

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

AB Intérim

Société à responsabilité limitée au Capital de 23.000,00 Euros
Ayant son siège social 6, rue Toulouse LAUTREC 75017 PARIS

CRIT

Société par actions simplifiée au capital de 148 229 000 Euros
Ayant son siège social 6, rue Toulouse LAUTREC 75017 PARIS

Les COMPAGNONS

Société à responsabilité limitée au Capital de 46.000,00 Euros
Ayant son siège social 6, rue Toulouse LAUTREC 75017 PARIS

Les VOLANTS

Société par actions simplifiée au Capital de 320.200,00 Euros
Ayant son siège social 6, rue Toulouse LAUTREC 75017 PARIS

RHF

Société à responsabilité limitée au capital de 260.648,00 Euros
Ayant son siège social 90-98, boulevard Victor HUGO 92110 CLICHY

PRESTINTER

Société à responsabilité limitée au capital de 7.630,00 Euros
Ayant son siège social 6, rue Toulouse LAUTREC 75017 PARIS

Représentées par Monsieur Jean-Pierre LEMONNIER, Directeur Délégué en Charge des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée l'Unité Economique et Sociale (l'UES),

D'UNE PART,

JM

JRM

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES :

C.F.D.T. Fédération des services,

TOUR ESSOR – 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX

Représentée par Monsieur Jean-Marie GRENIER, référent syndical,

Dûment habilité à cet effet.

CFE-CGC/ FNECS, Syndicat National de l'Encadrement des Commerces et des Services,

9 rue de Rocroy – 75010 PARIS

Représentée par Madame Barbara FOURNIER, référente syndicale,

Dûment habilité à cet effet.

CGT INTERIM,

Case 460 – 263 rue de Paris – 93100 MONTREUIL

Représentée par Monsieur Michel DE ROZARIO, référent syndical,

Dûment habilité à cet effet

D'AUTRE PART,



DRM

Table des matières

Préambule	6
Article 1. Objet	6
Article 2. Champs d'application	6
Chapitre 1. Prévention des risques professionnels pour les salariés permanents	6
Article 3. L'interlocuteur sécurité.....	6
3.1. Désignation de l'interlocuteur sécurité	6
3.2. Missions de l'interlocuteur sécurité.....	7
3.3. Missions et moyens des Responsables régionaux Performance et Conformité.....	7
Article 4. Service de santé au travail pour les salariés permanents.....	9
4.1. Définition et rôle.....	9
Article 5. Evaluation des risques professionnels des salariés permanents.....	9
5.1. Champ d'application	9
5.2. Périmètre du document unique d'évaluation des risques professionnels.....	10
5.3. Contenu du DUERP	10
5.4. Information et actions de prévention.....	10
Article 6. Qualité de vie au travail.....	11
6.1. Définition de la qualité de vie au travail.....	11
6.2. Eléments de description de la qualité de vie au travail.....	11
Article 7. Ouverture d'une négociation portant sur la qualité de vie au travail des salariés permanents.....	12
Article 8. Gestion des incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité	12
8.1. Cadre et définition	12
8.2. Moyens de prévention, de protection et d'assistance aux salariés victimes	13
8.3. Information.....	13
8.4. Formation/ sensibilisation.....	13
8.5. Accompagnement des salariés confrontés à un acte d'incivilité	14
8.6. Déclaration d'AT	14
8.7. Dispositif d'aide psychologique	14
8.8. Dépôt de plainte.....	15
Article 9. Risque routier professionnel et risque routier lié au déplacement domicile travail..	16
9.1. Définition du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents pour se rendre sur leur lieu de travail	16
9.2. Définition du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail.....	16

9.3. Communication, information et sensibilisation	16
Article 10. Prévention des risques psychosociaux des salariés permanents	17
10.1. Le stress au travail	17
10.2. La définition du stress.....	17
Article 11. Le harcèlement au travail.....	17
11.1. Le référent harcèlement sexuel auprès de la Direction.....	18
11.2. Le référent harcèlement sexuel auprès du Comité social et économique	18
Article 12. Les incivilités et la violence au travail.....	18
Article 13. La charge de travail.....	19
Article 14. Le médiateur	19
Article 15. Le dispositif lanceur d’alerte.....	20
15.1. Définition du lanceur d’alerte	20
TITRE II : Sécurité au travail et gestion des risques professionnels des salariés intérimaires	21
Article 16. Formation et sensibilisation des salariés permanents sur la sécurité des salariés intérimaires	21
Article 17. La formation en santé sécurité des membres élus du la CSSCT.....	21
Article 18. Sécurité des salariés intérimaires en mission.....	21
18.1. Les visites de postes de travail	21
18.2. Sensibilisation préalable à l’embauche des salariés intérimaires à la sécurité.....	22
18.3. Equipements de Protection individuelle (EPI)	23
18.4. Droit d’alerte et droit de retrait.....	23
Article 19. Gestion et suivi des accidents du travail et maladies professionnelles	24
19.1. Déclaration des accidents du travail	24
19.2. Analyse de l’accident du travail.....	24
19.3. Visite médicale de reprise ou de retour à l’emploi.....	25
19.4. Gestion des accidents graves et mortels.....	25
Article 20. Accompagnement des salariés intérimaires à la suite d’un accident du travail ou maladie professionnelle.....	26
20.1. Améliorer la connaissance des dispositifs de branche :.....	26
20.2. Mise en œuvre du contrat d’alternance reconversion (CAR) :	26
20.3. Financement du dispositif :.....	27
Article 21. Prévention en matière de santé physique et mentale des salariés intérimaires.....	27
21.1. Gestion de la santé des salariés intérimaires.....	27
21.2. Le suivi médical des salariés intérimaires	27
Article 22. Principe de non-discrimination.....	28
Article 23. Gestion et prévention des risques psychosociaux.....	28

23.1. Gestion du harcèlement moral.....	28
23.2. Gestion du harcèlement sexuel et agissements sexistes.....	29
Article 24. Risque routier professionnel et risque routier lié au déplacement domicile travail	29
Article 25. Commission de suivi	30
Article 26. Durée de l'accord.....	30
Article 27. Adhésion	30
Article 28. Publicité de l'accord	30

M

DRM

Préambule

Le 16 janvier 2019 la Direction des sociétés de l'Unité Economique et Sociale et les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de ladite Unité Economique et Sociale ont signé un accord visant à définir le périmètre de mise en place du Comité Social et Economique, à déterminer les moyens dont ce dernier serait doté, à mettre en place les représentants de proximité et à définir la composition et la mise en place des commissions obligatoires et facultatives. Cet accord a entre autres mis en place la commission santé et sécurité au travail et définit son rôle et ses prérogatives. Dans le cadre de cet accord la Direction s'est engagée à ouvrir une négociation sur la santé et la sécurité au travail qui aborderait, notamment, les questions relatives aux salariés intérimaires, dans la lignée de l'accord de branche du 03 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire. Le présent accord fait suite à cette engagement et clos la négociation engagée le 7 septembre 2022.

Article 1.Objet

Le présent accord transpose et adapte aux sociétés de l'UES les stipulations de l'accord de branche relatif à la santé et la sécurité dans le travail temporaire du 3 mars 2017.

Article 2.Champs d'application

Le présent accord s'applique aux salariés intérimaires et permanents des sociétés composant l'UES.

Chapitre 1. Prévention des risques professionnels pour les salariés permanents

Article 3. L'interlocuteur sécurité

3.1. Désignation de l'interlocuteur sécurité

La Direction accorde une importance particulière à l'expertise en matière de santé et de sécurité au travail.

A cet effet, la Direction désigne parmi le personnel permanent, un l'interlocuteur sécurité compétent, dont la mission est d'assister et de conseiller la Direction dans la conduite de la politique de prévention, dans la gestion de l'évaluation des risques ainsi que dans le suivi des actions de l'entreprise en la matière.

Ce salarié est spécialement chargé des questions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité. Il est l'interlocuteur de la Direction, de la CSSCT agissant par délégation du CSE notamment en matière de prévention et de suivi des accidents du travail.

Au sein de l'UES l'interlocuteur sécurité est le responsable national performance et conformité.

3.2. Missions de l'interlocuteur sécurité

Les missions de l'interlocuteur sécurité consistent à :

- Assurer la mise en œuvre et le respect des processus et objectifs définis par l'entreprise ;
- Participer, au sein des différents groupes de travail, à l'élaboration et à l'amélioration des dispositions relatives au système de management ;
- Sensibiliser et former le personnel permanent des agences en matière de santé et de sécurité des salariés intérimaires ;
- Réaliser des audits Qualité-Santé & Sécurité ;
- Participer, en collaboration avec les agences, à l'amélioration des prestations proposées aux clients par l'élaboration et la mise en œuvre d'outils spécifiques en matière de santé et sécurité ;
- Accompagner les agences dans l'analyse des accidents du travail ;
- Accompagner les agences dans l'élaboration des DUERP.

Ces missions sont données à titre indicatif, elles correspondent à celles exercées par le responsable national performance et conformité au jour de la signature du présent accord et ne préjugent pas de l'évolution des celles-ci. La Direction se réserve le droit de faire évoluer ces missions.

La Direction informera le Comité social et économique des évolutions éventuelles de ces missions.

La Direction s'engage à ce que les missions de l'interlocuteur sécurité soient exercées dans des conditions garantissant son indépendance.

Ainsi, il ne pourra subir de discriminations en raison de son activité de prévention des risques professionnels.

3.3. Missions et moyens des Responsables régionaux Performance et Conformité

L'interlocuteur sécurité délègue une partie de ses missions aux Responsables Régionaux Performance et Conformité.

Ainsi, chaque région est dotée d'un salarié spécialisé en matière de santé et de sécurité au travail.

Leurs missions sont les suivantes :

- Il vérifie le bon fonctionnement de l'organisation « Qualité-Santé-Sécurité au Travail-Environnement » de la région dont il a la responsabilité et rend compte au responsable national performance et conformité de la société.
- Il participe à la mise en œuvre de la politique « Qualité - Santé & Sécurité au Travail-Environnement » déclinée aux niveaux national et régional.
- Il s'assure de la mise en œuvre et du respect des processus et objectifs définis par l'entreprise
- Il assure le suivi et évalue les processus dont il est l'animateur.
- Il participe, au sein de groupes de progrès, à l'élaboration et à l'amélioration des dispositions relatives au système de management ainsi que des documents afférents.

- Il prépare les éléments nécessaires à la Revue de Direction, à la demande du Responsable national Performance et Conformité de la société.
- Il participe aux comités Qualité-Sécurité-Environnement nationaux.
- Il peut être amené à intervenir dans diverses réunions : région, secteur, Comité santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).
- Il sensibilise et forme le personnel permanent des agences au Système de Management « Qualité - Santé & Sécurité au Travail - Environnement ».
- Il est responsable de l'analyse des indicateurs Qualité-Sécurité-Environnement, de la définition et du suivi des actions préventives et correctives liées.
- Il est responsable de la planification et de la réalisation des audits Qualité-Sécurité-Environnement (QSE) internes de la région dont il a la responsabilité ainsi que du suivi des fiches d'écarts.
- Il s'assure que le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels de l'entreprise est adapté à la situation de l'agence ou de l'entité concernée.
- Il complète les états des lieux sécurité agences.
- Il effectue la mise à jour de la liste des agences à risques à la suite de son passage dans les agences ou lors des audits internes.
- Il participe, en collaboration avec les agences, à l'amélioration des prestations offertes aux clients par l'élaboration et la mise en œuvre d'outils spécifiques en matière de Santé & Sécurité au Travail.
- Il contrôle le traitement des non-conformités ou dysfonctionnements de la région dont il a la responsabilité et assure le suivi de la mise en œuvre.
- Il rend compte au Responsable national Performance et Conformité ainsi qu'au Directeur Régional des actions Qualité-Sécurité-Environnement engagées, de leur avancement, des difficultés rencontrées, des résultats obtenus.
- Il rend compte au Directeur Régional de la situation des agences.
- Il rend compte de son activité au Directeur Régional ou au responsable national performance et conformité selon le cas.
- Selon le cas, il prend en charge la gestion des spécificités des agences certifiées MASE de la région dont il a la responsabilité (audits sécurité, suivis semestriels) et rend compte au responsable national performance et conformité.
- Il accompagne et conseille les agences sur la prévention, la sécurité et les conditions de travail des salariés intérimaires en missions,
- Il met en place les plans d'action préventifs en lien avec les entreprises utilisatrices, les actions de sensibilisation et d'évaluation à la sécurité, de former le réseau,
- Il apporte toute l'expertise nécessaire, en développant la veille externe, de maintenir les relations avec les institutionnels tels que la CARSAT, les DREETS, PRISM'EMPLOI, CNAMTS, Ministère du travail, de la santé, les services de santé inter-entreprises,
- Il peut intervenir en tant qu'expert devant la CSSCT en cas d'absence du Responsable Performance et Conformité,
- Il intervient en tant qu'expert dans l'analyse des accidents graves ou mortels,
- Il apporte son expertise dans la mise en œuvre d'actions de reclassement.

Ces missions sont données à titre indicatif, elles correspondent aux missions exercées par les Responsable régionaux Performance et Conformité au jour de la signature du présent accord, et ne préjugent pas de l'évolution des celles-ci. La Direction se réserve le droit de faire évoluer ces missions.

Article 4. Service de santé au travail pour les salariés permanents

4.1. Définition et rôle

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

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

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

La Direction s'engage à se rapprocher des services de santé au travail agréés afin d'identifier, avec ces derniers, les actions pouvant être proposées, notamment en matière d'évaluation des risques.

Article 5. Evaluation des risques professionnels des salariés permanents

5.1. Champ d'application

La Direction rappelle que l'application des principes généraux de prévention, visés à l'article L. 4121-2 du Code du travail, suppose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La mise en œuvre de ces mesures se traduit notamment par une évaluation des risques pour leur santé et leur sécurité, visée à l'article L. 4121-3 du Code du travail.

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

La Direction s'attache à identifier et à combattre les risques à la source, les éviter, et évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités.

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

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

Pour mener cette évaluation, la Direction se fait accompagner du Responsable Performance et Conformité.

5.2. Périmètre du document unique d'évaluation des risques professionnels

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

Cette évaluation comporte un inventaire des risques spécifiques identifiés dans chaque unité de travail (Agence, CSO, Direction Régionale, Siège).

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

Les résultats de l'évaluation des risques ainsi réalisée est retranscrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP, revu annuellement.

5.3. Contenu du DUERP

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

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents et les actions de prévention à mener concernent notamment les risques suivants :

- le risque de violence et d'incivilités dans les relations de travail (candidats, salariés intérimaires, permanents, clients, public),
- le risque routier (risque « mission » lors des déplacements professionnels, et « risque trajet » lors des déplacements domicile/lieu de travail),
- le risque lié à l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail,
- le risque d'accident pour non-respect des consignes de sécurité lors des visites au sein de l'EU (visites de postes ou de chantiers).
-

5.4. Information et actions de prévention

Le document unique de chaque unité de travail est disponible au sein de l'unité concernée. Il peut être consulté par les membres du CSE, par le médecin du travail, par l'inspection du travail ainsi que par la CARSAT.

La Direction s'engage à communiquer de manière ponctuelle le document unique d'évaluation des risques d'une agence donnée, à la demande d'un ou plusieurs membres élus du comité social et économique.

Les salariés permanents seront informés des modalités d'accès au document unique de leur unité de travail par voie d'affichage.

Sur la base de l'évaluation des risques qui a été réalisée, la Direction met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et/ou de formation des salariés permanents.

La Direction s'engage à présenter aux élus du comité social et économique et aux organisations syndicales participants à la présente négociation les éléments issus de la consolidation du document unique d'évaluation des risques consolidé au second semestre de l'année 2023.

Article 6. Qualité de vie au travail

6.1. Définition de la qualité de vie au travail

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

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

6.2. Éléments de description de la qualité de vie au travail

Conformément à l'article 6.2 de l'accord de branche de 2017, la qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments et de la perception qu'en ont les salariés.

Il s'agit de favoriser :

- La qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise,
- La qualité des relations de travail et le bien-être au travail tels que :
- L'environnement de travail, les conditions de travail, la reconnaissance du travail effectué, la lutte contre la violence au travail, les moyens de prévention (tels que les addictions au travail ...),
- La qualité du contenu du travail : autonomie, enrichissement des compétences, variété des tâches ...,
- La qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail tels que : « Le travail à temps partiel, l'aménagement des horaires, le travail à domicile/utilisation des TIC, le droit à la déconnexion, l'anticipation des retours de congé maternité ou de congé parental en permettant aux salariés de bénéficier d'un entretien permettant de maintenir le lien avec l'entreprise et d'anticiper la reprise de l'emploi, d'organiser le retour à l'emploi, d'anticiper les éventuels besoins de formation. »
- Le respect de l'égalité professionnelle permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle,
- La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise.
- L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre dans l'entreprise les obligations générales relatives à la loi dans le respect des principes généraux (éviter les risques, les évaluer, substituer les éléments dangereux, protection collective et individuelle...). Ces principes généraux sont complétés par des règles particulières :
- La priorisation de la prévention pour des risques représentant une menace grave pour la santé,
- La mise à jour des actions de prévention au regard des évolutions techniques,

- La programmation de la prévention et mise en œuvre de manière intégrée au fonctionnement quotidien,
- La fixation des moyens et des responsabilités pour la mise en œuvre de la politique santé et sécurité.

Article 7. Ouverture d'une négociation portant sur la qualité de vie au travail des salariés permanents

Dans le cadre du présent accord, la Direction reconnaît l'importance du sujet et s'engage à ouvrir une négociation sur le thème de la qualité de vie au travail au cours de l'année 2024.

Article 8. Gestion des incivilités et violence à l'occasion de l'exercice de l'activité

8.1. Cadre et définition

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

Les mesures de prévention envisagées dans ce cadre consistent à intervenir le plus en amont possible afin d'identifier, puis de réduire voire d'éliminer les facteurs de risques.

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

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

L'information et la formation du personnel peuvent également leur permettre d'acquérir des techniques pour mieux appréhender des situations potentiellement conflictuelles.

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

- Détecter en amont des situations pouvant induire des comportements agressifs,
- Adapter les comportements aux circonstances selon les situations rencontrées,
- Savoir quelle conduite tenir en cas de situation de violence au travail et qui contacter.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche de 2017 relatif à la santé et la sécurité dans le travail temporaire, la Direction définit cette notion de la manière suivante :

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

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

En revanche, comme le stipulent les dispositions de l'accord de branche, la violence, qui peut se traduire par une agression physique ou morale, relève d'un comportement délictueux qui est pénalement sanctionné.

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

- D'agressions verbales tels qu'impolitesse, mépris, sous-entendus désobligeants, injures, insultes, menaces,
- D'agressions comportementales tels que le harcèlement, le chantage,
- De dégradations des biens et d'agressions contre les personnes tels que la destruction, l'obstruction, l'occupation de locaux, la séquestration, les violences légères, les coups et blessures volontaires, l'homicide.

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

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

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

8.3. Information

La Direction informe dès leur intégration puis régulièrement les salariés permanents des agences sur le risque lié aux incivilités et violences par tout moyen. Un état du nombre de salariés ayant suivi le parcours d'intégration en E Learning et la liste des flash sécurité nationaux diffusés au réseau seront communiqués à la commission de suivi.

Le processus de gestion des faits d'incivilité ou de violence est mis à disposition des salariés permanents via l'intranet dans le document : « SITUATION D'URGENCE ».

Il est rappelé que la première personne informée avise immédiatement le responsable d'agence ou de service de la victime. Le responsable d'agence ou de service informe sa hiérarchie et le service régional Ressources Humaines.

Dans le cas où les faits auraient fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail, les membres de la CSSCT en sont informés par la Direction lors des réunions périodiques de la commission.

Le Responsable Régional Ressources Humaines informe le Service « Développement Social » qui prend en charge l'accompagnement de la victime et de sa famille et, s'il y a lieu, des permanents de l'agence notamment via le dispositif IAPR.

8.4. Formation/ sensibilisation

Une formation spécialisée « LA GESTION D'UN INTERIMAIRES MECONTENT » est dispensée aux salariés permanents exposés aux incivilités et violences.

L'objectif de cette formation est de comprendre son interlocuteur, trouver des solutions dites « gagnant/gagnant » et faire face à l'agressivité.

La formation se déroule autour de quatre concepts retraçant les étapes successives menant au conflit : comprendre les sources de conflits, gérer son stress pendant l'interaction, questionner son interlocuteur et reformuler son besoin et enfin désamorcer le conflit.

Chaque année, le nombre de salariés ayant bénéficié de cette formation sera communiqué aux élus du CSE.

8.5.Accompagnement des salariés confrontés à un acte d'incivilité

Afin d'accompagner les salariés victimes d'actes de violence et leur apporter un soutien, la Direction met en place une procédure écrite qui est portée à la connaissance des salariés. Cette procédure est mise à disposition sur l'intranet de l'UES.

Ainsi, la première personne informée avise immédiatement le responsable d'agence ou de service de la victime. Le responsable d'agence ou de service avise immédiatement sa hiérarchie et le service régional Ressources Humaines.

Le Responsable Régional Ressources Humaines prévient sans délai les différents services concernés :

- Le service juridique ATMP se charge d'établir la déclaration d'accident du travail afférente,
- Le service développement social se charge de proposer une aide psychologique et le cas échéant de mettre en place ce dispositif
- Le service juridique social se charge d'évaluer la teneur de l'agression afin d'accompagner l'agence pour un éventuel dépôt de plainte ou formuler un signalement auprès du Procureur de la République (en cas d'agression, il est fortement recommandé que le responsable hiérarchique accompagne le salarié permanent lors du dépôt d'une main courante ou d'une plainte). Le service juridique social se charge également de conseiller l'agence afin de prendre toutes les mesures disciplinaires nécessaires dans l'hypothèse où l'agresseur serait un salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission en cours ou d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, ou un salarié permanent.

Le salarié victime se verra également proposer, si nécessaire et s'il le souhaite, de rencontrer la médecine du travail dans les meilleurs délais.

Cette procédure est donnée à titre indicatif et correspond à l'accompagnement des salariés confrontés à un acte d'incivilité au jour de la signature du présent accord, et ne préjuge pas de l'évolution des celle-ci. La Direction se réserve le droit de faire évoluer cette procédure.

8.6.Déclaration d'AT

Chaque exposition à une incivilité peut faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail. Toute exposition à un acte de violence verbale ou physique doit faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

Le service juridique accident du travail et maladie professionnelle accompagne la hiérarchie du salarié victime dans l'établissement de cette déclaration.

8.7.Dispositif d'aide psychologique

La Direction met à disposition des salariés victimes s'ils le souhaitent, un dispositif d'aide psychologique via un organisme compétent en la matière :

L'organisme peut être sollicité dans toutes les situations où l'intégrité physique ou psychologique d'une ou de plusieurs personnes est mise à mal. L'accompagnement vise à réduire les conséquences humaines des événements potentiellement traumatiques et des situations de souffrance morale au travail.

L'accompagnement psychologique vise trois catégories de bénéficiaires victimes de violences externes :

- Les salariés permanents travaillant en France métropolitaine, en agences et entités de l'UES CRIT dans leur cadre professionnel,
- L'ensemble de ses salariés intérimaires victimes d'accidents du travail ou témoins d'accidents du travail,
- La famille proche des salariés décédés à la suite d'un accident du travail.

Le prestataire en charge de l'accompagnement met en place rapidement un accompagnement psychologique en plusieurs temps :

- Un psychologue clinicien entre en contact par téléphone avec la ou les personnes désignées par la Direction et procède à un entretien d'évaluation ;
- Suivant la nature de la situation rencontrée et en fonction de l'état psychologique de la personne, cet entretien sera suivi soit d'entretiens individuels en face à face (dans les locaux du prestataire, dans le cabinet d'un psychologue de son réseau ou sur le lieu du travail), soit d'entretiens par téléphone ;
- Lorsque l'entretien d'évaluation a mis en évidence une situation où l'ensemble du collectif de travail est touché, la mise en place d'un ou plusieurs groupes de parole sera proposée à la Direction par le biais d'une intervention sur site si besoin ;
- Des entretiens de conseil peuvent être proposés en vue de soutenir l'encadrement de proximité dans la gestion humaine de ces difficultés.

Cet accompagnement se fait de façon personnelle et confidentielle.

L'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources) est le prestataire actuel pour cet accompagnement. La Direction s'engage à conserver une prestation au moins équivalente ce même en cas de changement de prestataire.

8.8. Dépôt de plainte

L'entreprise se réserve le droit de porter plainte si elle subit, à la suite d'un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect. En cas d'agression, il est fortement recommandé que le responsable hiérarchique accompagne le salarié permanent à la police/gendarmerie lors du dépôt d'une main courante ou d'une plainte.

Dans l'hypothèse où l'Agence ne souhaiterait pas déposer plainte, elle est invitée à prendre attache avec le service juridique social qui pourra juger de l'opportunité ou non d'actionner des moyens judiciaires alternatifs.

Chaque année le nombre de signalement effectué sera porté à la connaissance de la commission de suivi.

Article 9. Risque routier professionnel et risque routier lié au déplacement domicile travail

9.1. Définition du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents pour se rendre sur leur lieu de travail

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

9.2. Définition du risque routier lié aux trajets effectués par les salariés permanents à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail

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

9.3. Communication, information et sensibilisation

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

La Direction s'attache à mettre en place une organisation visant à améliorer les conditions de déplacement des salariés, voire lorsque les déplacements ne sont pas impératifs, à en réduire le nombre et la fréquence. A cet effet, elle recommande aux salariés d'anticiper la préparation de leur déplacement, notamment par la planification des visites clientèles.

La Direction incite régulièrement les salariés à utiliser les transports en commun chaque fois que possible, afin de réduire les risques par le biais de flashs sécurité

La Direction peut mettre à disposition des salariés une information sur l'accès au lieu de travail en transports collectifs (desserte, horaires ...), en transports alternatifs (covoiturage, vélo, marche à pied), ou en véhicule individuel (itinéraires, état des routes ...).

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

La Direction rappelle aux salariés les dispositions du code de la route, relatives aux restrictions d'utilisation du téléphone portable pendant la conduite

Pour favoriser la sécurité des salariés permanents sur les routes, la Direction les sensibilise sur les règles de base telles que :

- l'importance d'attacher leur ceinture de sécurité,
- l'importance de limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant,
- la nécessité d'intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet,

- la nécessité de favoriser la formation à la sécurité routière,
- les risques liés à la consommation d'alcool, médicaments et autres psychotropes.

Article 10. Prévention des risques psychosociaux des salariés permanents

10.1. Le stress au travail

L'expression des risques psychosociaux évoque diverses situations de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail. Elle renvoie à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi pertes de repère, difficultés à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêt...

Elle rappelle surtout que la santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de ses collègues et de sa hiérarchie.

Les risques psychosociaux incluent les principaux risques suivants : le stress, le harcèlement, les violences, la surcharge de travail et les incivilités

10.2. La définition du stress

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Le salarié est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée, à des pressions intenses.

Face à une situation de stress identique, deux salariés peuvent réagir de façon différente.

D'autre part, un même salarié, en fonction des différents moments de sa vie, réagira avec une sensibilité différente.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut induire une perte d'efficacité au travail, une perte de concentration et donc entraîner des répercussions sur la santé.

Article 11. Le harcèlement au travail

Conformément aux articles du code du Travail L.1152-1 à L.1152-6 et L.1153-1 à L.1153-6, le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs salariés : ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut exercer une influence sur l'exposition des salariés au harcèlement et à la violence.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel est caractérisé par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

Sont assimilés au harcèlement sexuel, les faits consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

11.1. Le référent harcèlement sexuel auprès de la Direction

La Direction désigne un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les coordonnées des référents (nom, adresse, numéro de téléphone) sont portées à la connaissance des salariés, par voie d'affichage et sur l'intranet.

11.2. Le référent harcèlement sexuel auprès du Comité social et économique

Un référent, élu du personnel, est désigné par le Comité social et économiques (CSE) de L'UES CRIT parmi les titulaires ou les suppléants.

Les missions du référent CSE doivent s'articuler avec celles du référent désigné par l'entreprise.

En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d'élu, consiste particulièrement à alerter l'employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel.

Les coordonnées des référents (nom, adresse, numéro de téléphone) sont portées à la connaissance des salariés, par voie d'affichage et sur l'intranet.

Article 12. Les incivilités et la violence au travail

Les incivilités telles que les impolitesses et les attitudes irrespectueuses contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation

quotidienne avec des interlocuteurs externes à l'entreprise (candidat / intérimaire), et rendent difficile la vie en commun.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale ou écrite ou d'agression comportementale.

Article 13. La charge de travail

La charge de travail peut être définie comme la somme des contraintes physiologiques auxquelles les salariés doivent faire face. Elle est déterminée par les contraintes liées à la tâche et les contraintes liées aux conditions de réalisation de la tâche.

La charge de travail est appréhendée sous 3 angles différents et complémentaires.

La charge de travail prescrite, qui détermine ce qui est à faire (objectifs) et comment il faut le faire (moyens et règles de travail). Le travail prescrit est sous la responsabilité des salariés et de l'encadrement. Selon les modes d'organisation, il peut être soit contraignant et limiter l'autonomie, soit être au contraire diffus et laisser le salarié " auto-réguler " son activité en fonction d'objectifs généraux qui lui sont fixés. Il s'agit donc de trouver un point d'équilibre qui permette de cadrer le salarié sans le contraindre.

La charge de travail réelle, correspond à la charge qui est réellement gérée par les salariés dans leur situation réelle de travail. Elle renvoie à l'investissement physique, cognitif, sensoriel nécessaire pour accomplir leurs tâches, ainsi qu'à ses déterminants, qu'ils soient techniques, sociaux ou organisationnels. Son analyse peut permettre d'évaluer les efforts et les compétences qu'il faut réellement mettre en œuvre pour réaliser les objectifs.

La charge de travail subjective, s'intéresse à l'évaluation subjective de la charge de travail par les salariés. La charge de travail subjective dépend de l'équilibre que perçoit le salarié entre sa contribution et sa rétribution. Elle dépend aussi du sens que le salarié donne à son travail et de l'entraide qu'il existe au sein de son équipe. Elle est le fruit d'une interaction complexe entre les charges de travail réelle et prescrite, les marges de manœuvre disponibles, la reconnaissance professionnelle, les modes de rémunération, le soutien social,...

L'inadéquation des différentes charges de travail précédemment citées est l'une des principales sources de stress au sein d'un collectif de travail.

Article 14. Le médiateur

La Direction désigne un médiateur au sein de l'UES Crit. Il s'agit d'un salarié de la société.

Le médiateur œuvre en faveur du bien-être au travail. Sa démarche repose notamment sur :

- La liberté des salariés qui décident d'y avoir recours ou pas,

- Le respect de la confidentialité des propos tenus en séance,
- L'impartialité du médiateur,
- La neutralité du médiateur, qui ne donne ni avis ni conseil aux salariés.

Le processus vise à aboutir à la co-construction par les salariés en conflit d'un projet commun et apporte une réponse à la fois courte, simple et efficace pour résoudre un dysfonctionnement ou un conflit.

La mise en place de la médiation au sein de l'UES Crit favorise la culture du dialogue et témoigne de toute l'attention que la Direction porte à la pacification des relations interpersonnelles, au bien-être au travail et à la sauvegarde de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Article 15. Le dispositif lanceur d'alerte

La Direction met en place un dispositif lanceur d'alerte afin de permettre à leurs salariés, mais aussi aux parties prenantes (fournisseurs, clients), de porter à la connaissance de référents dédiés, un comportement ou une situation préjudiciable, afin d'y mettre fin et de prendre les sanctions appropriées, le cas échéant. Il peut notamment s'agir d'un préjudice relatif à la santé et à la sécurité des salariés de l'UES CRIT.

15.1. Définition du lanceur d'alerte

Est considéré comme un lanceur d'alerte « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement ».

Le dispositif d'alerte professionnelle est un moyen complémentaire qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants (hiérarchie, instances représentatives du personnel, autorités publiques) prévus par la loi. Son utilisation demeure facultative

TITRE II : Sécurité au travail et gestion des risques professionnels des salariés intérimaires

Article 16. Formation et sensibilisation des salariés permanents sur la sécurité des salariés intérimaires

La formation et la sensibilisation des salariés permanents en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires est primordiale à la prévention des risques auxquels ces derniers sont exposés.

La Direction forme en interne les salariés permanents des agences, notamment via la formation « PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE ».

Cette formation a pour objectif de former les salariés permanents à la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels dans le travail temporaire.

Les salariés permanents seront formés à l'évaluation des risques professionnels, à la liste des postes à risques particuliers, aux équipements de protection individuelle, à l'élaboration des analyses d'accident du travail ainsi qu'au suivi des missions...

Cette formation est basée sur le référentiel compétence, prévu en annexe de l'accord de branche de 2017 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire.

A l'issue de cette formation, les salariés permanents seront capables de prendre la mesure de leur responsabilité dans la prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés intérimaires, de s'approprier les principes fondamentaux de la prévention ainsi que de devenir de véritables acteurs de la démarche de prévention de leur agence et de l'UES.

Cette formation devra faire l'objet d'indicateurs annuels, formalisés dans le Bilan des actions de formation, présenté annuellement dans le cadre de l'information consultation sur la formation.

Article 17. La formation en santé sécurité des membres élus du la CSSCT

La Direction prend en charge la formation des membres élus de la délégation du personnel en matière de santé et de sécurité selon la périodicité prévue à l'accord de structure du Comité social et Economique et conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 18. Sécurité des salariés intérimaires en mission

18.1. Les visites de postes de travail

La Direction attache une attention particulière à la bonne connaissance du poste de travail des salariés intérimaires avant leur détachement à la fois du salarié intérimaire mais également des salariés permanents des agences.

Ainsi la Direction rappelle l'importance de la visite de poste au sein de l'entreprise utilisatrice ainsi que le contrôle des éventuelles habilitations, autorisations de travail ou de conduite nécessaires au détachement.

Lors de cette visite, le personnel permanent de l'agence recueille toutes les informations relatives au poste de travail et notamment en matière de sécurité sur le poste afin de sécuriser au mieux le détachement du salarié intérimaire.

Dans le cadre de son devoir de conseil l'UES CRIT doit conseiller l'entreprise utilisatrice quant à ses responsabilités et obligations légales en matière de santé et sécurité au travail des salariés intérimaires que cette dernière emploie, par l'organisation régulière de visites de postes et s'assurer que l'exécution de la mission correspond bien aux termes du contrat.

Le Responsable Performance et conformité pourra, au besoin, accompagner l'agence dans le cadre des visites de postes.

18.2. Sensibilisation préalable à l'embauche des salariés intérimaires à la sécurité

La Direction rappelle que la sensibilisation des salariés intérimaires à la sécurité avant leur premier détachement est une pratique déjà ancrée dans les procédures internes de l'UES CRIT.

Ainsi, préalablement à leur premier détachement, les salariés intérimaires sont sensibilisés en agence aux différents risques auxquels ils peuvent être exposés au cours de leur mission.

Cette sensibilisation a pour but de rappeler les consignes essentielles en matière de sécurité, d'informer les salariés intérimaires quant aux différents risques auxquels ils peuvent être exposés lors de l'exécution de leur mission, et ainsi prévenir les risques d'accidents les plus fréquents.

Le contenu de cette sensibilisation relative à la sécurité est annexé au présent accord.

Ce document est donné à titre indicatif et correspond au document en vigueur au jour de la signature du présent accord, et ne préjuge pas de l'évolution des celui-ci. La Direction se réserve le droit de faire évoluer cette procédure.

Afin de garantir une meilleure traçabilité, le salarié intérimaire signe, au terme de cette sensibilisation, une attestation de sensibilisation à la sécurité. Cette attestation est versée à son dossier personnel.

Afin de garantir le maintien des connaissances du salarié intérimaire, cette sensibilisation est renforcée tout au long de sa carrière par des campagnes pédagogiques de mailing, SMS, flash sécurité ou via l'application MyCrit.

La Direction se réserve le droit de compléter la formation des salariés temporaires par des actions de formation en lien avec la sécurité en fonction des besoins et des secteurs d'activités.

La Direction s'engage également à rappeler aux entreprises utilisatrices la nécessité de former les salariés intérimaires aux postes de travail, notamment à la sécurité aux postes de travail, ainsi que d'assurer la formation renforcée à la sécurité sur les postes présentant des risques particuliers.

18.3. Équipements de Protection individuelle (EPI)

La Direction rappelle que le Code du travail met à la charge de l'entreprise utilisatrice, la fourniture des équipements de protection individuelle (art. L1251-23 CT).

L'entreprise Utilisatrice doit veiller à ce que ces EPI remis aux salariés intérimaires soient adaptés au poste de travail et de qualité équivalente à ceux fournis aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La Direction, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel relatif à l'intérim du 24 mars 1990, met à la disposition des salariés temporaires les casques et les chaussures de sécurité conforme aux spécifications transmises par l'EU.

Lorsque que ces EPI sont fournis par l'UES, la Direction s'engage à veiller au bon état de ces équipements et à leur renouvellement si nécessaire ainsi qu'à leur adéquation avec le poste de travail du salarié intérimaire selon les informations fournies par l'Entreprise Utilisatrice. Les salariés intérimaires ne doivent donc pas en supporter la charge financière. Aucune retenue, à ce titre, ne sera effectuée sur leur salaire, y compris pour leur entretien.

Par accord explicite avec l'entreprise utilisatrice, l'Agence peut exceptionnellement prendre à sa charge la fourniture d'EPI autres que ceux prévus par le présent accord.

Dans ce cas, la Direction rappelle que cette prise en charge n'exonère pas l'EU de sa responsabilité en la matière.

La Direction rappelle que ces équipements sont individuels et non collectifs et qu'ils doivent obéir aux exigences en vigueur au sein de l'entreprise cliente. Ceux-ci doivent être remis à tous les salariés intérimaires, indépendamment de la durée de la mission.

Les intérimaires seront sensibilisés à l'importance du port des EPI ainsi qu'aux risques auxquels ils s'exposent en cas de non-respect de celui-ci par des flash sécurité diffusés régulièrement. Les salariés intérimaires devront également prévenir leur Direction en cas de défaut d'EPI. Celle-ci prendra contact sans délai avec l'entreprise utilisatrice afin de remédier à ce défaut.

18.4. Droit d'alerte et droit de retrait

Les contrats de mission comportent la mention des caractères particuliers du poste. Si le salarié intérimaire ou CDII constate un ou plusieurs risques pour sa santé ou sa sécurité auxquels il est exposé et qui ne seraient pas prévus à son contrat de mission, il en avertit immédiatement l'agence dont il dépend ainsi que son référent au sein de l'entreprise utilisatrice par tout moyen.

En cas de danger grave et imminent, l'entreprise utilisatrice prendra toutes les mesures et donnera toutes les instructions nécessaires pour permettre au salarié d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement son poste de travail.

Les salariés intérimaires sont informés par les salariés permanents de l'agence de leur droit d'alerte et de retrait notamment lors de leur intégration ainsi que tout au long de leur mission via leur espace Mycrit mais également par campagne régulière de sensibilisation à l'exercice de ce droit.

Les salariés intérimaires préviennent sans délai l'agence dont ils dépendent de l'exercice de leur droit d'alerte ou de retrait.

Le salarié intérimaire ayant exercé son droit de retrait ne souffrira d'aucune sanction, ni aucune perte de salaire s'il avait un motif légitime de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité et qu'il en avait informé l'agence.

Les salariés permanents en agence doivent agir sans délai à la connaissance de l'alerte ou du retrait afin de constater la situation et trouver des solutions avec l'entreprise cliente pour faire cesser le danger grave et imminent.

Le salarié intérimaire ne pourra en aucun cas reprendre le travail s'il n'est pas mis fin à la situation de danger grave et imminent.

La Direction met à disposition des agences via l'intranet un Flash sécurité à l'attention des entreprises utilisatrices leur rappelant les règles en matière de droit d'alerte et de droit de retrait.

Article 19. Gestion et suivi des accidents du travail et maladies professionnelles

19.1. Déclaration des accidents du travail

Tout accident du travail d'un salarié intérimaire porté à la connaissance de l'agence fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail dans un délai de 48h maximum après la connaissance des faits.

La Direction s'engage à rappeler, chaque année, aux agences la procédure et la conduite à tenir en cas d'accident du travail d'un salarié intérimaire.

La Direction met à la disposition des agences un guide de gestion des accidents du travail sur l'intranet.

Les agences doivent sensibiliser les entreprises clientes à l'importance de la transmission du CERFA « *information préalable à la déclaration d'accident du travail* ». Cette transmission leur permet d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement d'une déclaration d'accident du travail conformes aux circonstances.

19.2. Analyse de l'accident du travail

A la connaissance de l'accident du travail, l'agence s'attache à comprendre comment l'incident s'est produit. Pour se faire, elle peut se servir de l'outil d'analyse de l'accident mis à sa disposition. Ce document permet d'aider l'agence à l'identification des causes potentielles de l'accident et de mettre en place des actions afin d'éviter qu'un tel évènement ne se reproduise.

La matrice d'analyse d'accident du travail est annexée au présent accord.

Cette matrice est donnée à titre indicatif et correspond au document en vigueur au jour de la signature du présent accord, et ne préjuge pas de l'évolution des celui-ci. La Direction se réserve le droit de faire évoluer cette procédure.

Les accidents graves devront systématiquement faire l'objet d'une analyse d'accident. Par ailleurs, si l'entreprise utilisatrice prévoit une analyse automatique d'accident du travail sur les accidents n'étant pas considérés comme grave, alors l'agence devra également établir une analyse de l'accident.

Elle prend attache avec l'entreprise utilisatrice et avec le salarié intérimaire le cas échéant afin de remplir le document, d'identifier les causes potentielles de l'accident et mettre en place les éventuelles actions correctives.

Les responsables performance et conformité sont compétents pour accompagner les agences dans cette démarche.

19.3. Visite médicale de reprise ou de retour à l'emploi

Les salariés intérimaires doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail (art. L. 4624-2-3 CT - art. R. 4624-31 CT) par le médecin du travail dans les situations suivantes :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe la durée de l'absence) ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (pour les arrêts qui ont débuté à compter du 1er avril 2022).

Dès lors que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, ou au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

La visite de reprise a pour objet de vérifier si le métier du salarié intérimaire est compatible avec son état de santé, d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou, à défaut, d'émettre un avis d'inaptitude.

A la suite de cette visite, la Direction met en place les actions et formations nécessaires pour proposer au salarié intérimaire, dans la mesure du possible, des missions adaptées.

19.4. Gestion des accidents graves et mortels

L'accident du travail mortel ou faisant l'objet d'une hospitalisation d'au moins 24 heures et ayant pour conséquence des séquelles temporaires ou permanentes, physiques ou psychologiques graves, est considéré, au sens du présent accord, comme un accident grave.

La CSSCT est informée par la Direction des accidents graves et des accidents mortels dans un délai ne pouvant excéder 48h après connaissance de l'accident.

La Direction s'engage à apporter, à la demande du salarié intérimaire lorsqu'il en a la possibilité ou, à défaut, à la demande de ses proches, un suivi psychologique, administratif ou financier spécifique, tant au salarié qu'à ses proches par l'intermédiaire du service développement social et du dispositif d'accompagnement psychologique.

Les accidents du travail n'entrant pas dans la définition des « accidents graves » prévue par le présent accord, peuvent, à la demande du salarié intérimaire, faire l'objet d'un suivi particulier sur le plan social, administratif ou financier.

Le Responsable performance et conformité est compétent en matière d'accident grave ou mortel. Il a notamment la charge de déclencher les dispositifs spécifiques, de soutenir et d'accompagner les membres de l'agence, d'accompagner l'agence dans l'établissement de l'analyse de l'accident. Il peut également être amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise cliente, afin de rencontrer

l'interlocuteur compétent en la matière et de prévoir conjointement les mesures correctives et préventives adaptées.

Article 20. Accompagnement des salariés intérimaires à la suite d'un accident du travail ou maladie professionnelle

La Direction s'engage à accompagner les salariés intérimaires dans leurs démarches en mobilisant via le service développement social, les dispositifs de branche appropriés (FASST etc.)

20.1. Améliorer la connaissance des dispositifs de branche :

La Direction s'engage à promouvoir via une communication régulière auprès des agences du réseau la mise en œuvre des dispositifs de branche visant à assurer la reconversion professionnelle de salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Elle s'engage également à améliorer la connaissance de ces dispositifs par les salariés intérimaires notamment par l'envoi d'un courrier personnalisé aux salariés concernés

A cette fin, les salariés intérimaires victimes durant une mission d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours seront destinataires d'une plaquette d'information leur présentant les dispositifs de branche, et notamment l'accompagnement SOS Accident du travail dispensé par le FASTT et le contrat d'alternance reconversion.

20.2. Mise en œuvre du contrat d'alternance reconversion (CAR) :

Créé par l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire, le contrat d'alternance reconversion est accessible sans condition d'ancienneté à tous les salariés intérimaires victimes, durant une mission, d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail délivré par le fond d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Ce contrat est conclu pour une durée qui ne peut excéder douze mois et comprend :

- Une période de formation durant laquelle le salarié intérimaire bénéficiera d'un contrat de mission formation
- Une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant la mise en œuvre des acquis de cette formation et dont la durée devra être au moins égale au tiers de la durée de formation. Ces missions devront être proposées au salarié intérimaire dans un délai maximum de trois mois après le terme de la formation.

Les actions de formation mises en œuvre doivent permettre au salarié intérimaire d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec ses aptitudes et de sécuriser son retour à l'emploi et doivent permettre d'acquérir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, au répertoire spécifique (certificat CléA), ou une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

20.3.Financement du dispositif :

La Direction s'engage à prendre en charge les coûts pédagogiques, salaires et frais annexes, engagés dans le cadre du contrat d'alternance reconversion par un salarié intérimaire victime, durant une mission effectuée pour le compte de l'une des sociétés de l'UES, d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne seraient pas pris en charge par l'OPCO dans la limite d'un budget annuel de 15000€. Si toutefois ce budget se révélait insuffisant la Direction s'engage à étudier la possibilité d'augmenter ce budget.

La CSSCT sera régulièrement informée des mesures mises en place par la Direction.

À la suite d'un AT ou MP qui serait suivi d'un avis d'inaptitude ou d'un avis d'aptitude avec des restrictions délivré lors de sa visite médicale sur les métiers occupés par un salarié intérimaire, l'UES CRIT doit accompagner les salariés intérimaires qui le souhaitent après un échange avec l'agence, notamment :

En les orientant vers les acteurs tels que le Fastt pour l'accompagnement social ou les opérateurs en charge du Conseil en évolution professionnelle.

Article 21.Prévention en matière de santé physique et mentale des salariés intérimaires

21.1. Gestion de la santé des salariés intérimaires

La Direction rappelle les difficultés rencontrées à obtenir des rendez-vous auprès des services de médecine du travail en raison de la pénurie de médecins du travail entraînant la saturation de ces services. Elle rappelle également l'accès insuffisant des salariés intérimaires à la médecine du travail en raison principalement de leur présence par nature irrégulière dans les entreprises utilisatrices.

21.2. Le suivi médical des salariés intérimaires

La Direction s'engage à prioriser les salariés intérimaires dans l'obtention de rendez-vous auprès des centres de médecine du travail agréés. Une attention particulière sera apportée aux salariés bénéficiant d'un SIR (suivi individuel renforcé).

Les visites médicales des salariés intérimaires peuvent également être réalisées, moyennant leur accord, par le service de santé interentreprises proche du lieu de travail des salariés concernés.

Les visites médicales peuvent également être dispensées par le service autonome de l'entreprise utilisatrice, si elle en dispose. Cette possibilité est soumise à la conclusion préalable d'une convention entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice après information du médecin inspecteur du travail

Conformément aux dispositions de la loi sécurité du 2 août 2021 : La Direction se réserve le droit d'organiser des visites médicales à distance avec des centres agréés, à condition que le salarié soit d'accord et que le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges. Le recours à la télémédecine ne doit pas être automatique.

Article 22. Principe de non-discrimination

La Direction s'engage à lutter contre toute forme de discrimination relative à l'état de santé du salarié intérimaire.

Ainsi, aucun salarié ne peut souffrir d'une différence de traitement fondée sur son état de santé sauf en ce qu'elle serait objective, nécessaire et appropriée.

Article 23. Gestion et prévention des risques psychosociaux

Bien qu'absents du Code du travail et ne faisant l'objet d'aucune définition légale, la Direction reconnaît une place centrale aux risques psychosociaux.

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés intérimaires

La Direction s'engage, dès qu'elle a connaissance de l'exposition d'un salarié intérimaire à un risque psychosocial, à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ce risque.

Elle prend notamment attache avec l'entreprise utilisatrice afin d'établir conjointement des mesures correctives et préventives visant à garantir le détachement du salarié intérimaire dans le respect de sa santé et de sa sécurité.

La Direction sensibilise régulièrement les salariés intérimaires aux risques psychosociaux auxquels ils peuvent être exposés par tout moyen (campagne de mailing, flash sécurité, SMS, Mycrit etc.)

23.1. Gestion du harcèlement moral

La Direction s'engage, dans le respect des dispositions du Code du travail, à prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

La Direction s'engage à prendre avec le plus grand sérieux les déclarations du salarié intérimaire qui l'alerte sur des faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral au sein de l'entreprise utilisatrice.

A la demande du salarié intérimaire et sur proposition du personnel permanent en agence, le service développement social prend contact avec le salarié intérimaire afin de lui apporter toute aide (psychologique ou administrative) qu'il jugera nécessaire.

L'agence prendra immédiatement attache avec l'entreprise utilisatrice pour faire cesser le risque et si nécessaire à éloigner le salarié intérimaire, et ce sans perte de salaire, de la ou des personnes prenant part au harcèlement.

La Direction s'engage également à prendre toutes les mesures nécessaires aux fins de protéger le salarié intérimaire ou les éventuels témoins de ces agissements.

23.2. Gestion du harcèlement sexuel et agissements sexistes

La Direction rappelle qu'aucun salarié ne doit subir de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Aucun salarié ne peut par ailleurs souffrir de faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Les salariés intérimaires ne doivent pas subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les salariés intérimaires seront régulièrement informés et sensibilisés sur les risques liés au harcèlement sexuel et agissement sexiste à des fins de prévention.

Les salariés intérimaires qui s'estiment victimes de propos ou de comportements sexistes dans le cadre de leur mission devront alerter l'agence dont ils dépendent.

A la connaissance de tels faits, l'agence concernée prend attache sans délai avec l'entreprise utilisatrice pour l'accompagner dans ses investigations et le cas échéant, prendre conjointement toutes les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements et mettre le salarié intérimaire en sécurité.

La Direction proposera au salarié intérimaire de rencontrer le médecin du travail et lui rappelle son droit d'entamer des poursuites judiciaires à l'encontre de la ou des personnes ayant pris part au harcèlement.

Avec l'accord du salarié, le service développement social apportera son aide et mettra en place toutes les mesures qu'il juge nécessaires (aide psychologique, accompagnement du salarié dans une éventuelle démarche de poursuite judiciaire etc.).

La Direction s'engage également à prendre toutes les mesures nécessaires aux fins de protéger le salarié intérimaire ou les éventuels témoins de ces agissements.

Article 24. Risque routier professionnel et risque routier lié au déplacement domicile travail

La Direction rappelle aux salariés intérimaires les dispositions du code de la route, relatives aux restrictions d'utilisation du téléphone portable pendant la conduite

Pour favoriser la sécurité des salariés intérimaires sur les routes, la Direction les sensibilise chaque année sur les règles de base telles que :

- L'importance d'attacher leur ceinture de sécurité,
- L'importance de limiter aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant,
- La nécessité d'intégrer des moments de repos dans le calcul des temps de trajet,

- Les risques liés à la consommation d'alcool, médicaments et autres psychotropes

Article 25. Commission de suivi

A la demande des organisations syndicales représentatives, une commission de suivi se réunira une fois par an à compter de la date de signature du présent accord.

Elle se réunira exceptionnellement deux fois la première année de l'entrée en vigueur du présent accord.

La commission sera composée de deux délégués par organisation syndicale et de représentants de la Direction.

Concernant la première année de l'accord, la première réunion se tiendra durant le premier trimestre de l'année 2024 et la seconde durant le quatrième trimestre de l'année 2024.

Elle se réunira lors du premier trimestre des années suivantes.

La Direction s'engage à communiquer aux membres de la commission un état avancé des procédures référencées dans le présent accord au plus tard sept jours avant le jour de la réunion.

Article 26. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

Article 27. Adhésion

Tout syndicat représentatif au sein de l'UES et non signataire du présent accord a la possibilité d'adhérer au dit accord dans les conditions fixées par la loi. Cette adhésion prendra effet au lendemain du jour du dépôt par l'organisation concernée à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente.

Article 28. Publicité de l'accord

Le présent sera déposé par la Société sur la plateforme Télé Accords du Ministère du travail. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES.

Enfin, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur intranet.

A Paris, le 14 juin 2023

Fait en 6 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour l'Union Economique et Sociale :

Monsieur Jean-Pierre LEMONNIER
Directeur Délégué en Charge des Ressources Humaines

Les organisations syndicales représentatives de salariés, représentées par :

Pour la CFDT
Monsieur Jean Marie GRENIER

Pour la CFE-CGC
Madame Barbara FOURNIER

Pour la CGT
Monsieur Michel DE ROZARIO

