

Agir sur...

Intérim : une approche Ressources Humaines - Conditions de travail

Le développement des compétences nécessite la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines qui intègre cette population de salariés dans les actions : de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de prise en compte des âges au travail, des seniors, de la pénibilité et de l'usure, de construction de parcours professionnels, de gestion globale des effectifs, d'amélioration des conditions de travail sur les postes.

Acquérir des compétences en intérim

Des actions de développement des qualifications des salariés intérimaires, en lien avec l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice peuvent être engagées pour une plus grande professionnalisation. Utile à l'entreprise, cette professionnalisation pourra aussi permettre à l'intérimaire d'augmenter sa capacité à tenir des emplois dans l'intérim plus qualifiés, voire à «sortir de l'intérim»... Il y a bien ici des enjeux différents qui interrogent le statut même de l'intérim, mais au delà, il s'agit bien de poser la question du parcours professionnel et de l'employabilité des intérimaires. L'amélioration des conditions de travail des intérimaires renvoie aussi à cette question du développement des qualifications. Mieux formés, plus qualifiés, c'est la possibilité de s'ouvrir à d'autres types d'emplois. A contrario, ne pouvoir répondre qu'à des offres intérim sur des postes qui se caractérisent par des successions de gestes répétitifs expose à la survenue possible de maladies professionnelles (Troubles musculo squelettiques), ce qui pourra impacter ensuite la poursuite d'une activité professionnelle de l'intérimaire concerné.

POUR ALLER PLUS LOIN

L'amélioration des conditions de travail des intérimaires est un enjeu pour l'entreprise et les intérimaires : efficacité, qualité, attractivité de l'entreprise, climat social, santé au travail, progrès social... Cet enjeu nécessite la prise en compte d'un contexte plus large d'amélioration des conditions de travail pour tous (permanents et intérimaires), dans une logique d'anticipation. En effet, ce qui est mis en place, et favorable pour les salariés permanents, le sera aussi pour les intérimaires. Un suivi des salariés intérimaires peut être mis en place par l'entreprise utilisatrice pour identifier les difficultés, les attentes et les points à améliorer. Des acteurs clés peuvent agir pour favoriser l'amélioration des conditions de travail des intérimaires : le CHSCT, le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise de travail temporaire, l'ARACT, les services prévention de la CARSAT (anciennement CRAM)...

En partenariat avec l'Unité Territoriale Haute Loire de la DIRECCTE et l'AIST Haute-Loire.



L'amélioration

des

conditions

de

travail

des

intérimaires

Quelques repères juridiques

Le suivi médical des intérimaires

L'amélioration des conditions de travail : Agir sur...
... l'intégration dans l'entreprise,
... l'hygiène, la santé et la sécurité,
... le développement des compétences

Pour aller plus loin



www.auvergne.aract.fr

ARACT Auvergne pour l'amélioration des conditions de travail

Quelques repères juridiques

L'intérim s'effectue dans le cadre d'un lien tripartite entre une entreprise de travail temporaire, une entreprise utilisatrice et un intérimaire. Un contrat de mise à disposition doit être conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice dans les deux jours suivants la mise à disposition. L'entreprise utilisatrice doit systématiquement justifier du recours à l'intérim. Le recours au travail temporaire doit répondre à l'obligation d'effectuer des tâches non durables dénommées missions, et ne doit pas permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

Les cas de recours

Les cas de recours limitativement énumérés par la loi (art L1251-6) sont :

- Remplacement en cas d'absence d'un salarié permanent (causes : maladie, congés payés, congés maternité, congés sabbatique, congés formation...) ou d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole (indication obligatoire du nom et de la qualification du salarié remplacé),
- Accroissement temporaire d'activité en cas d'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise (rattrapage de retard, surcharge de travail, afflux de commandes, organisation temporaire...),
- Travaux temporaires par nature : emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Suite à de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 : faciliter l'embauche de personnes en difficulté d'insertion et assurer un complément de formation professionnelle.

Les éléments obligatoires du contrat de mise à disposition

- Motifs et justifications de recours, le lieu et horaire et le terme de la mission,
- Qualification professionnelle, rémunération et ses composantes,
- Caractéristiques particulières du poste de travail,
- Nature des Equipements de Protection Individuelle nécessaires à la réalisation du travail dans des conditions de sécurité, inclusion ou non du poste de travail sur la liste des postes à risque, surveillance médicale renforcée, adresse de la médecine du travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire.

Les limites et responsabilités

La durée maximale de la mission (renouvellement compris) ne doit pas excéder 18 mois. La mise à disposition d'un salarié intérimaire au sein d'une entreprise utilisatrice ne doit pas se matérialiser par la réalisation de contrats successifs sur un même poste de travail. Entre chaque contrat de mise à disposition, il est nécessaire de respecter un délai de carence. Un certain nombre de responsabilité incombe à l'entreprise utilisatrice en matière d'exécution du travail : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité, travail des femmes et surveillance médicale renforcée.

Le suivi médical des intérimaires

Surveillance médicale

Les salariés intérimaires bénéficient de la même surveillance médicale que les salariés permanents de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés et dans les mêmes conditions : visite médicale d'embauche, visites périodiques, surveillance médicale renforcée si nécessaire, éventuellement visite de reprise et de pré-reprise en cas d'accidents, d'arrêts maladie longue durée...

Qui organise le suivi médical ?

L'entreprise de travail temporaire pour... le suivi médical et visite d'embauche, le suivi du dossier médical, des examens médicaux, de la surveillance médicale renforcée pour raisons individuelles (handicapés, femmes enceintes...).

L'entreprise utilisatrice pour... l'avis sur le suivi médical en cas de risques, le suivi médical renforcé si le poste occupé présente des risques particuliers.

Aptitudes aux postes

L'aptitude au poste de travail est prononcée par le médecin du travail pour 3 emplois. Une nouvelle visite médicale doit être pratiquée à chaque nouvelle embauche, si l'emploi occupé n'est pas identique au précédent et/ou s'il ne figure pas parmi les 3 aptitudes prononcées initialement. L'entreprise utilisatrice doit faire connaître à l'entreprise de travail temporaire si le poste occupé par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée ou si les caractéristiques du poste de travail exposent le salarié intérimaire à des risques particuliers et spécifiques.

Formation sécurité

Toute entreprise utilisatrice est tenue d'organiser une formation pratique en matière de sécurité au travail, renouvelée périodiquement, notamment sur les consignes de sécurité liées au poste de travail : la circulation des engins et des personnes, les risques liés à l'exécution du travail, la conduite en cas d'accidents, les risques à long terme des produits et l'environnement de travail. Si le salarié intérimaire est affecté à un poste inscrit sur la liste des postes présentant des risques particuliers, il doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité. Cette formation doit s'effectuer pendant le temps de travail.

Les intérimaires doivent bénéficier des équipements collectifs (machines, transports, vestiaires, restauration,...) dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis par l'entreprise utilisatrice à l'exception des chaussures de sécurité et casques qui peuvent l'être par l'entreprise de travail temporaire.

IMPORTANT

Il existe une interdiction pour les intérimaires d'occuper certains postes dangereux (arrêté du 8 octobre 1990). Les intérimaires bénéficient d'un droit de retrait qui leur permette de refuser de travailler s'ils estiment se mettre en danger, comme pour les salariés permanents. Dans ce cadre, le Document Unique d'évaluation des risques professionnels constitue un bon outil d'information lors de l'intégration des salariés intérimaires.

L'amélioration

des

conditions

Agir sur...

L'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE

est essentielle, que ce soit pour une heure, un jour ou un mois.

Un enjeu pour l'intérimaire et l'entreprise

Pour le salarié intérimaire, elle permet de disposer de l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation du travail en préservant sa santé et sécurité au travail, de s'intégrer dans le collectif de travail avec les personnels permanents auprès desquels il vient en renfort.

Pour l'entreprise, l'intégration est le moment d'informer et former l'intérimaire sur les postes qu'il va occuper, de transmettre les consignes de sécurité et de répondre à un besoin d'embauche ponctuel, en prenant en compte l'organisation et le travail.

L'intégration en 5 axes :

- Anticiper la formation aux postes par un partenariat avec l'agence d'intérim,
- Accueillir l'intérimaire dans le collectif de travail de salariés permanents,
- Organiser la formation technique et sécurité aux postes,
- Systématiser le recours au tutorat,
- Identifier les personnes ressources auprès de l'intérimaire.

Améliorer les pratiques

L'expérience d'entreprises révèle souvent des pratiques d'intégration plus ou moins approfondies. Si le livret d'accueil est souvent le document de base remis à l'intérimaire, la formation au poste est souvent limitée en temps, de même que le tutorat, d'autant plus que le tuteur est rarement dégagé de sa propre activité de travail. Or l'intégration peut être une véritable étape au cours de laquelle l'entreprise favorise l'insertion de l'intérimaire dans le collectif de travail, en le dotant des compétences techniques et de sécurité dont il a besoin pour tenir le poste où il est affecté.

La mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des salariés intérimaires préservera mieux l'entreprise des dysfonctionnements organisationnels liés aux variations d'activité (incidents, baisse de qualité, de la productivité, accidents du travail...). Les salariés intérimaires seront mieux protégés des risques professionnels liés aux situations de travail qu'ils rencontrent, car ils auront pu commencer à connaître et adopter les stratégies et les actions de prudence, que les salariés permanents utilisent compte tenu de leur expérience acquise.

Améliorer l'intégration des intérimaires, c'est aussi favoriser une meilleure cohésion au sein des collectifs de travail.

de

travail

des

intérimaires

Agir sur...

L'HYGIENE, LA SANTE ET LA SECURITE

Les intérimaires plus exposés aux risques professionnels

Les intérimaires sont plus fortement exposés aux risques professionnels que les salariés permanents en raison de la nature des missions qui leur sont confiées, de l'urgence dans laquelle ils sont souvent embauchés (défaut d'intégration et d'informations) et de la durée de leur mission (difficulté pour développer des savoir-faire de prudence individuel et collectif). En outre, la fréquence de changement des missions et des employeurs rend difficile le suivi médical.

Engager des actions de prévention

Les conditions de travail des intérimaires ne font pas toujours l'objet d'actions spécifiques en matière de prévention. La courte durée des contrats ou l'incertitude sur le temps de leur présence dans l'entreprise, rend plus difficile la mise en œuvre d'actions à moyen et long terme. Les actions réalisées sont engagées dans le cadre des démarches obligatoires ou directement liées aux postes de travail auxquels les intérimaires sont affectés : visite médicale d'embauche, suivi en cas de changement de postes, analyse des accidents du travail.

Construire des actions de prévention pour améliorer les conditions de travail des intérimaires conduit l'entreprise, le comité hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel (DP), mais aussi les services du personnel ou des ressources humaines, l'encadrement... à prendre en compte la situation contractuelle particulière de ces salariés. A la base de la construction d'actions de prévention, la connaissance précise des conditions de travail des intérimaires est à acquérir. Un repérage et une analyse des indicateurs de santé au travail, et des indicateurs de gestion du personnel / ressources humaines sont le point de départ de toute action de prévention à l'égard de cette population de salariés au travail.

Des indicateurs pour construire des actions de prévention...

- Suivi des accidents du travail et maladies professionnelles,
- Repérage et analyse des conditions de travail des postes auxquels les intérimaires sont affectés,
- Durée des contrats, fréquence de renouvellement,
- Analyse des caractéristiques de l'effectif intérimaire : âge, ancienneté, sexe, qualification...
- Durée des formations techniques et de sécurité données à chaque intérimaire,

... Autant d'indicateurs pour repérer les points clés sur lesquels construire des actions de prévention.