sa durée est de 5 ans.

Les parties seront relevées de leurs obligations en cas de suspension ou de non renouvellement de l'agrément du SPSTI par la DRIEETS.

Les engagements des parties devront être réexaminés en cas d'évolution de la réglementation ou de modification de l'agrément sous réserve qu'il puisse en résulter un impact de nature à rendre impossible l'exécution du présent CPOM par l'une ou l'autre des parties.

Le présent CPOM sera de droit considéré comme rompu en cas de disparition de la personne morale constitutive du SPSTI entraînant une cessation totale d'activité.

En cas de fusion de plusieurs SPSTI en une seule entité juridique, le nouveau service de prévention et de santé au travail interentreprises qui en résulte est, de fait, engagé contractuellement dans la poursuite de chacun des CPOM concernés, sans discontinuité. Le suivi et les reportings annuels se feront selon les dispositions des paragraphes « *H - Indicateurs* » et « *I - Suivi* », de façon individualisée ou consolidée.

Des avenants au présent CPOM pourront être conclus par les parties à tout moment, en particulier pour contractualiser un ou plusieurs programmes d'actions complémentaires des volets 2 ou 3.

L - Annexes

Les annexes au présent document font partie intégrante du CPOM :

- Annexe 1 : dispositions communes aux programme des volets 1 et 2
- Annexe 2 : fiche programme « La prévention de la désinsertion professionnelle »
- Annexe 3 : fiche programme « La prévention des risques psycho-sociaux »
- Annexe 4 : tableau de suivi annuel DGT/CNAM
- Annexe 5 : fiche programme « La prévention des risques professionnels chez les techniciens du spectacle »

Les parties signataires :

Pour THALIE SANTE

Isabelle ECCKHOUT, Directrice Générale

Stéphane MARTIN, Président du Conseil d'Administration

Pour la CRAMIF

Réza PAINCHAN, Président du Conseil d'Administration

David CLAIR, Directeur Général

Pour la DRIETS

Gaëtan RUDANT, Directeur Régional et Interdépartemental

CPOM V3 - annexe 1 Dispositions communes aux programmes des volets 1 et 2

Etablissements radiés en cours d'année

Le nombre d'établissements s'établit sur les SIRET. Les établissements radiés dans l'année sont inclus dans le reporting de l'année en cours lorsque le SPSTI a mené une action.

Secteurs prioritaires / codes NAF

Les codes NAF relevant des secteurs prioritaires définis dans les programmes thématiques « *La prévention du risque chimique / CMR* », « *La prévention des troubles musculo-squelettiques* », « *La prévention du risque routier professionnel (AT mission)* » et « *La prévention des chutes de hauteur et de plain-pied* » sont repris de façon indicative dans l'annexe 10. Cette liste n'est pas restrictive. Certains établissements peuvent relever des secteurs prioritaires bien que leur code NAF ne corresponde pas. Ils pourront donc à l'initiative du SPSTI intégrer le périmètre de l'action (tag, libellé, projet...).

Définition d'une action de sensibilisation

Une action de sensibilisation implique une interaction avec l'adhérent : webinaire, première étape d'intervention d'accompagnement, e-learning, ateliers collectifs, ...

Ne sont pas pris en compte en tant qu'action de sensibilisation :

- Les visites de suivi de la santé
- Les actions de formation

CPOM V3 - annexe 2

La prévention de la désinsertion professionnelle

1. CONTEXTE ET ENJEUX

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et l'État considèrent comme prioritaire la question de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et du maintien dans l'emploi des travailleurs.

Le sujet a donné lieu à divers rapports et études dont le rapport IGAS de décembre 2017. La prévention de la désinsertion professionnelle est un axe majeur de la loi du 2 août 2021 qui lui consacre plusieurs dispositions. La loi renforce et réaffirme notamment l'action des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTi) en matière de PDP au travers notamment de l'offre socle de services qui donnera lieu à une certification des SPSTi.

La prévention de la désinsertion professionnelle est l'une des priorités nationales de la Branche AT/MP depuis 2009, inscrite dans les Conventions d'Objectifs et de Gestion qui se sont succédées. Cette thématique fait également l'objet de trois actions spécifiques du Plan Régional Santé au Travail 2021-2025 d'Île-de-France (cf. actions n° 2.1, 2.2 et 2.3 du PRST 4).

Dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) en Île-de-France, les partenaires (l'Agefiph, Cap emploi, l'Assurance Maladie, l'ARS, le FIPHP, Pôle Emploi) ont engagé dès 2018 une approche partagée pour faciliter une action coordonnée sur la PDP en concourant notamment à la promotion d'outils opérationnels auprès des SPSTi, des employeurs et des partenaires sociaux.

La multiplicité des intervenants et la constante évolution des dispositifs nécessitent une mise en cohérence et une complémentarité des acteurs et des outils pour une meilleure efficacité, ainsi qu'une harmonisation des pratiques telle qu'elle est préconisée par la Haute Autorité de Santé (recommandation de 2019).

Le programme « Prévention de la désinsertion professionnelle » du CPOM a pour ambition de structurer et d'harmoniser l'offre de services en Île-de-France en matière de maintien en emploi, d'améliorer la détection précoce et la prise en charge des salariés (traçabilité, élaboration, sécurisation et évaluation des parcours), de mobiliser le réseau des partenaires et d'en améliorer l'articulation (échanges, communication).

2. ACTIONS À MENER

2.1) Constituer une cellule PDP opérationnelle au sein du SPSTi

• Objectif

Disposer au sein du SPSTi d'une entité opérationnelle pérenne en charge spécifiquement d'animer les actions relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle.

• Action

Le SPSTi constitue au sein de son organisation une cellule PDP structurée, composée d'une équipe pluridisciplinaire. Il définit son fonctionnement, ses prérogatives et son périmètre d'intervention.

• Indicateurs

- Présentation de la cellule PDP sur la base des informations suivantes :
 - Nom, fonction et coordonnées du coordonnateur de la cellule PDP ;
 - Nombre d'ETP affectés à la cellule PDP par catégorie professionnelle :
 - Médecin du travail ;
 - Infirmier de santé au travail diplômé ;
 - Assistant social ;
 - Psychologue du travail ;
 - Ergonome ;
 - Chargé de mission « maintien en emploi » / conseiller emploi ;
 - Administratif ;
 - Autres.
- Précision sur le fonctionnement de la cellule PDP, selon les cas suivants :
 - Organisation centralisée (1 seule entité) -> oui/non ;
 - Organisation décentralisée (plusieurs entités territoriales ou sectorisées) -> oui/non :
 - Nombre d'entités ;
 - Avec une entité coordinatrice -> oui/non.
 - Soutien et expertise, en interne, auprès des professionnels du SPSTi sur les questions de PDP -> oui/non.
 - Accompagnement opérationnel de salariés en risque de désinsertion professionnelle -> oui/non.
 - Connaissance des dossiers PDP suivis par le SPSTi et non instruits par la cellule PDP -> plutôt oui/plutôt non.

2.2) Structurer, au sein du SPSTi, la démarche d'accompagnement de maintien en emploi des salariés en risque de désinsertion professionnelle

• Objectif

Disposer au sein du SPSTi d'une démarche, structurée et partagée, d'accompagnement du salarié en risque de désinsertion professionnelle dans un parcours de maintien en emploi.

• Actions

Le SPSTi définit et formalise sa démarche d'accompagnement du salarié en risque de désinsertion professionnelle dans un parcours de maintien en emploi. Il s'attache à :

- Structurer de façon ordonnée et séquentielle l'ensemble des tâches ou événements à mettre en œuvre par ses équipes (détection, analyse et diagnostic, plan de maintien, réalisation, suivi, évaluation...) ;
- Préciser les intervenants dans la démarche (cellule PDP, professionnels internes au SPSTi et externes), et leurs rôles ;
- Identifier les circuits d'information au sein du service.

Le SPSTi veille à l'appropriation de la démarche par ses collaborateurs concernés et à son opérationnalité.

- **Indicateur**

- Logigramme détaillé de la démarche propre au SPSTi d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle dans des parcours de maintien en emploi.

2.3) Améliorer l'articulation entre les partenaires du maintien en emploi pour gagner en efficience

- **Objectif**

Développer des synergies et réduire les freins dans le déroulement des parcours de maintien en emploi des salariés en risque de désinsertion professionnelle, induits par les spécificités et les procédés de traitement propres à chacun des partenaires mobilisés.

- **Actions**

Le SPSTi cherchera à

- Développer des complémentarités entre les partenaires mobilisés pour favoriser le maintien en emploi des salariés en risque de désinsertion professionnelle et la sécurisation des parcours ;
- Favoriser la cohérence dans les parcours et leur suivi, au sein des différentes structures.

2.4) Détecter des salariés en risque de désinsertion professionnelle par le SPSTi

- **Objectif**

Détecter de manière efficace et dans un temps suffisant des salariés en risque de désinsertion professionnelle afin de pouvoir leur proposer un accompagnement dans le cadre de leur maintien en emploi.

- **Actions**

Le SPSTi veillera à :

- Sensibiliser et/ou former ses équipes à la détection des salariés en risque de désinsertion professionnelle ;
- Organiser et structurer la détection de la désinsertion professionnelle lors des visites médicales.

- **Indicateurs**

- Nombre de salariés en risque de désinsertion professionnelle détectés par le SPSTi lors des visites médicales selon les cas suivants :
 - Hors arrêt de travail (toutes visites sauf pré-reprise, reprise et mi-carrière) ;
 - Pendant ou suite à un arrêt de travail (pré-reprise et reprise) ;
 - Lors de la visite de mi-carrière.

2.5) Accompagner les salariés détectés en risque de désinsertion professionnelle (cf. 2.4) dans un parcours de maintien en emploi

• Objectif

Réduire le risque de désinsertion professionnelle des salariés détectés (cf. 2.4) en les accompagnant dans des parcours de maintien en emploi adaptés à leur situation.

• Actions

Le SPSTi accompagne les salariés détectés conformément à la démarche qu'il a définie (cf. 2.2). Il s'attache à :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de maintien en emploi adapté, pour chacun des salariés détectés, sur la base des préconisations relatives au « *Plan de retour au travail* » détaillé au point 2.2 de la recommandation de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé « *Santé et maintien en emploi - Prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs* » (février 2019) ;
- Mobiliser des partenaires du maintien en emploi ;
- Suivre et évaluer les plans de maintien en emploi élaborés par ses équipes, notamment à leur clôture pour apprécier le devenir des salariés détectés.

• Indicateurs

- Nombre de plans de maintien en emploi¹ formalisés et initiés dans l'année.
- Nombre de salariés accompagnés dans le cadre d'un plan de maintien en emploi orientés vers des partenaires du maintien en emploi (par partenaire) :
 - Service social de l'Assurance Maladie ;
 - Cap emploi ;
 - Organisme de formation (Transition Pro, OPCO...) ;
 - Agefiph / Oeth ;
 - Association et autres.
- Nombre de plans de maintien en emploi¹ clôturés dans l'année.
- Nombre de salariés détectés en risque de désinsertion professionnelle, selon leur situation à la clôture de leur plan de maintien en emploi :
 - Maintenus dans l'entreprise d'origine ;
 - Maintenus en emploi hors de l'entreprise ;
 - Sortis de l'effectif avec une solution socio-professionnelle ;
 - Sortis de l'effectif sans solution socio-professionnelle ;
 - Autres cas (décès, perdu de vue, refus du salarié...).

¹ Plans de maintien en emploi : il s'agit des plans formalisés via l'outil quel que soit celui qui produit ce plan (cellule PDP ou non)

2.6) Organiser des temps d'échanges sur la prévention de la désinsertion professionnelle, entre les professionnels concernés

• Objectif

Partager les bonnes pratiques, s'informer et développer le relationnel entre les professionnels qui œuvrent en prévention de la désinsertion professionnelle.

• Actions

Le SPSTi organise des réunions ou des manifestations sur le sujet à destination des professionnels internes et/ou externes à son service, en charge de la PDP. La Cramif et la Drieets pourront apporter leur contribution (interventions en séance, retours d'expérience, informations, actualités, contacts...).

• Indicateurs

- Nombre de réunions d'information des équipes.
- Nombre de temps d'échanges sur les bonnes pratiques et les retours d'expérience en matière de PDP, avec la contribution des équipes.
- Nombre de séminaires « médecins du travail du SPSTi / médecins conseils de l'Assurance Maladie ».

Tableau de reporting - CPOM V3

La prévention de la désinsertion professionnelle

Nom du SPSTi	THALIE SANTE
Année	

Actions à mener	Indicateurs CPOM V3		Valeur
Constituer une cellule PDP opérationnelle au sein du SPSTi	Présentation de la cellule PDP sur la base des informations suivantes	Nom, fonction et coordonnées du coordonnateur de la cellule PDP	
		Nombre d'ETP affectés à la cellule PDP par catégorie professionnelle	Médecin du travail
			Infirmier de santé au travail diplômé
			Assistant social
			Psychologue du travail
			Ergonome
			Chargé de mission « maintien en emploi » / conseiller emploi
			Administratif
			Autres
	Précision sur le fonctionnement de la cellule PDP, selon les cas suivants	Organisation centralisée (1 seule entité) -> oui/non	
		Organisation décentralisée (plusieurs entités territoriales ou sectorisées) -> oui/non	Nombre d'entités
			Avec une entité coordinatrice -> oui/non
		Soutien et expertise, en interne, auprès des professionnels du SPSTi sur les questions de PDP -> oui/non	
		Accompagnement opérationnel de salariés en risque de désinsertion professionnelle -> oui/non	
		Connaissance des dossiers PDP suivis par le SPSTi et non instruits par la cellule PDP -> plutôt oui/plutôt non	

Structurer, au sein du SPSTi, la démarche d'accompagnement de maintien en emploi des salariés en risque de désinsertion professionnelle	Logigramme détaillé de la démarche propre au SPSTi d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle dans des parcours de maintien en emploi		
Détecter des salariés en risque de désinsertion professionnelle par le SPSTi	Nombre de salariés en risque de désinsertion professionnelle détectés par le SPSTi lors des visites médicales selon les cas suivants :	Hors arrêt de travail (toutes visites sauf pré-reprise, reprise et mi-carrière)	
		Pendant ou suite à un arrêt de travail (pré-reprise et reprise)	
		Lors de la visite de mi-carrière	
Accompagner les salariés détectés en risque de désinsertion professionnelle (cf. 2.4) dans un parcours de maintien en emploi	Nombre de plans de maintien en emploi formalisés et initiés dans l'année		
	Nombre de salariés accompagnés dans le cadre d'un plan de maintien en emploi orientés vers des partenaires du maintien en emploi (par partenaire)	Service social de l'Assurance Maladie	
		Cap emploi	
		Organisme de formation (Transition Pro, OPCO...)	
		Agefiph / Oeth	
		Associations et autres	
	Nombre de plans de maintien en emploi clôturés dans l'année		
	Nombre de salariés détectés en risque de désinsertion professionnelle, selon leur situation à la clôture de leur plan de maintien en emploi	Maintenus dans l'entreprise d'origine	
		Maintenus en emploi hors de l'entreprise	
		Sortis de l'effectif avec une solution socio-professionnelle	
		Sortis de l'effectif sans solution socio-professionnelle	
		Autres cas (décès, perdu de vue, refus du salarié...)	
Organiser des temps d'échanges sur la prévention de la désinsertion professionnelle, entre les professionnels concernés	Nombre de réunions d'information des équipes		
	Nombre de temps d'échanges sur les bonnes pratiques et les retours d'expérience en matière de PDP, avec la contribution des équipes		
	Nombre de séminaires « médecins du travail du SPSTi / médecins conseils de l'Assurance Maladie »		

CPOM V3 - annexe 3

La prévention des risques psychosociaux

1. DEFINITION

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent, selon l'Inrs, à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Le rapport d'expert présidé par Michel GOLLAC a précisé que « *Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* »

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

2. CONTEXTE ET ENJEUX

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

La prévention des RPS est l'une des priorités nationales de la Branche AT/MP depuis plusieurs années. Elle est notamment portée par un programme commun à l'ensemble des caisses (Carsat, Cramif, Cgss). Cette thématique fait également l'objet d'une action spécifique inscrite au Plan Régional Santé au Travail 2021-2025 d'Île-de-France (cf. action n° 1.2.4 du PRST 4).

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier. Elle doit être menée en associant les instances représentatives du personnel. Elle s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

Les réponses apportées étant multiples, diverses, en évolution et complexes à mettre en œuvre, ce programme vise à assurer une certaine cohérence des approches et à permettre une synergie des actions entre les SPSTi, la Cramif, et la Drieets.

3. ACTIONS À MENER

3.1) Agir en prévention des RPS le plus en amont possible

• Objectif

Accompagner des entreprises à définir puis à engager un plan d'action concourant à la prévention primaire des risques psychosociaux, sur la base d'une démarche participative centrée sur les situations de travail réelles.

• Action

Le SPSTi accompagne l'entreprise adhérente en mettant en œuvre différentes stratégies possibles d'intervention grâce à son équipe pluridisciplinaire. Il s'attache à :

- Promouvoir la prise en compte des RPS par le biais d'actions de sensibilisation ou de communication inter-entreprises¹ ou intra-entreprises² ;
- Apporter des conseils méthodologiques et présenter les outils RPS ;
- Réaliser des diagnostics par des professionnels compétents (psychologue du travail, ergonome...) afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux (mais aussi de protection) présents dans les situations de travail analysées ;
- Accompagner l'entreprise dans l'élaboration ou dans la mise à jour de son DUER (pour la partie concernant les RPS) ;
- Conseiller l'entreprise dans l'élaboration et le déploiement d'un plan d'action relatif à la prévention des risques psychosociaux.

• Indicateurs

- Nombre d'établissements adhérent au SPSTi, accompagnés en prévention des risques psychosociaux (sensibilisation, aide au repérage, aide au DUER, aide au plan d'action...).
- Nombre d'établissements adhérent au SPSTi, ayant reçu des conseils méthodologiques et/ou une présentation d'outils de prévention des risques psychosociaux.
- Nombre d'interventions en CSE par le SPSTi sur la thématique des RPS.
- Nombre d'établissements accompagnés ayant fait l'objet d'un diagnostic (facteurs de risques psychosociaux) par des professionnels compétents du SPSTi.
- Nombre d'établissements ayant été accompagnés par le SPSTi dans l'élaboration ou dans la mise à jour de leur DUER pour la partie concernant les RPS.
- Nombre de plans d'action relatifs à la prévention des risques psychosociaux, élaborés à partir d'un diagnostic (réalisés ou non par le SPSTi) et rédigés par les établissements accompagnés.
- Nombre d'actions en prévention des RPS mises en œuvre par les établissements accompagnés (suite à la rédaction d'un plan d'action), par typologie :

¹ Plusieurs adhérents réunis

² Au sein de l'entreprise adhérente

- Violence externe ;
- Violence interne ;
- Charge de travail ;
- Organisation du travail ;
- Autres.

3.2) Passer d'une situation d'alerte à une démarche de prévention des RPS

• Préambule

Même si la réglementation impose à l'employeur d'agir le plus en amont possible, dans la réalité, il est souvent amené à se saisir de la question de la prévention des RPS une fois confronté à l'évènement. Dans ce cas de figure, les circonstances qui existent pour engager une démarche de prévention font suite à un signalement avec ou sans atteinte à la santé déclarée en lien avec le travail.

• Objectif

Traiter la problématique des évènements et agir en prévention primaire des risques psychosociaux.

• Actions

A la suite d'un signalement, le SPSTi accompagne l'entreprise adhérente en mobilisant son équipe pluridisciplinaire. Il s'attache à :

- Prendre en charge le ou les salariés en difficultés par des professionnels compétents du SPSTi ;
- Analyser l'environnement de travail en lien avec la situation ;
- Agir en prévention primaire des RPS (cf. paragraphe 3.1)

• Indicateurs

- Nombre d'alertes collectives du médecin du travail (article L4624-9 du Code du travail) qui ont trait aux RPS.
- Nombre de propositions d'action en matière de prévention des RPS, formulées par le SPSTi suite à des situations dégradées.

Tableau de reporting - CPOM V3

La prévention des risques psychosociaux

Nom du SPSTI	THALIE SANTE
Année	

Actions à mener	Indicateurs CPOM V3		Valeur
Agir en prévention des RPS le plus en amont possible	Nombre d'établissements adhérant au SPSTi, accompagnés en prévention des risques psychosociaux (sensibilisation, aide au repérage, aide au DUER, aide au plan d'action...)		
	Nombre d'établissements adhérant au SPSTi, ayant reçu des conseils méthodologiques et/ou une présentation d'outils de prévention des risques psychosociaux		
	Nombre d'interventions en CSE par le SPSTi sur la thématique des RPS		
	Nombre d'établissements accompagnés ayant fait l'objet d'un diagnostic (facteurs de risques psychosociaux) par des professionnels compétents du SPSTI		
	Nombre d'établissements ayant été accompagnés par le SPSTi dans l'élaboration ou dans la mise à jour de leur DUER pour la partie concernant les RPS		
	Nombre de plans d'action relatifs à la prévention des risques psychosociaux, élaborés à partir d'un diagnostic (réalisés ou non par le SPSTI) et rédigés par les établissements accompagnés		
	Nombre d'actions en prévention des RPS mises en œuvre par les établissements accompagnés (suite à la rédaction d'un plan d'action), par typologie	Violence externe	
		Violence interne	
		Charge de travail	
		Organisation du travail	
		Autres	
Passer d'une situation d'alerte à une démarche de prévention des RPS	Nombre d'alertes collectives du médecin du travail (article L4624-9 du Code du travail) qui ont trait aux RPS		
	Nombre de propositions d'action en matière de prévention des RPS, formulées par le SPSTi suite à des situations dégradées		

CPOM V3 - annexe 4

Tableau de suivi annuel DGT/CNAM

Date de signature du CPOM :	JJ/MM/AAAA
Date de fin du CPOM :	JJ/MM/AAAA

	<u>Volet 2 (compléter les colonnes correspondant à votre CPOM)</u>						<u>Volet 3 (éventuel)</u>	
<u>Thématique(s) retenue(s)</u>	RPS	TMS	Risques chimiques	Chutes	Risques routiers	Canicule		
<u>Nombre d'établissements formés</u>								
<u>Dont étbs suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								
<u>Nombre d'établissements accompagnés</u>								
<u>Dont étbs suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								
<u>Nombre d'établissements ciblés par une action de communication</u>								
<u>Dont étbs suivis par la caisse régionale dans le cadre de la COG</u>								

Pour la thématique retenue, indiquer :

- Le nombre total d'établissements formés à la thématique sur l'ensemble des actions de formation déployées
- Le nombre total d'établissements ayant bénéficié d'au moins une visite, mesure ou conseil personnalisé sur la thématique
- Le nombre total d'établissements destinataires d'une action de communication sur la thématique

CPOM V3 - annexe 5

La prévention des risques professionnels chez les techniciens du spectacle

1. DEFINITION

Les techniciens du spectacle sont souvent des intermittents du spectacle qui exercent dans différents pans du secteur des industries culturelles et créatives. Ce peut être des constructeurs de décors dans le cinéma, des opérateurs de prises de vue dans l'audiovisuel, des techniciens sons ou lumières dans le spectacle vivant ou dans l'évènementiel.

2. CONTEXTE ET ENJEUX

Il y a une proportion non négligeable de salariés nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), dans cette population, notamment du fait des poussières de bois, des habilitations électriques ou du montage de structures.

Le caractère régulièrement éphémère des lieux de travail complexifie le suivi et les recommandations à mettre en place par Thalie Santé. Aussi, ce programme à l'initiative du SPSTi s'inscrit en toute légitimité dans le présent CPOM au titre des actions relevant du volet 3.

3. ACTIONS À MENER

3.1) Réaliser une cartographie des métiers et des risques

• Objectif

Mieux cerner la population des techniciens du spectacle afin de mieux cibler les actions à déployer en matière de prévention des risques professionnels.

• Action

Thalie Santé veille à :

- Réaliser une analyse détaillée des différents métiers techniques dans le secteur du spectacle ;
- Identifier et documenter les risques professionnels spécifiques à chaque métier ;
- Utiliser les groupes homogènes d'exposition (GHE) pour cibler les interventions ;
- Aborder spécifiquement le sujet du risque routier professionnel pour les intermittents.

• Indicateurs

- Liste des métiers et/ou des groupes homogènes d'exposition (GHE).
- Définition des risques professionnels propres à chaque GHE.

3.2) Développer des outils de sensibilisation

• Objectif

Mettre en place des outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

• Actions

A la suite d'un signalement, le SPSTi accompagne l'entreprise adhérente en mobilisant son équipe pluridisciplinaire. Il s'attache à :

- Concevoir des webinaires éducatifs spécifiques à chaque GHE ;
- Créer des documents et des guides pratiques, en matière de prévention, pour les techniciens du spectacle et les employeurs ;
- Organiser des sessions de formation et des ateliers sur les bonnes pratiques de travail sécuritaire.

• Indicateurs

- Nombre de webinaires mis en place et nombre de sessions réalisées.
- Nombre de guides et brochures réalisés.

3.3) Déployer des actions sur le terrain

• Objectif

Développer les interventions in situ des équipes de Thalie Santé en leur facilitant l'accès aux lieux de travail des techniciens du spectacle. Ces lieux de travail souvent éphémères sont plus difficiles d'accès pour le SPSTi (localisation, planning changeant, ...) qu'une entreprise fixe « classique ».

• Action

Thalie Santé se mobilise pour :

- Mettre en œuvre des visites sur site afin d'observer directement les conditions de travail et les pratiques en vigueur ;
- Collecter des données directes auprès des techniciens du spectacle pour affiner la cartographie des risques professionnels ;
- Adapter les stratégies de prévention sur la base des retours terrain.

• Indicateurs

- Nombre d'actions terrain réalisées auprès des techniciens du spectacle.