

Les salariés intérimaires

- 13. Une population plus exposée et plus vulnérable
- 16. BTP : la montée en compétence est permanente
- 18. Temporaires ou permanents, des travailleurs à égalité
- 19. Une entreprise utilisatrice fédératrice autour de la sécurité
- 20. Des partenariats pour apprendre à travailler ensemble
- 22. Un accueil de qualité pour des missions en sécurité
- 24. L'information et la prévention déployées sur le terrain

■ Réalisé par Céline Ravallec
avec Grégory Brasseur

Les salariés intérimaires sont victimes d'accidents du travail plus souvent que les travailleurs permanents. Pour autant, cette situation est loin d'être une fatalité. En se coordonnant sur différents sujets – organisation de la mission, formation, accueil au poste... –, agences d'emploi et entreprises utilisatrices peuvent garantir à ces derniers de bonnes conditions de travail. Et ce, en dépassant la relation commerciale qui les lie.

Une population plus exposée et plus vulnérable

« **LA FORCE** du travail temporaire, c'est la réactivité. » Jean-Marc Soulodre, directeur développement et communication au Fonds d'action sociale du travail temporaire, résume l'un des principaux intérêts de l'intérim : pouvoir très rapidement aux besoins d'entreprises qui n'ont pas les compétences en interne pour les couvrir, et ce, sur une durée limitée. En 2021, 2,8 millions de salariés ont effectué au moins un contrat en intérim, représentant l'équivalent de 784 000 temps plein. Les secteurs d'activité qui y ont recours sont en premier lieu le BTP, l'industrie (métallurgie, réparation automobile...) et la logistique. Mais tout employeur peut avoir à faire appel à l'intérim pour un besoin temporaire. On rencontre ainsi des intérimaires scaphandriers, cordistes, couturiers, paysagistes, soignants, etc. La durée des missions est extrêmement variable, de quelques jours à plusieurs mois. « *Le recours à l'intérim est strictement encadré par le Code du travail*, explique Marie Boisserolles, chargée d'études juridiques à l'INRS. *Une entreprise ne peut y recourir que dans des cas précis, comme remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité ou dans le cadre d'un emploi saisonnier. L'emploi d'un intérimaire ne doit jamais avoir pour motif et pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.* »

Les missions d'intérim s'organisent autour d'une relation triangulaire impliquant une personne, une

agence d'emploi (AE) et une entreprise utilisatrice (EU). L'intérimaire est salarié par l'agence d'emploi et mis à disposition pour effectuer sa mission dans l'entreprise utilisatrice, qui est cliente de l'AE. Cette collaboration fait l'objet d'un contrat commercial. La présence de ces deux acteurs autour de l'intérimaire constitue l'une des spécificités du travail temporaire, et aussi l'un des freins en matière d'organisation de la prévention des risques.

Si les rôles et responsabilités des uns et des autres dans la relation tripartite sont *a priori* bien définis par la réglementation, « *la pluralité des intervenants et l'existence d'une relation commerciale entre AE et EU peuvent compliquer la tâche de la prévention*, poursuit Marie Boisserolles. *En effet, il y a beaucoup d'acteurs à mobiliser autour de ce sujet pour rendre la démarche de prévention efficiente.* » L'AE doit ainsi s'engager à mettre à disposition une personne possédant les compétences professionnelles demandées, avec les formations éventuellement requises, au poste ciblé. Une entreprise utilisatrice ne doit, pour sa part, pas se servir de l'intérim pour externaliser un risque qu'elle ne veut pas faire prendre à ses propres salariés.

L'importance de la préparation

La capacité de réactivité du secteur de l'intérim, présentée comme un atout, constitue aussi un handicap. Car dans les faits, les intérimaires se retrouvent le



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2022

DES RESPONSABILITÉS PARTAGÉES

La mise à disposition d'un salarié intérimaire au sein d'une entreprise utilisatrice relève d'une relation tripartite entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire. Chacun a un rôle à jouer dans le déroulement de la mission mais également dans la protection de la santé et de la sécurité du salarié. D'un point de vue légal, l'obligation de prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs intérimaires incombe tant à l'agence d'emploi qu'à l'entreprise utilisatrice. La première doit notamment proposer à son client une personne possédant les compétences requises et les formations nécessaires pour le poste à pourvoir. La seconde doit assurer la mise en place de mesures de protection collectives mais également apporter au salarié les informations relatives à sa sécurité ainsi que les éventuels équipements de protection individuelle. Quant au salarié, acteur à part entière de sa propre sécurité, il doit alerter son employeur (l'entreprise de travail temporaire) en cas de danger et, le cas échéant, exercer son droit de retrait.

>>>

plus souvent en position de nouvel embauché, dans un environnement de travail mal maîtrisé, au sein d'une entreprise dont ils ne connaissent pas nécessairement la culture. Ils se retrouvent ainsi plus exposés aux risques professionnels et constituent une population vulnérable. Commencer une mission dans les heures ou jours qui suivent la demande ne doit pas être synonyme d'improvisation. Bien au contraire. Toute mission nécessite une préparation et une concertation

 **Les missions d'intérim s'organisent autour d'une relation triangulaire impliquant une personne, une agence d'emploi et une entreprise utilisatrice.**

de se rendre compte de la réalité de la mission, témoigne sa directrice, qui souhaite garder l'anonymat. C'est pourquoi nous avons instauré des échanges téléphoniques réguliers avec nos clients au préalable. Nos chargés d'affaires sont formés aux questions liées à la prévention des risques, ils savent quelles questions poser sur tel ou tel poste. C'est une étape clé : savoir ce que va faire l'intérimaire, dans quel cadre, avec qui, seul ou en équipe, connaître l'état du chantier, etc. »

du besoin, une visite est le plus souvent possible pendant la prise de poste, poursuit-elle. L'atout d'une petite structure comme la nôtre est sa grande flexibilité et sa proximité avec les entreprises utilisatrices. On essaye de s'installer plus sur le registre de la collaboration avec nos clients. Avoir des contacts réguliers avec tout le monde (chef de chantier, intérimaire...) contribue à collecter un maximum d'informations. Ça facilite aussi la transmission de messages sur la sécurité. Et on porte



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

« C'est parfois difficile de se rendre compte de la réalité de la mission a priori. »

Des visites préalables des AE dans les EU, et en particulier aux postes de travail qui nécessiteront la mise à disposition de salariés intérimaires, sont aussi plus souvent organisées. Néanmoins, sur le terrain, les délais sont souvent contraints. « S'il est parfois difficile de faire des visites avant le début de la mission du fait de l'urgence

une attention particulière en présence d'un nouveau client ou d'un nouvel intérimaire. »

L'accueil au poste est une autre étape décisive dans le bon déroulement d'une mission. « Généralement, un défaut d'accueil et d'intégration favorise la survenue d'un accident, constate Dominique Delcourt, directrice des affaires juridiques chez Prism'emploi, syndicat professionnel. On sait que la sécurité passe par la répétition et encore la répétition des messages de prévention, c'est la clé. » Un levier majeur d'amélioration pour la sécurité des intérimaires est que l'EU consacre un temps à expliquer clairement au nouvel arrivant ce qu'il a à faire au cours de sa mission, à lui présenter l'entreprise, et à lui fournir les informations liées à la sécurité.

Autre point de vigilance : il n'est pas rare de constater des changements de poste en cours de mission. Alors qu'un intérimaire a été missionné pour une tâche précise définie dans son contrat, on lui demande d'en réaliser une toute autre, sans rapport avec le poste voire avec ses compétences. L'intérimaire mis face à de telles situations peut plus facilement les refuser lorsque son AE est sensible à ce sujet. « C'est très déplaisant de constater que l'EU a pu confier à l'intérimaire des tâches plus à

préalables entre AE et EU afin de limiter l'exposition aux risques des intérimaires. La sécurité se joue alors à différentes phases : préparation en amont de la mission, formation, accueil et intégration au poste, suivi de l'intérimaire tout au long de sa mission... Autant d'étapes qui doivent être formalisées puis mises en œuvre.

Aller au-delà de la relation commerciale

Une bonne connaissance entre l'agence de travail temporaire et l'entreprise cliente, des relations fluides et régulières, installées sur le long terme, sont des gages de réussite. De plus en plus d'AE fonctionnent sur un mode partenarial avec leurs clients, à l'image de cette agence francilienne spécialisée dans la menuiserie. « Nous ne pouvons pas être présents sur les chantiers pour voir dans quelles conditions travaillent nos intérimaires, c'est donc parfois difficile

ZOOM



ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

« En matière d'analyse de l'accidentologie, une nouveauté est apparue depuis fin 2022, présente Dominique Delcourt, directrice des affaires juridiques chez Prism'emploi, syndicat professionnel. La Cnam a présenté aux partenaires sociaux un état des accidents du travail (AT) des salariés intérimaires pour chaque comité technique national, dans les principaux secteurs utilisateurs, portant sur 80 % des déclarations d'accidents du travail identifiant l'agence d'emploi et le numéro de Siret du client où est survenu l'accident. Il est ainsi possible de comparer la sinistralité par secteur pour tous les AT des intérimaires et pas uniquement les AT graves. » Ce qui apporte une information beaucoup plus fine dans l'analyse des situations et permet de cibler les secteurs où il s'avère que l'intérim recense le plus d'accidents du travail. Ainsi, dans le CTN métallurgie, les intérimaires représentent 15 % des travailleurs et 17,6 % des AT. Dans le secteur du BTP, ils représentent 12,4 % des effectifs et 28,4 % des accidents. En logistique et transports, ils représentent 10 % des salariés et 28 % des accidents. « On observe que la logistique rejoint le BTP en taux de fréquence, souligne Dominique Delcourt. Si on dénombre 2 000 accidents graves (mortels ou avec incapacité permanente) dont les coûts sont les plus importants, on recense 45 000 accidents sans IP, souligne encore Dominique Delcourt. L'ensemble de ces accidents sont pertinents à cibler en matière de prévention. »



© Claude Almodovar pour l'INRS/2023

risque que ce qui était prévu dans le contrat, précise encore la directrice d'agence d'emploi spécialisée. C'est pourquoi on met nos intérimaires à l'aise par rapport au droit de retrait en leur rappelant qu'ils peuvent l'exercer à tout moment. Mieux vaut s'arrêter que faire une bêtise ou avoir un accident si une situation de travail n'est pas conforme. Ils peuvent

des risques réalisées ne sont pas parvenues à faire progresser durablement la sécurité des intérimaires. Un programme national d'action concertée (Pnac), mené entre 2009 et 2012 par l'Assurance maladie-risques professionnels, avait impulsé une dynamique auprès des acteurs du secteur. Mais il n'a pas été suivi d'effets durables. Comme l'illustre ce dos-

📺 Le BTP est un des principaux secteurs utilisateurs de main-d'œuvre intérimaire et c'est celui qui connaît le plus haut taux de fréquence des accidents du travail.

les autres cas d'AT aux conséquences moins dramatiques, c'est l'AE qui finance l'intégralité de la réparation de l'accident. Pour certains observateurs, cette situation contribue à un *statu quo* sur les initiatives de prévention et freine la mise en œuvre de la sécurité. « Ce qui peut faire bouger les lignes, c'est un réel impact financier pour les EU », considère Dominique Delcourt. Un point de vue partagé par Didier Dozas, ingénieur-conseil régional adjoint à la Carsat Sud-Est. « Il n'est pas normal que l'impact financier suite à un accident du travail soit encore externalisé en 2022. C'est un frein énorme à la prise de responsabilité des entreprises utilisatrices, estime-t-il. Ça n'aide pas à les mobiliser dans des démarches de prévention complètes. »

Les difficultés de recrutement actuelles sur un marché de l'emploi en tension pourraient néanmoins s'avérer une opportunité pour la prévention. Le contexte met en effet les intérimaires en position de force: ils ont aujourd'hui le choix de l'agence d'emploi avec laquelle ils vont travailler, ou la possibilité de questionner les agences sur les conditions de travail proposées par les entreprises. Celles qui offrent de bonnes conditions de travail avancent des arguments de poids pour les fidéliser. Et un plan d'action national Intérim piloté par l'Assurance maladie-risques professionnels sur cinq ans va se lancer incessamment. Une nouvelle occasion de mobiliser l'ensemble des acteurs du secteur et de la prévention pour faire avancer la sécurité des intérimaires. ■ C. R.



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

📺 Des visites préalables des AE dans les EU sont organisées pour présenter les contraintes des postes.

nous appeler à tout moment pour signaler un dysfonctionnement. »

La question des responsabilités financières

La sinistralité parmi la population intérimaire reste une préoccupation de premier plan (*lire l'encadré*). Les accidents du travail (AT) recensés dans l'intérim sont plus fréquents et plus graves que la moyenne. Force est de constater que les actions de prévention

sier, des initiatives fructueuses en prévention se mettent en place, des partenariats se nouent, mais il est encore compliqué d'installer un mouvement de grande ampleur sur la durée dans le secteur.

Dans le cas d'un AT grave à l'origine d'un décès ou suivi d'une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %, la prise en charge des frais est partagée entre l'AE et l'EU: 2/3 pour la première et 1/3 pour la seconde. Dans

En savoir plus



- « SALARIÉS intérimaires (intérim, travail temporaire...) », dossier web INRS
- « NOUVEAUX embauchés », dossier web INRS
- « SANTÉ des intérimaires: quelles modalités de suivi? », focus juridique INRS

À consulter sur www.inrs.fr

■ SITE web de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement www.observatoire-interim-recrutement.fr

■ « LE PACK sécurité intérimaires BTP », espace web de l'OPPBT

À consulter sur www.lepacksecuriteinterimairesbtp.fr/

BTP : la montée en compétence est permanente

En région Occitanie, tous les intérimaires affectés aux chantiers de gros œuvre doivent être en mesure de présenter un certificat de compétence au travail en hauteur (CCTH). Un dispositif qui leur permet d'arriver avec une meilleure compréhension des risques. Rencontre avec l'entreprise BFC Bâtiment sur un chantier de construction d'immeubles de logements à Montpellier.

C'EST UN CHANTIER plutôt traditionnel, avec un programme de huit mois et demi de gros œuvre pour la construction d'une résidence de 79 logements à Montpellier, dans l'Hérault. L'entreprise BFC Bâtiment, en charge de cette intervention, y a affecté une vingtaine de personnes, parmi lesquelles 30% d'intérimaires. « On doit faire face à un réel problème d'embauche. Nous avons recours à l'intérim car beaucoup s'y sentent bien », nous confie Sérafin Texeira, le chef de chantier. « As-tu ton CCTH ? », demande-t-il à l'un des intérimaires, Mohamed Ait Baali, maçon finisseur, un poste-clé qui requiert notamment une grande autonomie décisionnaire. Le jeune homme lui tend son papier.

Le certificat de compétence au travail en hauteur (CCTH) gros œuvre est délivré par un organisme partenaire de la Carsat. Mohamed Ait Baali l'a obtenu en 2018, au terme d'une formation de trois jours donnant lieu à une évaluation théorique et pratique. « J'y ai appris beaucoup de choses sur les risques de chutes de hauteur et le travail dans l'environnement des banches, assure-t-il. Aujourd'hui,

si une entreprise me propose un échafaudage qui présente un problème de conformité, je saurai le dire. »

En Occitanie, tous les intérimaires des métiers du gros œuvre doivent être titulaires du CCTH. Une exigence de la Carsat. « Ils s'adaptent plus rapidement au poste de travail et aux procédures de sécurité. Tout le monde est plus serein. Les entreprises d'intérim le savent : chez nous, sans le CCTH, ils ne sont pas

📄 Le certificat de compétence au travail en hauteur est nominatif et doit être présenté au responsable de l'entreprise utilisatrice à l'arrivée sur le chantier.



© Claude Almodovar pour l'INRS/2023

reçus sur chantier », affirme Louis Ascione, conducteur de travaux chez BFC Bâtiment. « La qualité des intérimaires compte autant que pour n'importe quel salarié. Quand la mission prend fin et que ça se passe bien, on essaie de les affecter à un autre chantier », poursuit Sérafin Texeira.

Un dispositif décliné par métier

Dans cette région, l'idée d'une formation spécifique à la sécurité pour les intérimaires a émergé en 2014, quand l'un d'eux, un bancheur, est tombé de quatre mètres de haut sur un chantier. S'il en est miraculeusement sorti indemne, l'accident a été révélateur d'une faille. Affecté à un poste de bancheur, l'intérimaire n'avait aucune qualification particulière pour ce travail et venait de quitter une mission en tant que boulanger. « Ce problème autour de la délégation des intérimaires sur les chantiers nous a conduits à agir. Après avoir constitué un groupe de travail inter CTR¹ avec les représentants du bâtiment et des travaux publics et des acti-

REMISE À JOUR RÉGULIÈRE

Lors de la formation au CCTH, pendant trois jours (trois modules d'une journée), les intérimaires, par groupe de dix environ, sont accueillis avec mise à disposition d'un plateau technique. La formation alterne entre présentations théoriques (avec supports écrits, audio et vidéo) et mises en pratique. L'agence d'emploi peut demander la présence d'un traducteur et les formations peuvent être regroupées en fonction de la langue parlée par les participants, lorsqu'ils ne maîtrisent pas bien le français. Tous les cinq ans, elles

doivent être renouvelées. Ces sessions se déroulent sur trois jours, ce qui permet de mélanger les profils – ceux qui ont déjà été formés et les nouveaux – et de se confronter aux évolutions techniques et aux nouveaux matériels utilisés. Le coût global de la formation étalé sur cinq ans est estimé à 700 euros tout compris pour un manœuvre, 900 euros pour un personnel plus qualifié. À l'issue de la formation, 97% des personnes obtiennent leur CCTH.



© Claude Almodovar pour l'INRS/2023

vités d'intérim, nous avons invité les organisations professionnelles à nous rejoindre, relate Pascal Sinczak, ingénieur-conseil à la Carsat Languedoc-Roussillon. En 2017, avec Prism'emploi, la Fédération française du bâtiment Languedoc-Roussillon et d'autres acteurs du réseau prévention que sont l'OPPBT et la Dreets, nous avons élaboré le dispositif CCTH qui a été décliné par métier. » À l'époque, le Fonds d'assurance formation du travail temporaire mobilise 300 000 euros pour lancer le dispositif. Lors de la première vague, 2 000 intérimaires

Grâce à la formation de 3 jours au terme de laquelle est délivré le CCTH gros œuvre, l'intérimaire acquiert des notions de sécurité directement applicables sur les chantiers.

sont ainsi formés. « L'action a été intégrée dans le plan régional santé au travail Occitanie 2016-2020 et reconduite dans le suivant », reprend Pascal Sinczak. L'expérimentation a débuté avec le gros œuvre, puis a été élargie en 2020 et 2021 à d'autres corps d'état : charpentiers couvreurs, intervenants sur revêtements extérieurs (façades, isolation, peinture...), étancheurs. En 2023, cela concernera aussi les menuisiers, serruriers, les travaux sur revêtements intérieurs, les thermiciens et plombiers intervenant en toiture et les autres opérateurs des chantiers du bâtiment. « On passera bientôt le cap des 10 000 intérimaires formés par l'un des dix organismes partenaires, affirme Olivier Springard, contrôleur de sécurité à la Carsat. Aujourd'hui, sur les chantiers de gros œuvre de la région, si un intérimaire n'est pas titulaire du CCTH, l'entreprise d'intérim et l'entreprise utilisatrice risquent l'injonction. »

Un accueil plus simple et une ouverture à la prévention

« C'est un gain en compétence. Les intérimaires sont valorisés et acquièrent des notions de sécurité qu'ils peuvent appliquer directement », estime Constance Naudy, responsable d'une agence Appel intérim. Depuis la mise en place du CCTH, elle a d'ailleurs enregistré une diminution de 15 à 17% des accidents du travail sur ses chantiers. Du côté de l'entreprise utilisatrice, le chef de chantier a lui aussi tout intérêt à recevoir des intérimaires mieux formés. « Lors de l'accueil et de la formation au poste, cela permet de se concentrer sur la vie du chantier. Ils ont

déjà reçu une sensibilisation à la sécurité et, lorsque l'on présente le livret illustré, ils comprennent mieux les choses », affirme Louis Ascione. Dans un milieu où la pression liée aux délais est parfois forte, ce supplément de sérénité n'est pas un luxe.

Raphaël Rodriguez, directeur des opérations pour le Crédit Agricole immobilier, maître d'ouvrage sur le chantier, est également totalement en phase avec le dispositif : « Nous menons une politique de visites de chantiers régulières, avec la conviction que la vigilance doit être la même pour tous. » « Il faut que tous les acteurs soient impliqués, du maître d'ouvrage à l'encadrement de chantier – qui doit avoir l'œil et la réactivité nécessaires – jusqu'aux opérateurs, salariés de l'entreprise ou intérimaires, martèle Pascal Sinczak. Par le passé, nous avons travaillé sur les formations des encadrants et des permanents sur les chantiers. Avec cette action visant les intérimaires, l'objectif est plus que jamais de continuer à déployer une culture de prévention. Pour qu'elle soit partagée, il faut un langage commun. »

Sur les chantiers d'Occitanie, la typologie des accidents graves et mortels est bien connue : 30% sont des chutes de hauteur, 30% sont liés aux équipements, 30% à la stabilité des structures et aux chutes d'équipements de travail et 10% aux autres situations. « On sait où doivent se concentrer les efforts », conclut le préventeur, convaincu qu'un déploiement du dispositif CCTH au niveau national aurait tout son sens. ■ G. B.

1. Les comités techniques régionaux (CTR) sont des structures strictement paritaires composées de représentants des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

UN CERTIFICAT POUR PLUS DE COMPÉTENCES

Le programme du CCTH gros œuvre comprend un rappel sur les bases de la prévention des risques professionnels. Les intérimaires qui suivent la formation apprennent à utiliser les échafaudages fixes selon la recommandation R408 de la Caisse nationale d'assurance maladie ; monter, démonter et utiliser les échafaudages roulants selon la R457 ; utiliser des plates-formes de travail en encorbellement selon la R464 et les harnais antichute selon la R431 ; mettre

en œuvre des banches en sécurité selon la R399 ; et poser et déposer en sécurité des équipements de protections collectives temporaires. Cette formation délivrée par un organisme de formation partenaire donne lieu à l'attribution d'un CCTH reconnu par la Carsat, en application des recommandations citées.

L'ensemble des recommandations sont disponibles sur www.ameli.fr

Temporaires ou permanents, des travailleurs à égalité

Le projet de construction du canal Seine-Nord Europe va faire appel à un nombre important de travailleurs intérimaires. D'ores et déjà, les institutionnels se coordonnent pour organiser l'accueil et les missions de ce public dans les meilleures conditions possibles.

C'EST UN PROJET d'envergure. La construction du canal Seine-Nord Europe (CSNE), qui reliera d'ici à 2030 Compiègne, dans l'Oise, à Aubencheul-au-Bac, dans le Nord, démarre. Pour construire ce canal de 107 km de long, incluant plusieurs ouvrages d'art, jusqu'à 6000 personnes vont être mobilisées sur plusieurs années, et même 10000 à 12000 si l'on inclut les emplois indirects. La moitié d'entre eux devraient être des intérimaires.

En amont de ce chantier d'ampleur, les acteurs institutionnels en santé et sécurité au travail (SST) ont profité de l'intégration du projet dans le Plan régional santé travail 4 pour mettre sur pied une coordination avec les entreprises impliquées afin d'organiser la sécurité des intervenants. « Parmi les sujets figure le renforcement de la SST sur ce chantier, et plus spécifiquement celle des intérimaires », présente Jean-Charles Marzin, directeur QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) de la Société du canal Seine-Nord Europe.

Cette action coordonnée et expérimentale vise ainsi à augmenter le niveau de prévention pour l'ensemble des intérimaires. Une préoccupation particulièrement justifiée puisque les chiffres montrent que dans le BTP ces derniers

souffrent d'une sinistralité significative: si l'intérim représente 11% des heures travaillées, il constitue 28% des accidents recensés et 19% des jours d'arrêt¹. « Sur la plupart des chantiers de BTP, les intérimaires sont perçus comme des "pièces rapportées", observe Alain Reffas, ingénieur-conseil à la Carsat Hauts-de-France. Cette approche permet de traiter les intérimaires de la même façon que les autres salariés, qu'il s'agisse de leur intégration, du passeport prévention, ou de leur suivi de mission. Ça permet aussi de définir des standards de sécurité et de les intégrer dans les appels d'offres des futurs lots. »

Coréflexion, coconstruction et formation

Ainsi, l'inspection du travail, l'Anact, l'OPPBT, la Carsat Hauts-de-France, trois services de prévention et de santé au travail interentreprises, la Dreets mais aussi des agences d'emploi, des organisations professionnelles ainsi que des entreprises utilisatrices se rencontrent régulièrement depuis plus d'un an pour mettre sur pied les actions d'ici à la fin de l'année. Une instruction spécifique Intérimaires (lire les "Repères" ci-contre) va par exemple être annexée au



REPÈRES

> UNE INSTRUCTION spécifique intérimaire est intégrée au Schéma directeur de la prévention. Elle rappelle le respect de la réglementation et traite notamment de l'accueil sur les chantiers, de la surveillance médicale, de la formation en amont et en cours de mission, des EPI... ainsi que de l'analyse continue des accidents et des dialogues de prévention, par exemple au sein du collège interentreprise de sécurité, de santé et des conditions de travail.

système de management de la sécurité. « C'est la première fois que nous sommes associés aussi tôt sur les conditions de travail des intérimaires, commente Stéphane Cuny, responsable prévention sécurité chez Adecco France. On sent une volonté d'inclure l'intérim au cœur de la démarche de prévention du CSNE. » « Cette coréflexion et cette coconstruction est une vraie nouveauté », confirme Cyrille Bourasseau, coordinateur prévention sécurité BTP dans le même groupe.

Afin de pourvoir aux besoins et d'élaborer un véritable parcours professionnel est aussi prévu un important volet formation destiné aux intérimaires. « Les enjeux ici sont de différents ordres: préparation des intérimaires à l'entrée sur le chantier, en matière d'emploi, ainsi qu'une anticipation des volumes d'intérimaires qui seront nécessaires, résume Jean-Michel Schweitzer, pilote de la coordination pour le compte du Fonds d'action sociale du travail temporaire. Il est rare que l'intérim soit à ce point pris en compte dans les dispositifs de prévention. Le déploiement des actions dans les prochains mois au fil des recrutements concrétisera cette démarche conjointe. » ■ C.R.

1. Source: Prism'emploi.

6 secteurs techniques divisent le tracé du canal, chacun répondant à un calendrier précis. Les travaux d'infrastructure ont démarré en 2022 pour le secteur 1 (Compiègne-Passel). Ils comprennent successivement: les opérations de terrassement et le creusement du canal, la construction des ouvrages, le rétablissement des voies de circulation, la phase de remplissage.

72 ouvrages d'art (dont 3 ponts-canaux et 7 écluses) ponctueront le tracé de 107 km du canal. Il comptabilisera également 62 franchissements routiers et ferroviaires. Plus de 1100 hectares feront l'objet d'aménagements paysagers et environnementaux.

5 milliards d'euros, c'est le budget de ce chantier, financé par l'Union européenne, l'État français et les collectivités territoriales.

Airbus Helicopters fait régulièrement appel à un volant conséquent d'intérimaires. Elle a impulsé la rédaction d'une charte de partenariat « Prévention-Sécurité » avec les agences d'emploi et la Carsat Sud-Est. Entretien avec Serge Vespa, responsable santé-sécurité en charge des standards, de la gouvernance et de la politique incendie du groupe.

Une entreprise utilisatrice fédératrice autour de la sécurité

Pourquoi vous être intéressé aux conditions de travail des intérimaires ?

Serge Vespa. Il faut savoir qu'Airbus Helicopters est l'un des principaux employeurs de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et, selon les périodes, nous sollicitons entre 500 et 1000 intérimaires. De par la fonction de président du collège employeurs du CTR¹, que j'occupe en plus de mon poste chez Airbus Helicopters, j'ai participé, en 2021, au groupe de travail interCTR avec la Carsat Sud-Est ayant mené à l'élaboration de fiches destinées aux agences d'intérim. Il s'agissait d'un ensemble de fiches d'une vingtaine de références métiers types, présentant nos activités, les tâches, les risques présents. En 2012, nous avons initié une démarche « Prévention Intérim », face à une accidentologie significative des salariés intérimaires par rapport aux salariés permanents. Nous avons bâti alors un comité de pilotage qui avait abouti à une charte de partenariat « Prévention-Sécurité » cosignée par la Carsat, Eurocopter (notre nom à l'époque) et les cinq agences d'emploi avec lesquelles nous travaillions.

En quoi consistait cette charte ?

S. V. Elle affichait noir sur blanc que Airbus Helicopters, les agences d'emploi et la Carsat Sud-Est s'associaient pour assurer au salarié intérimaire, durant sa mission, les mêmes conditions de travail, de santé et de sécurité que nos salariés permanents, en particulier sur l'accueil, la formation et l'intégration sur le site. Elle présentait les engagements des agences d'emploi et de nous-mêmes en tant qu'entreprise utilisatrice sur différents sujets : le recrutement, le contrat de travail, la sensibilisation et l'évaluation des intérimaires, l'intégration sur le site, le suivi en cours et en fin de mission, la gestion en cas d'accident... Au fil du temps, le dispositif a perdu en dynamisme. Fin 2021, à la sortie de la pandémie, nous avons décidé de tout relancer, en faisant évoluer le recueil des postes. Toujours avec le concours de la Caisse régionale et des agences d'emploi qui nous accompagnent.

Qu'est-ce qui a évolué dans l'approche ?

S. V. Nous organisons désormais des points mensuels d'une heure

avec les responsables d'agences, sur des thèmes en lien avec la santé et la sécurité au travail. Tous les accidents du travail survenus, que ce soit chez les permanents ou chez les intérimaires, font l'objet d'un partage d'information. Nous organisons annuellement une visite des enseignes d'intérim, nous définissons un plan de charge pour les préparer à nos futurs besoins, en se focalisant sur les métiers où nous savons que nous aurons à faire appel à leurs services sur l'année à venir. Nous leur facilitons également l'accès à nos ateliers, si elles ont besoin de visiter certains postes. Chaque agence a deux interlocuteurs attirés chez nous pour faire remonter d'éventuels obstacles auxquels elle se heurte. Nous avons ainsi dynamisé les échanges, mais sans mettre la pression. La Carsat Sud-Est assiste toujours à nos réunions. Cela a donné lieu à beaucoup de contraintes au début, mais aujourd'hui, c'est un vrai satisfecit pour tous les acteurs. Le taux de fréquence des accidents du travail chez nous de nos agences d'emploi est pour 2022 à zéro ! ■ **C. R.**

1. Comité technique régionale métallurgie, chaudronnerie, métiers de l'automobile, chimie, plasturgie, métiers du bois, mines et carrières.

FICHES MÉMO DE LA CARSAT SUD-EST

Douze fiches mémo « Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire » ont été mises en ligne fin 2022 par la Carsat Sud-Est¹. « Elles s'adressent aux agences d'emploi (AE), aux entreprises utilisatrices (EU) ainsi qu'aux salariés intérimaires et abordent divers thèmes en lien avec les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail de ces derniers », explique Rémy Laffitte, ingénieur-conseil à la caisse régionale. Ces fiches ont été élaborées avec les partenaires sociaux de la Carsat Sud-Est et finalisées avec Prism'emploi. Elles couvrent des thèmes très opérationnels : travaux interdits aux salariés

temporaires par le Code du travail, postes à risques réclamant une formation renforcée à la sécurité, suivi médical et partage des responsabilités entre AE et EU, préparation de la mission, intégration et accueil au poste, etc. « Ces fiches contiennent des bonnes pratiques, des rappels réglementaires, mais aussi le renvoi vers de nombreux outils développés par le réseau Assurance maladie-risques professionnels », poursuit-il.

1. Disponibles sur www.carsat-sudest.fr/documentation-carsat-sud-est.html/rubrique/Interim

Lorsque agences d'emploi et entreprises utilisatrices se connaissent bien et ont appris à travailler ensemble, la mise en place d'une réflexion commune sur la sécurité est facilitée. À l'image de ce qui a été mis sur pied par l'entreprise Cofel avec Crit, l'une des agences d'intérim avec laquelle celle-ci collabore depuis longtemps.

Des partenariats pour apprendre à travailler ensemble

VESOUL, sa chanson, sa Motte, son bassin industriel... et ses missions d'intérim bien préparées. C'est dans la préfecture de la Haute-Saône qu'est basé l'un des sites de Cofel Industries, entreprise spécialisée dans la fabrication de matelas et sommiers. Dans cette usine de 26000 m² ouverte en 1958 sont fabriqués chaque année environ 210000 matelas et 100000 sommiers, commercialisés sous la marque Mérinos. Manutentions manuelles des produits finis, gestes physiques répétitifs (assemblage des sommiers, agrafage des lattes en bois qui forment les sommiers), piétinement aux postes, risque machines, coactivité engins-piétons... Les risques liés à l'activité sont divers.

Du fait d'une activité saisonnière, l'entreprise fait appel, à certaines périodes, à des intérimaires pour ajuster son effectif, de 130 salariés permanents, au volume de production. C'est là qu'intervient Crit, l'une des agences d'emploi (AE) avec laquelle travaille régulièrement l'établissement. Les deux acteurs se connaissent très bien, ayant depuis longtemps l'habitude de travailler ensemble.

« Nous effectuons depuis plusieurs années un gros travail d'échanges et de partenariat », souligne Magali Philippe, responsable de l'agence Crit de Vesoul. *Un travail qui s'est inscrit dans la durée. Les échanges sont très réguliers, pour ne pas dire quotidiens.* » Ainsi, tous les recruteurs de l'agence connaissent bien Cofel, son activité, ses postes, ses contraintes, au point de devancer parfois ses demandes lorsqu'un profil correspondant à ses potentiels besoins se présente.

Partir sur de bonnes bases

« Certaines choses se mettent en place facilement lors de la préparation de la délégation d'intérim parce qu'il y a eu un gros travail en amont », observe Fabien Bonnici, responsable régional performance et conformité chez Crit. « Dès que Crit embauche un nouveau collaborateur en interne, susceptible donc de nous fournir de la main-d'œuvre temporaire, notre priorité est de l'accueillir pour une visite de notre site, explique Anaïs Sartorio, directrice des ressources humaines chez Cofel.



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

JULIE PELTIER, intérimaire

« Avant je travaillais dans la grande distribution mais, suite à un rachat, j'ai décidé de changer de secteur d'activité. Je ne connaissais pas l'industrie, et je me suis dit pourquoi pas ? J'ai commencé ici par un poste à l'assemblage, où on travaille par équipe de quatre. Puis j'ai eu une formation à l'affichage, où là on travaille en tandem. Puis j'ai suivi une formation de quelques semaines sur la machine côté bandes : il y a plusieurs semaines d'observation et, quand on se sent à l'aise, on se lance. Aujourd'hui, je suis à la GB2 qui sert à fabriquer les plateaux (face été/face hiver) des matelas. C'est hyper technique, mais très intéressant. Tous les jours, on assimile de nouvelles infos. Et il faut toujours anticiper, anticiper, anticiper... »

C'est beaucoup plus concret. En prévision des futurs recrutements, ça leur permet de bien connaître nos différents postes et notre environnement de travail. »

Assurer aux permanents de l'AE une bonne connaissance de l'activité et des spécificités de l'entreprise utilisatrice (EU) est un prérequis pour partir sur de bonnes bases. « C'est un fonctionnement à l'image de ce qui a été mis en place dans le cadre du plan d'action régional Intérim, remarque Fabrice Baretti,

de secteur sur le poste de travail et découvre son environnement de travail direct. « Nous projetons également un film qui récapitule les règles de sécurité du groupe, explique Marc Lamboley, responsable QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement) du site. Puis un accueil sécurité se tient au poste durant 15 à 20 minutes, au cours duquel sont présentés les différentes zones à risques, les dispositifs de sécurité, les sauveteurs secouristes du travail du secteur, les panneaux d'information... »

cet entretien », note de son côté Magali Philippe.

Fidéliser

« En matière d'accidentologie, il n'y a pas d'écart entre le personnel intérimaire et le personnel salarié au sein de notre usine, constate Kévin Roux, directeur de l'établissement. Les accidents surviennent peu en début de mission, mais plutôt après le premier mois, quand les salariés commencent à prendre confiance, et ne se rendent plus suffisamment compte qu'ils évoluent dans un environnement industriel. » Les machines, c'est justement la grande passion de Julie Peltier, qui a fêté un an d'intérim dans l'entreprise le 20 avril dernier, et découvre plusieurs postes depuis son arrivée. « On reçoit les informations sécurité de la part de l'entreprise et de la part de l'agence, c'est très complet », témoigne-t-elle.

À l'autre bout du bâtiment, William Porchaire, en intérim depuis un an et demi au poste de cariste, et ponctuellement aux maintenances en bout de chaîne, semble lui aussi satisfait. « Le premier jour, j'ai été accueilli par Madame Sartorio. Nous avons visité l'usine puis mon poste. Quand on conduit un chariot, on apprend vite à faire attention à ce qui se passe autour de nous. » Du fait des tensions sur le marché de l'emploi, Cofel cherche à fidéliser les intérimaires qui apportent satisfaction, en vue même dans certains cas de leur proposer un CDI dans l'entreprise au terme des missions. Ainsi, pour pallier les départs en retraite, quatorze intérimaires ont été embauchés comme salariés permanents en 2022, et six sur le premier trimestre 2023. ■ C. R.

📷 Des échanges ont lieu au poste de travail dans les premiers temps de la mission entre chaque intérimaire et le responsable QHSE du site. L'occasion de rappeler divers aspects liés à la sécurité et d'affiner des points de vigilance particuliers si nécessaire.



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

📷 (Photo de gauche) Les intérimaires ne sont jamais seuls à leur poste. Un salarié permanent accompagne leur progression au poste.

contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté : AE et EU se mettent autour de la table et adoptent des décisions de fonctionnement communes. » Outre une bonne connaissance préalable des postes et une définition précise des besoins, l'accueil et l'intégration chez Cofel d'un salarié font l'objet d'une attention particulière. Tout nouvel arrivant – tous passent par l'intérim – a un premier échange de 20 à 30 minutes avec le chef

Aucun nouvel arrivant ne se retrouve seul sur un poste, il y a toujours des collègues pour accompagner, expliquer, mettre en garde si besoin. Un audit propre à Cofel a également lieu à J+5 puis J+15 pour évaluer la bonne application des mesures de prévention « Dans les 15 jours qui suivent le début de la mission, nous échangeons avec l'intérimaire pour voir comment se passe la mission, et la sécurité est bien évidemment abordée au cours de

PLAN D'ACTION RÉGIONAL INTÉRIM

La Carsat Bourgogne-Franche-Comté a mené depuis 2018 un plan d'action régional (PAR) Intérim. « Notre objectif était de faire progresser une cible d'établissements en améliorant le partage d'informations et la coordination entre les AE et les EU, témoigne Gabriel Sellam, ingénieur-conseil à la Caisse régionale et pilote du PAR. Pour cela, nous avons incité les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices à dépasser la logique commerciale qui fonde leur relation et à faire de la santé et sécurité au travail un véritable enjeu

partagé. Nous avons en effet constaté que le manque de partage d'informations et la méconnaissance des besoins réciproques étaient en cause dans la survenue de nombreux accidents du travail. » Une forte augmentation de la sinistralité avait été observée au sein de la population intérimaire entre 2014 et 2017 en Bourgogne-Franche-Comté : si, sur cette période, le nombre d'intérimaires avait augmenté de 30 %, le nombre d'accidents du travail avait lui augmenté de 50 %.

Outil Prévention Intérim <https://outil-interim.carsat-bfc.com/>

Un accueil de qualité pour des missions en sécurité

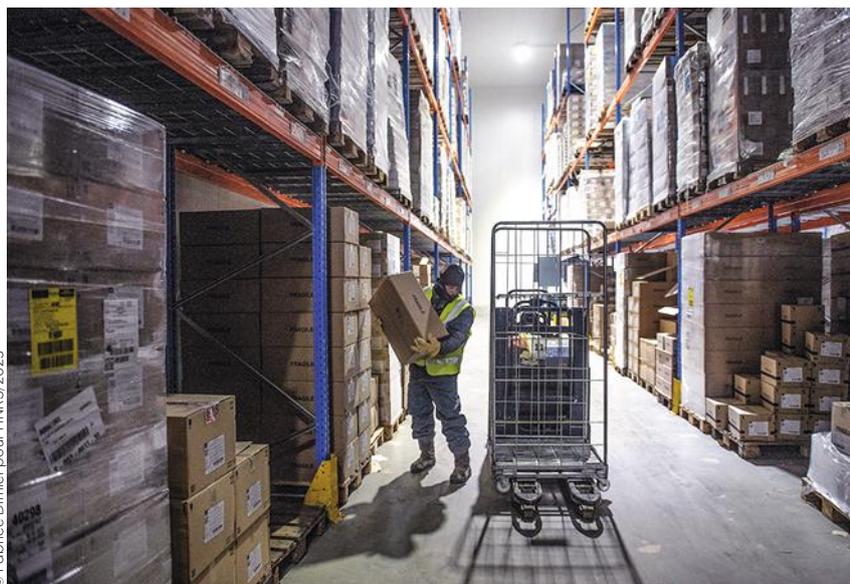
Afin de fidéliser son personnel intérimaire en lui assurant de bonnes conditions de travail, l'entreprise de logistique STG a mis sur pied une information et un accueil étoffés. Une pratique qui a fait l'objet d'une observation par le service de prévention et de santé au travail qui la suit.

« **OÙ TRAVAILLENT** les intérimaires ? », « Que font-ils ? », « Comment le font-ils ? », « Comment sont-ils intégrés aux équipes ? »...

Ce sont ces questions qui ont motivé un rapprochement entre le service de prévention et de santé au travail (SPST) Ametif ST, dans le Val-d'Oise, et sept entreprises volontaires de son secteur. Parmi elles, l'entreprise de logistique STG, basée à Saint-Ouen-l'Aumône, qui réalise l'approvisionnement de restaurants (groupe Le Duff, Popeye's, Flunch, Havi) sur toute l'Île-de-France.

« Il existe peu d'études et de littérature sur la relation triangulaire intérimaire-agence d'emploi-entreprise utilisatrice, remarque Jean-Michel Schweitzer, consultant en relations sociales et conditions de travail pour le Fonds d'action sociale du travail temporaire. C'est pourquoi nous nous

📄 **Dès leur deuxième semaine de présence, les intérimaires passent à la préparation de commandes au gel, à -22°C.**



efforçons avec des SPST inter-entreprises volontaires de réaliser des observations de terrain. Elles mettent au jour des spécificités liées à cette relation tripartite et aident à engager des actions de prévention mieux adaptées. La santé et la sécurité des intérimaires jouent aussi favorablement pour tout le collectif de travail. »

D'où l'intérêt d'une telle approche sur le terrain.

Le site saint-ouennais de STG a été créé en 2021. Viandes, fruits et légumes, produits laitiers, boulangerie, boissons... transitent par cette plate-forme de 10 000 m².

Parmi tous les métiers rencontrés

dans l'entreprise, quatre ont fréquemment recours à des missions d'intérim: préparateurs de commandes, agents réceptionnaires, agents logistiques d'expédition et caristes. Afin de garantir la qualité et la sécurité alimentaire de ces produits, l'entrepôt présente des zones de travail dans trois ambiances thermiques différentes: température ambiante pour les produits secs, entre 0 et 4°C pour les produits frais et -22°C pour les produits surgelés.

« Tout le monde est amené à travailler au gel, afin qu'il n'y ait pas de traitement de faveur sur les conditions de travail, pré-

UNE OBSERVATION IN SITU DE L'AMETIF ST

Une journée d'observations et d'échanges menée par le SPST Ametif ST s'est tenue au sein de STG en novembre 2022. « Le but était d'analyser ce qui se passe entre intérimaires, agence d'emploi et entreprise utilisatrice, explique Véronique Borotto, technicienne hygiène et sécurité à l'Ametif ST, et d'estimer comment sont pris en compte les risques entre intérimaires et permanents, voir si, sur des mêmes postes, ces deux populations sont exposées aux mêmes risques. » Une autre journée est prévue pour suivre une session de

préintégration et voir ce qui en découle sur le terrain. « On cherche à entrer par la porte de la prévention, à la fois dans le champ du donneur d'ordres et de celui qui vend le service, afin que tout le monde soit doté des mêmes connaissances, résume Gérald Demortière, médecin coordinateur à l'Ametif ST. On sort ainsi des enjeux uniquement commerciaux entre agence d'emploi et entreprise utilisatrice au bénéfice d'une dynamique "gagnant-gagnant". »

sente Audrey Rycerz, chargée des ressources humaines du site. *Si l'environnement de travail au frais est plus clément, les préparations de commandes y sont plus compliquées de par la diversité des produits à manutentionner. Alors qu'au gel, il n'y a que des colis, c'est plus simple mais dans des températures plus contraignantes.* »

Session de préintégration

Les intérimaires qui sont affectés aux préparations de commandes commencent leur activité au frais, accompagnés d'un tuteur. Dès la deuxième semaine, ils passent au secteur gel. Car savoir qu'il faut travailler au froid est une chose, le pratiquer concrètement en est une autre. « *Nous avons beaucoup d'abandons dans les premières 48 heures, quand les intérimaires découvraient ce que représentait le travail au froid, se souvient Audrey Rycerz. C'est pourquoi nous avons décidé de fournir un livret d'accueil aux agences de travail temporaire pour qu'elles informent très tôt les intérimaires de l'activité de notre entreprise, du contexte, des contraintes.* »

Une session de préintégration a également été mise sur pied par l'entreprise afin d'informer les intérimaires du contenu précis des missions avant qu'elles ne débutent. Ainsi, tous les lundis, STG évalue ses besoins en intérimaires et en informe les agences d'emploi avec lesquelles elle travaille. La préintégration se tient le mercredi, avec une visite du site, en vue de débiter la mission le mardi suivant. Les questions de santé et sécurité au travail (SST) y figurent en bonne place. Car les risques rencontrés

dans l'activité sont divers: manutentions manuelles exposant aux TMS, chutes de plain-pied, collisions engins-piétons ou entre chariots, blessures par coupure ou écrasement, pression temporelle par rapport aux commandes à réaliser, travail au froid qui accentue les risques de troubles musculo-squelettiques.

Outre cette information préalable, l'accueil dans l'entreprise et

« *Savoir qu'il faut travailler au froid est une chose, le pratiquer en est une autre.* »

au poste fait ensuite l'objet d'un accompagnement attentif. « *Il y a toujours un binôme qui assure la prise en charge d'un nouvel arrivant de A à Z, explique Fabio Neves, chef d'équipe à la préparation de commandes. Pendant les trois premières semaines, j'effectue un suivi particulier des nouveaux, avec un entretien une fois par semaine pour faire le point sur ce qui va, ce qu'il faut améliorer. C'est l'occasion d'un échange qui permet d'avancer ensemble.* »

Suivi

« *Je suis ici depuis novembre 2022, c'est un travail que j'aime, témoigne Jonathan Compper, intérimaire à la préparation de commandes qui travaille exclusivement en zone gel. J'avais déjà travaillé en logistique, mais pas dans les mêmes conditions qu'ici. L'ambiance de travail est bonne, on est accompagné aux postes quand on arrive dans l'entreprise.* »

📷 Tous les intérimaires suivent une session de préintégration afin d'être informés du contenu précis des missions avant qu'elles ne débutent.

À l'ouverture du site il y a deux ans, il n'y avait que des intérimaires à la production. Selon la chargée des ressources humaines, ils représentent aujourd'hui moins de 50% de l'effectif. La plupart des actuels salariés sont d'ailleurs d'anciens intérimaires.

« *Ce qui change par rapport à ce que j'ai connu dans une précédente entreprise de logistique, c'est le travail au gel. Mais on s'adapte vite, commente Jonathan Deffit, intérimaire depuis février à la préparation de commandes. J'ai vite été mis à l'aise par le chef d'équipe et les collègues qui apportent des conseils. Le suivi des trois premières semaines est utile aussi, ça permet de voir avec le chef d'équipe s'il y a des problèmes particuliers, et d'établir une bonne confiance entre nous.* » À travers cette prise de conscience collective et une implication de tous, les conditions de travail gagnent en sécurité, tant pour le personnel permanent que pour le personnel intérimaire. ■ C. R.



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2023

FABIEN DUPLAN, responsable qualité, hygiène, sécurité, environnement de STG

« *Nous travaillons conjointement avec les ressources humaines sur les questions de santé et sécurité. Je réalise pour ma part plus l'animation technique au quotidien sur le terrain. Outre l'accompagnement sur les documents réglementaires (document unique, plan de prévention avec les prestataires...), ma fonction me situe à un carrefour entre la direction, les prestataires extérieurs, les équipes, sans faire de distinction entre permanents et intérimaires. Des contrôles hebdomadaires sur le site contribuent à faire remonter des*

problèmes : une porte de quai qui bloque, un chariot qui fonctionne mal, des soucis de maintenance divers... Nous réalisons aussi des analyses d'accidents pour comprendre comment ils surviennent. De mon point de vue, il y a trois facteurs pour faire baisser les accidents du travail : une bonne maintenance du bâtiment, une bonne maintenance des chariots, et le management, assurant une bonne communication pour effectuer des rappels réguliers des bonnes pratiques et le respect des procédures. »

Avec la multiplication des missions des services de prévention et de santé au travail (SPST), le suivi médical des intérimaires se heurte à diverses difficultés. Entretien avec Bruno Antoinet, directeur du CIHL45, un SPST qui mène actuellement des essais autour d'une démarche collective en faveur des travailleurs temporaires.

L'information et la prévention déployées sur le terrain

En partenariat avec l'université d'Orléans, vous menez actuellement une expérimentation de visites d'information et de prévention (VIP) collectives auprès des intérimaires. Quelle est l'origine de cette démarche ?

Bruno Antoinet. Le suivi de la santé au travail de la population intérimaire n'est pas simple. Du fait de la courte durée de nombreux contrats, beaucoup d'intérimaires disparaissent aussi vite qu'ils apparaissent. Pour les services de prévention et de santé au travail (SPST), c'est compliqué de les suivre correctement. D'autant que nous manquons également de temps médical. Nous avons donc cherché une solution pour parvenir à les toucher plus largement. Le département du Loiret compte de nombreuses bases logistiques, un secteur qui emploie un pourcentage important d'intérimaires. C'est une zone propice à une telle expérimentation.

Quel en est le principe ?

B. A. Plutôt que de recevoir individuellement les intérimaires dans le cadre de VIP, nous organisons des sessions par groupes de dix à

quinze. Elles se déroulent dans l'entreprise utilisatrice ou chez nous, et réunissent des personnes occupant un emploi identique. Une infirmière du travail l'anime, et aborde différents thèmes : les risques présents au poste qu'ils occupent, les moyens de prévention mis à leur disposition, les points de vigilance. L'animation dure entre 15 et 30 minutes afin de conserver l'attention des participants.

Une séance de cette durée a-t-elle un effet ?

B. A. C'est une première sensibilisation au sujet. Cette présentation permet d'ouvrir le dialogue entre les intérimaires. Ils posent plus facilement certaines questions, et continueront peut-être à en discuter entre eux ensuite. Précisons que le public ciblé est une population relativement jeune, présentant potentiellement peu de problèmes de santé. Au terme de l'animation en salle, un questionnaire de santé est remis et chaque personne est reçue individuellement. Si l'infirmière décèle un élément laissant penser qu'il peut y avoir un problème de santé, elle sera alors réorientée vers le médecin du travail. Si tout va bien, le participant reçoit une attestation

de visite d'information et de prévention. Et chaque intérimaire repart avec un pack prévention, dans lequel figurent les principaux messages de prévention, comme des fiches repères de sensibilisation par risque, par type d'exposition, etc.

Il apparaît que beaucoup d'intérimaires sont étrangers ou maîtrisent mal la lecture ou l'écriture. Comment parvenez-vous à surmonter cette barrière ?

B. A. Notre questionnaire est traduit en une dizaine de langues, parmi les plus fréquemment rencontrées, et rédigé de façon à être compréhensible pour les personnes peu à l'aise avec la lecture. On a eu le cas de travailleurs originaires de Mongolie. Dans ce cas, le questionnaire a été traduit dans leur langue maternelle.

Et au terme de cette expérimentation ?

B. A. Une évaluation va être réalisée par l'université d'Orléans afin d'orienter le développement de cette initiative, et voir si cette approche peut être déployée plus largement. ■ **C. R.**

LA QUESTION DU SUIVI MÉDICAL DES INTÉRIMAIRES

« Les réformes successives ne changent rien pour nous, les difficultés d'accès aux visites médicales pénalisent les intérimaires, déplore Dominique Delcourt, directrice des affaires juridiques chez Prism'emploi, qui met en lumière un problème récurrent rencontré dans le secteur de l'intérim. Nous sommes dans une situation atypique, avec des embauches tout le temps, sur des temps courts, on a bien conscience que l'on complique la tâche des services de prévention

et de santé au travail, poursuit-elle. Mais il est compliqué d'admettre que le défaut de visite médicale est un frein à l'emploi des intérimaires, surtout quand ils font l'objet d'un suivi individuel renforcé. Nous avons des remontées de nos adhérents toutes les semaines sur la réelle difficulté que cela représente. »