

Accord professionnel
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ACCORD DU 3 MARS 2017
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
NOR : ASET1750361M

Entre

Prism'emploi

D'une part, et

CGT-FO

CSFV CFTC

FS CFDT

USI CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Améliorer la santé et la sécurité des salariés des agences d'emploi est un objectif constant des entreprises et des partenaires sociaux de la branche du travail temporaire.

L'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire du 26 septembre 2002 a constitué une étape importante de la construction d'une politique de branche volontariste passant par :

- la mise à disposition des agences et de leurs salariés d'outils de prévention des risques professionnels (livrets d'accueil, haltes aux risques, campagne de prévention du risque routier...);
- la désignation d'un interlocuteur sécurité dans les grandes entreprises, expert des questions d'hygiène et de sécurité;
- la création d'une commission paritaire de branche dédiée aux questions de santé et de sécurité – CPNSST;
- un suivi statistique par la CPNSST des AT/MP présentés par la CNAMTS, complété, pour les salariés intérimaires, d'un suivi statistique ciblé par branche professionnelle utilisatrice.

Les engagements pris par la branche et les agences d'emploi, depuis 2002, ont permis de réduire de manière significative la fréquence des accidents du travail. En effet, le taux de fréquence est passé de 53,67 en 2002 à 34,5 en 2015.

Cette baisse de 20 points du taux de fréquence des AT/MP doit se poursuivre et conduire la profession à être acteur de la santé et de la sécurité de tous les salariés, qu'ils soient permanents ou intérimaires (y compris ceux titulaires d'un CDI), en s'appuyant sur les engagements de la branche et ceux de leur entreprise.

Concernant les salariés intérimaires, ces efforts ne peuvent être poursuivis qu'avec l'engagement des entreprises utilisatrices d'assurer pleinement leur rôle majeur d'accueil et de formation à la sécu-

rité des salariés intérimaires. Les parties signataires rappellent que pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail et notamment de ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail (art. L. 1251-21 du code du travail), et cette coresponsabilité des entreprises utilisatrices doit être renforcée.

Par le présent accord les parties signataires souhaitent :

- tenir compte des expériences et bonnes pratiques développées par la branche et par les agences d'emploi dans le prolongement de l'accord du 26 septembre 2002 ;
- renforcer le rôle des salariés permanents en s'appuyant sur un référentiel de compétences sur la sécurité, et fournir un cadre de mise en place d'une amélioration de la qualité de vie au travail ;
- mieux définir le champ d'application de l'évaluation des risques et, en cas d'AT/MP dont serait victime un salarié intérimaire, favoriser les conditions de son retour à l'emploi. Cela passe par une meilleure connaissance des dispositifs de la branche pouvant être mobilisés, mais aussi par la mise en place d'un suivi médical de retour à l'emploi spécifique à la branche du travail temporaire.

TITRE I^{ER}

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR LES SALARIÉS PERMANENTS

CHAPITRE I^{ER}

INTERLOCUTEUR SÉCURITÉ

Article 1^{er}

Désignation de l'interlocuteur sécurité

La protection de la santé et de la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise. À ce titre, l'employeur doit préserver la sécurité et la santé de ses salariés et peut se faire assister par un salarié doté de compétences en prévention des risques, ou se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise.

À cet effet, l'ETT désigne, parmi le personnel permanent, au moins un salarié pouvant assister et conseiller le chef d'entreprise dans la définition d'une politique de prévention, pour réaliser l'évaluation des risques, pour la mise en œuvre des règles et des mesures de prévention des risques professionnels, et le suivi des actions de l'entreprise.

Le CHSCT émet un avis sur cette désignation.

En fonction de la taille de l'ETT, le chef d'entreprise désignera soit un membre de la direction de l'entreprise, soit un ou plusieurs salariés permanents dédiés ou cumulant cette mission en complément de leurs autres missions dans l'entreprise.

Dans les ETT, d'au moins 100 permanents, l'interlocuteur sécurité est nécessairement un salarié permanent plus spécialement chargé des questions d'hygiène et de sécurité. Il est l'interlocuteur de la direction et du CHSCT, notamment en matière de prévention et de suivi des accidents du travail.

L'employeur veillera à ce que les missions de l'interlocuteur sécurité soient exercées dans des conditions garantissant son indépendance.

De même, l'interlocuteur sécurité ne pourra subir de discrimination en raison de son activité de prévention des risques professionnels.

L'ETT qui ne dispose pas des compétences en interne pour exercer cette mission peut faire appel aux compétences de son service de santé au travail et, plus particulièrement, à un intervenant en prévention des risques professionnels – IPRP – L'ETT peut également faire appel aux compétences de la CARSAT dont elle relève, de l'OPPBTP ou de l'ANACT (art. L. 4644-1 du code du travail).

Article 2

Missions et moyens de l'interlocuteur sécurité

L'ETT pourra notamment confier à l'interlocuteur sécurité les missions suivantes :

- l'élaboration et le suivi du document unique d'évaluation des risques des salariés permanents ;
- la tenue d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des accidents de trajet des salariés permanents ;
- le suivi des accidents du travail et de trajet des salariés intérimaires.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission, une formation liée à la prévention des risques, d'une durée de 3 jours, doit lui être proposée.

Les modalités de suivi, de recyclage ainsi que le contenu de cette formation pourront être adaptés en fonction de la mission qui lui sera assignée par l'employeur ainsi que de la taille de l'ETT.

Dans tous les cas, l'interlocuteur sécurité bénéficie, à sa demande, d'une formation lui permettant d'exercer sa mission, sur la base du référentiel de compétences visé à l'article 12 du présent accord. La CPPNSST élaborera un indicateur annuel de suivi des formations des interlocuteurs sécurité.

En tout état de cause, la formation de l'interlocuteur sécurité devra avoir pour objet de :

- développer son aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et sa capacité d'analyse des conditions de travail ;
- l'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

CHAPITRE II

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS PERMANENTS

Article 3

Définition et rôle

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le service de santé au travail est composé de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et infirmières, et de professionnels recrutés, après avis des médecins du travail.

Les services de santé, et notamment leurs intervenants en prévention des risques professionnels, conseillent les employeurs et informent les salariés sur les mesures nécessaires permettant d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Les ETT sont incitées à se rapprocher de leur service de santé au travail afin d'identifier, avec ce dernier, les actions pouvant être proposées, notamment en matière d'évaluation des risques.

CHAPITRE III

ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DES SALARIÉS PERMANENTS

Article 4

Champ d'application

L'application des principes généraux de prévention, visés à l'article L. 4121-2 du code du travail, suppose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

La mise en œuvre de ces mesures se traduit notamment par une évaluation des risques pour leur santé et leur sécurité, visée à l'article L. 4121-3 du code du travail, qui ne peuvent être évités.

Cette évaluation des risques professionnels, menée par le chef d'entreprise ou son représentant, consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des salariés dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise.

L'entreprise doit s'attacher à identifier et à combattre les risques à la source, les éviter, et évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités.

L'évaluation des risques consiste ainsi à faire un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers liés par exemple à l'utilisation d'un équipement de travail ou à des facteurs de risques liés aux conditions de travail, tels que l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail, et la définition des postes de travail, à des facteurs organisationnels.

Par conséquent, dans une ETT, l'évaluation des risques professionnels, au sens de l'article L. 4121-3 du code du travail, s'applique aux seuls salariés permanents.

Pour mener cette évaluation, le chef d'entreprise ou son représentant s'appuie sur les compétences de l'interlocuteur sécurité. Il peut aussi s'appuyer sur les membres du CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, mais aussi sur les compétences de son service de santé au travail.

En outre, l'ETT établit, s'il y a lieu, compte tenu de l'évaluation des risques réalisée, une liste des postes à risques pour les salariés permanents recrutés en CDD, après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel.

Article 5

Périmètre du document unique d'évaluation des risques

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents est réalisée en tenant compte de la nature de l'activité réalisée.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

L'identification des risques par unité de travail a pour objet d'être au plus près des situations de travail des salariés qui sont exposés à des risques identiques.

Les résultats de l'évaluation des risques ainsi réalisée sont retranscrits dans un document unique d'évaluation des risques – DUER.

La tenue du DUER tiendra compte de l'organisation de l'ETT.

L'ETT définit la périodicité de mise à jour du DUER, laquelle est au moins annuelle.

Article 5.1

Contenu du DUER

Le document unique est un outil au service de la démarche de prévention. Il rassemble et formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou résultant de facteurs ambiants au travail.

Les facteurs de risques ambiants ou risques psychosociaux sont potentiellement présents dans une ETT du fait de l'existence de l'interface entre un salarié, son travail et l'environnement organisationnel et humain dans lequel il l'exerce.

Dans une ETT, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents et les actions de prévention à mener concernent notamment les risques physiques et psychosociaux suivants :

- le risque de violence et d'incivilités dans les relations de travail (candidats, intérimaires, permanents, clients, public) ;

- le risque routier (risque « mission » lors des déplacements professionnels, et « risque trajet » lors des déplacements domicile/lieu de travail) ;
- l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ;
- le risque d'accident pour non-respect des consignes de sécurité lors des visites au sein de l'EU (visites de postes ou de chantiers).

Article 5.2

Information et actions de prévention

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des CARSAT. Les salariés permanents seront informés des modalités d'accès au document unique par tout moyen.

Sur la base de l'évaluation des risques qui a été réalisée, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et/ou de formation des salariés permanents, et se dote des moyens permettant d'améliorer les situations existantes.

Le document unique est utilisé comme support pour l'établissement des documents remis annuellement au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE IV

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Article 6

Définition de la qualité de vie au travail

La définition de la qualité de vie au travail, au sens de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Article 6.1

Champ d'application

Par le présent accord, les signataires souhaitent fournir aux entreprises de travail temporaire un cadre qui leur permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels elles peuvent agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés permanents.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier d'une entreprise à une autre et certains thèmes peuvent être privilégiés ou d'autres écartés en fonction de sa taille, de sa culture, de ses caractéristiques propres de ses contraintes organisationnelles, ou de son environnement.

L'entreprise encouragera toutes les initiatives contribuant au bien-être au travail, au développement des compétences et à l'évolution professionnelle.

Article 6.2

Éléments de description de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments et de la perception qu'en ont les salariés.

Il pourra s'agir, selon les entreprises, de favoriser :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail et le bien-être au travail telles que :
 - l'environnement de travail, les conditions de travail, la reconnaissance du travail effectué, la lutte contre la violence au travail, les moyens de prévention (tels que les addictions au travail...);
- la qualité du contenu du travail : autonomie, enrichissement des compétences, variété des tâches... ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail tels que :
 - le travail à temps partiel, l'aménagement des horaires, le travail à domicile/utilisation des TIC, le droit à la déconnexion, l'anticipation des retours de congé maternité ou de congé parental en permettant aux salariés de bénéficier d'un entretien permettant de maintenir le lien avec l'entreprise et d'anticiper la reprise de l'emploi, d'organiser le retour à l'emploi, d'anticiper les éventuels besoins de formation ;
- le respect de l'égalité professionnelle permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose notamment d'encourager les initiatives qui contribuent au bien-être au travail, au développement des compétences. Il s'agit aussi de donner la possibilité aux salariés de s'exprimer sur leur travail et les conditions d'exercice de leur travail.

À cet effet, les ETT favoriseront les espaces de discussions, par exemple sous forme de groupes de travail, organisés par le chef d'entreprise ou ses représentants.

Article 7

Engagement de la branche du travail temporaire

Les parties signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'information sur la prévention des risques physiques et psychosociaux au niveau de la branche et, en particulier, les risques liés aux incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité.

Article 7.1

Incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité

Les organisations signataires considèrent que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés permanents et la lutte contre toute forme d'incivilité et de violence au travail constituent des axes d'actions pour lesquels il convient de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Les mesures de prévention envisagées dans ce cadre consistent à intervenir le plus en amont possible afin d'identifier, puis réduire voire éliminer les facteurs de risques. Il pourra notamment s'agir d'actions d'information, de formation, de la mise en place de dispositifs d'alertes ou d'actions d'accompagnement des victimes.

Article 7.2

Constat

Les salariés permanents, notamment ceux qui sont en contact quotidien dans les agences avec les candidats à une mission, les intérimaires, les clients, et le public en général, peuvent être confrontés à des situations d'incivilités et de violence.

Ces situations ont mis en évidence la nécessité de se doter de dispositifs de prévention et d'assistance adaptés.

Article 7.3

Cadre et définition

L'incivilité survient lorsqu'un salarié est confronté à une absence de respect qui peut entraîner un risque pour sa sécurité, son bien-être et sa santé mentale ou physique.

Les incivilités relèvent surtout de manquements aux règles du savoir-vivre et ces marques d'irrespect peuvent porter atteinte aux salariés sans pour autant constituer des infractions à la législation.

En revanche, la violence, qui peut se traduire par une agression physique ou morale, relève d'un comportement délictueux qui est pénalement sanctionné.

Les situations d'incivilité et de violence peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales tels qu'impolitesse, mépris, sous-entendus désobligeants, injures, insultes, menaces ;
- d'agressions comportementales tel que le harcèlement, le chantage ;
- de dégradations des biens et d'agressions contre les personnes telles que destruction, obstruction, occupation de locaux, séquestration, violence légère, coups et blessures volontaires, homicide.

Article 7.4

Moyens de prévention, de protection et d'assistance aux salariés victimes

Les situations de violence au travail peuvent avoir des origines multiples et peuvent se produire à l'occasion de relations avec d'autres salariés, permanents, intérimaires ou demandeurs d'emploi, ou à l'occasion des relations commerciales.

Certaines situations peuvent être des éléments déclencheurs, comme le fait de ne pouvoir apporter une réponse à un salarié intérimaire ou un client, le fait de ne pas pouvoir proposer une mission, une erreur de saisie de contrats, une erreur de paie (etc.).

Article 7.4.1

Information et formation

Un engagement de la direction, une information et le cas échéant une formation du personnel permanent, notamment des nouveaux embauchés peuvent contribuer à mieux prévenir ces situations.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Les actions d'information et de formation peuvent notamment consister à :

- adapter les comportements aux circonstances selon les situations rencontrées ;
- détecter en amont des situations pouvant induire des comportements agressifs ;
- savoir quelle conduite tenir en cas de situation de violence au travail et qui contacter.

Article 7.4.2

Dispositifs d'alertes

Pour prévenir certaines agressions, qu'elles soient verbales, comportementales ou physiques, l'ETT peut se doter de dispositifs d'alerte de collègues ou de la hiérarchie, de dispositifs d'ouverture de porte adaptés, ou, dans certains cas, de vidéosurveillance.

En cas de recours à un dispositif de vidéosurveillance, le comité d'entreprise comme les salariés doivent en être informés.

Ces dispositifs peuvent contribuer à désamorcer une situation conflictuelle pouvant devenir agressive. L'information du salarié sur la possibilité de déclencher une alerte est rassurante et peut avoir un effet dissuasif pour l'agresseur potentiel.

Article 7.4.3

Accompagnement des victimes

Afin d'accompagner les salariés victimes d'actes de violence et leur apporter un soutien, l'ETT met en place une procédure écrite qui est portée à la connaissance des salariés.

Cette procédure peut notamment prévoir une ou plusieurs mesures d'accompagnement telles que :

- le signalement par le salarié de l'incident, qu'il s'agisse de violence ou d'incivilités selon une procédure propre à chaque ETT ;
- la déclaration d'un accident du travail en cas d'atteinte à l'intégrité physique en cas de violence ou d'atteinte à la santé mentale en cas de menaces graves ;
- un accompagnement médical, social, un soutien hiérarchique, un suivi psychologique, en cas de violences physiques ou de menaces graves afin d'apporter un soutien au salarié ;
- un accompagnement ou une assistance dans les démarches, notamment juridiques, du salarié qui prend l'initiative de porter plainte pour l'agression dont il a été victime.

L'entreprise peut elle aussi être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

Article 8

Suivi et action par la CPNSST

La CPNSST chargera l'OIR de réaliser une étude sur les bonnes pratiques des entreprises pour gérer les situations d'incivilités et de violences et d'identifier les organismes ou interlocuteurs avec lesquels des partenariats pourraient être noués.

La CPNSST pourra également proposer des outils (documents d'information...) qui seront mis à disposition de l'ensemble des entreprises de la profession.

CHAPITRE V

RISQUE ROUTIER

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer les engagements pris dans le précédent accord de 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi que dans la charte de partenariat conclue avec la délégation interministérielle à la sécurité routière en 2008.

Elles conviennent de traiter du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents pour se rendre sur leur lieu de travail ainsi qu'aux trajets qu'ils effectuent au moyen d'un véhicule, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Afin de prévenir les accidents routiers, les ETT sont incitées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation du risque routier.

La CPNSST mettra à disposition des ETT de nouveaux outils de communication et de sensibilisation.

Les ETT mettent en place un document d'information à destination des salariés permanents portant sur le risque routier professionnel et le risque routier lié au déplacement domicile-travail.

Article 9

Risque routier professionnel

L'accident de mission est un accident qui a lieu à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail (art. L. 411-1 du code de la sécurité sociale). Il est considéré, de ce fait, comme un accident du travail au sens de la sécurité sociale.

Afin de prévenir les accidents routiers professionnels, les actions d'information et de sensibilisation du risque routier, visées ci-dessous, seront mises en œuvre au sein des ETT.

Article 9.1

Amélioration des conditions de déplacement

Les ETT inciteront les salariés à utiliser l'information trafic avant tout déplacement, notamment pour connaître les conditions de circulation (météo ou travaux en cours sur le réseau routier...), afin de leur permettre de programmer le temps nécessaire pour conduire en toute sécurité.

Les ETT s'attacheront à mettre en place une organisation visant à améliorer les conditions de déplacement des salariés, voire lorsque les déplacements ne sont pas impératifs, à en réduire le nombre et la fréquence. À cet effet, elles recommanderont aux salariés de réfléchir à la préparation de leur déplacement, notamment par la planification des visites clientèles.

Article 10

Risque routier lié au déplacement domicile travail

L'accident de trajet est un accident qui se produit à l'occasion d'un déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il est considéré, de ce fait, comme un accident du travail (art. L. 411-2 du code de la sécurité sociale).

Article 10.1

Recommandations d'utilisation d'autres modes de transport

Les ETT inciteront les salariés à utiliser les transports en commun chaque fois que possible, afin de réduire les risques.

Les parties signataires incitent les ETT à suivre les propositions du comité de pilotage pour la prévention du risque routier dans son livre blanc « Prévenir le risque trajet-domicile-travail ». En particulier, les ETT pourront mettre à disposition des salariés une information sur l'accès au lieu de travail en transports collectifs (desserte, horaires...), en transports alternatifs (covoiturage, vélo, marche à pied), ou en véhicule individuel (itinéraires, état des routes...).

Une sensibilisation aux risques liés aux déplacements domicile-travail pourra également leur être dispensée.

Article 11

Rappel des règles sur la conduite en sécurité pour les missions et les trajets

Les ETT sensibiliseront les salariés sur la nécessité de procéder, à certains moments de l'année (ex : début et fin de l'hiver), à la vérification du bon état du véhicule (éclairage, pneumatiques ou organes essentiels de sécurité).

Les ETT rappelleront aux salariés les dispositions du code de la route relatives aux restrictions d'utilisation du téléphone portable pendant la conduite.

Pour favoriser la sécurité des salariés permanents sur les routes, les ETT les sensibiliseront sur :

- l'importance d'attacher leur ceinture de sécurité ;
- l'importance de limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant ;
- la nécessité d'intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet ;
- la nécessité de favoriser la formation à la sécurité routière ;
- les risques liés à la consommation d'alcool, médicaments et autres psychotropes.

TITRE II

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

CHAPITRE I^{ER}

DÉLÉGATION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés intérimaires doivent bénéficier d'une attention accrue en matière de prévention des risques professionnels. Qu'en outre, lorsqu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, tels que fixés dans la liste des postes à risque établie par l'EU, ils bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'EU dans laquelle ils sont mis à disposition, conformément à l'article L. 4154-2 du code du travail.

En effet, pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail, en particulier concernant la santé et la sécurité au travail (art. L. 1251-21 CT).

De même, les ETT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires en ayant une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel.

Article 12

Référentiel de compétences des salariés permanents pour la sécurité des intérimaires

La CNAMTS a conçu, en partenariat avec Prism'emploi, un Référentiel de compétences santé et sécurité des permanents des ETT pour ce qui concerne la partie de l'activité consacrée à la délégation d'un salarié intérimaire dans une EU. Le programme pédagogique des formations fait l'objet d'une validation par les CARSAT, en tenant compte de l'organisation de l'ETT. Les organismes de formation dispensant ces formations devront utiliser ce référentiel.

Article 12.1

Contenu du référentiel de compétences

Ce référentiel, annexé au présent accord, comporte des thématiques relatives :

- au dialogue avec l'EU en amont de la mise à disposition. Il s'agit pour les permanents, notamment, d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement du contrat, relatives :
 - aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires ;
 - au lieu de mission et à l'emplacement du poste ;
 - aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes ;
 - à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste ;

- à l’information et à la formation de l’intérimaire à partir des éléments du contrat. Il s’agit, pour les permanents, notamment :
 - de savoir vérifier les qualifications nécessaires ;
 - d’informer les salariés intérimaires sur les engagements contractuels et sur leur droit d’alerte et de retrait ;
 - de savoir transmettre aux salariés intérimaires les informations sécurité en lien avec la mission et le poste ;
 - de savoir que les changements de poste constituent une cause fréquente d’accidents du travail.
- au suivi de la mission réalisée par l’intérimaire. Il s’agit pour les permanents, notamment, d’acquérir un savoir-faire pour vérifier, auprès de l’encadrement de l’EU et des salariés intérimaires, que les conditions d’exercice de la mission mentionnées au contrat sont remplies ;
- au bilan de la mission afin de s’assurer, auprès du salarié intérimaire, de son bon déroulement ;
- au suivi et au traitement des AT survenant à l’occasion de la mission. Il s’agit pour les permanents, notamment, de savoir :
 - s’intégrer dans le processus existant d’analyse des accidents du travail de l’EU ou le promouvoir quand il n’existe pas ;
 - recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l’accident.

Article 12.2

Durée de la formation

La durée de la formation doit être adaptée à l’objectif poursuivi par la direction de l’ETT, à l’expérience et à la qualification professionnelle du salarié permanent.

Article 12.3

Suivi par la commission paritaire santé et sécurité au travail

Les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNSST sera chargée de faire annuellement un bilan de l’application du référentiel de compétences, et mettra en place un indicateur annuel des formations suivies par les salariés permanents.

Article 13

Expérimentation d’une formation à la sécurité métier des salariés intérimaires

La prévention des risques professionnels, la protection de la sécurité et de la santé des salariés intérimaires ainsi que la réduction des facteurs de risques professionnels sont au cœur des préoccupations des parties signataires du présent accord, et sont un moyen d’assurer l’équilibre des régimes complémentaires de santé et de prévoyance.

C’est pourquoi, elles conviennent, pour aller au-delà des actions de sensibilisation et d’information, de confier à la CPNSST le soin d’élaborer un plan d’action visant à mener une expérimentation de formation des salariés intérimaires liée à la prévention des risques professionnels d’un métier.

Les membres de la CPNSST s’appuieront sur l’indicateur de branche conçu par Prism’emploi avec l’institut Plus Consultant afin d’identifier le/les métier(s) pour le(s)quel(s) ils souhaitent mener cette expérimentation.

En tout état de cause, cette expérimentation de formation ne pourra avoir pour effet de se substituer aux obligations d’accueil et de formation à la sécurité des salariés intérimaires qui incombent à l’EU.

Cette expérimentation sera conduite en coordination avec le FAF-TT, le FPE et le FASTT, et mobilisera le budget annuel exceptionnel de prévention prévu à l’article 3 de l’avenant n° 6 à l’accord du 10 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des intérimaires.

Article 14

Connaissance des postes de travail

Les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT d'être vigilantes sur les mises à disposition de salariés intérimaires sur des postes présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.

Les parties signataires du présent accord rappellent également l'importance pour les salariés permanents d'avoir la connaissance des métiers des EU ainsi que d'effectuer des visites de postes au sein des EU pour déléguer les salariés intérimaires en toute sécurité.

En effet, ces visites de postes sont l'occasion pour les permanents d'améliorer leur connaissance des postes de travail qui vont être occupés par les salariés intérimaires, de recueillir des informations sur les risques qui y sont attachés et de connaître l'environnement de travail dans lequel ils vont évoluer.

L'ETT, sur la base de ces informations, informera le salarié intérimaire des caractéristiques particulières du poste à occuper, tel que prévu dans le référentiel de compétences visé à l'article 12.

Article 14.1

Évaluation des risques

Il appartient à l'EU d'effectuer le travail d'évaluation des risques, tel que rappelé dans l'accord du 26 septembre 2002. En effet, seule l'EU est habilitée à identifier les risques inhérents à son activité dans son DUER et son éventuel plan de prévention des risques et à prendre les mesures de prévention adaptées. Elle transmet à l'ETT, à cette fin, et de façon claire, les éléments susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité du salarié intérimaire (fiche de poste, fiche de liaison de la CNAMTS...).

En ce qui concerne les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés intérimaires, l'évaluation des risques réalisée par l'EU permettra à cette dernière d'identifier les postes concernés par des facteurs de pénibilité et d'en informer l'ETT. L'ETT rappellera à l'EU ses obligations en matière de transmission des informations et indiquera dans le contrat de mise à disposition, au vu des informations fournies par l'EU, si le poste occupé par le salarié intérimaire l'expose à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 14.2

Droit d'alerte et de retrait

Les caractéristiques particulières du poste sont mentionnées sur le contrat de mission remis au salarié intérimaire. Si celui-ci vient à constater un ou plusieurs éléments non mentionnés au contrat et susceptibles de porter atteinte à sa santé ou sa sécurité, il en avertit l'EU par tout moyen, laquelle prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre au salarié intérimaire ou aux salariés intérimaires concernés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail. Les salariés intérimaires doivent également prévenir leur ETT afin qu'elle s'assure auprès de l'EU que les mesures de protection ont bien été mises en place.

Le salarié intérimaire peut informer le CHSCT de l'ETT de l'exercice de son droit de retrait. Le CHSCT peut demander à l'ETT des informations complémentaires, le cas échéant. L'ETT informe, si nécessaire, les interlocuteurs compétents (interlocuteur sécurité et/ou le CHSCT).

L'exercice du droit de retrait ne fait pas obstacle à la reprise de la mission ou d'une nouvelle mission.

Le fait pour un salarié intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du code du travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié intérimaire qui s'est retiré, ou qui a informé l'ETT, d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Article 15

Entretien professionnel

Au cours de l'entretien professionnel, l'ETT fera le point avec le salarié intérimaire sur sa situation au regard des risques professionnels auxquels il aura pu être exposé, le cas échéant, au cours de ses missions. Elle échangera avec le salarié intérimaire sur les possibilités de se voir confier des missions qui l'exposeront moins à des facteurs de risques professionnels.

La CPNSST réalisera un guide d'entretien, en complément du mode d'emploi élaboré par le FAF-TT.

Article 16

Suivi de la santé au travail

Les parties signataires du présent accord constatent les difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la médecine du travail, liée notamment à la pénurie de médecins du travail.

C'est pourquoi, les parties signataires engageront une réflexion au sein de la CPNSST sur les conditions et les modalités de mise en place d'un service de santé au travail de branche.

CHAPITRE II

RECLASSEMENT DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

SUITE À UN AT/MP

Les parties signataires du présent accord mettent l'accent sur la nécessité de faciliter le reclassement des salariés intérimaires qui ont été victimes d'un AT/MP.

À la suite de groupes de travail qui se sont tenus dans le cadre de la CPNSST, les parties signataires conviennent de mettre en place les dispositions suivantes :

Article 17

Faciliter le retour à l'emploi des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP

Article 17.1

Assurer une meilleure connaissance des dispositifs de la branche

Les parties signataires du présent accord rappellent la nécessité pour les ETT d'assurer :

- la formation des salariés permanents sur l'ensemble des dispositifs et des outils de la branche qui sont insuffisamment connus. Il s'agit de permettre aux permanents d'identifier les étapes clés du retour à l'emploi d'un salarié intérimaire, de comprendre le rôle des différents acteurs et les dispositifs qui peuvent être mobilisés ;
- l'information et l'accompagnement des salariés intérimaires sur l'ensemble de ces dispositifs et outils, notamment les services que le FASTT est en mesure de leur proposer (aides pour les démarches administratives, accès aux dispositifs de reconversion, conseils pour accélérer le versement des IJSS, mobilisation des dispositifs d'aide à l'emploi...) ;
- la reconversion des salariés intérimaires suite à une inaptitude, dans le cadre des dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 26 septembre 2014.

Article 17.2

Assurer une meilleure prise en charge des salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient assurés un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ainsi qu'une information sur les dispositifs de la branche devant être mobilisés : régime de prévoyance, formation, action sociale.

L'ETT se charge des formalités d'enregistrement du dossier de prévoyance auprès de l'assureur, jusqu'au premier versement.

Le dispositif « AT services » mis en place par le FASTT répond à cet objectif d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'AT/MP et doit être valorisé. Pour assurer l'effectivité de cet accompagnement, les parties signataires du présent accord demandent aux ETT de prendre contact avec AT services dès le début de l'accident.

Cet accompagnement prend la forme :

- de renseignements sur les premières démarches administratives ;
- de prestations d'assistance en cas d'hospitalisation ;
- d'un soutien pour anticiper les éventuelles difficultés financières (retard dans le versement des indemnités journalières, absence de prise en charge) ;
- d'un accompagnement psychologique mis en place et financé par le régime de prévoyance ;
- de l'organisation de la visite de retour à l'emploi, en coordination avec l'ETT ;
- d'une orientation vers le conseil en évolution professionnelle (CEP) du FAF-TT ;
- de secours financiers.

La CPNSST est chargée de faciliter la connaissance et l'utilisation d'AT services par les ETT et les salariés intérimaires.

Article 17.3

Mieux mobiliser les dispositifs de la branche

Les parties signataires du présent accord ont demandé à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation d'une étude sur les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires.

Cette étude comporte deux volets :

- suivi et devenir des salariés intérimaires ayant eu un AT/MP d'une certaine gravité ;
- évaluation des dispositifs d'accompagnement de la branche.

Elle permettra d'identifier quelles mesures ont été proposées et de détecter les éventuels dysfonctionnements dans le suivi de ces salariés et dans leur accès aux dispositifs de la branche ainsi que les freins dans leur parcours de retour à l'emploi.

Outre l'étude de l'OIR, les parties signataires entendent également tirer les conséquences de la campagne d'appels menée par le FASTT auprès des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP afin de prévenir leur désinsertion sociale et professionnelle, leur délivrer un premier niveau d'information, identifier les risques de désinsertion professionnelle et sociale et leur proposer l'accompagnement mis en place par la branche du travail temporaire, au travers du FAF-TT et de l'assureur du régime de prévoyance.

Article 17.4

Rôle de la commission paritaire santé et sécurité au travail

La CPNSST, au vu des résultats de l'étude de l'OIR et de la campagne d'appels du FASTT fera des propositions d'actions afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés intérimaires victimes d'AT/MP ainsi qu'à améliorer l'information des salariés permanents.

Article 17.5

Encourager et développer les dispositifs mis en place au sein des ETT

Outre les dispositifs de la branche, les parties signataires du présent accord encouragent toutes les initiatives mises en place au sein des ETT qui poursuivent le même objectif d'accompagnement et de retour à l'emploi des salariés intérimaires victimes d'AT/MP, qu'il s'agisse d'organismes de la branche ou d'organismes extérieurs à la branche (AGEFIPH...).

Article 18

Visite de retour à l'emploi

Article 18.1

Rappel de la réglementation

Les parties signataires rappellent les dispositions légales suivantes : tout salarié doit bénéficier obligatoirement d'une visite médicale lors de la reprise du travail en cas, notamment :

- d'absence pour cause de maladie professionnelle ;
- d'absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

La visite de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'aptitude.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces dispositions ne sont pas adaptées à la situation des salariés intérimaires (à l'exception des salariés intérimaires titulaires d'un CDI) et peuvent difficilement être mises en œuvre par les ETT, dans la grande majorité des cas.

En effet, dans la plupart des cas, les salariés intérimaires ne sont plus en mission dans le délai de 8 jours dans lequel la visite doit être effectuée après la reprise du travail sur le poste qu'ils occupaient au moment de l'arrêt. Cela aboutit, dans les faits, à l'absence d'organisation d'une telle visite par les ETT, du fait de la rupture du lien contractuel.

Article 18.2

Organisation d'un suivi médical de retour à l'emploi spécifique à la branche

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance que revêt l'organisation d'un suivi en santé spécifique pour les salariés intérimaires victimes d'un AT/MP. Elles conviennent, en conséquence, de la nécessité de mettre en place une organisation particulière permettant d'assurer un suivi médical spécifique suite à un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord conviennent de confier au FASTT, en coordination avec l'ETT, le soin d'organiser et de prendre en charge un suivi médical de retour à l'emploi des salariés intérimaires ayant été victimes d'un AT d'au moins 30 jours. Le FASTT fera un bilan annuel qui sera transmis à la CPNSST.

CHAPITRE III

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Article 19

Fourniture par l'entreprise utilisatrice

Les parties signataires du présent accord rappellent que la fourniture des EPI incombe à l'EU (art. L. 1251-23 CT).

Il appartient donc à cette dernière de veiller à leur utilisation effective, à leur renouvellement, à leur bon état et de s'assurer de leur conformité aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au poste de travail ainsi que de leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire.

Article 20

Fourniture par l'entreprise de travail temporaire

Les parties signataires du présent accord rappellent également que la fourniture et le remplacement des EPI par les ETT sont limités aux casques et aux chaussures de sécurité, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel relatif au CDD et à l'intérim du 24 mars 1990.

Lorsque ces EPI sont fournis par les ETT, celles-ci devront veiller au bon état de ces équipements, à leur entretien, à leur renouvellement et à leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire.

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance du port effectif des EPI en vue d'assurer leur sécurité.

Par ailleurs, les EPI, qu'ils soient fournis par l'ETT ou par l'EU, doivent être fournis gratuitement aux salariés intérimaires. Ils ne doivent donc pas en supporter la charge financière. Aucune retenue, à ce titre, ne doit être effectuée sur leur salaire.

Les ETT devront être particulièrement vigilantes au respect des dispositions du présent article, notamment pour les missions de courte durée.

CHAPITRE IV

CHSCT

Article 21

Mission générale

La mission générale du CHSCT, ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article 22

Compétence et rôle

Les salariés intérimaires n'exerçant pas leur activité au sein des ETT sont soumis, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, aux dispositions en vigueur dans l'EU dans laquelle ils exercent leur mission, en application de l'article L. 1251-21 du code du travail.

Toutefois, les parties signataires du présent accord soulignent que le CHSCT de l'ETT doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'EU. Il pourra s'agir, par exemple :

- de l'information sur le programme annuel de prévention ;
- de l'examen des actions à mettre en œuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT.

Le CHSCT de l'ETT doit être informé annuellement :

- sur le dispositif d'accompagnement général mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par les salariés intérimaires victimes d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle, ou encore, pour bénéficier d'un CIF reconversion, assorti, si nécessaire, d'un bilan professionnel ;
- sur les AT graves.

CHAPITRE V

MESURES DE PRÉVENTION SPÉCIFIQUES

Article 23

Prévention du risque routier

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer les engagements pris dans le précédent accord de 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail ainsi que dans la charte de partenariat conclue avec la délégation interministérielle à la sécurité routière en 2008.

Elles conviennent, à cet effet, de traiter du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés intérimaires pour se rendre sur leur lieu de travail ainsi qu'aux trajets qu'ils effectuent au moyen d'un véhicule, dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Afin de prévenir les accidents routiers, les ETT sont incitées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation du risque routier.

La CPNSST mettra à disposition des ETT de nouveaux outils de communication et de sensibilisation.

Les ETT mettent en place un document d'information à destination des salariés intérimaires portant sur le risque routier professionnel et le risque routier lié au déplacement domicile-travail.

Article 23.1

Risque routier professionnel

Le document d'information portera sur les points suivants :

- utilisation de l'information trafic avant tout déplacement ;
- rappel de la nécessité d'attacher la ceinture de sécurité ;
- rappel de la nécessité de faire des pauses en fonction du temps de trajet ;
- rappel des règles du code de la route sur les restrictions à l'utilisation du téléphone portable pendant la conduite.

Article 23.2

Risque routier lié au déplacement domicile travail

Le document d'information portera sur les points suivants :

- incitation à opter pour les transports en commun, chaque fois que possible ;
- information sur la possibilité de louer, sous certaines conditions, un véhicule, par l'intermédiaire du FASTT ;
- remise du livret « Vos missions en toute sécurité » dans lequel figurent des informations sur le risque routier ainsi que sur la consommation d'alcools, drogues et médicaments ;
- incitation à veiller au bon état des véhicules et à participer aux opérations de contrôle « sécurité » gratuits ;
- mise à disposition d'un plan d'accès de l'EU.

Article 24

Prévention des addictions

Les parties signataires du présent accord conviennent de confier à la CPNSST le soin d'établir un plan de prévention des addictions pouvant constituer un facteur aggravant des risques professionnels.

TITRE III

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les organisations signataires décident que la CPPN-TT se réunit au moins deux fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ses attributions elle peut constituer des groupes de travail ainsi que des commissions régionales en tant que de besoin.

Article 25

Attributions et modalités d'actions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche, sur la base de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles des salariés permanents et intérimaires fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS), de l'examen des risques auxquels sont exposés les salariés permanents et intérimaires, et des études sur les risques nouveaux ou émergents. Sur la base de ces travaux elle pourra :
 - faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés permanents et des intérimaires ;
 - saisir la commission paritaire santé/sécurité d'une branche dans laquelle a été identifiée une situation de risque afin d'avoir connaissance des mesures de prévention mises en œuvre par cette branche et proposer le cas échéant des solutions adaptées au travail temporaire ;
 - établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail ;
- avoir une politique active de communication vis-à-vis des salariés des ETT :
 - établir un document d'information à destination des intérimaires relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
 - établir un document d'information à destination des permanents relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
 - établir un bilan annuel d'activité diffusé aux entreprises de travail temporaire.

Les organisations signataires conviennent de l'importance de rechercher des actions concrètes et efficaces aux fins de diminuer les accidents du travail.

Article 25.1

Modalités de fonctionnement

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des questions de sécurité et de santé au travail de leur organisation et Prism'emploi peut se faire assister d'un nombre égal d'experts.

Les décisions sont prises à la majorité de chaque collège.

Les remboursements des frais de transport et des pertes de salaire relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984.

TITRE IV
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord abroge et remplace l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire du 26 septembre 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

En application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant en tout ou partie à celles du présent accord.

Article 27

Révision et dénonciation

Article 27.1

Révision

Toute organisation signataire peut à tout moment en demander la révision, par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 27.2

Dénonciation

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (partie patronale ou partie salariale), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 28

Suivi de l'application de l'accord

Les parties signataires confient à la CPNSST le suivi de l'application du présent accord.

Article 29

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES S ET ST DES PERMANENTS DES AGENCES INTÉRIMAIRES (ETT)

Concernant la partie « délégation d'un intérimaire en entreprise utilisatrice (EU) »

LES ÉTAPES de l'activité « délégation d'un intérimaire »	LES COMPÉTENCES S ET ST IDENTIFIÉES		SAVOIRS ASSOCIÉS
Dialoguer avec le client	<p>Connaître les principaux enjeux de la prévention des risques professionnels (humains, juridiques et financiers)</p> <p>Connaître les acteurs institutionnels de la prévention (CNAMTS, CARSAT, INRS, IVS, ANACT...)</p> <p>Obtenir les informations relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires – au lieu de mission et à l'emplacement du poste – aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes – à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste – à l'existence d'un CHSCT et à ses missions en matière de santé et sécurité des intérimaires <p>Exploiter ces informations pour établir un contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> – savoir détailler la mission en tâches ; – savoir obtenir les informations sur les risques liés aux tâches ; – savoir quoi faire en cas d'accident ou incident. 	<p>Comprendre les raisons S et ST (santé et sécurité au travail) justifiant le questionnement</p> <p>Comprendre le choix des questions pour la prévention des risques professionnels des intérimaires</p> <p>Connaître les caractéristiques des tâches qui seront effectivement effectuées et leurs conditions de réalisation pour identifier les risques</p> <p>Connaître les mesures de prévention et de protections existantes</p> <p>Connaître le rôle et les missions d'un CHSCT</p>	<p>Aspects réglementaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – postes à risques (historique) – formation renforcée – surveillance médicale renforcée <p>Aspects réglementaires liés au travail en intérim :</p> <ul style="list-style-type: none"> – postes à risques particuliers – formation renforcée – surveillance médicale renforcée <p>Aspects liés aux caractéristiques du travail en intérim (non-qualification, secteurs activités accidentogènes, missions courtes, jeunes...)</p> <p>Savoir définir les tâches liées à un poste de travail et les relations entre les tâches (travail prescrit), le travail réel et les risques pour la santé</p> <p>Principes généraux de prévention</p>
Établir le contrat de mise à disposition	Savoir intégrer dans le contrat les informations recueillies lors du questionnaire	Savoir rédiger un contrat avec les informations recueillies et permettant à l'EU de valider celles-ci (reflet du dialogue entre les deux parties) de façon à ce que le contrat constitue un document d'engagement réciproque et de référence tout au long de la mission.	Les responsabilités de l'employeur pénales et civiles

LES ÉTAPES de l'activité « délégation d'un intérimaire »	LES COMPÉTENCES S ET ST IDENTIFIÉES		SAVOIRS ASSOCIÉS
Informer et former l'intérimaire à partir des éléments du contrat	<p>Savoir vérifier les qualifications nécessaires</p> <p>Savoir définir le plan de formation adapté</p> <p>Faire comprendre la nécessité de porter les équipements de protection individuelle mis à disposition et d'utiliser les équipements de protection collective pour se protéger</p> <p>Informer l'intérimaire sur les engagements contractuels et sur son droit d'alerte et de retrait</p>	<p>Connaître les formations sécurité en lien avec les missions</p> <p>Connaître les obligations de l'EU en matière de formation à la sécurité en lien avec la mission</p> <p>Savoir transmettre aux salariés intérimaires les informations sécurité en lien avec la mission et le poste</p> <p>Savoir que les changements de poste sont causes fréquentes d'AT</p> <p>Savoir expliquer les liens entre sources d'AT et changement de poste</p>	<p>Statistiques AT : les caractéristiques et les causes des AT d'intérimaires</p> <p>Obligations liées à la formation S et ST</p> <p>Obligations liées à l'accueil des salariés intérimaires</p>
Faire le suivi de la mission	Acquérir un savoir-faire pour vérifier, auprès de l'encadrement de l'EU et de l'intérimaire, que les conditions d'exercice de la mission, notées au contrat, sont remplies	S'appuyer sur le contrat pour faire une visite ou un questionnaire auprès de l'EU et/ou de l'intérimaire	Savoir-faire commercial et prévention
Faire le bilan de mission	Questionner l'intérimaire sur le déroulement de sa mission	Sur la base des informations recueillies et inscrites au contrat et sur la base des informations et formations S et ST reçues par l'intérimaire de la part de l'AE et l'EU	Outils de gestion des missions intérim tels que formulaire/bilan de fin de mission
Traiter les AT	<p>Connaître la définition de l'AT, de la MP et la procédure de déclaration (DAT ou DMP)</p> <p>Connaître les dispositifs en vigueur dans la profession suite aux AT des intérimaires</p> <p>Rappeler à l'EU la réglementation</p> <p>Savoir s'intégrer dans le processus existant d'analyse des AT de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas</p> <p>Savoir recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident :</p> <ul style="list-style-type: none"> – y a-t-il déjà eu des AT sur ce poste ; si oui quelles mesures de prévention ont été prises ? – le poste fait-il partie de la liste des postes à risques particuliers ? 	<p>Savoir argumenter sur l'intérêt de l'étude des AT pour la prévention</p> <p>Savoir recueillir des informations sur les AT survenant dans l'EU</p> <p>Savoir utiliser ces éléments pour compléter l'information donnée aux nouveaux intérimaires</p>	<p>Code du travail</p> <p>Code de sécurité sociale</p> <p>Coût AT</p> <p>Fonds d'action sociale du TT (FASTT)</p> <p>Fonds d'assurance formation du TT (FAF-TT)</p> <p>Régime de prévoyance</p> <p>Méthode d'analyse AT</p> <p>Méthode de gestion de la prévention à partir de l'analyse <i>a posteriori</i> des accidents (outil de suivi des accidents)</p>

LES ÉTAPES de l'activité « délégation d'un intérimaire »	LES COMPÉTENCES S ET ST IDENTIFIÉES		SAVOIRS ASSOCIÉS
	<p>Les informations inscrites au contrat ont-elles été respectées ?</p> <p>Quelles étaient les conditions d'exécution du poste de travail : multicausalité ?</p> <p>Obtenir des informations de l'EU sur les mesures de prévention prises suite à l'accident au plus tard au moment de la prochaine mission</p>		

Les compétences S et ST énoncées ci-dessus ne concernent pas la partie du métier « recrutement des intérimaires » que réalisent également les permanents des agences.