

## ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

### **Accord de méthode du 21 novembre 2025**

relatif à la prévention des risques professionnels, la santé  
et la sécurité des salariés intérimaires

NOR : ASET2550942M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Prism'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CGT interim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Lors du séminaire paritaire du 22 novembre 2024 les partenaires sociaux ont convenu d'engager courant 2025 une négociation sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires dans le contexte du décret 5 juillet 2024 qui modifie la répartition du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices.

Dans le prolongement de ce séminaire, des réflexions ont été engagées au sein de la commission paritaire santé et sécurité du travail temporaire (CPNSST) et ont fait l'objet de nouveaux échanges avec la ministre du travail au cours de la réunion du 27 mars 2025.

Afin d'organiser les travaux paritaires nécessaires et préalables à la négociation d'un accord relatif à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires,

les partenaires sociaux de la branche conviennent des stipulations du présent accord de méthode.

Le présent accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de fixer le cadre :

- des thèmes à aborder ;
- du calendrier des négociations ;
- des moyens nécessaires pour y parvenir.

Cet accord de méthode fixe un cadre de négociation sans que les sujets listés soient figés ni exhaustifs.

Il appartiendra, le cas échéant, aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de les aménager lors de la négociation de l'accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Les thèmes à aborder lors de la négociation**

Les partenaires sociaux auront à se déterminer, notamment sur les thématiques suivantes, qui seront dans le champ de la négociation :

- la gouvernance et le pilotage du dispositif de prévention, de santé et sécurité mis en place par la branche ;
- le contenu d'une politique sécurité de branche, les outils de prévention des risques et la formation des salariés à la prévention des risques ;
- la proposition de la branche d'un suivi de la santé au travail au service des ETT/ETTI et de leurs salariés intérimaires ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés intérimaires dont la santé est altérée suite à AT ou MP.

## **Article 1.1 | Gouvernance de la politique santé et sécurité de la branche**

Doter la branche d'un organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dédié à :

- la santé ;
- la sécurité ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Sa mission principale sera de piloter la politique santé et sécurité de la branche, en tant qu'opérateur ou en tant que donneur d'ordre auprès d'autres opérateurs, en ciblant notamment, et sans que cela soit exhaustif :

- les actions prioritaires de prévention à mener en amont de la mission ;
- les actions prioritaires à mettre en œuvre en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les risques prioritaires sur lesquels des actions de prévention devront être menées ;
- les moyens d'intervention auprès des agences et de leurs salariés permanents et intérimaires pour les accompagner (dotation d'outils existants ou à créer, formation etc.) ;
- les moyens d'intervention auprès des secteurs utilisateurs dans lesquels les risques professionnels sont principalement à l'origine de l'accidentalité des salariés intérimaires, notamment les risques professionnels donnant lieu à inscription sur le compte professionnel de prévention ;
- les informations émanant des instances de la branche (FASTT, FPE-TT, OIR), des organismes en lien avec la branche (organismes de prévoyance), des instances extérieures à la branche (CNAM, OPPBTP...), des CSSCT.

Assurer la maîtrise d'ouvrage :

- de la politique santé de la branche, avec pour objectif d'organiser un suivi de la santé des salariés intérimaires, en s'appuyant à la fois sur les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et sur un service de santé de branche assurant un suivi de la santé en présentiel et en téléconsultation ;
- de la politique sécurité de la branche ;
- de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle de la branche.

L'organisme de branche pourra également avoir une mission d'observatoire des données de sinistralité de la branche, et développer une expertise d'analyse de ces données, en s'appuyant sur l'expertise de l'OIR, afin d'en retirer des enseignements propres à alimenter la réflexion et les actions de la branche.

Afin de travailler rapidement sur les objectifs et missions confiées à l'organisme de branche, les partenaires sociaux décident la création de cet organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dès la signature de l'accord de méthode et prévoient :

- un fonctionnement en phase de préfiguration au cours de l'année 2026 ;
- un financement de la phase de préfiguration par l'AGF-CPPNTT ;
- une embauche d'un/une directeur/directrice qui aura pour mission d'explorer les possibilités, les voies et moyens, des actions à mener et de faire des propositions à la CPPNI. La procédure d'embauche sera lancée dès la signature de l'accord de méthode.

Un schéma de présentation de la place de l'organisme de branche au sein des autres instances ou organismes de la branche est annexé au présent accord de méthode.

L'articulation entre la CPNSST et l'organisme de branche, et l'éventuelle évolution de la CPNSST, seront un point de la négociation.

## **Article 1.2 | Contenu de la politique sécurité de la branche**

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de branche afin d'identifier à la fois les actions et outils existants dans ou en dehors de la branche, ceux pouvant continuer à être utilisés en l'état par les ETT/ETI et les salariés permanents et intérimaires de la branche, ceux devant être aménagés, ceux devant être créés, et notamment :

- outils de prévention pour une mission en toute sécurité ;
- sensibilisation aux risques généraux à destination des salariés intérimaires ;
- formation des salariés permanents et salariés intérimaires à la santé et la sécurité au travail ;
- suivi et analyse des ATMP, notamment, en procédant à l'exploitation des données de la Cnam ou autres données disponibles.

## **Article 1.3 | Contenu de la politique santé de la branche**

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de la branche en s'appuyant sur les données disponibles, notamment suite aux partenariats noués par le FASTT avec les SPSTI, ainsi qu'au travers des enquêtes menées auprès de ces SPSTI et des autres actions présentées en CPNSST.

La politique santé de la branche devra permettre d'aller plus loin et notamment de définir :

- les missions prioritaires d'un dispositif de coordination des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- l'organisation par la branche d'un suivi de la santé des salariés intérimaires et d'identification des principaux risques professionnels en lien avec l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- le développement des visites de retour à l'emploi ;

- les actions de prévention collective en lien avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

#### **Article 1.4 | Prévention de la désinsertion professionnelle**

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de la branche en s'appuyant sur les données fournies par le FPE-TT et par le FASTT afin de permettre d'examiner les conditions dans lesquelles l'organisme de branche pourra impulser une dynamique complémentaire pour faciliter notamment :

- l'accompagnement social et socio-professionnel à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, en lien avec le FASTT ;
- les actions de reconversion professionnelle des salariés intérimaires après un accident du travail ou une maladie professionnelle, en lien avec le FPE-TT.

#### **Article 2 | Financement de la politique santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle dans la branche**

En s'inspirant des mécanismes mis en œuvre pour le financement de la formation professionnelle, le financement de la politique de santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle de la branche du travail temporaire pourra notamment s'appuyer sur une contribution conventionnelle.

Cette contribution financera notamment :

- le fonctionnement de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle, et ses actions ;
- les études et l'exploitation des données par l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage ;
- les outils et actions de prévention des risques et la formation des salariés à la prévention des risques ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

#### **Article 3 | Méthodologie des travaux**

Pour permettre à la CPPNI de négocier un accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions de la future négociation autour des éléments suivants :

a) Phase amont : mise en place d'un groupe de travail technique paritaire au sein de la CPPNI destiné à préparer un accord en vue de la création de l'organisme paritaire dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Immédiatement après la création de cet organisme paritaire, le groupe de travail paritaire sera en charge de définir le processus en vue de l'embauche d'une ou d'un directeur(trice).

b) Première phase : préparation de la négociation d'un accord global sur la santé, la sécurité, et la prévention, y compris la prévention de la désinsertion professionnelle dans la branche.

Pour préparer la négociation, un second groupe de travail technique est mis en place au sein de la CPPNI.

Ce groupe de travail a pour objectif :

- de faire un état des lieux des actions mises en place suite à l'accord du 3 mars 2017 ;
- d'identifier les actions à créer ou à améliorer ;
- de lancer toute étude permettant de définir le contenu et les moyens nécessaire à la mise en place d'une politique santé et sécurité de branche ;
- de faire des propositions d'actions à la CPPNI.

Ce groupe de travail sera assisté par le(la) directeur(trice) de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage qui participera et contribuera aux travaux.

c) Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de doter la branche d'un accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés. Cet accord global s'appliquera aux salariés intérimaires (y compris en CDI) ainsi qu'aux salariés permanents.

#### **Article 4 | Composition et modalités de fonctionnement du groupe de travail technique**

Le groupe de travail paritaire visé à l'article 3 est constitué de deux représentants et d'un « spécialiste-expert » par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi.

Les parties signataires conviennent de mettre à disposition des partenaires sociaux deux experts, un pour les organisations syndicales de salariés et un pour Prism'emploi, afin de leur apporter l'expertise technique nécessaire tout au long de la négociation.

Les honoraires de ces experts seront pris en charge par l'AGF-CPPNTT.

En application de l'accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, le temps passé aux réunions du groupe de travail technique est indemnisé conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

Par ailleurs, en complément du forfait annuel de 288 heures octroyé à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche par l'accord de branche du 19 novembre 2021, les parties signataires du présent accord conviennent d'octroyer à ces organisations des moyens supplémentaires, sous la forme d'un forfait d'heures spécifique, destinés à prendre en charge le temps de préparation des réunions du groupe de travail technique paritaire.

À cette fin, chaque organisation syndicale bénéficie d'un forfait spécifique de 12 heures pour préparer chaque réunion du groupe de travail technique paritaire, soit l'équivalent d'un forfait mensuel de 24 heures par organisation syndicale dans le cas où deux groupes de travail technique paritaires se tiendraient par mois.

Le financement de ce forfait est assuré par l'association de gestion des fonds de la CPPN-TT (AGF-CPPNTT) sur les fonds collectés au titre de la contribution CPPN-TT. Ce financement prendra la forme d'un remboursement des entreprises.

Il reviendra, par conséquent, à chaque organisation syndicale le soin de préciser au secrétariat de la CPPN-TT le nombre d'heures du forfait utilisé individuellement par l'un ou l'autre de ses représentants participant à la réunion du groupe de travail technique paritaire.

Pour ce faire, l'attestation de présence remise à chaque représentant syndical à l'issue d'une réunion du groupe de travail technique paritaire, justifiant de sa participation effective à cette réunion, mentionne, outre les horaires de la réunion, le nombre d'heures utilisé au titre du forfait spécifique.

Les heures mentionnées sur l'attestation de présence sont indemnisées au taux normal par l'entreprise avec laquelle le représentant syndical est lié par un contrat de travail ou, à défaut, avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent. Dans ce dernier cas, les heures sont indemnisées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission.

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises leur sera remboursé par le secrétariat de la CPPN-TT.

## **Article 5 | Calendrier prévisionnel des travaux paritaires**

■ Phase amont : les parties signataires conviennent que les travaux du groupe technique paritaire destiné à préparer un accord en vue de la création de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage de la politique de prévention, santé et sécurité de la branche débutent dès la signature du présent accord de méthode.

■ Première phase : les parties signataires considèrent que les travaux du groupe de travail destiné à préparer la négociation d'un accord global sur la santé, la sécurité, et la prévention dans la branche commenceront immédiatement après la signature de l'accord créant l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage.

■ Deuxième phase : la négociation de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés se tiendra au cours de l'année 2026.

## **Article 6 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin à la conclusion de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés.

Le présent accord est un accord-cadre dont la signature est indépendante de celle de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

## **Article 7 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

*Fait à Paris, le 21 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

### Schéma de présentation de la place de l'organisme de branche au sein des autres instances ou organismes de la branche

#### Organisme paritaire dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle

##### Ses missions :

- Observatoire des données de sinistralité de la branche
- Piloter la politique santé et sécurité de la branche en tant qu'opérateur ou donneur d'ordre
- Assurer la maîtrise d'ouvrage de la politique santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle de la branche

Ces missions seront coordonnées avec les organismes et instances paritaires de la branche : l'organisme sera ainsi en pilotage d'actions, en coordination, ou en opérateur direct d'actions.

##### CPNSST Créée en 2002

- Préconiser des actions concrètes au sein de la branche en santé et sécurité au travail
- Doter la branche d'une politique active en communication auprès des salariés intérimaires et permanents (documents d'information en sécurité et santé au travail)

##### FASTT Créé en 1992

- Favoriser l'intégration sociale et professionnelle des salariés intérimaires
- Piloter les régimes de protection sociale des salariés intérimaires et gérer les fonds de solidarité qui y sont attachés (financement d'actions de prévention des risques professionnels)

##### FPE-TT Créé en 1996

- Sécuriser les parcours et le développement des compétences des salariés intérimaires
- Accompagner, par un suivi individuel et personnalisé, les salariés intérimaires en AT/MP dans leur projet de reconversion (création du Pôle Reconversion en 2023)

##### OIR Créé en 2013

- Réaliser des études au service de la branche