

2025CONV056

**Accord de partenariat visant à l'amélioration des
conditions d'accueil et de vie des salariés
intérimaires appelés à intervenir sur les chantiers
du Grand Paris Express**

La Société des grands projets, établissement public de l'État à caractère industriel et commercial, dont le siège social est 2, mail de la Petite Espagne, à CS 10011 93200 La Plaine Saint-Denis, et dont le numéro de SIREN est 525 046 017.

Représentée par Monsieur Jean-François Monteils, en sa qualité de président du directoire,

Ci-après désignée « SGP »,

d'une part,

ET

Prism'emploi, organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire et de recrutement, dont le siège se situe au 7, rue Mariotte 75017 Paris, et dont le numéro de SIREN est 419 706 320

Représenté par M. Gilles Lafon, en qualité de président,

Ci-après dénommée Prism'emploi,

D'autre part,

ET,

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, organisme paritaire agissant sous la tutelle du Ministère du travail, dont le siège social est situé au 25 avenue du Général Leclerc, 92600 Boulogne-Billancourt dont le numéro de SIREN est 775 725 914

Représenté par Paul DUPHIL, en qualité de secrétaire général,

Ci-après dénommée OPPBTP,

D'autre part,

Ci-après dénommés ensemble « les Signataires » ou individuellement « Signataire ».

Article 1. Préambule

La santé et la sécurité au travail, ainsi que l'amélioration des conditions de travail sont au cœur des enjeux de la Société des grands projets qui est quotidiennement confrontée aux questions de prévention des risques professionnels, tant pour ses propres collaborateurs que pour les salariés des entreprises et l'ensemble des personnes appelées à intervenir sur ses chantiers.

La nature de ses opérations et des risques en présence, la typologie et la multiplicité des entreprises impliquées, la gestion de la coactivité sont autant de facteurs qui concourent à faire de ses chantiers emblématiques, des chantiers à fort risque. Consciente de cette situation, la Société des grands projets s'est engagée avec ses partenaires dans une démarche de prévention exigeante et engageante.

Le recours au travail temporaire est une composante du fonctionnement des entreprises de BTP, en adéquation avec la pratique de l'activité de la construction.

Les conditions d'activité et la nature des travaux du BTP posent des problèmes spécifiques de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui prennent une dimension particulière dans l'emploi des salariés intérimaires.

Comme pour tout autre salarié, la santé et la sécurité des salariés intérimaires est une exigence indissociable du recours à l'intérim et une condition essentielle de son efficacité.

La Société des grands projets porte une attention particulière aux salariés intérimaires et attend des entreprises la mise en œuvre d'actions de prévention, et notamment de formation, dédiées à cette population. Dans le même temps, elle rappelle à tous les acteurs de l'opération l'existence de sa "Charte et référentiels sécurité des chantiers" et soutient la mise en place de réponses réellement adaptées aux besoins, ce qui inclut l'engagement, au travers des travaux engagés au titre du Conseil de la sécurité, d'une réflexion portant sur l'identification des formations les plus efficaces pour assurer la sécurité des salariés.

Pour autant, afin de garantir les meilleures conditions d'accueil, d'information et d'accompagnement des salariés intérimaires tout au long de leur mission, les Signataires conviennent de l'intérêt de renforcer l'implication de l'ensemble des acteurs.

Convaincus que la sécurité des salariés intérimaires est inhérente à la relation entre l'agence d'emploi, l'entreprise utilisatrice telle que définie à l'article L1251-1 1° du code du travail et le salarié intérimaire, les Signataires du présent accord manifestent leur volonté d'œuvrer ensemble pour contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et de vie des salariés intérimaires, appelés à intervenir sur les chantiers du Grand Paris Express.

Article 2. Les Signataires

La Société des grands projets

La Société des grands projets, ci-après dénommée "SGP", établissement public de l'Etat à caractère industriel et commercial créé par la loi n°2010-597 du 3 juin 2010 a pour mission principale de concevoir et d'élaborer le schéma d'ensemble et les projets d'infrastructures composant le Réseau de Transport Public du Grand Paris (RTPGP) et d'en assurer la réalisation.

Conformément à l'article 3 de la loi susmentionnée du 3 juin 2010, le schéma d'ensemble du RTPGP a fait l'objet, d'un débat public organisé par la Commission nationale du débat public du 1er octobre 2010 au 31 janvier 2011.

Le Conseil de surveillance de la SGP a délibéré et adopté à l'unanimité le 26 mai 2011 le schéma d'ensemble ; l'acte motivé, comprenant en partie II le schéma d'ensemble, a été publié et est notamment accessible sur le site Internet de la SGP www.societedesgrandsprojets.fr.

Enfin, le décret n° 2011-1011 du 24 août 2011 portant approbation du schéma d'ensemble du RTPGP a été publié au Journal officiel le 26 août 2011.

Les principes d'organisation du réseau posés dans le "Nouveau Grand Paris" présenté par le Premier ministre le mercredi 6 mars 2013, ont défini les lignes actuellement sous la maîtrise d'ouvrage de la SGP de la façon suivante :

- la ligne 14 est prolongée au nord de Mairie de Saint-Ouen jusqu'à Saint-Denis Pleyel, au sud d'Olympiades jusqu'à la plate-forme d'Orly ; la maîtrise d'ouvrage en a été déléguée à la RATP ;
- la ligne 15 est composée des sections :
 - o Noisy-Champs – Pont de Sèvres (ligne 15 Sud) ;
 - o La Défense – Saint-Denis Pleyel (ligne 15 Ouest) ;
 - o Saint-Denis Pleyel – Rosny Bois-Perrier – Champigny Centre (ligne 15 Est) ;
- la ligne 16 est composée de la section Saint-Denis Pleyel– Noisy-Champs ;
- la ligne 17 est composée de la section Saint-Denis Pleyel – Le Mesnil-Amelot ;
- la ligne 18 est composée de la section reliant la plate-forme aéroportuaire d'Orly à Versailles Chantiers.

Ses principales missions sont les suivantes :

- concevoir le Grand Paris Express, ci-après dénommé "GPE" ;
- assurer la réalisation du projet : construction des lignes, des ouvrages, des gares et des installations, acquisition des matériels roulants pour le compte d'Ile-de-France Mobilités, réalisation des interconnexions avec le réseau existant en coordination avec SNCF Réseau et la RATP ;
- accompagner la transformation de la métropole à travers la réalisation d'aménagements urbains et de projets immobiliers autour des gares ;
- être désigné, lui ou ses filiales, maîtres d'ouvrage des infrastructures de transport nécessaires à la mise en œuvre des services express régionaux métropolitains.

PRISM'EMPLOI

Organisation professionnelle qui regroupe les Professionnels du recrutement et de l'intérim, Prism'emploi représente 600 entreprises de travail temporaire de toutes tailles et leurs 10.000 agences d'emploi. Régionalement, Prism'emploi est représenté par ses 24 présidents et vice-présidents en métropole et dans les DROM.

Quatre principales missions :

- promouvoir le rôle et les activités des agences d'emploi. Prism'emploi contribue à promouvoir le rôle social et économique des agences d'emploi, les intérêts de la profession auprès de l'ensemble de ses partenaires (pouvoirs publics, parlement, administrations et collectivités territoriales...) ;
- représenter la profession. Prism'emploi s'engage dans le débat national et européen et représente la profession au sein du Medef (Mouvement des entreprises de France), de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), du GPS (Groupement des Professions de Services) et de la World Employment Confederation ;
- informer les entreprises adhérentes. Grâce à son expertise, Prism'emploi apporte à ses entreprises adhérentes une information et une analyse d'ordre juridique, sociale et économique en parfaite adéquation avec leurs besoins ;
- négocier les accords de la branche du travail temporaire. Prism'emploi négocie avec les syndicats de salariés les accords de la branche qui concernent les salariés intérimaires et permanents.

Chiffres clefs 2023 et 2024- Activité des agences d'emploi :

- 30 000 salariés permanents ;
- 790 700 salariés intérimaires en équivalent temps plein, soit près de 3 millions de personnes ;
- 101 100 recrutements en CDD-CDI pour le compte d'entreprises clientes ;
- 44 600 CDI intérimaires en équivalent temps plein en juillet 2024.

Les opérateurs de la branche du travail temporaire interviennent sur le champ de la formation des salariés intérimaires (avec une contribution de 2,67% de la masse salariale), de l'action sociale (0,15%) et de la prévoyance des salariés intérimaires.

OPPBTP

L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (ci-après dénommé "OPPBTP") est l'organisme technique paritaire des branches Bâtiment et Travaux Publics. Il a pour mission de promouvoir la prévention en identifiant des solutions et en accompagnant les entreprises et autres acteurs de la construction, en leur apportant assistance technique, conseil et formation.

Trois enjeux guident les actions de l'Organisme :

- poursuivre la mobilisation des entreprises et de leurs salariés ;
- faire baisser les accidents graves et mortels ;
- relever le défi des conditions de travail et de leur amélioration.

Accompagner le déploiement d'une culture prévention chez chacun des maillons de la chaîne de construction et démultiplier l'impact de la prévention sont des enjeux majeurs pour la branche.

C'est à ce titre que l'OPPBTP construit des partenariats actifs et pragmatiques avec des maîtres d'ouvrage qui jouent un rôle déterminant en termes de santé et sécurité au travail dans l'organisation des chantiers, la conduite des opérations et l'anticipation des interventions futures sur l'ouvrage. Il favorise ainsi le développement de la culture prévention des maîtres d'ouvrage, dans l'intérêt in fine des entreprises et des salariés du BTP qui interviennent sur ces chantiers.

Article 3. Objet de l'accord de partenariat

Dans la continuité des travaux menés sous l'égide du "Conseil de la sécurité des chantiers" de la SGP sur le thème du recours à l'intérim, la SGP, Prism'emploi et l'OPPBTP (ci-après dénommés "les Signataires") s'engagent par le présent accord de partenariat à respectivement :

- pour la SGP :
 - o intégrer les dispositions des articles 5 à 12 ci-après dans ses standards relatifs à la prévention des risques professionnels et à la santé- sécurité ;
 - o communiquer et rendre applicable la mise en œuvre des dispositions des articles 5 à 12 ci-après à toutes les entreprises intervenantes sur tous les chantiers du GPE sous maîtrise d'ouvrage SGP (ci-après dénommés "les chantiers du GPE") ;
- pour Prism'emploi et OPPBTP :
 - o communiquer les dispositions des articles 5 à 12 ci-après aux entreprises qu'ils représentent ou accompagnent ;
 - o contribuer à la conception commune des supports de communication, sensibilisation et formation mentionnés dans les articles 5 à 12 ci-après et accompagner et inciter les entreprises qu'ils représentent à leur utilisation.

Pour son application, cet accord renvoie à des éléments organisationnels et opérationnels décrits dans un plan d'actions, selon l'article 14 du présent accord, qui définit les modalités de mise en œuvre effective, leurs échéances associées et le partage des rôles entre les Signataires et d'éventuels autres intervenants.

Le présent accord s'applique sur tous les chantiers du GPE sous maîtrise d'ouvrage SGP et à tous ses acteurs, dont les entreprises et les agences d'emploi représentées par Prism'emploi, qui prennent les mesures internes de mise en œuvre effective. A ce titre, ses principes et les actions qu'il porte seront intégrés dans la doctrine santé et sécurité au travail de la SGP : "Charte et référentiels sécurité des chantiers".

Article 4. Rappel des obligations réglementaires existantes

La santé et la sécurité sont l'affaire de tous. Il revient aux agences d'emploi comme aux entreprises utilisatrices de répondre à l'ensemble de leurs obligations respectives édictées par le code du travail.

En outre, l'agence d'emploi veille à :

- sensibiliser et informer le salarié intérimaire aux questions de sécurité avant le démarrage de la mission ;
- faire suivre et s'assurer de la validité des formations obligatoires (exemple : CACES ou habilitations électriques) ;
- s'assurer du suivi médical ;
- se faire remettre par l'entreprise utilisatrice la liste des postes à risques ;
- déclarer les accidents du travail à la CPAM.

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de :

- accueillir le salarié intérimaire et assurer la formation à la sécurité au poste de travail ;
- délivrer les autorisations internes (autorisations de conduite, habilitation etc.) ;
- assurer la formation renforcée à la sécurité sur les postes à risques particuliers ;
- fournir les EPI nécessaires à la mission ;
- déclarer à l'agence d'emploi tout accident du travail.

Article 5. Développement des compétences des personnels permanents des agences d'emploi

Le bon niveau de culture prévention des risques professionnels des personnels permanents des agences d'emploi contribue au bon déploiement de la démarche engagée par les Signataires.

La compréhension des enjeux des chantiers du GPE, la maîtrise des rôles et missions qui leur incombent, la connaissance des risques auxquels sont potentiellement exposés les personnels intérimaires intervenants sur les chantiers du GPE font partie des compétences dont doivent disposer les personnels permanents des agences d'emploi.

A ce titre, les Signataires conviennent de structurer et de proposer aux agences d'emploi une offre de formation et d'information, consistant en :

- un module de formation OPPBTP mis à disposition par Prism'emploi auprès des agences d'emploi qu'il représente : "découverte du BTP et risques associés" ;

- une mise à disposition par la SGP à Prism'emploi pour toutes les agences d'emploi qu'il représente de la "Charte et référentiels sécurité des chantiers" et accompagnement à sa compréhension le cas échéant ;
- des visites périodiques des chantiers du GPE pour les permanents des agences d'emploi mobilisées par les entreprises utilisatrices du projet, proposées et organisées par la SGP au besoin avec le concours de l'OPPBTP.

Article 6. Amélioration de la préparation en amont de la mission d'un salarié intérimaire

Comme précisé aux articles L.4121-1 et L.1251-21 et suivants du code du travail, dans le cadre du recours à l'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi échangent en amont de la mobilisation d'un salarié intérimaire sur les caractéristiques de la mission à confier et les besoins nécessaires pour le poste à pourvoir :

Ainsi, l'entreprise utilisatrice apporte dans sa demande de salarié intérimaire un certain nombre d'informations indispensables, dont au minimum les caractéristiques précises du poste souhaité :

- relatives à la mission : lieu, horaires, etc... ;
- relatives au poste : tâches, outils, machines, conditions particulières de réalisation ;
- l'analyse des risques généraux et spécifiques, ainsi que les mesures de prévention associées ;
- les formations, habilitations et certifications et compétences requises ;
- la précision s'il s'agit d'un poste à risques particuliers.

Ces informations sont renseignées dans une "fiche de liaison", telle qu'élaborée par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et présentée en annexe 1 du présent accord, que les Signataires s'engagent à promouvoir aux entreprises actives sur les opérations de la SGP. Cette disposition sera portée dans la "Charte et référentiels sécurité des chantiers".

De plus, l'annexe 2 rappelle le détail des responsabilités partagées entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi dans cette phase.

Article 7. Sensibilisation des salariés intérimaires à la sécurité par l'agence d'emploi

La culture de prévention, les connaissances en santé et sécurité au travail sur les chantiers sont hétérogènes selon les profils des intérimaires.

Chacun dans leurs rôles, les Signataires s'engagent à promouvoir la sensibilisation à la sécurité sur les chantiers et à la prévention des risques du BTP, auprès des salariés intérimaires identifiés pour une mission sur un chantier du GPE.

Cette sensibilisation est réalisée par l'agence d'emploi de laquelle dépend le salarié, et ce avant le démarrage de la mission. Elle peut prendre la forme que l'agence souhaite (chasse aux risques, vidéos, évaluation en questionnaire, etc.) mais doit comprendre une évaluation couvrant les risques principaux et notamment la coactivité, la proximité des engins, les circulations et la préservation de soi.

Cette sensibilisation peut être menée via le module "E-prévention intérim" de la branche professionnelle du Travail Temporaire, à la disposition des agences d'emploi : plateforme en ligne comprenant un module généraliste et des modules par secteurs d'activité dont celui du bâtiment, des travaux publics et/ou des grands projets.

Article 8. Sensibilisation des salariés intérimaires mobilisés aux chantiers du GPE

En complément de la sensibilisation générale sur la sécurité et sur les risques du BTP mentionnée à l'article précédent, les Signataires s'engagent à communiquer les spécificités des chantiers du GPE aux salariés intérimaires qui y sont mobilisés.

A cette fin, l'agence d'emploi concernée fournit au salarié intérimaire le "Mémento des spécificités prévention-sécurité des chantiers du GPE".

Ce document de synthèse élaboré par la SGP, avec le soutien de l'OPPBTP, est tenu à disposition par Prism'emploi aux agences d'emploi qu'il représente. Il couvre notamment la nature du projet, l'engagement des acteurs, les grands principes, les risques propres au projet, dont la forte coactivité.

Il est mis à disposition de l'agence d'emploi en format numérique qui le transmet au salarié intérimaire.

Article 9. Accueil du salarié intérimaire sur le chantier

L'accueil du salarié intérimaire est un temps important pour prévenir, sensibiliser et sécuriser sa mission d'intérim. Avant son arrivée sur site, l'agence d'emploi :

- communique au salarié intérimaire les informations relatives aux chantiers du GPE et aux principes de sécurité du GPE, tel que décrit à l'article précédent, et ce dès la signature de son contrat ;
- rappelle ses droits et devoirs au salarié intérimaire, notamment le fait qu'il devra recevoir une formation sur site (menée par l'entreprise utilisatrice sur le temps de travail) et devra satisfaire à toutes les mesures de prévention édictées par l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi s'assurent également que :

- la sensibilisation et son évaluation, telles que décrites précédemment, ont bien été menées et qu'elles correspondent aux réalités des chantiers du GPE. Une attention particulière est portée pour les personnes ne maîtrisant pas le français ;
- le mémento SGP, décrit à l'article précédent, a bien été remis et compris par le salarié intérimaire.

A son arrivée sur chantier, l'entreprise utilisatrice lui assure un accueil qui est moment privilégié au cours duquel lui sont présentés l'entreprise et le chantier sur lequel il va prendre son poste.

Cet accueil couvre a minima :

- les informations relatives au chantier, au poste et à la mission, les conditions logistiques (vestiaires, sanitaires...) ;
- la remise de la fiche de poste et du livret d'accueil s'il en existe un ;
- la remise du badge d'accès au chantier ;
- une formation pratique à la sécurité (risques du poste et mesures de prévention associées, coactivité, circulations et restrictions, poste à risques particuliers, équipements de protection individuelle (EPI) requis...), et ce quelle que soit la formation initiale de l'intérimaire ;
- la fourniture des EPI concernés ;
- la formation au poste de travail ;
- la formation renforcée au poste, s'il s'agit d'un poste à risques particuliers.

Cet accueil est à nouveau réalisé si un salarié intérimaire revient sur le même chantier à un autre poste ou après un arrêt de travail de plus de 3 mois.

Article 10. Accueil au poste de travail et déroulement de la mission

L'apport théorique fourni au salarié intérimaire en amont de son arrivée sur le chantier ne peut suffire à lui assurer le moment venu une bonne connaissance et une compréhension suffisante de la réalité du chantier sur lequel il est placé. L'organisation du chantier, l'avancement des travaux comme les mesures de prévention sont par nature spécifiques à chaque chantier et doivent donc être connus du salarié intérimaire pour lui permettre d'agir en sécurité, pour lui-même et les autres.

Dès lors, les Signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité pour lui de pouvoir être accueilli et accompagné par un salarié de l'entreprise utilisatrice, désigné comme son interlocuteur privilégié en matière de santé et sécurité au travail.

Cette initiative est laissée à l'appréciation de l'entreprise utilisatrice, afin qu'elle puisse compléter son organisation en tant que de besoin, sans doubler avec des pratiques déjà en place. Les Signataires s'engagent à vivement inciter toutes les entreprises utilisatrices des chantiers de la SGP à mettre en œuvre cette mesure.

Le salarié de l'entreprise utilisatrice (encadrement de proximité, chef d'équipe, etc.) disposant de toutes les informations et compétences utiles (organisation du chantier du GPE concerné, mesures de prévention en place, risques spécifiques liés au poste) est l'interlocuteur privilégié du salarié intérimaire. Il est notamment chargé de réaliser son accueil sur ce chantier, afin qu'il puisse s'adapter rapidement à son environnement de travail.

Ses missions consistent notamment à :

- accueillir le salarié intérimaire ou s'assurer de son accueil dont l'accueil sécurité renforcé, afin que lui soit présenté le chantier, les lieux, les équipes, le poste de travail et les outils disponibles ;
- fournir les informations nécessaires pour une adaptation rapide à l'environnement de travail ;
- s'assurer que les EPI adaptés au poste de travail ont été fournis au salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice ;
- expliquer ou s'assurer de l'explication des consignes de sécurité spécifiques au chantier et s'assurer que le salarié intérimaire comprend et applique les règles pour éviter les accidents ;
- détailler les missions et les responsabilités du salarié intérimaire au sein de l'équipe, en s'assurant de leur bonne compréhension ;
- s'assurer de la formation du salarié intérimaire, si nécessaire, à certaines techniques ou à l'utilisation d'outils spécifiques ;



- rester disponible pour répondre aux questions et résoudre les éventuels problèmes liés à la prévention des risques qui pourraient survenir ;
- contribuer au recueil des informations utiles à l'agence d'emploi en cas d'accident du travail impliquant le salarié intérimaire.

Après son accueil et intégration dans l'équipe, l'entreprise utilisatrice s'assure de la bonne compréhension et de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques par le salarié intérimaire. Dans le cas contraire, l'entreprise utilisatrice revient vers l'agence d'emploi, afin de convenir de la suite à donner.

Article 11. Actions à mener en cas d'accident impliquant un salarié intérimaire

Les salariés intérimaires sont, aujourd'hui encore, surexposés aux risques d'accidents graves et mortels sur les chantiers de construction.

Afin de lutter contre cette situation et tirer tous les enseignements en cas d'accident d'un salarié intérimaire, les Signataires conviennent de promouvoir et accompagner lorsque cela est possible, un changement de pratiques dans la relation entre les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices lors de la survenue d'un accident ou d'un presque accident et soutiennent les actions suivantes :

- lors d'un évènement (accident corporel, matériel ou presque accident) impliquant un salarié intérimaire, l'entreprise utilisatrice alerte l'agence d'emploi, puis lui transmet les informations nécessaires, afin que celle-ci puisse, le cas échéant, établir la déclaration d'accident du travail auprès des autorités ;
- sur les chantiers du GPE tout accident ayant nécessité des secours médicaux sur place, tout accident corporel ayant entraîné plusieurs victimes et tout accident ou presque accident à haut potentiel de gravité font l'objet d'une analyse de la part des entreprises concernées ; lorsqu'un tel évènement concerne un salarié intérimaire, l'entreprise utilisatrice associe l'agence d'emploi à cette analyse, selon les modalités suivantes :
 - o une convocation systématique de l'agence d'emploi au CISSCT extraordinaire, le cas échéant ;
 - o une enquête conjointe entre l'entreprise utilisatrice, l'agence d'emploi et l'OPPBTP ;
 - o un rapport documentant l'analyse effectuée par les parties, comprenant notamment l'arbre des causes, communiqué à l'ensemble des acteurs concernés, dont l'agence d'emploi ;
 - o la mise en place d'un plan d'actions commun entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi, le cas échéant.

Article 12. Relations long terme de l'entreprise utilisatrice avec ses agences d'emploi

Au-delà des liens contractuels, les entreprises utilisatrices et leurs agences d'emploi respectives ont un intérêt mutuel à maintenir des échanges sur le long terme.

Les bénéfices peuvent notamment être de :

- connaître la capacité de l'agence emploi à répondre à la demande et celle de l'entreprise utilisatrice à exprimer le besoin ;
- apprécier le niveau de prévention des risques et santé- sécurité de l'entreprise utilisatrice, chez qui elle mobilise des salariés intérimaires ;
- de fidéliser la relation de travail temporaire sur les bases de meilleures conditions d'emploi des salariés intérimaires.

Concernant les chantiers du GPE, ceci prend la forme de réunions régulières, hors contrats, pour aborder notamment :

- les résultats et indicateurs (qualitatifs et quantitatifs) en matière de prévention des risques et santé- sécurité ;
- la revue des accidents survenus sur la période et les enseignements associés ;
- les plans d'actions éventuels en cours ;
- l'évolution des risques liés aux activités de l'entreprise utilisatrice sur les chantiers du GPE ;
- les succès et bonnes pratiques ainsi que les dysfonctionnements éventuels.

Article 13. Communication

Les Signataires de l'accord conviennent conjointement de la promotion qu'ils souhaitent faire de leur partenariat et des actions menées. Celles-ci (communiqué de presse, infos réseaux sociaux, articles presse, etc.) sont convenues dans le cadre du suivi de l'accord. Elles sont menées solidairement ou isolément par chaque signataire, le cas échéant après en avoir informé les autres Signataires. L'information menée par chaque Partie au sein de ses propres personnels est laissée à sa seule appréciation.

2025CONV056 - Accord de partenariat visant à améliorer les conditions d'accueil et de vie des salariés intérimaires appelés à intervenir sur les chantiers du GPE



Pour ce qui concerne l'utilisation de leurs logos et chartes graphiques respectives, les Signataires s'accordent sur le fait de leur donner une large diffusion. Chacun informe les autres de l'usage qu'il souhaite faire de son logo en amont de toute diffusion. Par principe, les logos des partenaires sont présents sur tous les supports de communication interne et externe, information et formation liés à la présente convention.

Article 14. Propriété intellectuelle, confidentialité et protection des données à caractère personnel

Chaque signataire s'engage à considérer comme confidentiels toutes les informations, documents, livrables et données, quel qu'en soit le support, qui sont produits et s'échangent entre les Signataires ou dont ceux-ci sont amenés à prendre connaissance dans le cadre de l'exécution de l'accord.

Les documents réalisés en commun dans le cadre de l'accord sont la propriété commune des 3 Signataires. Chacun est ainsi autorisé à en disposer sans que l'un ou l'autre puisse prétendre à une quelconque indemnité. En revanche, les outils, logiciels ou bases de données, construits par un seul signataire, et sauf avis contraire de sa part formulé par écrit, et mis à disposition de ses partenaires, ainsi que de toute personne intéressée ou participant au dispositif, demeurent la propriété exclusive de ce signataire auteur au sens des articles L. 113-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Le droit de propriété considéré comprend le droit de reproduction et de représentation sur tous supports pour la durée des droits d'auteur et pour le monde entier, ceci incluant le droit d'adaptation, de correction, de traduction et d'incorporation à tout autre contenu.

Les Signataires s'engagent également à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, ci-après dénommé le Règlement Européen sur la Protection des Données ou encore RGPD.

Article 15. Suivi de l'accord de partenariat

1. Plan d'actions

Les Signataires pilotent conjointement l'ensemble des actions à réaliser à l'aide d'un plan d'actions. Celui-ci précise la nature de chaque action, ses modalités de mise en œuvre, les contributeurs, échéances et moyens requis. Il est actualisé à l'occasion de chaque comité de suivi et contribue à dresser le bilan annuel du partenariat. Le cas échéant, les actions engagées, initialement non prévues dans le présent accord, y sont renseignées.

2. Comité de suivi

Le comité de suivi est constitué afin de veiller à la bonne exécution du présent accord. Il se réunit 1 fois par semestre, ou plus si besoin, à l'initiative de l'une ou l'autre des Signataires. Le plan d'actions est tenu à jour à chaque réunion du comité de suivi.

Il est composé de représentantes des Signataires :

- pour la SGP : Claire SABATIER - claire.sabatier@sgp.fr ;
- pour Prism'emploi : Gaëtane DUCRU - gducru@prismemploi.eu ;
- pour l'OPPBTP : Carine JANOT-FORESTIER - c.janot.forestier@oppbtp.fr.

Les réunions du comité de suivi font l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu.

Article 16. Durée de l'accord de partenariat et modalités de rupture

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature reconduit tacitement pour 3 ans, dans la limite de la durée de l'opération objet du présent accord, sauf dénonciation par l'un des Signataires au moins 2 mois avant le terme des 3 ans. Il ne peut être reconduit que par volonté exprimée de chacune des Signataires et formalisé dans un avenant en précisant les durées, objectifs et modalités de réalisations des actions.

Dans le cas où les engagements pris par les Signataires ne seraient pas tenus malgré la mise en œuvre d'actions correctives ou ne répondraient plus aux attentes des Signataires ou se trouveraient fondamentalement inadaptés à un nouveau cadre réglementaire ou professionnel, l'un de ceux-ci pourrait librement solliciter que soit mis fin au présent accord.

Le cas échéant, la dénonciation est initiée par l'un ou l'autre des Signataires, par courrier adressé aux autres partenaires et prend effet dans un délai de 2 mois.

Dans l'intérêt commun, les Signataires s'engagent à favoriser l'atteinte des objectifs du présent accord, en privilégiant notamment les échanges et recherches de solutions, permettant de parer à tout risque de rupture.

Fait en trois exemplaires originaux, à Paris, le 03 mars 2025.

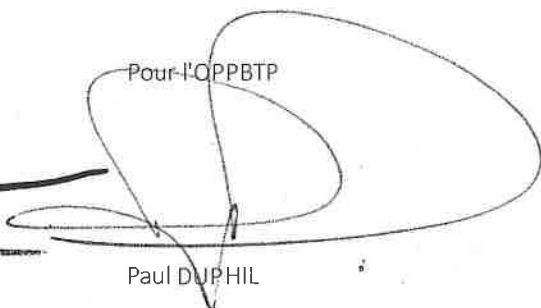
Pour la SGP


Jean-François MONTEILS

Pour Prism'emploi


Gilles LAFON

Pour l'OPPBTP


Paul DUPHIL

FICHE DE LIAISON

Informations utiles pour
une mission en toute sécurité

Cette fiche est un des outils de transmission d'informations de l'entreprise utilisatrice vers l'agence d'emploi pour faciliter l'établissement du contrat de mise à disposition.

Nom de l'entreprise

Nom du demandeur

Date de la demande

| CARACTÉRISTIQUES DE LA MISSION

Poste demandé

Profil demandé

Qualification et Compétences

Niveau, position

Durée

Date de début

Date de fin

Lieu exact de la mission

Adresse 1 CP 1 Commune

Atelier

Chantier

Emplacement du poste

Horaires de travail

Type d'horaires : horaires de jour horaires de nuit

Accueil et formations

Un accueil est-il prévu dans l'entreprise ou sur le chantier intégrant la formation générale à la sécurité ? (art. L4141-1 du CT)

☐ Oui ☐ Non

Nom de la personne chargée de l'accueil

Une formation au poste de travail est-elle prévue ? (art. L4141-2 du CT)

☐ Oui ☐ Non

Nom de l'interlocuteur privilégié de l'intérimaire

CARACTÉRISTIQUES DU POSTE

Détail des tâches à accomplir

Machine(s), matériel(s), outil(s) et produit(s) utilisé(s)

Condition(s) particulière(s) de travail prévue(s) (ex : travaux en hauteur, bruit, ambiance thermique, travail de nuit, plages horaires...)

RISQUES ENCOURUS AU POSTE DE TRAVAIL ET MESURES DE PRÉVENTION

Risques du poste

--

Mesures de prévention / Equipements de protection collective

--

Liste des habilitation(s), certification(s) nécessaires (ex: habilitation électrique, CACES...)

--

Des équipements de protection individuelle (EPI) sont-ils nécessaires pour ce poste ?

☐ Oui ☐ Non

Liste des EPI nécessaires pour le poste

--

Formation renforcée

S'agit-il d'un poste à risques particuliers pour la santé et la sécurité de l'intérimaire ? (art.L4154-2 du CT)

☐ Oui ☐ Non

Une formation renforcée à la sécurité (dispensée par l'EU) est-elle prévue ?

☐ Oui ☐ Non

Suivi Individuel renforcé

L'emploi nécessite-t-il un Suivi Individuel renforcé ?

☐ Oui ☐ Non

CARACTÉRISTIQUES DE LA MISSION

Nature du poste demandé	Exemple : manutentionnaire, préparateur de commande, bancheur, conducteur PL
Qualification du salarié, degré de responsabilité et d'autonomie	Exemple : maçon poseur de bordures expérimenté, chef d'une équipe de 4 personnes
Compétences particulières	Exemple : maîtrise d'une conversation en anglais ou d'un logiciel particulier
Lieu exact où le salarié sera affecté	Exemple : unité de production A, atelier de soudage, hall 5
Horaires de travail du salarié	Exemple : 8h00- 12h00, 13h00- 16h00; 35h par semaine
Modalités d'accueil du travailleur intérimaire	L'accueil doit notamment aborder : - la présentation de l'entreprise et de son activité; - la visite du site (vestiaires, sanitaires, restaurant, salles de pause, locaux sociaux, etc.); - l'explication des régies de circulation (cheminements des engins et des piétons); - l'organisation des secours, l'évacuation en cas d'incendie - la possibilité d'exercer le droit de retrait en cas de danger grave et imminent; - la présentation de la personne référente; - la présentation des institutions représentatives du personnel en charge de la santé et de la sécurité au travail. L'accueil du travailleur intérimaire doit être enregistré (feuille de suivi) et donner lieu à la remise d'un livret d'accueil.
Formation au poste de travail	Le programme de formation doit notamment aborder : - les risques et les nuisances du poste de travail et les mesures de prévention correspondantes; - les modes opératoires et les gestes les plus sûrs; - le fonctionnement des dispositifs de sécurité; - l'utilisation des appareils de manutention; - les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle spécifiques au poste; - la formation nécessaire à la délivrance des habilitations (autorisation de conduite, habilitation électrique, etc.). La formation est dispensée par un salarié, désigné par le chef d'entreprise, qui connaît le travail à effectuer en toute sécurité et doté de qualités pédagogiques. L'acquisition des compétences du travailleur intérimaire doit être évaluée à partir de supports formalisés (QCM, etc.) et/ou d'une mise en situation pratique. Le contenu des formations et une trace de leur évaluation doivent être conservées.
Accompagnement par une personne référente	Tout au long de la mission, l'accompagnement du travailleur intérimaire doit être réalisé par une personne compétente qui connaît le travail à effectuer en toute sécurité. Cette personne doit être située à proximité du poste de travail du travailleur intérimaire; à défaut, elle doit être facilement joignable par ce dernier.

CARACTÉRISTIQUES DU POSTE

Détail des tâches à accomplir	Exemple : lecture du bordereau de commande, prélèvement des colis dans le stock, manipulation des colis et constitution d'une palette, filmage, déplacement par transpalette électrique à conducteur porté Exemple : mise en place de coiffes métalliques sur des moules à l'aide de palan sur une plateforme à hauteur de 2 mètres, mise en place d'étiquettes agrafées sur un tuyau frais, repérage des défauts sur les fabrications d'armatures métalliques, nettoyage de fin de poste
Machine(s), matériel(s), outil(s) et produit(s) utilisé(s)	Exemple de machines 1 matériels : chariot automoteur, nacelle élévatrice, pont roulant, machine à commande numérique, presse plieuse, raboteuse, marteau-piqueur, couteaux, etc. Exemple de produits : huile de démoulage, accélérateur de prise, colle à base de résine, dégraissants, etc. Exemples de poussières et aérosols générés : bois, céréales, résines, huiles de coupe, etc.
Condition(s) particulière(s) de travail	Environnement du poste de travail, par exemple : travail en hauteur, travail en milieu confiné, travail en extérieur, travail de nuit, travail au froid ou à la chaleur, machines ou outils dangereux, etc. Procédures particulières à respecter comme des consignes d'utilisation d'un équipement de travail, un mode opératoire de contrôle du produit, des conditions d'accès dans une zone contrôlée, etc.

RISQUES ENCOURUS AU POSTE DE TRAVAIL ET MESURES DE PRÉVENTION

Risques au poste de travail	Exemple : gestes répétitifs, port de charges, incendie, explosion, bruit, vibrations, rayonnements ionisants, CMR, etc.
Mesures de prévention / Equipements de protection collective	Exemple : process en vase clos, installations de captage des polluants, plate-formes élévatrices mobiles de personnel (nacelles élévatrices), échafaudages, garde-corps, barrières immatérielles, etc.
Habilitation(s), certification(s) nécessaire(s)	Exemple : CACES engins de chantier R482, formation préalable à l'habilitation électrique, utilisation d'un pont roulant, montage et démontage d'échafaudages, port des EPI (protection respiratoire, système antichute, etc.), utilisation des extincteurs, etc.
Equipements de protection individuelle nécessaires	Exemple : casque à jugulaire, gants, lunettes, protections auditives, protections respiratoires, vêtements de protection, chaussures de sécurité, etc. Préciser ceux qui sont fournis par l'entreprise utilisatrice.
Postes à risques particuliers nécessitant une formation renforcée	Indiquer si le poste appartient à la liste des postes à risques particuliers. Cette liste doit comprendre au minimum les postes de travail suivants : • les travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (travaux de maintenance, utilisation de machines dangereuses); • les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (travaux électriques, conduite d'engins); • les travaux exposant à certains risques (travail en hauteur / produits chimiques tels que les solvants / nuisances telles que le bruit, les vibrations, etc.); • les travaux exposant à des produits chimiques ou substances dangereuses pouvant entraîner une maladie professionnelle (substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques, etc.); • les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'incidents répétés; • les travaux soumis à surveillance médicale renforcée.
Formation renforcée à la sécurité	Pour les postes à risques particuliers, une formation renforcée à la sécurité doit être dispensée. À l'issue de cette formation et d'une évaluation positive des connaissances acquises, une attestation est délivrée par l'entreprise utilisatrice au travailleur intérimaire.
Suivi individuel renforcé	Un médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à occuper le poste. Doivent bénéficier d'un SIR : les salariés affectés à des postes exposant à l'amiante, le plomb, aux CMR, aux agents biologiques pathogène gp 3 et 4, aux rayonnement ionisant (cat A et B), au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur (opérations de montage/démontage d'échafaudages), les salariés affectés à des postes soumis à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail (R.4624-23 I), les salariés affectés à tout poste à risque particulier identifié par l'EU après évaluation des risques, avis du médecin et des Institutions Représentatives du Personnel (art R.4624-23 III du code du travail).

Document réalisé avec les partenaires sociaux

Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
Direction des risques professionnels
50, av du Professeur André Lemierre 75986 Paris Cedex 20 - Tél. : 01 72 60 21 63
www.risquesprofessionnels.ameli.fr

Cnam Studio graphique – août 2021



Annexe 2 : Rappel des responsabilités partagées en amont de la mobilisation d'un salarié intérimaire

Afin que la mission d'un salarié intérimaire se réalise dans de bonnes conditions, l'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice échangent en amont de la mobilisation du salarié intérimaire sur toutes les informations permettant la parfaite adéquation entre le besoin et le candidat. Ceci intègre notamment les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir, les caractéristiques de la mission en matière de sécurité (EPI nécessaire, environnement de travail...), les conditions de travail, etc.

En utilisant la fiche de liaison présentée en annexe 1, le partage des responsabilités est décrit ci-après.

L'entreprise utilisatrice :

- établit, après avis du médecin du travail et des représentants du personnel s'ils existent, la liste des postes présentant des risques particuliers et la transmettre à l'agence d'emploi ;
- présente sa demande à l'agence d'emploi le plus en amont possible de la mission ;
- identifie le profil du poste demandé en termes de compétences (CACES, habilitation électrique...), ou qualités requises (autonomie, expérience) ;
- précise les conditions de travail (horaires, co-activité...) ;
- indique les particularités du chantier en termes de localisation et de nature des travaux (travaux en hauteur, en terrassement, en site urbain, en site industriel, en milieu rural, etc.) ;
- fait le point avec l'agence d'emploi sur la nature et la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires au poste ;
- favorise les visites de postes par les salariés permanents pour leur permettre de mieux appréhender les risques attachés aux postes de travail qui vont être occupés par les salariés intérimaires.

L'agence d'emploi :

- cherche à connaître l'entreprise utilisatrice et les types de chantiers qu'elle réalise ;
- fait préciser la demande pour mieux appréhender les risques professionnels attachés aux postes ;
- sensibilise les salariés intérimaires à l'importance des questions de sécurité et notamment au respect des consignes générales de sécurité en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, au port des EPI, et aux conditions d'exercice du droit de retrait ;
- met à disposition des Entreprises Utilisatrices des salariés intérimaires titulaires des titres ou certificats requis lorsqu'ils sont réglementairement exigibles (CACES, formation en vue de l'habilitation électrique, etc.) ;
- vérifie que le salarié intérimaire a bénéficié d'un suivi individuel de son état de santé.