

# EUROGIP

Actes de conférence

Février 2006  
Réf. Eurogip -23/F



LES DEBATS D'EUROGIP

## Santé et sécurité des **travailleurs temporaires** en Europe

Vendredi 14 octobre 2005, Paris.



Pour comprendre les risques professionnels en Europe

# Sommaire

---

## Ouverture de la journée

Marie-Chantal Blandin, Directeur, Eurogip, France

page 2

## Introduction

Jacques Pernollet, Président du Conseil d'administration d'Eurogip, France

page 3

## Les enjeux d'une meilleure protection des travailleurs temporaires

page 4

Christian Welz, Directeur de recherche, chargé du projet "Travail intérimaire dans une Union européenne élargie", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Denis Pennel, Directeur Général, Confédération européenne des entreprises de travail temporaire (EURO-CIETT)

Laurent Vogel, Chargé de recherches, Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité (ETUI-REHS)

Françoise Berthiaume, Administrateur principal, Unité Droit du travail et organisation du travail, Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, Commission européenne

Bruce Roch, Chef de projet international "Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)", Groupe Adecco

## Les actions de prévention nationales et régionales

page 15

Hendrik de Lange, Directeur, Prévention et Intérim, Belgique

Philippe Bielec, Ingénieur-conseil, Direction des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France

Christine Roques, Ingénieur-conseil, Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) du Centre, France

Herbert Grond, Responsable Travail temporaire au sein du Comité technique "administration", Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Allemagne

Roger Bibbings, Conseiller sécurité au travail, Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA), Grande-Bretagne

Claude Calvarin et Michèle Lefebvre, Chargées du projet "Mission intérim 3D", Institut national de recherche et de sécurité (INRS), France

## Les actions de prévention en entreprises

page 23

Marie-Pierre Dawance, Responsable prévention, Axa, Belgique

Jean-Pierre Laixheau, Conseiller en prévention - Ergonome chargé de la sécurité des co-traitants et intérimaires au sein du département "Maîtrise des risques", Arcelor (Liège), Belgique

Yannick Nuris, Coordinateur national Prévention Sécurité, Manpower, France

Christian Gonnet, Coordinateur Sécurité et Management, Colas Ile-de-France Normandie, France

## Clôture de la journée

page 31

Franck Gambelli, Président de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France

Débats animés par Dominique Rousset, Journaliste à France Culture

Saynètes introductives aux tables rondes par la Compagnie Arcane



# Introduction aux débats

---

**Jacques Pernollet, Président du Conseil d'administration d'Eurogip, France**

**M**esdames et Messieurs, bonjour. Marie-Chantal Blandin avait raison : nous voici effectivement plongés dans le vif du sujet !

Pourquoi est-il si difficile de prévenir les accidents du travail des intérimaires ? Une des raisons, mais ce n'est pas la seule, tient à la relation particulière qui unit le travailleur intérimaire à deux entreprises : l'entreprise de travail temporaire - qui est l'employeur "officiel" du salarié - et l'entreprise utilisatrice - qui est bien d'une certaine façon l'employeur "de fait" de ce même salarié.

Le salarié recruté pour une mission donnée a-t-il toutes les compétences et la qualification requises pour l'emploi auquel il est destiné ? Comment est-il accueilli par l'entreprise utilisatrice ? Comment va-t-il être informé des risques qu'il encourt au poste de travail auquel il est affecté ?

La saynète de la Compagnie Arcane illustre bien toutes ces questions ainsi que le désarroi qui peut être celui d'un travailleur intérimaire mal accueilli, non informé et non formé.

Comment conjuguer travail temporaire et sécurité au travail ? Cette année encore, le thème retenu par Eurogip pour la 4<sup>e</sup> édition de ses Débats est non seulement très actuel, mais aussi tout à fait passionnant.

L'objectif de ces journées, faut-il le rappeler, est d'apporter un éclairage européen sur une question d'actualité, ou en débat en France, et de favoriser l'échange d'informations et d'expériences entre les acteurs concernés de différents pays.

A lire le programme de la manifestation, je ne doute pas que cette nouvelle édition des Débats d'Eurogip sera aussi enrichissante que les précédentes. Et comme ce programme est particulièrement chargé, je vous propose de passer tout de suite à la première table ronde.

Je laisse donc la parole à Madame Dominique Rousset qui va animer notre journée.

## PREMIÈRE TABLE RONDE

# Les enjeux d'une meilleure protection des travailleurs temporaires

### Intervenants

**Christian Welz**, Directeur de recherche, chargé du projet :  
"Travail intérimaire dans une Union européenne élargie",  
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de  
vie et de travail

**Denis Pennel**, Directeur Général, Confédération européenne  
des entreprises de travail temporaire (EURO-CIETT)

**Laurent Vogel**, Chargé de recherches, Institut syndical  
européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité  
(ETUI-REHS)

**Françoise Berthiaume**, Administrateur principal, Unité Droit du  
travail et organisation du travail, Direction Générale de l'Emploi,  
des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, Commission  
européenne

**Bruce Roch**, Chef de projet international "Responsabilité  
Sociale de l'Entreprise (RSE)", Groupe Adecco

### Dominique Rousset

Merci Monsieur le Président. Bonjour à tous et bienvenue à  
cette journée qui s'organisera autour de trois tables rondes, à  
l'issue desquelles le public sera convié à participer aux  
discussions.

La première table ronde concerne les enjeux de la protection  
des travailleurs temporaires. Nous évoquerons bien sûr la  
directive européenne de 1991 et nous verrons qu'il reste  
encore beaucoup à faire.

Avec la deuxième table ronde, nous verrons quelques exemples  
d'actions mises en œuvre au niveau national et régional. Nous  
prendrons le temps de les détailler, les commenter. Il sera  
enrichissant pour tout le monde d'avoir le point de vue des  
différents pays représentés.

La troisième table ronde sera consacrée aux expériences  
conduites au sein des entreprises, avec, ici encore, des  
comparaisons entre pays.

Travail temporaire et sécurité au travail : ces objectifs ne sont  
pas toujours conciliables. Il y a bien sûr des causes objectives  
à ce constat, qui tiennent au secteur d'activité, souvent à l'âge  
des intérimaires, peut-être aussi à la durée - très courte - de  
leur emploi, voire à sa nature. Mais nous ne pouvons  
cependant pas nous satisfaire de ces causes objectives ; il faut  
aller plus loin.

Ma première question s'adresse à Christian Welz. Vous avez  
conduit des recherches sur l'état du travail temporaire dans  
une Europe élargie. Il y a sans doute des caractéristiques  
propres aux dix nouveaux membres de l'Union, par rapport aux  
Quinze de la vieille Europe.

### Christian Welz

La Fondation européenne de Dublin réalise depuis pas mal de  
temps des études sur le travail intérimaire. Notre dernier  
rapport remonte à 2001, mais c'est le premier effectué sur une  
Europe élargie. Dans l'Europe à Quinze, le travail intérimaire est  
un secteur en plein essor depuis plusieurs décennies. Il y a eu  
une première vague d'expansion dans les années 1980/1990  
et aujourd'hui une deuxième vague, depuis l'an 2000. Ce  
secteur représente à peu près 1 à 2 % de l'emploi total, 20 000  
entreprises, de l'ordre de 3 millions de salariés et un chiffre

d'affaires de plusieurs dizaines de milliards d'euros.

### **Dominique Rousset**

Et qu'en est-il dans les dix nouveaux États membres ?

### **Christian Welz**

Un rapport va paraître mais il doit encore être débattu au sein du comité sectoriel EURO-CIETT et Uni Europa, la semaine prochaine. Le travail intérimaire est évidemment bien moins développé dans les nouveaux États membres ; dans quelques pays, on voit toutefois apparaître de nouvelles lois. C'est en Hongrie qu'il est le plus répandu. Il représente presque 1,4 % de l'emploi, dans des secteurs comparables aux nôtres. Ce chiffre correspond à une bonne moyenne par rapport à l'Europe des 25. Les travailleurs les plus concernés sont les hommes de moins de 35 ans.

Le travail intérimaire est aussi beaucoup moins organisé dans les nouveaux pays : il y a seulement quelques organisations patronales (à peu près 5), la plus récente venant d'être créée en Estonie. EURO-CIETT n'a pas, a priori, d'affiliés. Il n'y a pas non plus de syndicats, pas de négociations collectives, ni sectorielles, ni nationales.

Jusqu'en 2000/2001 (date de notre dernier rapport), le secteur était surtout régi par des lois. Depuis 2001/2002, des changements sont intervenus avec l'apparition d'un grand nombre de conventions sectorielles ou nationales, comme en Belgique. Le secteur est donc en train de s'autoréguler. C'est une bonne chose de défendre le principe de subsidiarité. Mais la négociation collective fait complètement défaut dans les nouveaux États membres car il n'y a pas d'acteurs sociaux.

### **Dominique Rousset**

Si le secteur est en train de s'autoréguler, n'y a-t-il pas des dangers, des risques de dérives dans les pays les moins organisés ?

### **Christian Welz**

Nous avons très peu de chiffres.

### **Dominique Rousset**

Avez-vous le sentiment que les nouveaux États membres sont prêts à coopérer pour communiquer des données statistiques ?

### **Christian Welz**

Ils sont prêts à coopérer, mais il est très difficile de collecter des données chez eux. Cela est vrai pour tous les domaines, pas seulement pour le travail intérimaire. Dans notre réseau de relations professionnelles, nous avons du mal à recenser des centres scientifiques qui puissent donner des chiffres exacts.

### **Dominique Rousset**

Françoise Berthiaume, tout le monde connaît la fameuse directive de 1991. Cela fait bientôt 15 ans qu'elle a été adoptée. Comment les choses ont-elles évolué depuis ?

### **Françoise Berthiaume**

La directive de 1991 définit des dispositions de protection particulières pour les travailleurs temporaires en matière de santé et de sécurité. Elle complète la directive-cadre de 1989 en apportant quelques spécificités et protections supplémentaires pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Il s'agit notamment d'informations avant la prise du poste sur les risques éventuels liés au poste. Cela concerne également la formation : les travailleurs intérimaires doivent normalement bénéficier d'une formation spécifique, si nécessaire, pour occuper le poste. La directive permet également aux États d'interdire l'occupation de postes dangereux par des intérimaires, mais ils n'y sont pas obligés à partir du moment où ils prévoient une surveillance médicale adéquate pour les travailleurs exposés.

La directive date de 1991 et les États devaient la transposer dans leur droit national avant décembre 1992. Nous avons donc 14 ans de recul maintenant. Normalement, au bout de 5 ans d'application pratique, les États doivent faire rapport à la Commission sur la mise en œuvre concrète de cette directive ; aucun ne l'a fait pour ce texte.

En 2003, la Commission a donc décidé d'envoyer un questionnaire assez complet et technique aux quinze États membres. Les réponses ont été très difficiles à obtenir, malgré de nombreuses relances ; certaines ne sont même jamais parvenues. Le bilan de cette opération est globalement critique, puisque les réponses sont de qualité très variable. Certains États ont cependant fait un suivi assez précis de la mise en œuvre de la directive. Sur le dispositif relatif à l'égalité de traitement des intérimaires avec les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice, les États ont correctement transposé la directive. Mais concernant les dispositions spécifiques relatives notamment à l'information et la formation, les données ont du mal à remonter. Les contrôles ne sont peut-être pas effectués. Autre point critique : normalement, lorsque les États établissent leurs rapports, ils doivent associer les partenaires sociaux. Bon nombre des rapports nationaux adressés à la Commission européenne ne font pas - ou insuffisamment - référence au point de vue des partenaires sociaux.

Compte tenu donc de la difficulté d'obtenir un bilan précis, la Commission européenne a estimé nécessaire d'aller plus avant. Elle a donc décidé de lancer une étude au niveau européen sur les quinze "anciens" États membres. Celle-ci a pour objet d'identifier les dispositifs mis concrètement en œuvre dans les États au niveau des entreprises ; ce qui permettra d'avoir une vision précise de l'existant, de mettre en relief les difficultés pratiques et les problèmes rencontrés dans l'application du texte et de proposer éventuellement des solutions pour l'avenir.

### **Dominique Rousset**

Une première difficulté ne réside-t-elle pas dans la définition du travail temporaire ? Les 25 pays ont-ils la même ?

### **Françoise Berthiaume**

Le travail intérimaire représente une situation juridique un peu

complexe car triangulaire entre l'employeur (= l'entreprise de travail intérimaire), le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice. C'est une situation un peu paradoxale dans la mesure où le salarié va travailler, pour une période souvent très brève, dans une entreprise qu'il ne connaît pas a priori et qui n'est pas son employeur.

### **Dominique Rousset**

Denis Pennel, cette définition est-elle la même partout ?

### **Denis Pennel**

Il est vrai que nous définissons la relation de travail intérimaire sur cette base triangulaire. Pour nous, c'est assez clair dans les faits, et même dans la législation. C'est bien ce qui définit le travail temporaire et ce qui fait, d'ailleurs, la complexité de cette forme d'emploi. Le salarié a un employeur, mais il ne va pas travailler dans les locaux de cet employeur. Il va travailler dans une autre entreprise ou une autre organisation, qu'il ne connaît pas forcément et qui est responsable des conditions d'exécution de son travail. Il y a donc un partage subtil des responsabilités entre l'employeur (l'entreprise de travail temporaire) et l'entreprise utilisatrice.

### **Dominique Rousset**

Françoise Berthiaume, vous avez parlé de la possibilité pour les États d'interdire certains métiers dangereux. Pouvez-vous nous donner des exemples ?

### **Françoise Berthiaume**

La directive permet effectivement aux États d'interdire l'accès ou l'occupation, par des travailleurs intérimaires, de certains postes jugés dangereux. Ce sont les législations nationales qui définissent ces postes dangereux ; il peut s'agir d'emplois dans le bâtiment, l'industrie chimique, etc. Certains États ont d'ailleurs fait usage de cette possibilité.

### **Denis Pennel**

Il y a deux situations différentes par rapport à ces tâches dangereuses. Certains pays ont interdit le recours au travail temporaire dans certains secteurs d'activité ; c'est le cas par exemple de l'Allemagne pour le secteur de la construction ou de l'Espagne pour le secteur des soins et de la santé. D'autres législations nationales stipulent l'interdiction du recours à l'intérim uniquement pour des tâches spécifiques ; en France par exemple, dans le nucléaire, les intérimaires ne sont pas censés intervenir dans les zones les plus dangereuses des centrales.

### **Dominique Rousset**

Où en est l'enquête lancée par la Commission européenne ?

### **Françoise Berthiaume**

Elle n'a pas encore démarré, car il y a toute une procédure budgétaire et administrative - un peu longue - à respecter. Elle va certainement commencer début janvier 2006 et devrait durer 14 mois, avec des résultats attendus pour le début de 2007. La Commission ne réalise pas cette étude elle-même,

mais elle va la sous-traiter à un réseau d'experts qui mèneront l'enquête dans chaque État membre, y compris dans les entreprises. Ainsi, même si les États ne collaborent pas, nous aurons des remontées d'informations.

### **Dominique Rousset**

Comment expliquez-vous le taux d'accidents élevé dans le travail temporaire ?

### **Denis Pennel**

Je ne conteste pas cette donnée : les accidents sont là, et sont bien réels. C'est une situation que l'on regrette et la profession fait tout pour lutter contre.

Je voudrais néanmoins mettre en perspective l'interprétation statistique de ces accidents. Il est souvent dit que les salariés intérimaires ont deux fois plus d'accidents du travail que les salariés permanents. Il convient de rappeler cependant que, structurellement, les personnes ayant des accidents du travail dans la population active sont essentiellement des jeunes, parce que peu expérimentés, ainsi que les salariés des secteurs de l'industrie et du BTP. Or, dans ces deux populations à risques, il s'avère que les intérimaires sont surreprésentés. En moyenne, 40 % des intérimaires environ ont moins de 25 ans, alors que cette tranche d'âge ne représente que 10 à 15 % de la population active générale. En France par exemple, 80 % des intérimaires sont détachés dans les secteurs de l'industrie ou du BTP qui n'occupent que 40 à 50 % de la population active totale. Si les intérimaires ont davantage d'accidents du travail, ce n'est pas parce qu'ils ont un contrat de travail en intérim, c'est parce qu'ils appartiennent à des populations davantage susceptibles d'être victimes d'un accident du travail.

En termes de calcul également, et notamment pour la France, les intérimaires sont calculés sur la base d'emplois en équivalents temps plein. En France, la durée d'une mission moyenne de travail temporaire est de deux mois et demi, et lorsque l'on dit qu'il y a 500 à 550 000 intérimaires en équivalents temps plein, cela signifie qu'en volume, du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, il y en a en fait cinq fois plus. Donc, si l'on calculait les taux d'accidents, non pas par rapport au nombre d'équivalents temps plein, mais au nombre réel d'intérimaires, on devrait diminuer le taux d'accidents par cinq.

Encore une fois, nous ne contestons pas la réalité du nombre d'accidents du travail chez les intérimaires, mais il convient néanmoins de mettre en perspective l'interprétation statistique que l'on peut faire des chiffres. Si l'on prend l'exemple de la Grande-Bretagne, où 80 % environ des intérimaires sont détachés dans le secteur des services, la problématique des accidents du travail est bien moins importante qu'en France, alors qu'il y a beaucoup plus d'intérimaires qu'en France.

### **Dominique Rousset**

Ne peut-on pas aussi lier l'augmentation des accidents du travail à la situation de l'emploi, à la réalité économique d'aujourd'hui : flexibilité, mobilité extrême, non-implication des



travailleurs pour des missions de courte durée, etc. ?

### **Denis Pennel**

L'aggravation du nombre d'accidents du travail n'est pas uniforme au sein de l'Union européenne. En Belgique par exemple, alors que l'activité du travail temporaire a augmenté ces trois ou quatre dernières années, les accidents du travail ont diminué. Il n'y a pas forcément corrélation entre la hausse de l'activité temporaire et la hausse des accidents du travail. La spécificité du travail temporaire tient au fait que le salarié doit, à chaque mission, découvrir un nouvel environnement, de nouvelles conditions de travail. Alors qu'un salarié permanent du 1er janvier au 31 décembre est dans la même entreprise, sur un même poste de travail. Par définition, l'intérimaire change d'entreprise au fil de ses missions. Il va devoir rapidement s'intégrer à son poste de travail. Si l'on veut lutter efficacement contre les accidents du travail dans le secteur de l'intérim, on doit obligatoirement passer par une étroite collaboration entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Il y a un certain nombre de législations, de réglementations - aussi bien au niveau national qu'euro-péen - qui le prévoient, mais tout ce qui est information en amont sur le poste (évaluation des risques intrinsèques au poste, livret d'accueil distribué dès le début de la mission et toutes informations préalables à la prise de poste), est, pour nous, essentiel.

### **Dominique Rousset**

Laurent Vogel, quelles sont vos réactions par rapport à ce que vient de dire Denis Pennel ?

### **Laurent Vogel**

Je trouve qu'il y a une sorte de banalisation des problèmes. Lorsque l'on dit qu'il y a des facteurs démographiques, lorsque l'on dit que si on recalculait par rapport au nombre effectif d'intérimaires plutôt que par rapport aux équivalents temps plein, etc., ce que l'on oublie, c'est que le rapport social est modifié par l'intérim. Ce rapport social signifie qu'il y a une moins grande intégration dans l'entreprise, qu'il y a dans les faits, une exclusion - ou en tout cas, un accès moins important - à des mécanismes fondamentaux de la prévention, comme la représentation des travailleurs pour la santé et la sécurité, comme les services de prévention, et souvent aussi, comme la formation.

Le calcul en équivalents temps plein est celui qui est utilisé pour tout le monde : il n'y a donc pas de raison que l'on utilise un autre mode de calcul pour l'intérim.

Les facteurs dits "objectifs" ("ils sont plus jeunes", "ils travaillent dans l'industrie", etc.), peuvent masquer un autre aspect, beaucoup plus important de la réalité : le fait que le travailleur intérimaire ne bénéficie pas du même rapport social que celui d'une personne disposant d'un contrat permanent. Il est très important de voir quel est ce rapport ; c'est seulement si l'on en tient compte que l'on peut faire de la prévention. Sinon, on court le risque de banaliser les choses.

### **Dominique Rousset**

On a le sentiment que le travailleur intérimaire n'est pas

accueilli comme il devrait l'être. Il n'a pas de sentiment d'appartenance à l'entreprise pour laquelle il travaille, il est perdu devant son outil, avec la peur de mal faire, de ne pas satisfaire. Il faut prendre en compte tous ces aspects qui ne sont certainement pas présents dans les statistiques. La question du stress doit exister également.

### **Laurent Vogel**

Je suis toujours assez frustré dans les discussions qu'il peut y avoir sur le travail intérimaire, de constater que le seul indicateur que l'on mentionne concerne les accidents du travail. Il n'y a jamais d'indicateurs sur la santé, et en soi, cela est déjà révélateur de l'absence de prévention. Il n'existe que quelques études partielles sur le sujet. Ainsi une étude effectuée en 1993-1994 par des médecins du travail en France, en région Franche-Comté, montrait que 16,9% de ces travailleurs intérimaires présentaient au moins une atteinte pathologique. Ce chiffre est élevé vu le jeune âge moyen de la population concernée. Dans une enquête menée sur un échantillon proche en termes d'âge et de conditions de travail, le pourcentage s'élevait à 9,3%. Il s'agit certes d'une étude particulière, et je ne prétends pas qu'elle puisse être généralisée. Mais les enquêtes de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail montraient bien - en tout cas pour toute une série de risques - qu'il y avait non seulement surexposition des travailleurs intérimaires, mais aussi plus d'effets négatifs sur la santé. Le paradoxe est important, car, objectivement parlant, la population des travailleurs intérimaires est plutôt mieux protégée par son âge, donc en principe, les effets sur la santé devraient être moindres. Il y a différents types de sortie de l'intérim : les sorties vers le haut - les personnes qui trouvent un emploi stable - mais aussi les sorties vers le bas, c'est-à-dire les personnes qui quittent définitivement le marché du travail. Au travers d'enquêtes nationales, nous avons des informations assez inquiétantes, notamment aux Pays-Bas. Un pourcentage significativement plus élevé de travailleurs intérimaires se retrouve en invalidité au bout d'un certain nombre d'années. Ceci permet de penser que les effets d'expositions cumulées ont pour conséquence de faire disparaître une partie de cette population de façon définitive du marché du travail. Encore une fois, je ne prétends pas que l'on puisse généraliser ces études ; il serait utile d'avoir davantage d'enquêtes et d'études sur cet aspect du problème.

### **Dominique Rousset**

Christian Welz, vous souhaitez peut-être compléter ces propos ?

### **Christian Welz**

La Fondation de Dublin réalise tous les quatre ans une vaste enquête sur les conditions de travail dans l'Union européenne, maintenant élargie ; dans ce cadre, un échantillon de 30 000 travailleurs est interrogé. Nous ne disposons pas encore des résultats de l'enquête de 2004 ; les données dont je peux faire état sont donc celles de l'enquête de 2000. Nous avons notamment posé trois questions sur la cadence de travail, le



contrôle sur cette cadence et les mouvements répétitifs. Trois types de contrats ont été étudiés : CDI, CDD et travail intérimaire. En ce qui concerne la cadence et la répétitivité des mouvements, les trois groupes font à peu près les mêmes réponses. Mais il y a une différence assez considérable en ce qui concerne le contrôle de la cadence de travail : 51 % des intérimaires disent ne pas avoir de contrôle sur la cadence de travail, alors que 30 % seulement des travailleurs en CDI font cette réponse. Cet écart important tient sans doute à la nature spécifique du travail intérimaire.

#### **Dominique Rousset**

Denis Pennel, avez-vous écho de ces remarques dans vos professions ?

#### **Denis Pennel**

Oui, bien sûr. Je suis tout à fait d'accord pour dire qu'il y a encore un problème au niveau de la profession pour le recueil de données statistiques fiables. C'est la raison pour laquelle nous sommes ravis d'avoir pu collaborer à l'enquête européenne de la Fondation de Dublin sur l'analyse du marché. Même au niveau des quinze "anciens" États membres, le recueil de données n'est pas facile. La France a la chance d'avoir des données très fiables parce que les entreprises de travail temporaire sont obligées de faire remonter hebdomadairement les chiffres relatifs au nombre de missions, à leur durée, etc. Mais dans d'autres pays européens, on ne dispose pas de ce type d'informations, sans parler des dix nouveaux États membres. C'est une des tâches sur lesquelles on travaille actuellement et nous voudrions vraiment avoir une vision claire de la situation pour pouvoir discuter de choses concrètes.

#### **Dominique Rousset**

Que demandez-vous aux États ? Quelle réglementation attendez-vous ?

#### **Denis Pennel**

EURO-CIETT est une Confédération européenne qui regroupe des fédérations nationales du travail temporaire. C'est donc à nos adhérents de revendiquer auprès des pouvoirs publics nationaux une évolution de la législation, s'ils l'estiment nécessaire.

La directive européenne de 1991 pose deux principes essentiels qui sont reconnus et partagés par la profession. Le premier réside dans le fait qu'il doit y avoir une égalité de traitement entre les salariés intérimaires et les salariés permanents en termes de santé et de sécurité au travail. Il est, pour nous, fondamental que l'intérimaire soit accueilli de la même façon qu'un permanent et qu'il soit soumis aux mêmes règles et conditions de travail.

Le second principe est que l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail de l'intérimaire. L'entreprise de travail temporaire est bien l'employeur de l'intérimaire, mais elle ne peut être en permanence à ses côtés. Il est donc clair que, si l'on veut lutter efficacement contre les accidents du travail, il faut vraiment

que s'instaure une collaboration étroite avec l'entreprise utilisatrice. Peut-être qu'aujourd'hui, la responsabilité en cas d'accident n'est pas assez partagée. En France par exemple, ce n'est qu'en cas d'accident très grave que l'entreprise utilisatrice participera financièrement à l'indemnisation de cet accident. Dans tous les autres cas, la responsabilité financière des accidents de travail incombe à l'entreprise de travail temporaire. Nous souhaiterions donc étudier la possibilité d'impliquer davantage les entreprises utilisatrices dans le partage du coût des risques.

#### **Dominique Rousset**

Bruce Roch, avez-vous des commentaires ?

#### **Bruce Roch**

On ne peut qu'être d'accord : il faut que ce maillage à trois (entre l'intérimaire, l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice) soit fluide. Mais il est intéressant de constater que le contexte juridique varie d'un pays à l'autre, malgré la présence d'une directive européenne.

Concernant le groupe Adecco, nous sommes présents dans presque tous les pays européens et au niveau "Corporate group", il n'y a pas de responsable sécurité/prévention/santé. L'appréciation est laissée à chaque pays. Par défaut, c'est le PDG ou le DG qui assume ce rôle et qui le délègue à un manager opérationnel. Ensuite, en fonction de la taille du pays, il y a des responsables régionaux qui prennent le relais pour faire en sorte que la prévention soit déployée jusqu'en agence.

Il est clair qu'en fonction de l'expérience acquise, cela se passe plus ou moins bien selon les pays. En France par exemple, l'intérim a commencé en 1964 alors qu'en Italie, c'était en 1997 et en Grèce, en 2000. Chaque situation nationale est donc bien différente ; cela a inévitablement un effet sur la réalité de notre travail sur le terrain.

#### **Dominique Rousset**

Quelles dispositions faudrait-il prendre pour aller plus loin en matière de prévention ?

#### **Laurent Vogel**

La directive de 1991 est insuffisante, car elle se situe à mi-chemin entre l'accompagnement et la prévention. Il y a à cela des raisons historiques : cette directive n'est pas née dans la lignée de la directive-cadre de 1989, mais ses origines remontent à plus loin. Dans les années 1980, la Commission avait voulu faire adopter une directive globale sur le travail intérimaire, qui aurait traité entre autres les aspects santé/sécurité au travail. Mais, pour des raisons politiques et juridiques, l'idée d'une directive globale a été abandonnée et l'on en a simplement extrait des dispositions spécifiques sur la santé et la sécurité au travail.

Cela explique que cette directive soit un peu orpheline ; elle est très vague, ambiguë et, à bien des égards, en retrait par rapport à la démarche de prévention préconisée par la directive-cadre. Ainsi, dans une approche de prévention digne de ce nom, la première des choses est d'éliminer le risque

(pour ceux qu'on ne peut pas éliminer, il faut trouver des réponses spécifiques). Éliminer le risque signifie que le recours même au travail intérimaire doit faire l'objet d'une évaluation préalable par rapport à la santé et sécurité.

Lorsqu'un risque se révèle inacceptable, il faut tout simplement interdire le recours au travail intérimaire. Il n'y a aucune raison pour qu'au niveau européen, l'on n'ait pas recours à des mesures d'interdiction pour l'exposition à des substances cancérigènes par exemple.

Dans la réglementation, il y a trois étages. Le premier est lié à la directive elle-même, qui est certainement insuffisante. Le second vise les transpositions nationales par les États membres, et là, il y a beaucoup de problèmes. Le troisième étage concerne l'application. Entre les étages "directive" et "transposition", il y a un sérieux problème : la directive est non seulement insuffisante, mais aussi, et de façon flagrante, mal transposée (certaines dispositions n'ont pas été transposées du tout dans certains États).

Par rapport à cette situation, la Commission a une responsabilité. En effet, lorsqu'il y a des atteintes au droit de la concurrence, il y a des procédures en manquement devant la Cour de justice. Mais lorsqu'il y a des atteintes à la santé des travailleurs intérimaires, il n'y a eu jusqu'à présent aucune procédure intentée par la Commission. Cela veut dire qu'il y a un retard de 12/13 ans, puisqu'elle devait être transposée en 1992.

A mon sens, l'étude qui va être lancée relève plutôt du domaine de compétence de la Fondation de Dublin. Je ne dis pas qu'il ne faut pas faire d'études, mais je dis qu'il faut aussi poursuivre les États qui n'ont pas transposé correctement la directive. Même les rapports sur l'application de la directive sont "décaféinés" : le dernier était intitulé pudiquement "document de travail", il n'a donc même pas le statut officiel d'un rapport sur l'application de la directive. Ce rapport passait sous silence les critiques formulées par les syndicats. Enfin, l'application, relève essentiellement de la responsabilité des États. Il ne s'agit pas d'accuser ou de reprocher à la Commission quoi que ce soit, mais il appartient bien aux États de faire respecter les règles nationales qu'ils ont définies. On observe pourtant un "abîme" important entre la règle et la pratique dans le domaine de la santé et la sécurité des intérimaires.

En principe, avant de faire travailler un intérimaire à un poste pour lequel une surveillance médicale est requise, l'entreprise utilisatrice doit lui demander s'il a passé l'examen prévu. Sur 4 000 travailleurs intérimaires interrogés à ce sujet lors d'une enquête à Madrid, il n'y en a pas eu un seul à qui la question a été posée. C'est une pratique sociale banalisée et courante : on ne respecte pas les règles et celles-ci sont d'autant plus difficiles à faire respecter que la mission est courte. Quand vous entrez dans une entreprise en intérim, il y a plus de 99 % de chances que personne ne vous interroge sur les examens médicaux que vous avez passés.

### **Dominique Rousset**

Il est étonnant que le contrôle ne soit pas plus efficace et plus strict. Qu'en pensez-vous, Françoise Berthiaume ?

### **Françoise Berthiaume**

Je pense qu'il est préférable d'avoir une directive santé/sécurité pour les travailleurs intérimaires et sous CDD, plutôt qu'une directive générale sur le travail intérimaire. La directive-cadre de 1989 concerne tous les travailleurs, et l'on a considéré, compte tenu des risques spécifiques inhérents à la brièveté de la mission, qu'il fallait prendre des dispositions particulières pour les intérimaires. La logique a été de se focaliser sur le vrai problème : la santé et la sécurité des intérimaires.

Je ne partage pas le constat aussi négatif dressé par Laurent Vogel sur la transposition de la directive de 1991 par les États membres. Je pense que tous les pays ont bien intégré dans leur législation les mesures juridiques nécessaires pour que les travailleurs intérimaires soient traités de la même façon que les travailleurs permanents.

Les difficultés apparaissent lors de la mise en œuvre pratique des textes. Certes, les législations nationales doivent transposer la directive, mais encore faut-il qu'elles soient appliquées par les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail intérimaire. Encore faut-il également que des contrôles soient effectués par l'Inspection du travail. Ce sont donc bien les États qui sont responsables de la mise en œuvre pratique des textes et supposés en faire le bilan. Or aucun n'a spontanément adressé un rapport d'application sur la mise en œuvre pratique de la directive à la Commission ; c'est la raison pour laquelle nous estimons nécessaire d'examiner de façon plus approfondie le bilan qui peut être tiré quatorze ans après l'entrée en vigueur de la directive. Et l'on comprend, à travers les rapports qui nous sont parvenus, que la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires n'est pas la priorité de la majorité des États concernés. Cette question ne fait pas partie des grandes campagnes de contrôle qu'ils lancent régulièrement. Les États ne se sont pas posé la question de savoir si les dispositifs prévus étaient effectivement appliqués dans les entreprises, s'ils étaient efficaces.

Que faut-il faire alors ? La seule chose que la Commission puisse décider à ce stade est de lancer une étude sur le terrain, au niveau des entreprises. Nous avons bien insisté dans le cahier des charges, pour que cette enquête ne soit pas seulement une revue documentaire de l'existant, mais pour qu'elle intègre également le point de vue des représentants des travailleurs, des employeurs et des Inspections du Travail. L'objectif de l'étude est de mettre en évidence les insuffisances ou les carences de la directive pour pouvoir, ensuite, la modifier ou accentuer les contrôles.

### **Denis Pennel**

La santé et la sécurité des intérimaires est un thème que nous abordons aussi au niveau européen dans le cadre du dialogue social. EURO-CIETT est reconnu comme étant le partenaire social du travail temporaire européen. Face à nous, nous trouvons Uni Europa, qui représente les syndicats de salariés. Il faut savoir qu'il y a des pays dans lesquels il n'y a pratiquement pas de législation sur le travail temporaire, mais où ce sont les conventions collectives qui réglementent et organisent les relations sociales. C'est notamment le cas des

pays nordiques et des Pays-Bas. En France, une convention spécifique sur la santé et la sécurité des intérimaires a été signée en 2002 ; une commission paritaire a été mise en place qui s'est engagée à définir des actions de prévention et à en évaluer l'efficacité.

### **Bruce Roch**

Les déclinaisons opérationnelles sur le terrain sont très variables. En France, les choses sont très cadrées et sans problème, car il y a une expérience certaine et un accord paritaire. En Pologne, c'est carrément différent. Pour adhérer à l'Union, les nouveaux États membres ont dû transposer les directives à la va-vite. Ainsi, il n'y a pas d'interdiction de postes, c'est laissé à la libre appréciation de l'entreprise de travail temporaire. Adecco en Pologne a un responsable prévention/sécurité et nous externalisons tout notre savoir-faire prévention (audits, contrôles, etc.).

En Espagne également, nous avons dû développer tout notre savoir-faire sur l'intérim depuis 1990 et, pour donner suite à des demandes de clients de plus en plus fortes, nous avons dû nous doter d'un système de management de la sécurité, parallèlement au système de management de la qualité. Nous avons donc "procédurisé" les choses pour répondre à une législation un peu flottante. Au final, une filiale dédiée au conseil en prévention et sécurité a été créée (Préventium), qui vend ses services à des entreprises externes.

### **Christian Welz**

La Fondation de Dublin est une instance de recherche appliquée au service des employeurs, des syndicats et des gouvernements. La directive générale a échoué et malheureusement, le dialogue social a, lui aussi, échoué. On aimerait bien qu'il reprenne un peu d'essor, tant au niveau sectoriel qu'intersectoriel.

Lors de mes nombreuses missions d'étude dans les nouveaux pays membres, j'ai constaté que la situation était assez délicate au niveau des relations professionnelles. Il y a une grande hétérogénéité des acteurs sociaux : beaucoup d'associations professionnelles, de syndicats et d'employeurs, mais une quasi-absence de négociations collectives sectorielles (tout se passe au niveau de l'entreprise). Il y a donc beaucoup de choses à faire. Car s'ils ont transposé l'acquis, ils ne l'ont pas encore suffisamment appliqué. Une piste de solution pour ces pays serait de les aider à mettre en place des structures en matière de relations professionnelles pour qu'ils puissent engager un dialogue social efficace, dans le domaine du travail intérimaire notamment.

### **Denis Pennel**

C'est un point de vue que je partage tout à fait. C'est aussi l'un des objectifs d'EURO-CIETT que de favoriser la création de fédérations patronales du travail temporaire dans les nouveaux États membres. La Pologne et la République tchèque sont déjà représentées au sein de notre organisation, les démarches sont bien avancées avec la Hongrie et la Slovaquie, mais il y a encore un certain nombre de pays non adhérents à la CIETT,

parce qu'il n'y a pas chez eux de fédération patronale du travail temporaire. Nous aimerions que les choses évoluent pour mieux faire reconnaître la profession et pour pouvoir engager un dialogue social. L'an prochain, nous allons essayer de mettre en place des tables rondes dans les principaux nouveaux États membres, pour identifier les partenaires sociaux et favoriser l'émergence de fédérations patronales. Mais il faut quand même rester humble et prendre du recul. Car la profession du travail temporaire, y compris dans l'Europe des Quinze, n'a été réglementée et légitimée que très récemment : le marché a été régularisé en 2000 en Grèce, en 1998 en Italie, en 1994 en Espagne et en 1990 au Portugal. Pour les dix nouveaux États membres, l'élaboration de la législation va prendre un peu de temps, mais c'est un de nos chantiers prioritaires.

### **Bruce Roch**

Pour réussir ce challenge, nous disposons d'un certain nombre d'atouts. L'expérience en premier lieu, car le travail temporaire est pratiqué depuis longtemps dans un certain nombre de pays et chaque entreprise d'intérim peut transposer les pratiques d'un pays à l'autre.

Des structures comme EURO-CIETT sont également très utiles pour diffuser les bonnes pratiques.

Pour prendre l'exemple français, nous formons nos permanents qui accueillent nos intérimaires et nous formons également des intérimaires. Nous faisons des visites "mystère" chez le client (visite surprise pour voir comment cela se passe), nous faisons aussi des enquêtes téléphoniques pour recueillir les impressions d'intérimaires (des causeries d'intérimaires sur site). Nous avons six modules basiques prévention/sécurité : quatre d'entre eux sont dédiés à la prévention et deux pour faire la régulation en cas d'accident du travail.

### **Laurent Vogel**

Cet exemple illustre bien le problème auquel nous nous heurtons : la directive-cadre prévoit une représentation des travailleurs en matière de santé et sécurité. Il ne s'agit pas d'enquêtes téléphoniques, ni de visite surprise, mais c'est une structure qui permet d'organiser la prévention dans l'entreprise comme les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. Sur le papier, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les autres travailleurs, mais dans la pratique, c'est une fiction. Que ce soit en matière d'information ou de consultation, il a fallu inventer des mécanismes ad hoc dans certains pays ; c'est bien de l'avoir fait, mais cela démontre bien l'existence d'un problème structurel.

La surveillance de la santé n'a véritablement de sens que s'il y a étude du poste de travail et que si elle influence l'évaluation des risques pour permettre d'améliorer les choses. Pour les intérimaires, la surveillance de la santé correspond simplement à un examen médical dans un cabinet, fait par quelqu'un qui n'a pas d'éléments concrets relatifs au poste de travail. Donc, pour des raisons d'économie, on fait une surveillance de la santé relativement abstraite, pour éviter de répéter les examens médicaux à chaque affectation. Mais cette surveillance n'est pas liée au contenu concret des tâches à réaliser.

Il y a donc bien un vide, même si, sur le plan théorique, il y a une égalité des droits. Les dispositions structurelles de la directive-cadre ne sont pas appliquées en matière d'intérim et malheureusement, la directive de 1991 n'a pas créé de mécanismes qui permettraient d'avoir un effet équivalent.

#### **Dominique Rousset**

La parole est maintenant aux participants dans la salle.

#### **Roger Bibbings (de la salle)**

Je travaille pour la prévention des risques professionnels et la sécurité en Angleterre. Je présente mes compliments à Eurogip pour avoir organisé cet événement parce que je pense qu'il contribue au développement d'une nouvelle vision pour le travail temporaire dans l'Union européenne. Alors que les entreprises recherchent toujours plus de compétitivité, nous avons besoin d'améliorer le statut du travailleur temporaire, de le revaloriser, pour qu'il ne reste pas en bas de l'échelle de l'emploi.

Dans le système actuel, l'agence d'intérim a très peu de responsabilités, c'est l'entreprise utilisatrice qui assume toute la responsabilité en matière de santé et de sécurité. Ne devrait-on pas confier davantage de responsabilités à l'agence d'intérim ? Quelle serait votre réaction si l'agence d'intérim était obligée d'évaluer la capacité de l'entreprise utilisatrice à gérer les risques professionnels ? Si elle avait l'obligation juridique de donner un passeport au travailleur temporaire qui atteste de la formation qu'il a reçue et de ses besoins ?

#### **Denis Pennel**

D'un point de vue légal, les conditions d'exécution du travail temporaire sont uniquement du ressort de l'entreprise utilisatrice. Par contre, à partir du moment où il y a un accident de travail, la sanction ne repose pas sur l'entreprise utilisatrice mais sur l'agence de travail temporaire qui en supporte financièrement le coût. Je pense qu'il serait plus juste qu'il y ait un partage de cette charge financière afin de sensibiliser les entreprises utilisatrices.

#### **Laurent Vogel**

Je suis d'accord pour que l'entreprise utilisatrice soit associée à l'indemnisation en cas d'accident. Mais à partir du moment où il y a un accident grave, il faut que l'entreprise intérimaire assume sa part d'obligations (c'est-à-dire qu'elle vérifie que l'entreprise utilisatrice présente bien les conditions minimales de sécurité pour détacher un intérimaire).

Cela vient d'ailleurs de faire l'objet d'une réforme législative en Belgique. Désormais, une entreprise de travail temporaire qui mettrait un intérimaire à disposition d'une entreprise utilisatrice dont elle sait qu'elle ne remplit pas ses obligations en matière de santé et de sécurité, peut voir sa responsabilité pénale engagée.

Si ce principe de responsabilité pénale est une bonne chose, il n'exclut pas, sur le plan de l'indemnisation et de la cotisation "accidents de travail", qu'il y ait un partage dans l'autre sens, c'est-à-dire que le poids des accidents du travail pèse aussi sur les entreprises utilisatrices.

#### **Bruce Roch**

Au niveau du groupe Adecco, nous avons lancé en février 2004, une campagne en Europe avec deux engagements sécurité : l'un envers les clients, l'autre envers les intérimaires. Depuis cette date, en France, nous avons eu 100 droits de retrait effectifs. Nous prévenons le client : nous lui disons qu'il y a un problème et que la mission doit être arrêtée ; c'est efficace.

#### **Ninna Makrinov (de la salle)**

Je travaille à l'Université de Nottingham au Royaume-Uni. Il me semble que définir le travailleur temporaire comme étant simplement une personne employée par une agence d'intérim est un peu limitatif, car il y a d'autres types de travailleurs temporaires.

Par ailleurs, il y a certainement des facteurs psychosociologiques à prendre en compte qui sont différents de ceux qui peuvent exister chez les travailleurs à temps plein. Qu'avez-vous à dire sur ces deux points ?

#### **Christian Welz**

Nous mettons l'accent sur les travailleurs employés par des agences d'intérim, car, d'une certaine façon, ils concentrent tous les problèmes liés au travail temporaire.

#### **Laurent Vogel**

Je suis tout à fait d'accord avec l'importance à donner aux facteurs psychosociologiques. Il est clair que dans le travail intérimaire, il y a des problèmes liés aux rapports avec l'entreprise elle-même, d'autres liés à la précarisation, et qu'il y a interaction entre les deux. On ne peut pas complètement séparer ce qui se passe dans l'entreprise de ce qui se passe dans la vie générale. En termes de prévention, la politique de l'entreprise doit porter principalement sur ce qui se passe dans l'entreprise. Les autres aspects (insécurité de l'emploi, précarité, etc.), relèvent plus de la société et de la politique de santé publique et font intervenir d'autres acteurs. Il est difficile, pour l'entreprise, d'en tenir pleinement compte. Si elle faisait correctement son travail sur le terrain en matière de conditions de travail, ce serait déjà très bien.

#### **Dominique Delcourt (de la salle)**

J'appartiens à l'organisation patronale française du travail temporaire, le SETT. Nous avons négocié en 2002 avec les organisations syndicales un accord santé/sécurité, dans le droit fil de ce qui avait été initié par le Medef sur ce même thème. Cet accord a mis en place une commission paritaire ayant pour unique vocation de traiter les questions de santé/sécurité des travailleurs permanents et intérimaires des agences d'intérim. Notre première initiative dans ce cadre a été de mettre à disposition des intérimaires un outil d'information et de sensibilisation sur les risques professionnels : 500 000 livrets d'accueil sécurité ont été diffusés en une année.

Il s'agit d'une première étape, car il y a encore beaucoup à faire sur les questions de prévention des risques professionnels des intérimaires. Il serait intéressant pour nous de savoir ce qui se pratique dans les autres pays.

## Bruce Roch

Nous constatons une véritable responsabilisation de la part des entreprises de travail temporaire. J'ai un exemple extraordinaire dans un pays complètement dérégulé : l'Italie. Deux livrets élaborés en collaboration avec le ministère du Travail sont obligatoirement distribués aux intérimaires. En France, nous avons également un livret ("40 questions essentielles sur votre sécurité et votre prévention au travail"). Je pense qu'il est important de remettre quelque chose au travailleur intérimaire.

## Christian Welz

Par rapport à l'année 2000, il existe beaucoup plus de conventions collectives générales dans le domaine du travail intérimaire. A notre connaissance, il n'y a que quatre pays dans lesquels il n'y a pas, à l'heure actuelle, de telles conventions : la Grèce, le Royaume-Uni, l'Irlande et le Portugal. Dans ces pays, le dialogue social n'est pas très développé d'une façon générale. En Irlande, nous avons constaté une chose intéressante : un code de bonnes pratiques pour le travail intérimaire qui aborderait les questions de la santé/sécurité.

## Laurent Lecoin (de la salle)

Je suis représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) au sein du Comité technique national I de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAMTS). Je partage totalement le point de vue de Laurent Vogel. On discute essentiellement d'accidentologie, de coûts et de taux d'accidents de travail, et nous sommes très loin d'avoir une approche globale et des indicateurs qui prennent en compte les enjeux de santé.

Malheureusement, nous avons, au travers de nos équipes syndicales, des remontées inquiétantes sur ce qui se passe pour les intérimaires : risques différés, maladies professionnelles, difficultés de reconnaissance. C'est encore pire pour les intérimaires que pour les autres salariés. Qu'allez-vous faire pour évaluer réellement les risques des salariés intérimaires ? Pour un suivi dans le temps ? Pour la livraison d'attestations d'expositions ? Pour que les documents d'évaluation des risques soient effectifs ? Pour que les agences d'intérim poussent les entreprises utilisatrices à bien et à mieux faire ?

## Françoise Berthiaume

C'est de ce type de témoignages dont la Commission européenne a besoin pour faire évoluer les choses. Nous n'avons pas de telles remontées de la part des États, ni d'ailleurs sur les difficultés ou les insuffisances de la directive de 1991. Or, nous aimerions être informés des lacunes et des insuffisances actuelles pour aider les États à en prendre conscience et voir si les législations nationales ou les conventions collectives ne devraient pas être modifiées. Normalement, l'étude que nous allons lancer va impliquer des experts dans chaque État membre. Ils seront appelés à recueillir les témoignages des intérimaires, des employeurs et des syndicats. Notre attente est vraiment focalisée sur la prise

en compte de témoignages concrets.

## Laurent Vogel

Les enquêtes de la Fondation de Dublin montrent qu'il y a plus de stress et moins d'absentéisme. Cela renvoie à la possibilité de s'absenter de son travail. L'indicateur "absentéisme" ne fonctionne pas pour les intérimaires (les conditions mêmes du travail intérimaire font qu'il est beaucoup plus difficile de s'absenter), alors qu'il est plus fréquent chez les travailleurs permanents.

Un paradoxe a été relevé par les médecins du travail d'Eurodisney : ils ont constaté que les intérimaires avaient plus d'accidents du travail, mais s'absentaient moins ou moins longtemps, qu'ils faisaient tout pour reprendre leur poste de travail le plus vite possible. Cela montre bien que l'égalité formelle ne suffit pas : pour les intérimaires, il est beaucoup plus difficile de s'absenter et l'on peut supposer que les conséquences à long terme sur la santé vont être plus graves.

## Marie-France Chaput (de la salle)

Je suis médecin du travail en secteur interentreprises. Jusqu'à très récemment, chaque médecin voyait les intérimaires des entreprises de son secteur géographique ; ce qui avait d'immenses avantages pour la connaissance du poste de travail. Or, depuis quelque temps, notre médecin-inspecteur insiste pour que nous ayons, dans le centre, des médecins spécialisés pour les intérimaires. L'inconvénient, c'est que maintenant, les intérimaires sont obligés de se déplacer pour venir voir un médecin qui ne connaît pas les entreprises utilisatrices. Cela pose notamment problème pour les visites qui devraient intervenir avant la mise au poste (CMR<sup>1</sup>, travail posté), car dans les faits, elles ont lieu beaucoup plus tard. Je n'ai jamais fait non plus de visites de reprise pour un accident du travail. Souvent, cela correspond à une fin de mission et le salarié disparaît sans avoir pu bénéficier de tout ce qui est à disposition des travailleurs en CDI ou CDD (possibilité de reconversion, cellules de maintien dans l'emploi, etc.).

## Denis Pennel

On pourrait, notamment en France, essayer de mieux travailler avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

Mais il y a aussi un problème logistique lié à l'urgence du travail temporaire (la demande s'effectue souvent le jour même pour le lendemain). Il faudrait essayer de trouver de nouvelles façons de travailler pour mieux coller à la réalité du travail temporaire. Par exemple, trouver de nouvelles façons de prendre rendez-vous avec le médecin du travail, pour faire en sorte que les intérimaires passent dans tous les cas leur visite médicale avant la prise de poste.

## Yolande Lignières (de la salle)

Je suis également médecin du travail. Je confirme tout ce que vient de dire ma consœur sur la surveillance des travailleurs temporaires. Dans le cadre de l'enquête qui va être faite, il me

---

1 CMR : Cancérogène, mutagène, reprotoxique



semble qu'il serait intéressant de recueillir l'avis et le témoignage de médecins du travail.

#### **Françoise Berthiaume**

C'est prévu et j'espère que cela sera fait.

#### **Stéphane Bouyer (de la salle)**

Je représente l'Union syndicale de l'intérim. Concernant le droit de retrait, je souhaiterais connaître le pourcentage de personnes qui retrouvent une mission après avoir fait jouer ce droit, et au bout de combien de temps. Je suis moi-même intérimaire, parfois nous voyons bien le danger, mais nous craignons de perdre notre emploi.

#### **Bruce Roch**

J'ai mentionné tout à l'heure les chiffres pour les intérimaires travaillant pour Adecco. Ils ne concernent que notre société et ne sont donc pas représentatifs de tout l'intérim. Je vous invite à discuter avec le responsable prévention/sécurité présent dans la salle.

#### **Stéphane Bouyer (de la salle)**

Toujours par rapport au droit de retrait, si un intérimaire remarque un danger et en fait part à l'entreprise utilisatrice ou à celle de travail temporaire, rien ne lui garantit qu'il aura de nouvelles missions.

En ce qui concerne la formation, nous recevons bien une formation générale quand nous entrons dans l'entreprise de travail temporaire, mais après, dans l'entreprise utilisatrice, nous n'avons rien sur le poste de travail.

#### **Laurent Vogel**

Lorsqu'un intérimaire fait jouer son droit de retrait, il bénéficie d'une couverture pendant la période du contrat. Après, entre en compte la logique de reprise d'activité et il faut qu'il y ait une mission correspondante pour une reprise complète.

#### **Christian Expert (de la salle)**

Je suis aussi membre du Comité technique national I qui s'occupe des intérimaires à la CNAMTS, membre de la Commission des accidents du travail, et également médecin du travail. Nous nous interrogeons beaucoup sur l'adaptation de la législation relative à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles au statut d'intérimaire. Le fait qu'il n'y ait pas de visite de reprise est lié au fait qu'il n'y a plus de contrat en cours. Donc, de fait, l'obligation tombe. Nous déplorons cette situation, mais elle est tout à fait conforme à la réglementation.

Nous nous interrogeons aussi beaucoup sur les tableaux de maladies professionnelles : permettent-ils bien de reconnaître tous les cas ? Car, si nous avons un déficit de reconnaissances, nous aurons une perte de droits à réparation, mais aussi d'identification des maladies professionnelles ; c'est particulièrement crucial pour les risques CMR<sup>1</sup>, les risques à long terme où la visibilité est très faible.

#### **Bertrand Libert (de la salle)**

Je suis également médecin au sein d'un service de santé au travail de l'Amétif (Association interentreprises de médecine du travail de l'Ile-de-France). Le mot "urgence" n'a été que très peu prononcé jusqu'à présent, or il me semble fondamental pour comprendre la problématique de l'intérim. Les outils formels que nous avons évoqués (livret d'accueil, visites médicales, etc.) perdent de leur efficacité s'ils ne sont pas considérés en tenant compte de cette spécificité. J'ai l'impression qu'en France, les entreprises de travail temporaire font des efforts au niveau sécurité depuis un certain nombre d'années. Elles sont d'ailleurs fortement surveillées à ce niveau. Il convient néanmoins d'évaluer l'effectivité et l'efficacité des mesures mises en œuvre : si un intérimaire arrive, passe une visite médicale, qu'on lui remet un livret sans explication, l'efficacité est nulle.

#### **Franck Ollivier (de la salle)**

Certains de nos clients du secteur de la construction nous sollicitent en raison de la pénurie de main-d'œuvre actuelle et évoque des hypothèses de ressources extérieures à la France. Y a-t-il des dispositions spécifiques prévues pour le travail temporaire ?

#### **Françoise Berthiaume**

Concernant la mise à disposition transnationale de travailleurs, il existe une directive qui date de 1996 et qui a été transposée dans tous les États membres : il s'agit de la directive sur le détachement de travailleurs. Elle s'applique notamment dans le cadre de l'intérim. Elle prévoit qu'un socle minimal de droits en vigueur dans le pays d'accueil est applicable aux travailleurs détachés. Ce socle est défini par la directive ; il concerne les dispositions relatives à la rémunération, au temps de travail et à la santé/sécurité. Donc, pour les travailleurs intérimaires qui travaillent dans le cadre de missions transnationales, les dispositions du pays d'accueil doivent au minimum leur être appliquées.

D'un point de vue statistique, nous avons du mal à avoir des informations sur les missions transnationales. S'agissant de la France par exemple, les entreprises qui y détachent des travailleurs doivent adresser une déclaration préalable à la Direction Départementale du Travail. D'après mes informations, il semblerait que ces déclarations ne soient pas établies de façon systématique. Quant aux travailleurs détachés en France, je pense que leur nombre est moindre que ce qu'en dit la presse, que cela relève plus du mythe ou de la propagande que de la réalité.

#### **Denis Pennel**

Une étude sur l'élargissement de l'Europe à 25 a été réalisée par un organisme de recherche basé à Bruxelles. Elle montre que les déplacements de travailleurs sont beaucoup moins importants que prévu.

C'est l'histoire de l'ouvrier polonais qui viendrait travailler en France. J'ai lu des statistiques comme quoi il y avait actuellement 150 plombiers polonais en Grande-Bretagne. La réalité est donc bien différente de ce que l'on peut lire.





## DEUXIÈME TABLE RONDE

# Les actions de prévention nationales et régionales

---

### Intervenants

**Hendrik de Lange**, Directeur, Prévention et Intérim, Belgique

**Philippe Bielec**, Ingénieur-conseil, Direction des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), France

**Christine Roques**, Ingénieur-conseil, Caisse régionale de l'assurance maladie (CRAM) du Centre, France

**Herbert Grond**, Responsable Travail temporaire au sein du Comité technique "administration", Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Allemagne

**Roger Bibbings**, Conseiller sécurité au travail, Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA), Grande-Bretagne

**Claude Calvarin et Michèle Lefebvre**, Chargées du projet "Mission intérim 3D", Institut national de recherche et de sécurité (INRS), France

### Dominique Rousset

Madame Jeannette Paul, du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi des Pays-Bas, ne pourra pas participer à cette table ronde, car elle est souffrante. Elle nous a demandé de vous transmettre ses excuses.

Nous sommes partis du constat qu'il y a un nombre important d'accidents chez les intérimaires et, pourtant, on peut constater une certaine baisse de la fréquence et de la gravité de ces accidents. C'est le cas notamment en Belgique.

### Hendrik de Lange

Effectivement, les partenaires sociaux du secteur de l'intérim ont pris l'initiative, en 1998, de créer une association sans but lucratif - Prévention et Intérim, PI - spécialement dédiée au travail intérimaire. L'objectif de PI est de réduire le nombre et la gravité des accidents dont sont victimes les intérimaires, d'améliorer le suivi de leur santé lorsque leur mission comporte des risques, de s'assurer qu'ils ne sont pas davantage exposés à ces risques que les autres travailleurs et, enfin, de proposer des mesures pratiques et efficaces pour favoriser leur bien-être au travail. Une mission importante de PI est de conseiller et de former les bureaux de travail d'intérim belges sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la prévention ; nous les assistons donc dans toutes leurs tâches de sécurité et de santé vis-à-vis des intérimaires.

Nous sommes partis de la philosophie européenne : la sécurité doit être réalisée au niveau de l'entreprise utilisatrice. L'idée de base est que l'on ne peut pas déléguer un intérimaire chez un utilisateur qui ne respecte pas les règles de sécurité. Notre public cible, ce sont les utilisateurs et les intérimaires. Nous mettons au point des outils, des aides, pour mieux soutenir le consultant de l'agence d'intérim dans ses relations avec ses deux partenaires.

De la même façon, une entreprise utilisatrice ne peut pas faire appel à un bureau de travail d'intérim qui ne sait pas ce qu'est la sécurité. De nombreux bureaux d'intérim en Belgique (30 à 35 %) sont certifiés pour les procédures de sécurité. Ce certificat, qui est délivré par un organisme tiers, atteste que des efforts d'information sont faits à l'égard de l'intérimaire ; les consultants passent d'ailleurs un examen à l'issue de la

formation qu'ils reçoivent en matière de sécurité. Cette initiative est commune à la Belgique et aux Pays-Bas.

### **Dominique Rousset**

Comment avez-vous obtenu une baisse du nombre d'accidents ?

### **Hendrik de Lange**

Nous sommes en relation avec tous les bureaux de travail d'intérim ; de ce fait nous disposons de données sur tous les accidents qui surviennent à des intérimaires. Le taux actuel de fréquence des accidents du travail est de 80 pour les intérimaires, contre 35 pour l'ensemble des travailleurs. Il s'agit donc d'un taux élevé, mais il faut savoir qu'il diminue régulièrement de 10 % environ chaque année, depuis 5 ans. Nos efforts ont porté sur trois points : l'échange d'informations entre utilisateurs, bureaux de travail d'intérim et intérimaires, l'accueil (notamment les procédures d'accueil) et la formation. La fiche de poste de travail est un outil fort utile pour tout le secteur de l'intérim dans tous les pays ; elle est d'ailleurs obligatoire en Belgique : l'entreprise utilisatrice doit l'adresser au bureau de travail intérimaire préalablement à toute sollicitation. La fiche doit préciser les éléments suivants : l'expérience et la formation requises, les tâches à remplir, les risques du poste, les examens médicaux nécessaires, les équipements de protection nécessaires, etc. Elle constitue en quelque sorte un résumé de l'analyse des risques et des mesures à mettre en œuvre. L'avantage de ce document, c'est sa traçabilité : la fiche de poste est utile pour l'utilisateur, l'intérimaire, le médecin du travail et le chef d'équipe, tous sont ainsi informés du contenu du travail, des risques et des mesures à prendre. Si, pendant la mission, le contenu du travail, les risques, les équipements de travail changent, chacun peut prendre les mesures nécessaires (refuser le travail, donner une instruction ou formation, faire pratiquer un examen médical supplémentaire). Mais il n'est pas toujours facile d'obtenir cette fiche de l'utilisateur et de mettre ce système de communication en œuvre. Le Conseil Supérieur de Sécurité souhaite maintenant imposer une fiche minimale pour chaque type de poste de travail, que ce soit pour un poste d'intérimaire ou non ; c'est une très bonne évolution.

### **Dominique Rousset**

C'est très intéressant, car on ne stigmatise pas le travailleur intérimaire.

### **Henrik de Lange**

C'est d'ailleurs la même chose avec l'accueil : il concerne tout le monde, intérimaires et permanents. Une nouvelle action sera lancée dans le secteur de la construction, l'année prochaine ; elle vise l'accueil des nouveaux travailleurs : stagiaires, intérimaires et travailleurs engagés sous contrat à durée indéterminée, tous ces travailleurs recevront le même type d'accueil.

### **Claude Calvarin**

Je pense qu'effectivement, l'accueil, la formation et

l'information au poste sont des éléments clés pour la prévention ; ce sont des axes forts du document que nous sommes en train d'élaborer.

### **Roger Bibbings**

Chez nous, nous avons un peu la même démarche par rapport à la formation initiale sur la santé/sécurité : nous pensons que cette formation doit être identique pour tout le monde.

Au Royaume-Uni, le problème se pose surtout avec les sous-traitants de l'industrie pétrochimique. Ils recevaient une formation initiale et, s'ils revenaient la semaine suivante, ils avaient de nouveau une formation. Cela les ennuyait au bout d'un moment ; nous avons donc mis en place un système de passeport qui dispense les entreprises participant au programme, une fois la formation assurée sur un site, de réorganiser la même formation la semaine suivante. Cela pourrait peut-être avoir une incidence pour les travailleurs temporaires qui se déplacent beaucoup d'une entreprise à l'autre.

Cela dit, la formation initiale est nécessaire, notamment sur les caractéristiques du poste, du chantier ou du site. Le passeport seul ne permet pas de résoudre les problèmes.

### **Philippe Bielec**

Nous partageons tout à fait ce point de vue. La particularité de l'intérimaire est de toujours être un nouvel arrivant sur un poste. Mais ce problème existe aussi pour un CDI ou un stagiaire. Il est rassurant qu'en Belgique, aux Pays-Bas, en Angleterre, on se pose tous les mêmes questions et qu'on essaie d'y répondre.

### **Dominique Rousset**

On se pose la question, mais dans les faits, cela ne passe pas pour le moment.

### **Philippe Bielec**

On ne peut pas généraliser : il y a effectivement des endroits où cela ne se passe pas très bien. Et des endroits où cela se passe très bien, notamment en raison de l'implication des branches professionnelles, des partenaires sociaux qui ont décidé de travailler sur la question. Ce n'est pas une question d'argent, c'est une question de volonté.

### **Dominique Rousset**

On a l'impression que parfois, il suffit qu'il y ait la bonne personne au bon endroit.

### **Philippe Bielec**

Ce serait dangereux s'il en allait ainsi, car cela voudrait dire que si une direction change, une politique de prévention peut changer. Mais il est vrai que pour initier un processus, il faut souvent une bonne volonté, et la faire partager.

### **Dominique Rousset**

Lorsque vous avez pris votre poste, il y a trois ans, avez-vous été surpris par le nombre des accidents dont sont victimes les intérimaires ?

### **Philippe Bielec**

Il faut faire très attention aux chiffres et à leur interprétation. On traite de la santé des hommes, il faut donc essayer de trouver des solutions pour que celle-ci s'améliore. Je n'ai pas été surpris, car, comme tous mes collègues, j'ai eu une expérience industrielle, donc je sais ce qui se passe sur le terrain.

Il faut maintenant développer des actions très ciblées et éviter de tomber dans les généralités.

### **Dominique Rousset**

Nous allons évoquer quelques exemples, avec des régions qui ont commencé à lancer des actions concrètes.

### **Philippe Bielec**

Je ne pense pas que ce soit des régions pionnières car depuis le début, toutes les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) se sont attaquées au problème pour essayer d'y apporter des solutions. Petit à petit, elles ont élaboré des stratégies qui peuvent être différentes d'une région à l'autre. Globalement, elles poursuivent toutes le même but, mais en fonction de caractéristiques locales et des interlocuteurs, les actions ne sont pas forcément les mêmes.

La région Aquitaine par exemple a fait le choix de travailler sur le personnel des agences de travail temporaire. Un vrai plan de formation a été monté ; ce qui a pris plusieurs journées de travail entre une collègue de la CRAM et la société d'intérim impliquée, car le plan de formation n'est pas un survol du problème en quelques heures.

Maintenant, cette action se développe vers d'autres agences et d'autres enseignes. Il est important que le personnel des agences ait conscience de cette problématique. Il ne suffit pas d'écrire des lois et des textes, encore faut-il les comprendre et savoir les appliquer concrètement. L'intérim, c'est l'urgence, et s'il faut à chaque fois reprendre tous les textes, on n'avance pas.

Dans un tout autre genre, la région Languedoc-Roussillon a décidé d'agir en direction des entreprises utilisatrices qui avaient des taux de fréquence élevés et en direction des entreprises de travail temporaire qui fournissaient le personnel à ces mêmes entreprises. Ils ont travaillé pendant plus d'un an et demi car au début de l'opération, mes collègues se sont aperçus que pour les agences d'intérim et pour les entreprises utilisatrices, les accidents du travail relevaient plutôt de la fatalité. Il a donc fallu les sensibiliser fortement à l'importance du problème. Aujourd'hui, les progrès sont significatifs mais la vigilance reste de mise.

### **Herbert Grond**

Je voudrais tenter de vous présenter la situation en Allemagne. Cela fait vingt ans que je m'occupe de travail intérimaire. Au départ, nous pensions que nous pourrions résoudre le problème en cinq ans, et vingt ans plus tard, il n'est toujours pas résolu. C'est beaucoup plus complexe que l'on ne le pensait.

En Allemagne, il y a 400 000 travailleurs intérimaires et environ 6 000 entreprises ou agences d'intérim. Le problème

se pose d'abord au niveau des personnes qui travaillent dans les agences d'intérim. Quand elles cherchent une personne pour une mission particulière, elles doivent être en mesure de connaître ce que peut faire le salarié, mais également les exigences du poste de travail. Le problème est l'urgence : l'entreprise utilisatrice appelle le vendredi après-midi et demande quatre personnes pour le lundi matin.

Au niveau des agences d'intérim, nous assurons un rôle de conseil ; nous avons également commencé à délivrer des formations sur le recrutement des intérimaires et sur la formation à leur donner. Nous avons exigé aussi de l'agence qu'elle aille sur le lieu de travail faire une analyse, pour voir si véritablement, il était possible d'envoyer des intérimaires. Nous avons organisé des séminaires auprès de 13 000 collaborateurs des agences, pour les former à la sécurité du travail et plus particulièrement à l'analyse du poste de travail.

Nous avons obtenu de bons résultats, mais ce n'est pas suffisant. Notre formation doit être adaptée à de nouvelles méthodes de travail.

Cela fait un certain temps que nous mettons l'accent sur le client (l'entreprise utilisatrice). Il y a, en fait, très peu de contacts dans l'entreprise entre celui qui demande l'intérimaire et celui qui est chargé de payer l'intérimaire. On peut donc encore faire des progrès en matière de prévention.

La formation est difficile à assurer si l'intérimaire reste peu de temps dans l'entreprise, même pour une formation initiale. En Allemagne, 10 % des salariés qui travaillent pour les agences d'intérim repartent au bout d'une semaine. 50 % des intérimaires quittent leur agence au bout de trois mois. Il y a un va-et-vient important, toujours de nouveaux visages. En Allemagne, parmi les intérimaires, il y a beaucoup de chômeurs en fin de droits, des personnes de 45 à 50 ans qui ont été licenciées. Le problème est double parce qu'il y a des jeunes qui n'ont pas forcément envie de travailler et des personnes qui souhaiteraient travailler.

Un autre problème tient à l'existence des conventions collectives en Allemagne : souvent les intérimaires gagnent environ 20 % de moins que les salariés des entreprises utilisatrices exerçant des activités équivalentes. Donc, dès le départ, c'est un sujet potentiel de conflit.

### **Dominique Rousset**

Nous avons jusqu'à présent beaucoup parlé des jeunes, mais il est vrai que parmi les intérimaires, il y a aussi des personnes plus âgées qui n'ont pas forcément les mêmes motivations et n'arrivent pas dans les mêmes conditions. Par rapport au salaire (20 % en moins), il serait bien d'avoir des commentaires d'autres pays. Monsieur Bibbings, la Grande-Bretagne est le plus gros employeur d'intérimaires, comment les situez-vous ?

### **Roger Bibbings**

En Grande-Bretagne, le nombre d'intérimaires est effectivement très élevé. Mais il intègre toutes sortes d'emplois : des formes d'emplois qui ne correspondent pas à un travail traditionnel, des contrats de courte durée, il ne s'agit donc pas forcément de personnes qui travaillent pour des

agences d'intérim. Malheureusement, le système de recueil de données statistiques ne fait pas la distinction entre les différents types de travailleurs. Par exemple, la réglementation relative à la déclaration des maladies professionnelles stipule qu'il faut déclarer ces maladies, mais on ne précise jamais de quel type de contrat il s'agit.

Cela dit, par le biais d'autres études, nous savons que les personnes qui travaillent avec des contrats de courte durée, ont plus d'accidents du travail. Dans le secteur de la construction, une étude réalisée à Londres il y a environ cinq ans montrait que 50 % des accidents concernaient des personnes qui étaient sur le chantier depuis moins de deux semaines. Ceci reflète d'autres inquiétudes que nous avons sur la jeunesse des travailleurs, dans la mesure où elle est synonyme d'inexpérience et de jugements plus simplistes sur les risques et les dangers.

Tout ceci m'amène à parler du conseil d'apprentissage et de compétence que finance le gouvernement britannique pour la formation des jeunes travailleurs. Les entreprises et les centres de formation ont l'obligation d'utiliser ces fonds pour former les jeunes travailleurs. Les formateurs doivent aussi évaluer les compétences des entreprises en matière de santé/sécurité. Pour cela, il faut évidemment se fonder sur la capacité de l'entreprise à former les jeunes travailleurs et à les exclure des postes à risques. Il faut que cela soit fait sous supervision et sous contrôle des situations à risques. Les entreprises doivent déclarer les accidents des jeunes. Il y a un réel problème de maîtrise des risques chez les jeunes car ils ont moins d'expérience.

### **Dominique Rousset**

Compte tenu du nombre très important d'intérimaires en Grande-Bretagne, est-ce vraiment une priorité politique pour vous ?

### **Roger Bibbings**

Cela a été une priorité du gouvernement en 2003. D'ailleurs, une réglementation relative aux agences d'intérim a été mise en place ; elle est supervisée par le ministère du Commerce et de l'Industrie et non par le ministère de la Santé. Il y a environ quinze inspecteurs qui surveillent l'application de cette réglementation sur l'ensemble du Royaume-Uni.

Du côté santé/sécurité, le Health and Safety Executive (HSE) est en train d'élaborer une brochure sur l'application des réglementations. Ce manuel de recommandations va être édité très prochainement.

La question essentielle est de savoir qui est l'employeur : est-ce l'entreprise utilisatrice ? l'agence ? le sous-traitant ? Très souvent, il y a confusion. Or cette question est importante dans la mesure où c'est l'employeur qui doit veiller au respect des consignes.

Nous avons encore des points à explorer sur les réglementations s'appliquant aux agences de travail temporaire. D'après ces réglementations, c'est à l'agence de faire une évaluation de l'entreprise utilisatrice. Mais là-dessus, il y a un certain flou, et donc des améliorations à apporter. En général, les travailleurs occupent des postes temporaires

en raison de la saisonnalité même du travail (agriculture, agroalimentaire, tourisme, etc.). Ce peut être aussi lié aux fluctuations du marché. Les intérimaires sont plus exposés aux risques car ils ne connaissent pas l'entreprise, ne sont pas intégrés à la culture santé/sécurité de l'entreprise.

### **Herbert Grond**

Sur la responsabilité, je crois qu'en Allemagne la question est réglée : c'est l'agence qui est responsable de l'intérimaire mais l'entreprise utilisatrice est responsable du lieu de travail.

L'agence se doit donc d'aller inspecter l'entreprise sur site pour voir si un intérimaire peut y être envoyé. Si les conditions sont différentes de celles mentionnées dans le contrat, s'il y a des dangers non prévus, l'intérimaire peut alors être retiré. Cela se passe rarement.

Si une agence retire son intérimaire, elle risque de perdre le contrat qui la lie avec l'entreprise utilisatrice. Il est donc important d'aller voir sur le terrain, voir avec le contremaître les conditions de travail, pour essayer de les améliorer. C'est une mesure très efficace.

### **Michèle Lefebvre**

Il y a parfois des dérives sur la notion de formation. Pour nous, il est clair que la formation au poste ne peut être réussie que si elle est assurée par l'entreprise utilisatrice. Ceci est différent de la formation générale à la sécurité qui doit être faite par l'agence. Nous constatons des dérives dans ce domaine, avec des agences qui, parfois, parce qu'elles sont dans une relation commerciale, s'engagent à aller sur le terrain de la formation au poste. De notre point de vue, c'est quelque chose d'extrêmement dangereux.

### **Hendrik de Lange**

Il est sûr que l'intérimaire doit bénéficier des mêmes avantages que les autres. Mais il y a aussi beaucoup d'autres problèmes dans l'entreprise : l'accueil notamment, la connaissance des risques. Ce n'est pas au bureau d'intérim de faire l'analyse des risques, mais il doit être capable d'apprécier si les règles sont respectées.

### **Dominique Rousset**

En France, quelle est l'autonomie laissée aux CRAM pour leurs actions ?

### **Philippe Bielec**

Chaque CRAM, sur son territoire, a une très grande autonomie. La preuve en est que les expériences mises en œuvre sont différentes. Au niveau national, nous essayons de retirer les choses positives d'une région pour les porter à la connaissance des autres.

### **Christine Roques**

Dans la région Centre, l'objectif de notre démarche est soutenu par notre volonté d'améliorer l'accueil de l'intérimaire et, surtout, de le pérenniser par le biais d'un accompagnement personnalisé.

Notre second objectif est de permettre à l'entreprise de travail

temporaire de gérer au mieux l'adéquation entre la demande de l'entreprise utilisatrice et les intérimaires du fichier. Nous le constatons quotidiennement : quand une entreprise utilisatrice a une réelle politique de prévention et de sécurité pour ses salariés, il y a très peu de soucis vis-à-vis des intérimaires. A contrario, lorsqu'elle n'affiche pas cette volonté, le problème est encore plus grave pour les intérimaires.

Nous nous sommes posé beaucoup de questions à la CRAM du Centre pour personnaliser l'accompagnement du salarié intérimaire tout au long de sa mission. Nous avons regardé du côté de l'apprentissage, du compagnonnage. Ce sont des choses connues, reconnues et qui ont fait leurs preuves. Nous avons souhaité, dans un premier temps, engager les entreprises de travail temporaire à annexer à leurs contrats de mission les caractéristiques du poste correspondant à la mission, sachant que celles-ci ne peuvent pas être fixées par l'entreprise de travail temporaire, mais doivent être fournies par l'entreprise utilisatrice qui, seule, peut définir les risques présentés par le poste et les compétences nécessaires. On demande également à l'entreprise de travail temporaire d'annexer dans son contrat de mise à disposition le nom du tuteur référent de l'intérimaire. De fait, quand l'intérimaire arrivera dans l'entreprise, il aura un nom, une personne à qui s'adresser. Celle-ci sera chargée de lui présenter le poste, lui indiquer les risques et lui montrer les gestes les mieux adaptés pour réaliser le travail. Le tuteur est le référent de l'intérimaire tout au long de la mission dans l'entreprise. Cette démarche est déjà mise en œuvre depuis un certain temps. La genèse de l'action remonte à 2001, année où l'on a déploré un accident mortel. C'était un jeune homme de 24 ans, cuisinier de formation, au chômage depuis plus de huit mois. Au moment de l'accident, il occupait un poste de conducteur machine : il devait alimenter une presse de reprise à l'aide d'un transpalette gerbeur à conducteur accompagnant. L'enquête a révélé qu'il n'avait jamais utilisé d'engins de manutention. Nous avons donc pointé qu'au niveau de l'accueil et de la formation, rien n'avait été fait.

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises de la région Centre ont rédigé leurs fiches de poste (une fiche décrit le poste de travail, les risques encourus et les moyens de prévention). Et beaucoup d'entreprises, en les rédigeant, ont désigné des tuteurs potentiels. Cette fiche, qui est envoyée à l'entreprise de travail temporaire, est utilisée comme un véritable outil de communication qui permet de mieux coller aux besoins.

### **Roger Bibbings**

Je suis tout à fait d'accord avec l'idée de souligner l'importance du tutorat, d'étudier la formation initiale des intérimaires ou des stagiaires. Au Royaume-Uni, il y a beaucoup de formations initiales dispensées, c'est presque un rite. On informe les nouveaux venus de la législation, on leur donne un QCM, ils remplissent des cases. Ils ont aussi une séance informatique : ils s'installent devant un écran, etc. Tout cela est inutile et totalement absurde.

Ce qui fonctionne vraiment dans la formation, c'est lorsque l'on peut utiliser - en conciliant les besoins de souplesse et la culture santé/sécurité - l'expérience d'un autre travailleur pour

superviser l'arrivée des nouveaux sur le poste, les familiariser à leur nouvel environnement et à la culture santé/sécurité de l'entreprise. Superviser demande des compétences spécifiques.

En Grande-Bretagne, on parle beaucoup de la sécurité au travers des comportements. Cela dépend bien sûr beaucoup de la culture de l'entreprise. On essaie d'intégrer les travailleurs temporaires à la culture de l'entreprise. Il est important de mettre en place des formations initiales concrètes, et pas simplement se contenter de remettre un petit livret, etc. Et ce sont surtout les jeunes qu'il faut accompagner.

### **Christine Roques**

Nous avons des exemples d'entreprises utilisatrices qui ont mis en place la démarche demandée, qui y ont trouvé un réel intérêt, et qui ont décidé de leur propre initiative de l'appliquer à tous leurs nouveaux embauchés, y compris permanents. Je citerai pour exemple une entreprise du Loir-et-Cher qui a ainsi diminué par quatre le nombre d'accidents du travail, et par dix le nombre de jours d'arrêt. C'est un exemple parmi de nombreux autres.

### **Herbert Grond**

La formation de l'intérimaire est évidemment importante. Il ne s'agit pas forcément de réaliser une formation au fil des semaines, mais bien de montrer comment faire le travail. Cela doit se faire au sein de l'entreprise utilisatrice. En Allemagne, cela a été mis en place dans les années 1990. Nous avons dit en outre aux entreprises de travail temporaire qu'il devait y avoir une formation de base à la santé/sécurité. Nous avons rédigé des questionnaires pour 31 domaines différents, relatifs à des postes de travail différents ; 5 millions de ces questionnaires ont été remplis à ce jour par les intérimaires. Nous allons plus loin concernant les techniques de formation. Nous avons, pour le domaine de la métallurgie par exemple, un programme interactif : il s'agit de sensibiliser les salariés aux dangers potentiels afin de les informer dès le départ.

En Allemagne, selon la loi sur la sécurité au travail, c'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable de la sécurité sur le lieu de travail. Nous proposons de nommer un tuteur, une sorte de parrain, au sein de l'entreprise, qui prend l'intérimaire sous son aile. Cela permet de parler sur un pied d'égalité. S'il a un problème, il n'a pas besoin de s'adresser au contremaître ou au supérieur, il s'adresse à son tuteur, à quelqu'un qui travaille avec lui.

Nous souhaitons également faire en sorte que le client soit davantage responsabilisé : celui qui est responsable du poste de travail doit assurer la formation sur le poste de travail. Nous n'avons pas de chiffres concrets prouvant l'efficacité de nos mesures. Nous avons eu, au cours de la dernière année, 30 000 accidents déclarés. Cela fait beaucoup pour une moyenne annuelle de 400 000 intérimaires. J'ai une autre statistique de 1995, où l'on a 70,5 accidents pour 1 000 intérimaires. C'est un chiffre assez élevé : c'est trois fois plus d'accidents que pour les travailleurs en général. Ensuite, nous sommes passés à 50 pour 1 000. Et l'année dernière, à 40 pour 1 000. Donc en l'espace de 10 ans, nous sommes passés





utilisatrice le niveau de compétence de l'intérimaire. De même, celui-ci pourra lui signifier ou non qu'il ne connaît pas le chemin pour se rendre sur son lieu de travail. L'agence lui donnera un plan. S'il n'a pas posé la question du plan au préalable, il va se perdre et arriver en retard. S'il arrive en retard, il ratera la formation prévue. On ne lui expliquera pas certaines règles du métier, etc.

### **Dominique Rousset**

Démonstration est faite qu'avec un jeu, nous pouvons entrer dans les difficultés concrètes de prise de fonctions d'un intérimaire et éviter tous les pièges.

### **Roger Bibbings**

Pour nous, il ne s'agit pas seulement de protéger les travailleurs. Notre législation sur la santé/sécurité concerne aussi l'environnement, les personnes autour qui peuvent être affectées. Si l'on recrute un cuisinier qui ne sait pas cuisiner, on peut empoisonner des gens. Si l'on recrute une infirmière qui ne connaît pas les procédures d'hygiène, on prend des risques pour la santé des patients.

Il y a aussi un problème de langue. Une forte proportion de travailleurs temporaires viennent de l'étranger et maîtrisent assez peu l'anglais écrit et parlé, malgré les brochures d'information que nous diffusons. Certains ne savent même pas lire leur propre langue maternelle. Comment peut-on alors garantir un niveau suffisant d'information et de formation à ces personnes ?

### **Ludovic Marche (de la salle)**

Je suis juriste formateur au sein de la société Man'Agir Consultants, un organisme de formation spécialisé notamment dans le travail temporaire.

Nous avons dit tout à l'heure que ce n'était pas forcément à l'agence d'aller glaner les informations, mais à l'entreprise utilisatrice de former l'intérimaire. Il me semble tout à fait bien de mettre en place de petits argumentaires (CD-ROM, livrets d'accueil, etc.), mais encore faut-il que le permanent de l'agence temporaire connaisse les risques qu'il encourt lorsqu'il détache un intérimaire sans lui avoir donné l'information ou la formation sur les risques liés à la sécurité.

Au travers de l'information et des formations que mon organisme dispense à l'ensemble des agences temporaires, le sujet de la sécurité ne représente qu'une dizaine de formations dans l'année. Les efforts en sécurité ne commenceraient-ils pas par la formation et/ou l'information des salariés permanents ?

Nous avons dit aussi que l'entreprise devait prendre du temps. Mais les contrats de travail temporaire en France sont en moyenne de deux semaines. La question se pose donc de l'efficacité et l'effectivité du temps que le client peut prendre pour faire cette formation. Nous sommes aussi dans une relation commerciale, avec un client au bout, et donc un objectif commercial. La souplesse de l'intérim ne serait-elle pas remise en cause par cette prise de temps ?

Je travaillais auparavant à la direction juridique d'une grande société d'intérim, notamment sur les questions d'accidents du

travail. Il s'avère que la plupart des accidents arrivent, également et de façon non négligeable chez des personnels qui sont là depuis longtemps : ils prennent confiance en eux, dans leur professionnalisme et passent par-dessus les règles de sécurité. Et c'est cela qu'ils communiquent aux intérimaires qui arrivent. Quelles préconisations faire au vu de cette réalité ?

### **Franz Gutjahr (de la salle)**

Je viens de l'Inspection allemande du Travail. Merci tout d'abord pour l'organisation de ce colloque.

Je voudrais rappeler que les agences d'intérim sont très diversifiées : il y en a des grandes comme Adecco et des petites, avec très peu d'intérimaires. L'on devrait garder un œil particulier sur ces petites agences, car elles ont souvent un problème d'organisation.

### **Franck Ollivier (de la salle)**

Nous voyons des certifications se mettre en place dans certaines activités, notamment la pétrochimie, en Belgique et en Allemagne. Ces certifications intègrent à la fois les entreprises sous-traitantes, les donneurs d'ordre et, pour certaines, les entreprises de travail temporaire. Quelqu'un a-t-il un retour d'expérience sur ces systèmes de certification ? Est-ce une pratique qui peut être généralisable ?

### **Herbert Grond**

En 1996, nous avons exigé l'introduction de la sécurité sur le lieu de travail par le biais de systèmes d'assurance qualité dans le secteur de l'intérim et avons lié cela à des incitations financières. Sur les 5 000 sociétés d'intérim, 400 ont pris part à ce modèle (il s'agissait de l'ISO 9001 et 9002). En 2000, nous avons arrêté les incitations financières.

Il y a aussi le certificat de sécurité pour les entreprises (contractants) - SCC. C'est parti des Pays-Bas, dans le secteur de la pétrochimie, des industries à risques. Il a été adopté en Allemagne également. Il y a également un certificat de sécurité pour les entreprises de travail intérimaire (SCP). Il y a beaucoup à faire dans ce domaine. Il y a une formation pour les personnels responsables et les salariés. Seules 90 entreprises et agences d'intérim sont certifiées dans ce cadre. Je ne sais donc pas s'il y a véritablement un grand avenir pour ces certificats. A moins qu'il y ait une forte exigence de la part du client, mais pour l'instant, nous ne la voyons pas.

### **Hendrik de Lange**

En Belgique et aux Pays-Bas, la VCA<sup>2</sup> rencontre un grand succès. Il s'agit d'un système de certification des sous-traitants ; la demande émane principalement des entreprises donneuses d'ordres qui exigent de plus en plus souvent de leurs sous-traitants qu'ils obtiennent ce certificat. La liste décrit toutes les conditions à remplir en ce qui concerne le système de gestion de la sécurité, de la santé et de l'environnement. L'une de ces conditions est que les

---

<sup>2</sup> VCA : (en néerlandais) ou LSC (en français) : liste de contrôle-Sécurité des entreprises contractantes





## TROISIÈME TABLE RONDE

# Les actions de prévention en entreprises

### Intervenants

**Marie-Pierre Dawance**, Responsable prévention, Axa, Belgique

**Jean-Pierre Laixheau**, Conseiller en prévention - Ergonome chargé de la sécurité des co-traitants et intérimaires au sein du département "Maîtrise des risques", Arcelor (Liège), Belgique

**Yannick Nuris**, Coordinateur national Prévention Sécurité, Manpower, France

**Christian Gonnet**, Coordinateur Sécurité et Management, Colas Ile-de-France Normandie, France

### Dominique Rousset

Madame Dawance, pouvez-vous tout d'abord nous décrire brièvement le système d'assurance en vigueur en Belgique contre les accidents du travail ?

### Marie-Pierre Dawance

En Belgique, l'assurance "accidents du travail" relève du secteur privé. Pour prendre en charge ces accidents, les assureurs perçoivent des primes de la part de leurs clients. Le montant de ces primes est fonction du risque mais aussi de l'organisation et de la qualité de la politique sécurité dans l'entreprise.

La qualité se traduit dans les chiffres des débours (la charge des sinistres consécutive aux accidents) : plus il y a d'accidents, plus la charge est importante, la prime sera donc revue en fonction de cette charge. Par conséquent, il est important pour les entreprises de mettre en œuvre des politiques de prévention efficaces, car celles-ci ont un impact immédiat sur leur charge financière.

Les assureurs privés, conscients de cette exigence pour leurs clients, ont pratiquement tous constitué des équipes d'ingénieurs prévention, qui jouent un peu le rôle des équipes des Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM), mais avec des pouvoirs différents puisque l'on s'inscrit dans une relation commerciale. Les approches sont en principe spécifiques pour chaque client. Depuis deux ans, nous développons des actions plus larges.

Je dirige un service de 15 ingénieurs, qui vont sur le terrain développer, en partenariat avec les clients, des actions de prévention. Dans ce cadre, je travaille d'ailleurs régulièrement avec Monsieur Laixheau : nous avons conçu et réalisé ensemble une action relative à l'accueil des intérimaires mis à disposition par la société Manpower.

Axa assure environ 25 % du marché de l'assurance "accident du travail" en Belgique : nous sommes leader. Nous assurons aussi 50 % du marché de l'intérim, soit 30 à 35 000 intérimaires en moyenne par jour.

Il y a deux ans, à partir de la base de données statistiques dont nous disposons, nous avons fait une analyse des accidents du travail survenus aux intérimaires. Il est apparu que le secteur



### **Dominique Rousset**

Monsieur Laixheu, vos intérimaires font presque partie de la maison ?

### **Jean-Pierre Laixheu**

On essaie, c'est vrai. Mais l'intérimaire est nécessaire, il est la réponse à une réalité de travail.

Le mot sélection n'est pas agréable à entendre et je ne l'aime pas, mais il ne faut pas se voiler la face. Si l'on veut avoir une politique intérimaire cohérente et rigoureuse, il faut penser à la sélection. Sélection des sociétés intérimaires d'abord. Nous travaillons avec trois sociétés ; nous avons volontairement limité leur nombre car je souhaite avoir des sociétés intérimaires qui soient capables, dès qu'un intérimaire vient s'inscrire, d'évaluer la réceptivité de cette personne à la sécurité. Cela se fait très facilement puisque les trois sociétés en question sont certifiées VCU. Le VCU est une certification de sécurité s'adressant aux sociétés intérimaires et correspondant en gros au MASE (Manuel d'amélioration sécurité des entreprises) en France. Cette certification est d'origine néerlandaise ; la transcription française en est LSI (Liste de Sécurité pour Intérimaires). Ensuite, il y a la sélection de l'intérimaire lui-même. Chaque intérimaire qui passe chez nous subit des tests psychotechniques comme n'importe quel autre travailleur qui viendrait s'inscrire dans l'entreprise. Nous voulons que chaque intérimaire puisse avoir une aptitude à la conduite d'engins. Ceci nous permet de considérer les postes intérimaires comme des postes à risques, et donc d'y lier un suivi médical important.

### **Dominique Rousset**

Et de ne pas changer en cours de mission.

### **Jean-Pierre Laixheu**

C'est une dérive qu'il faut absolument éviter. Dans nos dix commandements de bonnes pratiques avec les intérimaires, cela fait l'objet d'un point bien précis. Il faut absolument éviter les modifications de postes (élargissement, augmentation du périmètre de la tâche, réalisation d'une activité ailleurs, là où l'environnement n'est pas le même) car c'est une source d'accidents très fréquente.

### **Christian Gonnet**

Je confirme tout à fait. Comme nous ne voulons pas axer nos actions sur les intérimaires, nous avons d'abord fixé cette règle pour notre personnel permanent, et nous l'appliquons également au personnel intérimaire. Nous avons des exigences et une forte volonté pour qu'à chaque changement de tâches, il y ait un quart d'heure sécurité, formalisé et avec une traçabilité. Cela fait partie de nos procédures et des aides sont prévues pour l'animation : on ne laisse pas les gens seuls, on essaie de faire participer, non seulement le chef de chantier, mais également les supérieurs. Le personnel intérimaire est forcément intégré à ce quart d'heure sécurité, et ce, au sein de l'équipe, non comme un individu spécial. Je pense que c'est la façon la plus constructive d'intégrer l'intérimaire à l'équipe.

### **Dominique Rousset**

Ce sont souvent de grandes agences d'intérim qui sont retenues par des entreprises de la taille des vôtres ?

### **Christian Gonnet**

Ce n'est pas systématique. Mais il est sûr qu'il faut une certaine taille quand même. Nous avons chez nous un noyau dur de dix sociétés d'intérim.

### **Dominique Rousset**

C'est la même chose pour vous ?

### **Jean-Pierre Laixheu**

Oui, mais de trois sociétés seulement.

### **Dominique Rousset**

Quelle est aujourd'hui la philosophie de Manpower dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ?

### **Yannick Nuris**

Je suis chargé de prévention pour l'ensemble des agences de Manpower France. Je peux donc plus facilement répondre au témoignage de Colas.

On est à peine pubère pour la prévention dans le travail temporaire : nous avons 15 ans d'existence. Les premières réflexions menées par l'INRS, la CNAMTS, les CRAM, les entreprises de travail temporaire datent de 1991. La prévention dans le travail temporaire est une activité de longue haleine et il est important de la remettre en cause lorsque l'on a certains acquis.

Si l'intégration de l'accueil au poste reste un élément fondamental pour la prévention des risques, les statistiques au sein de mon entreprise montrent que la période la plus critique se situe entre le 3e et le 4e mois de présence. Faut-il encore à ce moment-là parler de formation, d'accueil ? En quatre mois, le poste de l'intérimaire a pu être élargi, volontairement ou involontairement, consciemment ou inconsciemment, et l'on se retrouve dans des situations à risques non plus par méconnaissance, mais par "négligence".

Il est donc important de se remettre en question en permanence. Les entreprises de travail temporaire ont commencé à développer des outils en 1992/1993 : les évaluations sécurité, les passeports prévention sécurité. Aujourd'hui, toutes les entreprises de travail temporaire ont adopté ces outils. Une des premières tâches de la Commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST) issue de notre accord du 26 septembre 2002 a été de mettre à disposition des PME du travail temporaire les moyens d'utiliser de tels outils. Grâce à ces outils et aux efforts d'accueil général par les entreprises utilisatrices, les accidents des premiers jours ne représentent plus que 13 % de nos accidents de travail. Cela mérite que l'on continue à travailler. Ces 13 % concernent principalement des missions de très courte durée avec des personnels ayant des qualifications assez basses. L'accueil et la formation ne doivent pas être proportionnels à la durée de la mission mais au risque encouru. Néanmoins, on ne peut pas demander à une entreprise, pour des raisons



suffisamment de volume d'activité nous permettant de spécialiser les personnes. Dans ces agences, il semble que les problèmes de recrutement et de prévention soient moindres.

Dans les villes de province, avec des marchés d'emploi beaucoup plus diffus, une zone de chalandise beaucoup plus large, nous n'avons pas les moyens de spécialiser l'ensemble des recruteurs de nos agences. Nous avons donc des généralistes/multispécialistes : leur niveau de connaissance intrinsèque des métiers est beaucoup plus aléatoire.

Le travail temporaire en agence est passionnant. On le fait tous, quelle que soit l'enseigne, avec passion. Mais il requiert de nos permanents beaucoup d'investissement, ce qui explique que nous avons un turnover réel dans les agences. Nous sommes sans arrêt en reconstruction du partenariat ; c'est une des difficultés supplémentaires.

### **Dominique Rousset**

Concernant le travail que vous poursuivez, Monsieur Laixheau, vous dites sélection des agences, et une fois l'intérimaire avec vous ?

### **Jean-Pierre Laixheau**

Une fois l'intérimaire choisi (je n'aime pas le mot "sélectionné"), sa mission va pouvoir commencer, lorsqu'il aura réussi ses tests sécurité et psychotechniques. L'accueil se fait par parrainage. Le premier jour est un jour d'accueil : l'intérimaire commence par rencontrer le conseiller en prévention local qui lui présentera toutes les parties communes (réfectoire, vestiaire, etc.). Il le présentera aussi aux délégations syndicales (chez nous en sidérurgie, la délégation syndicale est encore quelque chose de très fort). On lui expliquera les procédures de secours, on lui montrera les signaux d'alerte, les points de rassemblement, etc. Ensuite, il sera pris en charge par son parrain, un titulaire du poste que l'intérimaire est appelé à occuper ; il ne travaillera seul que lorsque ce parrain aura la certitude que l'intérimaire peut travailler seul, sans être accompagné. Concernant la qualification, j'estime qu'il y a chez nous un vide juridique. L'intérimaire est la seule catégorie de travailleur pour qui nous ne sommes pas obligés de vérifier la qualification. Pour un travailleur qui vient d'un co-traitant, nous sommes tenus de nous assurer qu'il possède bien les qualifications et compétences requises pour accomplir le travail, mais il n'existe rien au niveau des intérimaires. Ce sont pourtant des personnes plus exposées aux risques. Enfin, systématiquement, les consultants des agences d'intérim et les conseillers en prévention des entreprises qui travaillent en direct pour nous sont dans l'usine, font le tour des postes et nous rédigeons avec eux les fiches de poste. Nous ne nous contentons pas uniquement de la partie légale de la fiche de poste. Les fiches sont illustrées, avec photos des installations ; elles montrent où se situe l'intérimaire dans le processus sidérurgique. On pousse jusqu'à indiquer sur ces fiches de poste les dangers du carrefour en sortant, avec visualisation sur une photo aérienne.

### **Dominique Rousset**

Vous testez aussi leur capacité à comprendre les questions de sécurité ?

### **Jean-Pierre Laixheau**

Oui, avant le début du travail. C'est prévu dans notre livret de consignes générales de sécurité. C'est un exercice un peu général, mais quand même spécifique à la sidérurgie. Il y a 50 questions et 10 d'entre elles sont éliminatoires. Si l'intérimaire ne connaît pas par exemple le numéro d'urgence à composer en cas d'incendie ou d'accident grave, il n'entre pas chez nous. L'intérimaire découvre son parrain le jour où il entre dans l'entreprise.

### **Marie-Pierre Dawance**

Les fiches sécurité font aussi partie de l'étude que nous proposons. Avec Manpower, et préalablement à cet examen, sur la base du livret de consignes générales de sécurité d'Arcelor, nous avons réalisé une formation en prétest à ces consignes, pour préparer les intérimaires à passer l'examen Arcelor. Nous avons constaté un taux de réussite intéressant suite à cette préparation sur CD-ROM.

Toutes les entreprises n'ont pas une politique de sécurité aussi dynamique vis-à-vis des intérimaires. Étant assureur de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise intérimaire, nous pouvons parfois jouer le rôle de "liant", de présentation de l'un à l'autre. Notre équipe, constituée d'ingénieurs, peut aider à l'élaboration de documents, de fiches de poste, d'instructions, préalables à la rencontre avec l'entreprise. C'est vraiment un partenariat tout à fait complet entre l'intérimaire, l'entreprise utilisatrice, l'agence d'intérim et nous, assureur.

### **Yannick Nuris**

Pourriez-vous aller jusqu'à contraindre, par une augmentation de primes, une entreprise qui ne jouerait pas le jeu ?

### **Marie-Pierre Dawance**

Pour les entreprises utilisatrices, non. Par contre, il nous arrive très souvent d'inciter fortement, par une augmentation de la prime, les entreprises intérimaires à investir davantage dans le domaine de la sécurité. Depuis 2 ou 3 ans, nous avons vu en Belgique une très forte professionnalisation de la fonction sécurité dans les entreprises intérimaires. Je pense que l'augmentation significative de certaines primes d'assurance n'est pas tout à fait étrangère à cette évolution. Il n'en reste pas moins vrai que, même si les responsables d'agences sont conscients que derrière les victimes il y a des handicapés potentiels, les arguments financiers sont parfois déterminants dans une politique.

### **Yannick Nuris**

Concernant l'impact immédiat, il est vrai que le système français actuel impose, par ses règles de calcul (les coûts pris en compte sont ceux des trois années qui précèdent celle du calcul de la cotisation), un décalage dans le temps qui ne favorise pas la prévention. Aujourd'hui, nous sommes obligés de recourir en interne à des subterfuges pour essayer



d'impacter financièrement au plus près du fait accidentel.

#### **Christian Gonnet**

Monsieur Bielec, savez-vous s'il est prévu une réforme de ce système de calcul des taux, de façon à ce que cela soit plus interactif, que l'on n'ait pas le décalage N-5, N-3, etc., qu'il y ait un système de bonus/malus plus direct ?

#### **Philippe Bielec (de la salle)**

Des réflexions sont en cours. Mais elles n'en sont qu'à leur début. Car une réforme de ce type a énormément de répercussions.

#### **Marie-Pierre Dawance**

Tout dépend de la durée négociée du contrat. Nous avons des contrats à trois ans et des contrats à un an. Les sociétés très importantes ont généralement des contrats de 3 ans, mais le suivi des chiffres se fait annuellement. L'entreprise d'intérim peut donc très bien évaluer la tendance de la prochaine négociation au moment de la présentation de ses résultats.

#### **Christine Roques (de la salle)**

J'aimerais savoir ce qui a amené Monsieur Laixheau à mettre en place le dispositif qu'il a décrit.

#### **Jean-Pierre Laixheau**

Nous avons connu un accident dramatique en 2002 (une explosion qui a coûté la vie à deux intérimaires). Cela nous a poussé à accélérer la démarche. Depuis 2002, nous avons diminué de 70 % notre taux de fréquence des accidents chez les intérimaires ; c'est énorme. Nous nous situons aujourd'hui à un taux de fréquence de 30, ce qui représente le tiers de la moyenne nationale en Belgique, et le quart de la sidérurgie en général.

#### **Ludovic Marche (de la salle)**

Comme en Belgique, en France, l'entreprise utilisatrice n'a pas non plus la possibilité de vérifier les compétences. C'est une obligation de résultats qui dépend de l'agence (et de moyens quant au détachement).

Les actions mises en place dans votre structure sont "idylliques". Mais il faut du temps pour faire cela, alors qu'en France la durée moyenne est de deux semaines. Je me demande quelle est la durée moyenne de vos contrats.

#### **Jean-Pierre Laixheau**

Je suis incapable de vous fournir une moyenne générale. A priori je dirais que les contrats de 6, 7 ou 8 mois ne sont pas rares. Ceci nous permet de mettre tout ce dispositif en place. La fidélisation des travailleurs est quelque chose de très important, il faut limiter la rotation.

#### **Yannick Nuris**

En France, la durée moyenne des missions est de quinze jours, mais cela cache des disparités importantes. Nous avons des contrats de quatre ou huit heures et des contrats de douze mois.

#### **Christian Gonnet**

Mis à part les remplacements de maladies ou autres, nous avons souvent des contrats assez courts, d'une quinzaine de jours. C'est pour cela que nous prônons la méthode du quart d'heure de sécurité lors d'un changement de tâches. Nous avons adapté notre méthodologie à la réalité de nos chantiers et de nos besoins.

#### **Philippe Bielec (de la salle)**

Ne pourrait-on pas trouver, ensemble, avec les partenaires sociaux, un moyen pour faire en sorte que ce qui est fait - et qui porte ses fruits - soit diffusé aux petits ? L'exemplarité des grands a beaucoup joué pour la certification qualité, dans les années 1980.

#### **Christian Gonnet**

Je suis aussi vice-président de la Chambre syndicale des entrepreneurs de Paris-petite couronne en travaux publics, et à ce titre, je préside la Commission hygiène/santé/sécurité. Nous avons signé un contrat de progrès BTP pour promouvoir la prévention et la sécurité auprès de toutes les entreprises adhérentes à notre Chambre syndicale. Dans ce cadre, nous avons mis sur le marché un CD-ROM de préparation de chantier à destination des chefs de chantier et conducteurs de travaux. Nous sommes en train de mettre au point, certainement aussi sous forme de CD-ROM, toutes les nomenclatures, pour qu'un chef de chantier ou un conducteur de travaux puisse savoir à quoi correspond par exemple ce qui est marqué sur un casque de chantier.

Notre projet est de mettre en œuvre des aides à l'accueil et à la bonne façon de faire, pour toutes les entreprises adhérentes dans le domaine de l'intérim.

Par ailleurs, au niveau de la FRTP (Fédération régionale des travaux publics) Ile-de-France, nous allons certainement organiser pendant une journée, des tables rondes spéciales "intérim", pour tous nos adhérents. Je solliciterai éventuellement votre concours.

#### **Marie-Pierre Dawance**

En Belgique, les échanges entre grandes et petites entreprises sont favorisés par l'existence de "Prévention et Intérim".

#### **Jean-Pierre Laixheau**

Dans le cadre de notre partenariat, nous pratiquons des "revues de contrat". Tous les trois mois, nous rencontrons les consultants des entreprises intérimaires utilisées avec leur conseiller en prévention. C'est l'occasion de faire le point, d'établir des plans d'action, exactement comme pour les travailleurs fixes de la société.

#### **Yannick Nuris**

Les PME et les absents ont tort, forcément. Les clients PME que l'on a - ils représentent quand même 60 à 65 % de notre clientèle - ont des mécanismes différents. Ce n'est pas qu'ils ne font pas, mais ils le font différemment, un peu comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir. Les PME font de l'accueil d'intérimaires : quand un intérimaire arrive



dans une PME, c'est parfois 1/20, 1/50 de la force de production de l'entreprise, il est donc forcément accueilli avec certains égards, pas toujours très professionnellement, mais il y a quand même quelque chose. Dans certains grands groupes, l'intérimaire pèse beaucoup moins lourd et l'accueil peut aussi être négligé et déficient, y compris dans les entreprises qui ont pignon sur rue. Il y a des PME qui travaillent très bien, d'autres moins bien. Il y aussi de grands groupes qui travaillent très bien et d'autres moins bien. Les PME ont peut-être moins de moyens affectés mais elles agissent quand même sur la prévention. Un peu par contrainte, par nos forces de conviction, mais aussi parce qu'elles sont peut-être parfois plus attachées aux valeurs humaines. Essayons donc de fédérer nos pratiques.

#### **Hendrik de Lange**

Le problème des PME est surtout lié au fait que leur demande n'est pas toujours formulée avec clarté. La fiche de poste peut répondre à ce souci. On donne des exemples, des analyses de base pour que chacun puisse apprécier immédiatement les risques les plus importants. C'est un de nos rôles importants et l'on peut résoudre une partie du problème. Il est vrai que dans les petites entreprises, l'accueil est différent de celui des grandes. Il est important que nous donnions des outils aux petites entreprises. L'avantage est que l'on peut s'appuyer sur les outils déjà utilisés par les grandes entreprises.

#### **Bertrand Libert (de la salle)**

Quelles sont les pratiques, en particulier au Royaume-Uni et en Allemagne, vis-à-vis des visites médicales pour les intérimaires ? Y a-t-il le même partage des rôles qu'en France entre l'agence et l'entreprise utilisatrice, dont on connaît les dysfonctionnements, pour ne pas dire la faillite ?

#### **Herbert Grond (de la salle)**

En Allemagne, du point de vue légal, c'est l'agence qui est responsable. Elle doit se mettre en rapport avec le client. Dans les enquêtes que nous avons menées il y a deux ou trois ans, nous avons constaté que sur 184 demandes, pour cinq ou six seulement, il n'y a pas eu de prévention de faite. Dans certains cas (bruit, chaleur), c'est l'agence qui doit effectuer la demande. Cela se déroule un peu autrement qu'en Belgique, mais c'est pris en compte.

#### **Serge Guérin (de la salle)**

Je suis membre du Comité Technique National I. Dans nos statistiques, il apparaît que les accidents de trajet sont particulièrement importants chez les intérimaires. Les entreprises d'intérim envisagent-elles de faire également quelque chose sur ce plan ?

#### **Yannick Nuris**

Chez nous, les arrêts suite à un accident de trajet sont dix à quinze fois moins nombreux que ceux consécutifs aux accidents de travail (1000 accidents de trajet sur l'année contre 13 à 15 000 accidents du travail). Ce n'est pas négligeable, mais nous avons déjà beaucoup à faire avec les

accidents du travail, qui nécessitent d'engager des actions directes avec les entreprises utilisatrices. Dans l'accident de trajet, il y a souvent des phénomènes extérieurs, des tiers qui peuvent être invoqués, et l'action peut être plus délicate. Nous avons inscrit dans notre accord santé/sécurité au travail, le projet de travailler sur les accidents de trajet au niveau de la profession. Je pense que les entreprises ensuite enchaîneront au niveau de la mise en application des actions. C'est un vrai problème et il y a des choses à faire.

#### **Christian Gonnet**

Chez Colas, en tant que leader de la construction de routes, la sécurité sur la route est primordiale pour nous. Depuis 1997, nous nous sommes engagés très fortement sur cet axe. Cela fait partie de nos quarts d'heure sécurité. Comme pour notre personnel, les intérimaires en bénéficient. Nous avons même des BD spécialement conçues sur ce thème, pour que cela soit compréhensible par tout le monde. Elles sont même internationalisées sur tous les continents. Ce sont des campagnes intenses.

#### **Marie-Pierre Dawance**

En Belgique, un des majors du marché a développé, en partenariat avec nous, un programme de formation pour que l'ensemble de son personnel fixe bénéficie d'un programme de formation/information à la conduite préventive. Plus de 1 500 personnes vont être formées dans les six prochains mois. C'est un test pour le personnel fixe, mais qui sera probablement étendu aux intérimaires. On s'en occupe de plus en plus.

#### **Yannick Nuris**

Pour nos permanents, les actions sont engagées plus fortement. Le premier travail que nous avons entrepris est celui de la qualification des accidents de trajet. Il s'agit de savoir si l'accident de trajet peut avoir un lien avec l'organisation du travail (notamment le travail en équipe) et savoir également si la pause de midi prise trop rapidement peut accentuer le risque.

#### **Jean-Pierre Laixheau**

Il ne faut pas faire de la "sur-sécurité" Dans la vie au travail, il vaut toujours mieux se savoir en danger que de se croire en sécurité.

#### **Yannick Nuris**

Cela fait 18 ans que je travaille dans le travail temporaire et 8 ans que je m'occupe de prévention/sécurité. J'ai particulièrement apprécié l'ensemble des interventions. Pour la première fois, j'ai entendu parler positivement des actions de prévention, et non pas de ce qui reste à faire et de ce qui n'est pas fait. Notamment dans les interventions des partenaires sociaux, des entreprises et des institutionnels, nous avons toujours été dans une présentation positive. Au niveau du travail temporaire, c'est éminemment appréciable. En dix ans, les choses ont changé de notre fait à tous. Je tenais à le souligner aujourd'hui : nous avons tous échangé dans un sens constructif, c'est important, et cela donne du cœur à l'ouvrage.



# Clôture de la journée

---

## **Franck Gambelli, Président de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CNAMTS), France**

Bonjour Mesdames et Messieurs.

Il me vient le redoutable avantage de conclure cette journée. Comme toujours, les Débats d'Eurogip sont des forums d'actualité. Pour cette quatrième édition, Eurogip a eu l'intelligence de choisir ce thème, extrêmement sensible, qui peut être abordé dans un contexte plus large.

Notre outil de prévention - la Branche Accidents du travail - a été créé en France, et dans les autres pays de l'Union européenne, à la fin du 19e ou au début du 20e siècle. Il s'agit donc d'une réalité économique qui a changé. Au cours des 19e et 20e siècles, on savait identifier les grandes branches industrielles, le travail était structuré dans des entités visibles et les politiques de prévention étaient également organisées par branches et par filières professionnelles. L'intérim est l'une des nouvelles formes que prend le travail moderne, beaucoup plus éclaté.

Vous avez parlé des intérimaires, des intervenants extérieurs, des CDD. Il faudrait également évoquer les emplois de services à la personne qui se développent très fortement, ainsi que les emplois du monde associatif. Vous savez qu'il existe une directive européenne sur le traitement des déchets électriques et électroniques ; en France, c'est le monde associatif qui va prendre en charge cette activité. Quelles politiques de prévention pour des personnes dont les employeurs seront des associations ?

Lors de votre première table ronde, vous avez débattu des questions statistiques. Est-ce que les intérimaires sont plus victimes d'accidents de travail que les autres salariés ? Est-ce que cela tient à leur statut ou à leur âge ? Je ne trancherai pas ce débat statistique ; je ne suis absolument pas qualifié pour le faire. Mais il est sûr que le nombre d'accidents de travail dans l'intérim est trop élevé et nous devons réagir.

La Branche Accidents du travail est une assurance qui dépense beaucoup d'argent pour la réparation et un peu pour la prévention. Nous, partenaires sociaux, avons un tout petit peu d'influence sur l'aspect prévention, au sein de la

Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, dans les Comités techniques nationaux et dans les Comités techniques régionaux.

Il est évident que le travail de relais de la réglementation doit se faire dans le cadre d'un dialogue renforcé entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. Les pouvoirs publics européens et nationaux sont responsables de la législation. La directive européenne a posé trois principes fondamentaux : l'information, la formation et le suivi médical des travailleurs temporaires.

La question des maladies professionnelles des intérimaires est une vraie question. Elle est complexe car liée au suivi des parcours professionnels. Or, aujourd'hui en France, nous n'avons pas l'outil pour faire ce suivi, mais il se pourrait que l'assurance vieillesse l'ait.

Comment assurer une traçabilité des parcours professionnels ? C'est une autre vraie question. J'ai entendu dire que la situation de la médecine du travail en France était catastrophique. Peut-être. Mais j'affirme que nous avons quand même 344 services de santé au travail interentreprises et 7 000 médecins ; c'est l'appareil le plus structuré d'Europe. Mais il est sûr qu'il y a un problème pour le suivi médical des intérimaires. Il faut que les textes évoluent. Des accords ont été signés par les professionnels de l'intérim ; il serait sans doute heureux de les voir transposés dans la législation.

Lors de la deuxième table ronde, vous avez bien montré que la relation de travail intérimaire est complexe et que des outils pratiques, concrets, sont indispensables pour permettre la mise en œuvre de la réglementation. En France, un accord entre partenaires sociaux a été signé sur le travail intérimaire. Dans un autre domaine connexe mais important, il y a eu un accord de la Chimie et de la Métallurgie sur les intervenants extérieurs, qui procède du même souci : favoriser le rapprochement entre l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice. Certes, ce n'est pas le même problème, mais il y a quand même de fortes analogies. Il faut donc travailler pour renforcer la coopération entre entreprises, l'accueil du salarié et l'information à lui donner.

Nous avons tous, je pense, beaucoup regretté l'absence de Madame Jeannette Paul, qui devait nous présenter la démarche initiée aux Pays-Bas. Nous savons qu'il s'agit d'un pays pragmatique, où le dialogue social revêt des couleurs parfois inconnues en France. Il est dommage que nous ayons perdu ce retour d'expérience.

Cela étant, les partenaires sociaux français, dans le cadre de la Branche Accidents du travail, ont décidé de traiter le sujet. Nous aurons prochainement une réunion de tous les Comités techniques nationaux pour réfléchir, ensemble, aux solutions à apporter à la question des risques professionnels dans l'intérim. C'est un premier pas pour une réflexion interprofessionnelle

dans ce domaine. Travailler ensemble, syndicats de salariés, syndicats patronaux, et sur le terrain, entreprises de travail temporaires, entreprises utilisatrices, en partenariat avec les CRAM également, sera source de progrès.

Je m'en tiendrai à ces mots qui constituent une voie d'espoir.

Eurogip, fidèle à sa tradition, nous préparera, pour 2006, une nouvelle journée de travail passionnante, de la qualité de celle à laquelle vous avez eu le plaisir, j'espère, d'assister aujourd'hui.

Mesdames et Messieurs, je vous souhaite un bon retour dans vos régions et pays respectifs.

Eurogip est le trait d'union entre la Sécurité sociale française et l'Europe dans le domaine des risques professionnels : il analyse les évolutions au niveau communautaire et dans les autres pays de l'Union et fait valoir le point de vue de la Sécurité sociale.

Depuis 1991, les femmes et les hommes de ce groupement d'intérêt public informent partenaires sociaux et personnel de la Sécurité sociale, réalisent des enquêtes comparatives, participent à des projets d'intérêt communautaire et se mobilisent pour faire entendre la voix de la prévention tant dans les instances de normalisation qu'auprès des organismes notifiés.

Autant d'actions pour aider la Branche "accidents du travail et maladies professionnelles" à comprendre les enjeux et agir.

*Participation aux frais de reproduction et d'envoi : 30 euros TTC*

*Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie de ce document. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit et la source doit être mentionnée.*

*Photo : Philippe Lesage / Challenges / Editing Diffusion*