



Manpower

2018 - 2021

Accord collectif relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires Manpower France

*Direction des Talents et Parcours Intérimaires
Manpower France*

PP AK
AW

Accord collectif relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires Manpower France

Préambule

a. La politique prévention et sociale de Manpower France

La société Manpower France et les partenaires sociaux entendent placer la sécurité et la santé des intérimaires au cœur de sa politique sociale.

Avec plus de 60 années au service de l'emploi et de l'accompagnement des intérimaires, Manpower France a toujours été soucieuse et engagée en matière de prévention et de sécurité au travail.

L'innovation sociale, point fort historique chez Manpower France, reste un élément fort et important, dans une dynamique préventive de la santé et de la sécurité. Malgré notre ambition d'atteindre le niveau zéro accident, notre secteur d'activité reste malheureusement toujours atteint avec une accidentologie élevée, du fait notamment de la diversité des missions et des secteurs d'emploi et du grand nombre d'intérimaires détachés chaque jour.

Manpower France porte une attention toute particulière aux salariés intérimaires concernant la prévention sécurité, du fait de l'exécution du travail qui n'a pas lieu chez l'employeur mais dans une entreprise utilisatrice. Manpower France porte également une vigilance sur la mise en œuvre de la prévention des risques par les entreprises utilisatrices.

La prévention ne peut réussir que si elle est l'affaire de tous : les acteurs internes (réseau et fonctions support), les entreprises utilisatrices et les intérimaires eux-mêmes. Nul ne peut être seul l'acteur de sa santé et de sa sécurité. C'est un travail collectif de prise de conscience qui permet d'avancer sur ce sujet.

L'ambition de Manpower France est d'agir et de maintenir un niveau d'engagement élevé vis-à-vis des intérimaires et des entreprises utilisatrices et de tendre vers le zéro accident du travail.

En matière de prévention et sécurité, le salarié intérimaire lui-même a un rôle : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Ces prescriptions étant sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur (L4122-1 CTT).

Manpower France favorisera le fait pour les intérimaires d'informer des situations à risque qu'ils rencontrent lors des missions. Plus largement aussi pour sa propre sécurité et celles des autres, le salarié intérimaire a le devoir d'informer Manpower France de toute problématique de sécurité afin que Manpower France puisse agir auprès de l'Entreprise utilisatrice. Ainsi les échanges entre les intérimaires et leur agence doivent se renforcer et le dialogue favorisera la vigilance et les actions à mener en cas de risques repérés.

b. Une politique de prévention indissociable de l'engagement des Entreprises Utilisatrices

Compte tenu de la spécificité du travail temporaire, les conditions de travail, de santé et de sécurité sont déterminées par les conditions d'exécution des missions, lesquelles s'apprécient, pour les intérimaires, dans les entreprises utilisatrices.

Ces dernières sont responsables de l'exécution des conditions de travail des intérimaires conformément à l'article L.1251-21 du code du travail et les agences d'emploi sont en charge de la prévention des salariés intérimaires en amont et pendant la mission.

La société Manpower France, en tant qu'entreprise de travail temporaire, ne peut être tenue de suppléer ni de se substituer à l'entreprise utilisatrice concernant les conditions de travail applicables aux salariés intérimaires. Elle doit cependant 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.

Il est rappelé à ce propos que les entreprises sont responsables de tous les travailleurs dans leurs établissements et pas seulement de leurs propres salariés : les intérimaires, les stagiaires, les intervenants externes sont concernés et sous la responsabilité de l'entreprise d'accueil.

Ainsi, les actions ne peuvent être poursuivies qu'avec l'engagement des entreprises utilisatrices d'assurer pleinement leur rôle d'accueil, de sensibilisation et de formation à la sécurité des salariés intérimaires.

Les entreprises de travail temporaire et la branche œuvrent depuis de nombreuses années pour faire diminuer la sinistralité au travail des salariés intérimaires. La commission paritaire nationale Santé et sécurité au travail CPNSST a développé des outils mis à disposition des entreprises de la branche, elle suit et analyse la fréquence et la gravité des accidents du travail.

Cependant force est de constater que le nombre d'accidents du travail dont sont victimes les salariés intérimaires est trop élevé et plus important que celui des salariés de l'entreprise utilisatrice, traduisant un défaut de vigilance et de prévention des risques professionnels de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des salariés intérimaires.

C'est pourquoi l'engagement pouvant être porté par Manpower France pour mieux agir sur la prévention des risques professionnels dans le cadre d'une négociation, n'a de sens que si les objectifs poursuivis sont partagés et mis en œuvre dans les entreprises utilisatrices.

L'appui d'un tel accord ne peut que servir à faire progresser et engager les entreprises utilisatrices à agir sur la sinistralité.

C'est aussi un thème de compétitivité : Les actions et les moyens mis en œuvre par Manpower France doivent renforcer les relations avec les entreprises vis-à-vis des concurrents. L'accompagnement du réseau par les équipes de prévention Manpower France auprès des entreprises utilisatrices est un point clé pour faire changer les habitudes et inciter les entreprises à mettre en place des plans d'actions favorables aux conditions de travail des intérimaires.

Rappels des accords/engagements existants (contexte)

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de l'accord de branche de Mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire, que Manpower France entend compléter et enrichir.

Manpower France s'appuie également sur d'autres accords à savoir :

3
2 AK
PP AW

- Accord QVT des Permanents
- Accord de branche sur la formation professionnelle (septembre 2014) et l'accord Sécurisation des parcours professionnels (juillet 2013)
- 3^e Accord triennal Handicapable salariés intérimaires (2016-2018)

d. Définitions et vision d'entreprise

Certains thèmes de la QVT ne peuvent trouver application pour les salariés intérimaires, car les conditions de travail sont celles de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, les thèmes de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, de droit d'expression, de répartition vie professionnelle/vie familiale, de lutte contre la discrimination, de droit à la déconnexion sont abordés dans le présent accord pour donner du corps à nos actions de prévention. Ils pourront faire l'objet d'accords indépendants mais sans engagement sur ce point.

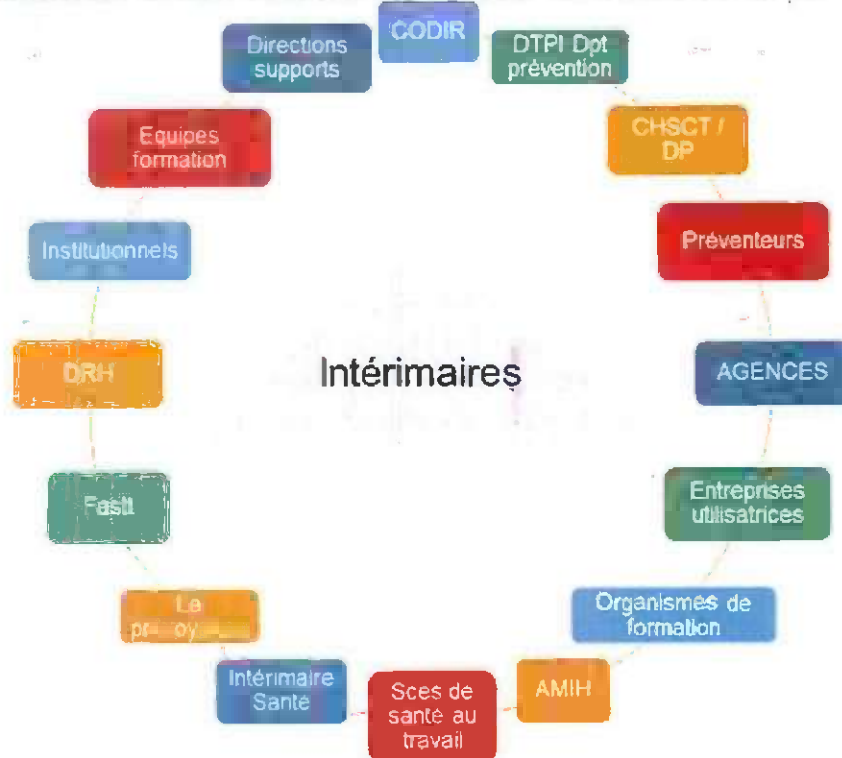
La santé et la sécurité au travail sont le socle sur lequel se construit la qualité de vie au travail, d'où le souhait de renforcer toujours davantage les engagements de Manpower France en matière de suivi de la prévention et d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles.

Le présent accord marque la volonté de Manpower France de renforcer sa démarche de prévention et d'aide au reclassement.

e. Mobilisation des acteurs et rôles

Manpower France mobilise une diversité d'acteurs sur la thématique de la santé, la sécurité : c'est l'affaire de tous.

Les acteurs de l'amélioration de la santé, sécurité et conditions de travail des intérimaires



3
AU
24

➤ **Le CODIR :**

Le comité de Direction s'engage pour accompagner la déclinaison opérationnelle de notre politique de prévention, avec notamment le socle de responsabilité dont la prévention sécurité des intérimaires est un des 5 piliers, mais aussi pour permettre aux agences de jouer pleinement leur mission d'accompagnement des intérimaires et des entreprises utilisatrices sur la mise à l'emploi, dans le respect de la législation et des conditions de travail en sécurité.

➤ **La Direction Talents et Parcours intérimaires :**

Elle comprend les équipes prévention sécurité et les préventeurs en région (carte de France et coordonnées en annexe 5 au présent accord), ainsi que les équipes formation mais également le service outils d'évaluation dont la mission est de développer tous les outils nécessaires à l'évaluation des compétences et à la sensibilisation des risques. Toutes ses actions sont au cœur de l'ensemble des acteurs potentiels qui pourront être impliqués directement ou indirectement en faveur de la prévention, de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires.

➤ **Les CHSCT et DP :**

La proximité de ces instances avec le réseau en fait des contributeurs essentiels dans la prévention des risques. Ils contribuent à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Ils contribuent à la mise en œuvre du parcours de reclassement lors d'AT ou MP, en lien avec l'AMIH, le Service de Santé au Travail ou le Fastt. Ils sont associés par les Préventeurs aux analyses lors d'AT graves. Instances privilégiées de dialogue, de consultation et de suivi des actions, c'est un élément clé dans notre organisation.

➤ **Les préventeurs sécurité en région sont en charge notamment de :**

- Accompagner et conseiller notre réseau d'agences sur la prévention, la sécurité et les conditions de travail des intérimaires en missions,
- Mettre 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,
- D'apporter toute l'expertise nécessaire, en développant la veille externe, de maintenir les relations avec les institutionnels tels que la CARSAT, les DIRECCTE, PRISM'EMPLOI, CNAMTS, Ministère du travail, de la santé, les services de santé inter-entreprises,
- D'intervenir en tant qu'expert dans les CHSCT,
- D'intervenir en tant qu'expert dans l'analyse des accidents graves ou mortels
- D'apporter leur expertise dans la mise en œuvre d'actions de reclassement,

➤ **Les agences et responsables commerciaux :**

Leur rôle est fondamental :

- Dans leur mission de visites de postes, de détachement en sécurité et de relation directe avec les entreprises utilisatrices et les intérimaires,
- = Pour analyser les différentes possibilités d'accompagnement en vue d'un reclassement, en fonction des besoins du bassin d'emploi,
- = Pour agir sur des propositions d'emploi pour les salariés intérimaires.

3
RV AK
4
PP AW

➤ **Les entreprises utilisatrices :**

Elles sont les premiers acteurs de la mise en place des conditions de travail et du respect des règles de prévention et de sécurité pour et par les intérimaires.

➤ **Les organismes de formation :**

Partenaires de Manpower France pour l'accueil et la formation des salariés intérimaires, ils sont au même titre qu'une entreprise utilisatrice impliqués et concernés par leur rôle d'accueil, de sensibilisation et responsables du respect des conditions de sécurité dans leur établissement.

➤ **L'AMIH : Agence nationale Manpower Insertion et Handicap**

Elle dépend de la direction des services coordonnés pour la Qualité de vie au travail. Son rôle d'accompagnement est fondamental sur le suivi des reconversions suite AT ou maladies professionnelles, en lien avec les équipes formation et les CHSCT.

➤ **Les services de santé au travail interentreprises :**

Au-delà de leur mission de suivi médical individuel et d'intervention en milieu de travail, les médecins du travail ont un rôle d'alerte et de conseil auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. Leur expertise peut être sollicitée au sujet des actions de prévention et de reclassement.

➤ **Intérimaire Santé et la prévoyance :**

Pour Intérimaire Santé, Il s'agit de la complémentaire santé, régime de branche, à laquelle les intérimaires ont accès. Son rôle d'information et de traitement des dossiers vis-à-vis des intérimaires contribue à l'amélioration de leur santé.

Pour la prévoyance : Le site internet dédié aux intérimaires et agences d'emploi, qui apporte des renseignements concernant le travail en intérim, les arrêts de travail (congrés maternité, maladies, accidents de travail, maladies professionnelles, accidents de trajets), sur la santé, le chômage, la formation, la retraite et en cas de décès.

➤ **Le Fastt :**

La représentation de Manpower France et des organisations syndicales au sein de cette structure au service de l'accompagnement social des intérimaires, les liens entre le Fastt et le FAF TT dans lequel Manpower France est fortement représenté par la Direction Talents et Parcours intérimaires, permettent d'activer tous les leviers préventifs et curatifs à travers les actions proposées par ces instances. Les actions d'aide au logement, d'accompagnements financiers, les aides diverses, l'accompagnement social, l'orientation santé et prévention sont relayées par Manpower France et contribuent à l'amélioration de la qualité de vie personnelle et professionnelle pour les intérimaires.

Manpower France maintiendra sa représentation active au sein de ses instances afin d'être également proactif sur les orientations et les décisions qui concourent à l'amélioration de la prévention des risques professionnels.

➤ **La DRH :**

Elle a un rôle d'accompagnement des salariés permanents, notamment sur les actions de formation dont les formations sur la prévention et la sécurité mais également sur le pilotage et l'animation des CHSCT en régions via les services RH.

➤ **Les institutionnels :**

Ce sont toutes les instances ou organismes externes qui peuvent être des partenaires de Manpower France et des partenaires sociaux en matière de prévention, de sécurité et de santé au travail (CARSAT, CNAMTS, DIRECTTE, PRISM'EMPLOI ...)

➤ **Les équipes formation :**

Elles sont en charge de l'accompagnement du réseau pour la mise en place d'actions de formation, tous dispositifs confondus, dont une grande majorité concerne des formations obligatoires et réglementaires, qui concourent à la prévention sécurité des intérimaires pendant leurs missions. Elles travaillent également en lien direct avec les équipes de la prévention sécurité, afin d'anticiper des actions à mener auprès d'entreprises utilisatrices visant à développer les compétences et prévenir les risques inhérents aux missions.

Des modules de formation spécifiques sont également mis en œuvre et mis à disposition des intérimaires dans la plateforme de libre accès aux cours en ligne, Manpower France Training.

Les équipes formation siège et en région sont rattachées à la Direction Talents et Parcours intérimaires, comme les équipes de la prévention, ce qui facilitera les synergies d'actions et de plans en faveur de la prévention et sécurité des intérimaires. Les actions de formation en lien avec la prévention et la sécurité des salariés sont présentées dans le bilan annuel des actions de formation.

➤ **Les directions supports :**

Différentes directions viennent également en support des actions relatives à la prévention sécurité et la santé telles que la direction juridique, la direction des affaires sociales, la Direction de la transformation et de l'innovation, la direction support aux opérations, la direction du développement des ventes grands comptes, la direction des achats, la DSC QVT tout particulièrement en tant qu'administrateur au Fastt, qui permet de faire le lien avec les salariés intérimaires Manpower France.

Sommaire :

I.	Prévention Sécurité au travail	
A.	Démarche de prévention des risques professionnels	
a)	Politique et engagements d'entreprise	8
b)	Interlocuteurs Prévention Sécurité	8
c)	Formation des salariés permanents	8
B.	Détacher les salariés intérimaires en sécurité	9
a)	Formations réglementaires obligatoires des salariés intérimaires.	9
b)	Caractérisation et visite des postes de travail	11
c)	Sensibilisation à la sécurité des salariés intérimaires	11
d)	Equipements de Protection Individuelle (EPI)	12
e)	Droit d'alerte et droit de retrait	13
f)	Compte Professionnel de Prévention	14
C.	Suivi des accidents du travail et maladies professionnelles	15
a)	Déclaration des accidents	15
b)	Visites médicales de reprise ou de retour à l'emploi	15
c)	Traitement des accidents graves et mortels	16
d)	Accompagnement des salariés intérimaires suite à accident du travail ou maladie professionnelle	17
e)	Indicateurs AT et interactions avec les CHSCT	18
II.	Prévention Santé	19
A.	Suivi en santé au travail	19
B.	Protection sociale complémentaire – santé et prévoyance	19
C.	Actions de prévention santé	20
III.	Droit d'expression des salariés	20
IV.	Articulation vie professionnelle et vie personnelle	21
V.	Lutte contre la discrimination	21
A.	Lutte contre la discrimination	21
B.	Egalité femmes / hommes	22
C.	Travailleurs handicapés	22
D.	Lutte contre les agissements sexuels et sexistes au travail	22
VI.	Droit à la déconnexion	23
VII.	Indicateurs de suivi de l'accord	23
VIII.	Communication de l'accord + dispositions diverses de l'accord	24
IX.	Annexes	26

3 AP AK
2 AW

L. PREVENTION SECURITE AU TRAVAIL

A. Démarche de prévention des risques professionnels

a) Politique et engagements d'entreprise

Les enjeux fondamentaux du présent accord sont la prévention des risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et l'accompagnement des intérimaires qui en seraient victimes. Nos enjeux sont préventifs (Notre objectif : détacher les salariés intérimaires en sécurité) et curatifs.

Manpower France s'engage en matière de prévention des risques par la définition d'une politique nationale. Le document en vigueur à la date du présent accord est joint en annexe 1.

Chaque année, Manpower France décline cette politique dans le cadre des orientations nationales stratégiques et de sa politique sociale, qui précisent les modalités de mise en œuvre et les actions principales réalisées en matière de prévention et de sécurité pour les salariés intérimaires.

b) Interlocuteurs Prévention Sécurité

Manpower France met au service de la prévention et de la sécurité des salariés intérimaires des ressources dédiées, avec l'équipe prévention sécurité, organisation à la fois centralisée et en accompagnement des agences, en local avec les responsables régionaux prévention sécurité et des CHSCT.

Outre ces fonctions support, Manpower France acte du rôle fondamental du réseau d'agences et de commerciaux au sens large, engagés dans la démarche de prévention pour l'entreprise à travers notamment le socle de responsabilité, dont la prévention sécurité est l'un des piliers fondamentaux.

c) Formation des salariés permanents

Les salariés permanents sont formés en interne à la prévention et à la sécurité grâce à un module dédié, dont l'ingénierie a été fondée spécifiquement sur le référentiel de compétences de l'Assurance Maladie. Cela a donné lieu à la signature en 2016 d'une convention avec la CRAMIF (signée pour une durée de 5 ans) (jointe en annexe 2), qui a ainsi validé la conformité du module de Manpower France vis-à-vis des attendus de sécurité dans le détachement des salariés intérimaires. Ce module prend en compte les problématiques spécifiques internes et est animé par les préventeurs sécurité >>> intégration des réalités opérationnelles dans les agences et réponse immédiate aux préoccupations quotidiennes.

Cet engagement de formation est défini dans le plan de formation d'entreprise et fait l'objet d'indicateurs annuels, formalisés dans le Bilan des actions de formation présenté annuellement dans le cadre de l'information consultation sur les actions de formation et dans les bilans CHSCT. Le nombre de salariés formés est communiqué tous les ans, de façon non nominative, conformément aux règles légales applicables à la gestion des données à caractère personnel.

Les modules internes de formation prévoient des séquences sur la prévention et la sécurité à différents moments du parcours professionnel des permanents, en intégration ou en professionnalisation. Lors de besoins spécifiques en matière de prévention, des modules peuvent être spécifiquement créés et dispensés chaque année en fonction des besoins.

3 8 AK
PP N^x AW

B. Détacher les salariés intérimaires en sécurité

a) Formations réglementaires obligatoires et formations métiers des salariés intérimaires

• En amont du détachement en mission :

Chaque année, Manpower France consacre une partie significative de son investissement formation à ces formations qui s'inscrivent dans différents dispositifs et qui représentent une activité importante et primordiale pour la sécurité des intérimaires. Elles ne comprennent pas les actions liées directement à l'accueil sécurité en mission qui relèvent de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice qui doit mettre en place les conditions d'accueil et d'information en matière de sécurité des lieux et des personnes pour tous les salariés. Ce point est rappelé systématiquement aux entreprises utilisatrices lors du montage d'actions de formation.

Pour les formations prises en charge par la formation de Manpower France, il s'agit de toutes les formations nécessaires à la tenue d'une mission, et sans lesquelles le salarié ne pourra pas occuper le poste prévu en sécurité. Ces formations sont obligatoires et font l'objet d'une réglementation précise en termes de durée, de contenus, de modalités d'exécution et d'évaluation. Elles comprennent les formations initiales mais également les éventuels recyclages obligatoires. Ce sont des formations courtes (de 1 à 5 jours en moyenne) et réalisées dans des organismes de formation habilités. Outre leur caractère purement obligatoire, ces formations participent au développement des compétences des salariés, mais aussi à la sécurité des biens et des personnes dont l'intérimaire lui-même.

Manpower France s'engage à suivre l'évolution de ces formations et à les mettre en œuvre afin de garantir les détachements dans les entreprises utilisatrices sur les domaines concernés.

A titre d'information (liste non exhaustive) voici les principales formations mises en œuvre chaque année :

Domaines	Intitulés	Durée moyenne
Logistique	CACES cariste (6 catégories) R 389 et recyclages	2 à 5 jours
	CACES nacelles, PEMP R 386 et recyclages	2 à 5 jours
	Conduite de ponts roulants, portiques et semi : R 423	1 à 3 jours
Construction	CACES engins TP (10 catégories) R 372	5 à 20 jours
	CACES grues (à tour, mobiles, auxiliaires) R 377, R 383	5 à 15 jours
	Cordiste	5 jours
	Habilitations électriques	1 à 3,5 jours
	Montage échafaudage R 408	4 jours
	Autorisation d'intervention à proximité de réseaux AIPR	2 jours
	Sensibilisation aux risques amiante	1 à 2 jours
	Sensibilisation aux risques amiante	1 à 2 jours
Transport	Pernis C, EC, D...	15 à 30 jours
	FIMO (formation initiale minimale obligatoire)	20 jours
	FCO (formation à la conduite obligatoire)	5 jours
	Manœuvre sur voie ferrée	2 à 5 jours
	Transport d'animaux vivants	3 jours
	Matières dangereuses	3 à 5 jours
Industrie	Risques chimiques	1 à 2 jours
	Hygiène agro alimentaire HACCP	2 jours
	bonnes pratiques de fabrication industrie pharma cosmoto.	1 à 2 jours
	Sensibilisation risques explosion ATEX	1 jour
	Maintenance aéronautique (JAR)	Variables
	Licences de soudage	1 à 15 jours
	SCN savoirs communs nucléaire 1 et 2	5 et 4 jours
Nucléaire	Recyclages SCN 1 et 2	2 jours
	CSQ sûreté qualification	3 jours
	Radioprotection niveau 1 et 2	4 jours
	Recyclages radioprotection 1 et 2	2 jours
	Radioprotection formation passerelle	2 jours
	CAMARI (manipulation appareils radiographie)	5 jours
Divers marchés	SST	2 jours
	Gestes et postures	2 jours
	Sûreté aéroportuaire (fret, bagages, passagers, pistes...)	1 à 2 jours
	Fret marchandises dangereuses	5 jours
	Aviateurs	5 jours
	Opérateur fluides frigorigènes	3 à 5 jours
	Pompes funèbres	2 à 10 jours
AIPR	Autorisation d'intervention à proximité des réseaux : formation possible en fonction des travaux concernés par l'AIPR	1 à 3 jours
CATEC	Certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés	1 à 2 jours

9
PP
AW
SK

• *Des formations métiers*

Des actions de formation métier sont également mise en œuvre par Manpower France, dans lesquelles des modules liés à la prévention sécurité sont intégrés. Ces formations spécifiques peuvent être intégrées dans des parcours notamment sur des dispositifs professionnalisants.

A titre d'exemple : Module CONNECT EMPLOI, modules « adapter ses compétences dans l'industrie, dans la logistique, dans le BTP, dans la pharmacie ou cosmétologie, dans l'aéronautique, dans le tertiaire, ... » « adopter des comportements sécuritaires », « partir en mission »...

Des modules de sensibilisation sur la thématique de la prévention et de la sécurité sont également développés par Manpower France et mis à disposition de l'ensemble des intérimaires via la plateforme de E LEARNING Manpower Training. Tous les modules sont en libre accès permanent, gratuits et ouverts à tous. Manpower France dans le cadre de sa politique de prévention développera autant que faire se peut des modules sur cette thématique afin de permettre au plus grand nombre de se former librement.

(Le présent accord comprend en annexe 3 à titre d'exemple les contenus existants au moment de la rédaction de cet accord).

La fédération des entreprises générales de France BTP qui regroupe des adhérents du bâtiment et des travaux publics a élaboré un module de formation sur 2 jours à la sécurité des intérimaires : le Passeport Sécurité Intérim PASI. Manpower France sera proactif dans la mise en œuvre de ces formations pour les intérimaires en lien avec les entreprises concernées. L'objectif est de dispenser une formation aux risques principaux rencontrés sur des chantiers de BTP (déplacements et accès, circulation des engins, travaux en hauteur, ensevelissement...) et sur les moyens de prévention associés.

Des formations aux risques routiers et à la conduite en sécurité pourront être mises en œuvre en fonction des missions ou dans le cadre de plans d'actions avec les entreprises utilisatrices.

Toutes ces formations seront mises en œuvre soit en réponse aux besoins des entreprises utilisatrices soit en proactivité de Manpower France, dans le cadre des plans d'action de nos équipes formation en lien avec nos préventeurs sécurité.

• *Dans le cadre de besoin de reclassement :*

Suite à un AT ou MP qui serait suivi d'un avis d'aptitude ou d'un avis d'aptitude avec des restrictions délivré lors de sa visite médicale sur les métiers occupés par un salarié intérimaire, Manpower France accompagnera le salarié intérimaire qui le souhaite après un échange avec son agence, notamment :

- En organisant un entretien professionnel,
- Si besoin en proposant un bilan de compétences,
- En l'orientant vers les acteurs tels que le Fastt pour l'accompagnement social ou les opérateurs en charge du Conseil en évolution professionnelle.

Manpower France pourra également orienter vers les dispositifs de formation en vigueur afin de répondre au besoin de formation du salarié intérimaire et en fonction des besoins des entreprises utilisatrices.

b) Caractérisation et visite des postes de travail

Manpower France rappelle :

- ✓ L'importance d'une bonne connaissance de travail effectué avant le détachement des salariés intérimaires
- ✓ L'importance de la visite des postes de l'entreprise utilisatrice et des diverses autorisations de travail ou de conduite nécessaires sur certains postes et réalisées par les entreprises utilisatrices
- ✓ L'accompagnement des agences dans le recueil des listes de postes à risques à demander auprès des entreprises utilisatrices, par la mise en place d'une procédure dédiée, mise à disposition dans l'Intranet de Manpower France.

Un outil permettant de recueillir les informations essentielles en matière de sécurité sur un poste de travail est proposé aux agences, afin qu'elles puissent approfondir leur connaissance du poste et de ses risques, qu'elles puissent partager ces informations en équipe et mieux sensibiliser les intérimaires avant leur départ en mission.

A cette fin, Manpower France utilise actuellement l'outil dénommé « Fiche de liaison » (jointe au présent accord en annexe 4) – Informations utiles à l'établissement du contrat de mise à disposition », outil créé par l'Assurance Maladie. Cet outil peut être amené à évoluer selon nécessité ou opportunité.

La méthode d'observation d'un poste de travail est un point essentiel traité dans la formation à la sécurité des permanents.

c) Sensibilisation à la sécurité des salariés intérimaires

La sensibilisation à la sécurité des salariés intérimaires avant leur première mission est une pratique historique et essentielle au sein des agences Manpower France. Des outils de sensibilisation dédiés sont à disposition des agences, par domaine d'activité généralement (industrie, BTP...). Cette sensibilisation permet de rappeler les consignes essentielles en matière de sécurité mais aussi d'informer l'intérimaire des risques au poste de travail. Elle est sanctionnée par la traçabilité d'une attestation dans le dossier du salarié intérimaire.

En outre, Manpower France, dans le souci d'améliorer ses solutions pédagogiques, met l'innovation au service de la prévention. De nouvelles modalités de sensibilisation sont testées pour identifier des outils plus pertinents, qui intègrent notamment de la mise en pratique et des modalités ludiques, et non pas uniquement de l'évaluation théorique des connaissances. C'est par exemple le cas avec le module de sensibilisation en réalité virtuelle développé par Manpower France en 2017 et mis à disposition de l'ensemble des agences du secteur BTP.

La sensibilisation des salariés intérimaires sera renforcée par des campagnes de sensibilisation aux risques professionnels (Mailings, campagnes SMS, Mon Manpower, modules en ligne via Manpower Training, Info Lettre ENTRE NOUS, divers outils qui seront mis à disposition de certaines agences tels que les casques 3D, la plateforme d'évaluation Direct Quizz, outils développés au niveau de la branche ...), pour rappeler les consignes essentielles ainsi que prévenir les risques d'accidents les plus fréquents.

Pour permettre aux salariés intérimaires d'être détachés dans un cadre le plus sécurisé possible, Manpower France s'engage à étudier les diverses possibilités d'information et de sensibilisation avant la prise de poste en amont de la mission.

Handwritten signatures and initials: "OP", "AW", and "AK" are visible in the bottom right corner.

Manpower France conscient de l'importance de la préparation à la mission pourra compléter les actions de sensibilisation par des actions de formation en lien avec la sécurité en fonction des besoins.

Lorsque des événements seront organisés par Manpower liés à la prévention santé et sécurité, une information sera donnée aux CHSCT dans le cadre de l'information annuelle sur nos plans de prévention.

Manpower France rappellera aux entreprises utilisatrices la nécessité de sensibiliser les salariés intérimaires aux postes de travail et d'assurer les formations renforcées à la sécurité, au même titre que leurs salariés permanents.

d) Equipements de Protection Individuelle (EPI)

Les parties signataires du présent accord rappellent que la fourniture des EPI incombe à l'entreprise utilisatrice (art. L. 1251-23 CT).

- Manpower France veillera à ce que ces équipements soient remis aux salariés intérimaires,
- Manpower France rappellera aux entreprises que ces équipements doivent être adaptés et respecter l'égalité de traitement avec ceux fournis aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Il appartient donc à cette dernière de veiller à leur utilisation effective, à leur renouvellement, à leur bon état et entretien et de s'assurer de leur conformité aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au poste de travail ainsi que de leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire.

Quant à la fourniture des EPI par Manpower France :

Les parties signataires du présent accord rappellent que La fourniture et le remplacement des EPI remis par Manpower France sont limitées aux casques et aux chaussures de sécurité, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel relatif au CDD et à l'intérim du 24 mars 1990. Cependant, la fourniture et le remplacement des EPI plus généralement peuvent être réalisées par Manpower France ou l'entreprise utilisatrice si un accord explicite est convenu avec cette dernière.

Lorsque ces EPI sont fournis par Manpower France, celle-ci devra veiller au bon état de ces équipements, à leur entretien, à leur renouvellement et à leur adéquation avec les tâches et le métier du salarié intérimaire. Sur ces points, les préventeurs sécurité Manpower France viennent en support conseil et expertise auprès de l'ensemble du réseau d'agences Manpower France.

Afin de contrôler la conformité des EPI remis par les agences, Manpower s'engage à rappeler annuellement aux agences, en appui avec les préventeurs et les CHSCT, la nécessité de vérifier et renouveler si nécessaire les équipements remis. En complément, cette note établira les préconisations en termes de qualité des EPI à commander dans le système d'achat informatique mis en place par nos fournisseurs.

De même, Manpower rappellera aux agences que les EPI sont individuels et en aucun cas collectifs et qu'ils doivent être conformes aux normes des EPI exigés dans l'entreprise utilisatrice.

Manpower France veillera aux exigences de qualité et d'hygiène des EPI remis et rappellera aux entreprises utilisatrices la nécessité d'assurer la bonne adéquation des EPI par rapport aux postes occupés par les salariés intérimaires.

Les EPI doivent être remis à tous les intérimaires (y compris les étudiants qui assurent des missions pendant les périodes de congés), indépendamment de la durée de la mission.

AK
12
PP
AV
AW

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance du port effectif des EPI en vue d'assurer leur sécurité.

Par ailleurs, les EPI, qu'ils soient fournis par Manpower France ou par l'Entreprise utilisatrice, doivent être fournis gratuitement aux salariés intérimaires. Ils ne doivent donc pas en supporter la charge financière. Aucune retenue, à ce titre, ne sera effectuée sur leur salaire, y compris pour l'entretien des EPI.

Manpower France devra être particulièrement vigilant au respect de ces dispositions, notamment pour les missions de courte durée.

Manpower France s'engage à remettre si besoin, en accord avec l'entreprise utilisatrice, des chaussures de sécurité et des casques de sécurité, et à assurer leur renouvellement en cas de dégradation, d'usure ou de péremption.

Les salariés intérimaires sont invités à prévenir Manpower France en cas de défaut d'EPI. Manpower France s'engage à traiter toute situation portée à sa connaissance d'EPI qui ne seraient pas remis à un intérimaire mais qui seraient rendus nécessaire par les risques de la mission.

Dans un tel cas, un dialogue sera initié par Manpower France avec l'entreprise utilisatrice pour mettre en place les moyens d'assurer la protection du salarié.

Manpower France étudiera toutes les modalités optimales quant au financement des EPI, que ce soit en interne et/ou en co-investissement avec les entreprises utilisatrices.

Dans le cadre de nos plans d'action en support des agences et notamment dans le cadre du socle de responsabilité, Manpower France s'engage à rappeler aux agences la priorité de saisine des postes à risque au contrat de mission ainsi que les EPI nécessaires pour la mission concernée. Ce point fera l'objet des contrôles agences réalisés par l'entreprise dans le cadre du socle de responsabilité.

e) Droit d'alerte et droit de retrait

Les caractéristiques particulières du poste sont mentionnées sur le contrat de mission remis au salarié intérimaire. Si celui-ci vient à constater un ou plusieurs éléments non mentionnés au contrat et susceptibles de porter atteinte à sa santé ou sa sécurité, il en avertit l'Entreprise utilisatrice par tout moyen, laquelle prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre au salarié intérimaire ou aux salariés intérimaires concernés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Certaines entreprises utilisatrices ont des modalités spécifiques d'alerte des situations à risque en interne : les agences Manpower France s'assureront de demander aux entreprises ces modalités afin d'anticiper les actions de prévention.

Les salariés intérimaires doivent sans délai prévenir leur agence Manpower France afin notamment qu'elle s'assure auprès de l'Entreprise utilisatrice que les mesures de protection ont bien été mises en place, permettant la reprise du travail.

Le CHSCT peut demander à Manpower France des informations complémentaires, le cas échéant. Manpower France informe les interlocuteurs compétents (interlocuteur sécurité et/ou le CHSCT).

Le fait pour un salarié intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du code du travail.

13
AW
AK

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié intérimaire qui s'est retiré et qui a informé Manpower France, d'une situation de travail dont il avait un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Chez Manpower France, la thématique du droit d'alerte et de retrait est traitée dans les modules de formation à destination des salariés permanents de la façon suivante :

Les salariés intérimaires doivent être informés de leur droit d'alerte et de retrait. Ce message doit être relayé par les salariés permanents aux salariés intérimaires en insistant sur les messages suivants : l'intérimaire qui constate un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité informe un salarié de l'agence. Le salarié de l'agence doit demander au salarié d'arrêter son activité immédiatement, en se mettant en retrait du danger.

Le salarié de l'agence doit s'emparer de cette problématique dès qu'il en a connaissance, afin de constater la situation et de trouver des solutions avec le client.

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

Les équipes de prévention Manpower France et les CHSCT auront également un rôle d'information du réseau sur ce point, à travers leurs interventions en agence et à l'occasion des plans d'action mis en œuvre avec le réseau et les entreprises utilisatrices concernées.

Manpower France mettra en place un process à destination des agences pour le traitement des signalements de danger grave et imminent par un salarié intérimaire exposé sur son lieu de travail ou de droit de retrait par les salariés intérimaires.

f) Compte professionnel de prévention

Pour prévenir les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels des salariés, un C2P (Compte Professionnel de Prévention) a été mis en place (ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017). Il remplace le compte pénibilité.

Manpower France s'attache à recueillir auprès des entreprises utilisatrices les facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés les salariés intérimaires et à en faire la déclaration administrative correspondante. Cela permet l'ouverture de droits pour les salariés concernés, par le biais d'un cumul de points sur le compte professionnel de prévention du salarié.

Les agences disposent de supports d'information leur permettant d'expliquer aux entreprises utilisatrices les obligations relatives à l'exposition aux facteurs de risques et la nécessité de transmettre ces facteurs à Manpower France dans l'intérêt des intérimaires concernés.

Les équipes prévention mettent à disposition des agences tous les éléments d'information et les supports liés à la campagne C2P annuelle, par laquelle Manpower France demande aux entreprises utilisatrices de lui transmettre les facteurs de risques auxquels sont exposés les intérimaires pendant des périodes de missions de plus d'un mois.

C. Suivi des accidents du travail et maladies professionnelles

« Est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (Article L. 411 code de la sécurité sociale). « Constitue un accident du travail un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. » (Cour de cassation, ch soc., 2 avril 2003). « Il en va de même lorsque la lésion consiste en des troubles psychiques. » (Cour de cassation, 2^e civ. 1^{er} juillet 2003).

L'accompagnement d'un salarié intérimaire victime d'un accident du travail, quelle que soit la gravité de l'accident, constitue une priorité pour Manpower France.

a) Déclaration des accidents

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

Les agences Manpower France sensibilisent les entreprises utilisatrices à l'importance de la transmission du CERFA « *Information préalable à la déclaration d'accident du travail* » à la suite de la survenance d'un accident du travail, afin de bénéficier des informations les plus complètes possible concernant les circonstances.

Les agences sont dotées d'outils numériques dédiés au traitement administratif des accidents, afin d'assurer la plus grande fiabilité des données et concourir à une gestion fluide des formalités administratives.

b) Visites médicales de reprise ou de retour à l'emploi

Le salarié intérimaire Manpower bénéficie d'un examen de reprise de travail par le Médecin du Travail :

- Après un congé maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours calendaires pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Cet examen doit être passé dans un délai de 8 jours à compter de la reprise de travail par le salarié, dans le cadre d'une reprise de la mission. Pour le cas des salariés intérimaires qui ne seraient plus en mission et afin de permettre d'assurer un suivi médical suite à un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs, Manpower France confiera au Fastt en coordination avec l'AMIH et l'agence de rattachement le soin d'organiser et de prendre en charge le suivi médical de retour à l'emploi de ces salariés intérimaires.

Les agences Manpower France bénéficient d'outils de pilotage mensuels (listes ressources, BSI...) sur les arrêts de travail afin de prévoir, pour les arrêts supérieurs à 30 jours suite à AT ou MP, la visite médicale de reprise ou de retour à l'emploi et d'anticiper toute action d'accompagnement des salariés intérimaires concernés.

La visite médicale de reprise ou de retour à l'emploi réalisée a pour objet :

- De vérifier si le métier que doit reprendre le 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 de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises ou d'émettre un avis d'aptitude.

Cette visite pourra permettre à Manpower France de mettre en place les actions et formations nécessaires pour proposer autant que faire se peut au salarié intérimaire des missions adaptées.

c) Traitement des accidents graves et mortels

Est grave l'accident du travail survenu à un salarié intérimaire qui entraîne des séquelles physiques ou psychologiques graves (temporaires ou permanentes) ayant pour conséquence(s) une hospitalisation et/ou des soins et/ou des arrêts prévisibles importants. Cette définition de l'accident grave permet notamment :

- D'assurer un suivi spécifique et renforcé en faveur de la victime et de ses proches, tant social, administratif que financier le cas échéant y compris au besoin par la mise en œuvre de dispositifs de branche existants.
- De gérer l'urgence, de façon réactive, car elle prend en compte la nature des lésions et/ou l'importance des soins et/ou l'hospitalisation du salarié intérimaire ;
- De considérer les accidents du travail « ayant pu entraîner des conséquences graves » au sens de l'article L. 4614-1 du code du Travail, car elle précise des cas de déclenchements même si la lésion n'est pas immédiatement qualifiée de « grave » ;
- De différencier les accidents du travail « graves » des accidents du travail avec arrêts « longs », ces derniers ne comportant pas nécessairement un caractère de gravité suffisant à la mise en œuvre du dispositif « AT grave », et encore moins dans des situations où la durée totale de l'arrêt, qui n'est pas à elle-seule un critère pertinent en vue d'en déterminer la gravité, ne peut pas être anticipée (ex : une entorse peut générer plusieurs semaines d'arrêt).

Sans pour autant être qualifié de « grave », un accident peut entraîner des conséquences sociales, administratives et/ou financières lourdes. Dans ce cas, le service « SOS Accident du travail » du FASTT sera déclenché afin de mettre à disposition du salarié les dispositifs d'aide auxquels il peut prétendre, selon sa situation. Le dispositif « AT grave » n'est pas le seul cadre dans lequel « SOS Accident du travail » est sollicité.

Tous les accidents du travail, graves ou non, sont pris en compte par Manpower France, dès lors que le salarié manifeste un besoin d'accompagnement social, administratif ou financier.

La qualification de grave retenue par Manpower France et l'accord de branche sur la santé et la sécurité au travail est indépendante de celle retenue, en vue de sa prise en charge financière, par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Tout accident mortel fait l'objet de la mise en place immédiate d'une cellule de crise, en support de l'agence et des proches de la victime, et d'une information au CHSCT.

Le Responsable régional Prévention Sécurité de Manpower France est le premier interlocuteur à être contacté, dans le dispositif AT grave ou mortel. Il occupe un rôle central :

- Le préventeur sécurité déclenche le dispositif en fonction des critères prévus par la définition. Il coordonne les différentes actions, en veillant au bon déroulement de chaque étape, dans l'intérêt du salarié victime de l'accident, de ses proches et de salariés intérimaires qui seraient détachés ultérieurement sur le même poste ;
- Il soutient l'agence : il accompagne l'équipe de l'agence dans les démarches à accomplir ;
- Il accompagne dans l'analyse de l'accident : lorsque l'entreprise utilisatrice accepte qu'une analyse soit réalisée, le préventeur y participe conjointement avec l'agence, un membre du CHSCT Manpower et l'interlocuteur de l'entreprise utilisatrice.
- Il informe le CHSCT Manpower dans le respect des délais prévus et présente à l'instance son analyse de l'accident de travail ainsi que les mesures correctives et préventives qui en découlent.

AK
PP
RV
AW

Manpower France a inscrit comme l'un de ses fondamentaux le fait de solliciter systématiquement l'entreprise utilisatrice afin d'être associé aux analyses d'accidents du travail graves.

A cet effet, les responsables d'agences Manpower France, avec l'appui des préventeurs sécurité, s'attachent à solliciter l'entreprise utilisatrice dès qu'un accident grave est porté à leur connaissance.

Manpower France ne dispose néanmoins d'aucune autorité et n'est en aucun cas décisionnaire des modalités d'analyse de l'entreprise utilisatrice.

Conformément à l'article L.1251-21 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail des salariés intérimaires qu'elle accueille, comprenant notamment ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail. L'entreprise de travail temporaire s'assure des conditions de détachement. A ce titre, Manpower France doit notamment s'assurer que des actions de prévention, les formations renforcées à la sécurité et les visites médicales complémentaires nécessaires (Ex SIR) sont mises en œuvre par les entreprises utilisatrices pour réduire les risques professionnels.

Elle doit en particulier s'assurer que des mesures correctives sont prises pour qu'un accident du travail qui a déjà eu lieu ne se reproduise pas et informer le CHSCT de ces mesures.

Dans ces conditions, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est pleinement compétent pour analyser l'accident du travail survenu à un salarié intérimaire.

Le CHSCT concerné de Manpower France est informé via une procédure dédiée, sous 48 heures, de la survenance d'un AT grave ou mortel.

Le CHSCT Manpower France est alors réuni dans les délais permettant de lui apporter toutes les informations utiles. Il se voit alors présenter un descriptif des circonstances et faits, d'une analyse des causes et des actions correctives définies avec l'entreprise utilisatrice, dans la limite des prérogatives propres au CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice peut autoriser une analyse conjointe avec un représentant du CHSCT de Manpower France.

Dans ce cas, une analyse d'accident du travail grave sur site peut être menée avec la participation du CHSCT de Manpower France, sous la responsabilité du responsable du site de l'entreprise utilisatrice.

d) Accompagnement des salariés intérimaires suite à accident du travail ou maladie professionnelle

Manpower France s'engage à :

- ✓ Accompagner les intérimaires dans leurs démarches, en mobilisant tous les acteurs nécessaires en fonction du besoin et de leur expertise,
- ✓ Communiquer au réseau et au CHSCT les éléments nécessaires à la connaissance des dispositifs de la branche, (ex : soutien psychologique, visite de retour à l'emploi, bilan de compétences, plan de reclassement...)
- ✓ Accompagner individuellement, via une ressource dédiée et avec informations régulières au CHSCT, des intérimaires accidentés dont la période de reconstruction sera longue, négocié dans l'accord Handicapable de Manpower France,
- ✓ Mettre en place des actions de formation dans le cas de besoin en termes de reconversion professionnelle, en mobilisant tous les dispositifs de formation en vigueur.
- ✓ Accompagner les salariés intérimaires vers tous les types de contrats possibles (CTT, CDI, CDI II ...).

Handwritten initials and marks: "AW", "OK", and a signature.

e) Indicateurs AT et interactions avec les CHSCT

Manpower France permet à ses entités opérationnelles de suivre leurs indicateurs d'accidents du travail avec la mise à disposition d'outils internes d'analyse dédiés. Ils permettent aux salariés des agences de générer les déclarations d'accident du travail à partir de l'extraction de certaines données ou de pouvoir piloter leur démarche de prévention afin de réduire le nombre d'accidents du travail.

Un bilan annuel hygiène sécurité et conditions de travail (HSCT) est transmis au CHSCT afin de partager avec ce dernier l'évolution de la sinistralité et d'échanger sur les actions de prévention adaptées.

Sans qu'il n'existe d'obligation d'information générique des accidents du travail, afin de permettre au CHSCT de jouer pleinement son rôle dévolu par le législateur relatif à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés intérimaires, sans par ailleurs se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'EU, et afin d'offrir des garanties supplémentaires à l'accord de branche du 3 mars 2017 sur la santé et la sécurité dans le travail temporaire prévoyant une information annuelle du CHSCT de l'ETT sur les AT graves, Manpower France communique trimestriellement aux CHSCT :

- Des indicateurs détaillés relatifs aux accidents du travail des salariés intérimaires sont réalisés spécifiquement pour les CHSCT de Manpower France et leur sont présentés en réunion,
- Un document récapitulatif détaillant des données permettant de connaître la typologie des accidents les plus fréquents et les plus graves survenus aux salariés intérimaires sur leurs périmètres respectifs,
- Et via la mission de suivi individuel des AT graves de l'AMIH, un état de suivi des salariés concernés.

Ces informations sont établies en tenant strictement compte des limites découlant de la protection des données personnelles d'une part, et du caractère utile des informations induites par les prérogatives du CHSCT de l'entreprise utilisatrice d'autre part.

En application de l'article L. 4614-9 CT, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Manpower France a inscrit dans ses orientations Prévention Sécurité l'identification par chaque Direction régionale des clients ou domaines d'activité au sein desquels des accidents ont eu lieu, afin de mettre en place des actions d'amélioration.

Les critères pris en compte pour ces clients ou domaines d'activités retenus sont adaptés par périmètre (Exemples : DR, Secteurs, direction grands comptes...), du fait des fortes différences entre bassins d'emplois. Les critères peuvent notamment être les suivants : taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'accidents, nombre d'heures travaillées, potentiel de développement chez un client dont l'activité peut générer des accidents...

L'appréciation et la détermination des critères pertinents sont réalisées par les managers opérationnels pour garantir une cohérence, en fonction de la typologie de la sinistralité du périmètre, en appui avec le préventeur sécurité et les CHSCT.

Par ailleurs, dans la démarche de prévention annuelle de chaque direction régionale, des entreprises utilisatrices pourront faire l'objet d'actions de prévention spécifiques.

II. PREVENTION SANTE

A. Suivi en santé au travail

Les parties signataires du présent accord constatent les difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la médecine du travail, liée notamment à la pénurie de médecins du travail.

Manpower France s'efforce de mettre en œuvre prioritairement le suivi en santé au travail de ses salariés intérimaires. Un suivi particulier est assuré historiquement sur le sujet par le suivi d'indicateurs dédiés et leurs relais à la fois auprès des opérationnels et des CHSCT.

Un mode opératoire et un kit dédiés sont tenus à disposition du réseau et relayés par les interlocuteurs sécurité et juridique, afin de mettre tout en œuvre pour obtenir davantage de rendez-vous médicaux. L'importance du suivi en santé au travail, et plus particulièrement du SIR (suivi individuel renforcé), est souligné en interne et relayé largement, par les équipes prévention et juridiques et font l'objet de sessions dédiées dans les modules de formation des salariés permanents et par le biais des outils de communication chez Manpower France.

Manpower France souhaite créer une proximité avec les Services de Santé au Travail dont elle est partenaire. Une communication régulière est entretenue avec son réseau de médecins du travail et d'interlocuteurs de services de santé au travail, par l'envoi de deux newsletters annuelles traitant des spécificités du suivi en santé au travail des salariés intérimaires.

Le CHSCT de Manpower France sera informé annuellement sur les adhésions *et les cessations d'adhésions aux services de santé au travail*.

B. Protection sociale complémentaire santé et prévoyance

La branche du travail temporaire a mis en place une protection sociale complémentaire santé et prévoyance, sur laquelle Manpower France s'appuie largement aux fins d'accompagnement et d'information des intérimaires.

La complémentaire santé OBLIGATOIRE

Tous les salariés intérimaires sont automatiquement assurés par la mutuelle INTERIMAIRES SANTE dès lors qu'ils ont réalisé au moins 414 heures de travail temporaire sur les 12 derniers mois dans une(des) entreprise(s) de travail temporaire signataire(s) du contrat d'assurance INTERIMAIRES SANTE. C'est ce que l'on appelle « le régime obligatoire ».

Les intérimaires en contrat de mission initial d'au moins 414 heures (contrats longs de 3 mois ou plus) ou en CDI intérimaire sont également automatiquement affiliés à la mutuelle Intérimaires Santé dès le premier jour de la mission.

La complémentaire santé FACULTATIVE

Dès la première heure de mission en tant qu'intérimaire, le salarié intérimaire peut s'affilier à la mutuelle INTERIMAIRES SANTÉ de manière facultative, dès lors qu'il n'a pas travaillé 414 heures mais qu'il souhaite une complémentaire santé. Avec la mutuelle facultative, il peut également affilier son conjoint(e), partenaire pacsé(e) ou concubin(e), ainsi que ses enfants à charge.

La prévoyance avec le site de AG2R LA MONDIALE : Manpower France assurera autant que faire se peut la communication du site et des documentations destinées à l'accompagnement des agences et des salariés intérimaires.

19
AW
AK

C. Actions de prévention santé

Manpower France met tout en œuvre pour que les communications Fastt relatives à la santé et à la sécurité soient assurées auprès des salariés intérimaires en cours de mission, en s'appuyant sur le réseau des agences, de façon régulière.

Manpower France s'attache à relayer scrupuleusement ces messages d'information et de sensibilisation, dans l'intérêt de la santé de ses salariés.

En 2018, Manpower France expérimentera sur les sites qui concentrent un passage important de salariés intérimaires, l'installation des bus intérimaires santé en lien avec le Fastt, afin qu'ils puissent assurer leur mission de prévention à la santé auprès d'un public le plus large possible.

Manpower France prendra également en compte, dans le cadre des actions de prévention, toute action visant à lutter contre les addictions.

Ces actions pourront se faire à travers des actions d'information (ex : informations pour le site www.addictaid.fr) mais également en liaison avec les entreprises utilisatrices qui auraient des actions déjà mises en place pour leurs salariés permanents.

III. DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Du fait de son activité en réseau et de l'importance de l'échange avec ses salariés travaillant hors ses murs, au sein des entreprises utilisatrices, Manpower France dispose d'un système de canaux d'information et d'échange varié. En outre, de nombreux outils dédiés et de moments du parcours professionnels du salarié sont l'occasion d'échanges afin de favoriser, pour le salarié, à la fois l'expression de problématiques quotidiennes et la communication de sa satisfaction et de ses attentes globales.

Pour favoriser l'expression des salariés intérimaires, Manpower France met en œuvre des outils et moyens nombreux afin de fluidifier les échanges, en s'appuyant notamment sur les possibilités offertes par les nouvelles technologies.

- Les agences constituent des points d'accueil dans lesquels les intérimaires trouvent simplement et rapidement un interlocuteur, joignable sur place ou par téléphone. Des réunions collectives d'information peuvent être organisées en agences,
- Un panneau d'information CHSCT dans les unités de travail,
- Des moyens d'informations et process de réclamation ont été mis en place : hotline intérimaires avec suivi des réclamations qui traite en direct les réclamations, des salariés au sein des centres de services paies factures qui traitent les sujets de leurs périmètres, traitement des réclamations en central au siège, moyens internet via Mon Manpower, l'appli mobile... permettant des contacts directs et immédiats avec un interlocuteur Manpower.

Manpower France, dans le cadre de l'accompagnement des parcours et des carrières, prévoit des moments clés d'échanges afin d'être à l'écoute des aspirations professionnelles des salariés et d'être force de proposition en matière de développement professionnel des salariés (formation, orientation...), notamment dans le cadre du programme agent des talents faisant partie des orientations stratégiques de l'entreprise Manpower France 2020.

Manpower France est à l'écoute de la satisfaction et des alertes de ses salariés intérimaires à travers notamment les outils tels que le NPS, les enquêtes « votre sécurité au travail »...

Manpower France reconnaît un rôle important des IRP dans l'expression collective des salariés permanents et des salariés intérimaires.

IV. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Manpower France favorise la connaissance et la mise en place de l'ensemble des services du Fastt auprès de ses salariés intérimaires, pour permettre autant que possible un bon équilibre vie professionnelle / vie familiale.

Manpower France propose des outils et des moyens qui permettent de limiter les déplacements, hors déplacement travail-domicile. Ainsi, tous les efforts menés afin de dématérialiser les échanges liés à l'emploi, au conseil ou à l'accompagnement des salariés intérimaires seront poursuivis, permettant ainsi des échanges qualitatifs et des relations constructives.

Cela présente l'avantage de ne pas devoir se déplacer systématiquement en agence pour accomplir les formalités administratives simples. Cela confère également aux salariés intérimaires une autonomie renforcée pour obtenir les documents nécessaires à leur gestion administrative individuelle. Ils peuvent également avoir accès à des informations, nécessaires au quotidien, rapidement et sans intermédiaire.

Pour ce qui est des entreprises utilisatrices, ce sont les clients qui prennent en compte ce sujet dans leurs engagements et leurs pratiques. Manpower France s'efforce d'accompagner les clients qui s'engagent dans une démarche en faveur d'une meilleure répartition vie professionnelle/vie familiale.

Manpower France pourra être amené à se rapprocher des entreprises utilisatrices afin de connaître les modalités d'aménagements d'horaires des salariés en cas de problèmes personnels et ainsi faciliter la gestion d'horaires aménagés pour des salariés intérimaires en lien avec l'entreprise utilisatrice.

V. LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

A. Lutte contre la discrimination

La lutte contre la discrimination est un engagement historique de Manpower France et constitue une valeur fondamentale de l'entreprise.

Ce sujet qui relève également de la Qualité de Vie au Travail, sans engagement de négociation d'accord sur ce point, contribue indirectement à accompagner notre politique de prévention des risques et de santé au travail pour tous les salariés intérimaires.

Manpower France accompagne l'obligation de non-discrimination par un ensemble de moyens qui comprend :

- Des actions de sensibilisation et de formation des permanents et des clients sous différentes formes
- La mise en place de la Fonction Médiateur Emploi Responsable (remontée, analyse et traitement des réclamations, des faits et ressentis de discrimination)
- Des outils d'alerte et de contrôles
- Des procédures dédiées sur le traitement de la commande discriminatoire, avec le socle de responsabilité intégrant le pilier de la non-discrimination
- L'accord contrat de génération intégrant le principe de l'insertion à tous âges, les formations des salariés intérimaires sans distinctions.

PP
AW
AK

B. Egalité femmes/hommes

- Concernant l'égalité hommes/femmes pour les salariés intérimaires, Manpower France veillera à ce que les entreprises utilisatrices assurent une égalité de traitement entre les salariés temporaires et leurs salariés permanents.

Au titre des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, Manpower France s'efforcera d'accompagner les clients qui favorisent l'égalité homme/femme, notamment par la mise en place d'un accord ou d'engagements d'entreprise.

- Manpower France assure le suivi d'indicateurs sur la répartition hommes/femmes dans le cadre des différents bilans annuels (social, formation...)
- L'engagement de Manpower France : alerter les entreprises en matière de rémunération à communiquer à Manpower France en fonction des compétences et du poste occupé en mission, à savoir que la rémunération de référence appliquée est indistincte du sexe.
- Les engagements de Manpower France sur les parcours et carrières sont gérés en neutralité du sexe. C'est-à-dire que ce n'est pas le critère du sexe qui détermine si l'on est sélectionné pour l'accompagnement des parcours Manpower France ou pour telle ou telle action de formation. C'est lié au potentiel d'évolution, aux compétences et à la performance professionnelle de chacun.
- Manpower France favorisera les actions visant à intégrer des femmes qui se porteraient volontaires sur des métiers masculins et vice-versa. Cela fait partie de la stratégie de Manpower France pour créer de la ressource sur des métiers pénuriques, dans le respect des principes d'égalité de traitement.
- Dans le cadre des actions de prévention, Manpower France rappellera aux entreprises utilisatrices la nécessité de mettre à disposition des salariés intérimaires les EPI et les moyens de travail à disposition adaptés aux hommes et aux femmes.

C. Travailleurs handicapés

Manpower France s'appuie sur l'accord collectif triennal Handicapable (2016-2018) pour les intérimaires et signé le 23/11/2015.

D. Lutte contre les agissements sexuels et sexistes au travail

Toujours dans l'optique de prévenir les risques et la santé des salariés intérimaires, Manpower France affirme sa volonté de lutter contre le sexisme tel qu'il est défini par les textes en vigueur à ce jour :

« Nul ne doit 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 qui s'estimeraient victimes de propos ou de comportements sexistes devront alerter leur agence, laquelle prendra attache avec l'entreprise utilisatrice afin le cas échéant de mener des investigations et de faire cesser les agissements sexistes qui seraient constatés.

Par ailleurs, Manpower France s'engage à mener une réflexion sur les moyens tendant à assurer la protection des salariés intérimaires contre les agissements sexistes.

AK
3
PP
RV
AW

VI. DROIT A LA DECONNEXION

Manpower France s'engage fortement sur la protection du droit à la déconnexion de ses salariés permanents, avec la signature en 2017 de son premier accord en faveur du droit à la déconnexion.

Dans ce cadre, chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, s'engage à veiller, en dehors de son temps de travail, à :

- Se déconnecter du serveur de l'entreprise ;
- S'abstenir d'adresser toute communication sous quel que support que ce soit ;
- Éviter de répondre à des sollicitations sous quelle que nature que ce soit.

Pour ce qui est des entreprises utilisatrices, à l'instar des principes relatifs à l'égalité femme/homme : ce sont les clients qui prennent en compte ce sujet dans leurs engagements et leurs pratiques relatives à la Qualité de Vie au Travail de leurs salariés.

Dans le cadre de notre politique de prévention, Manpower France s'efforcera d'accompagner les clients qui s'engagent dans une démarche en faveur du droit à la déconnexion, en tenant compte également des salariés intérimaires qu'ils accueillent.

Compte tenu de la diversité des correspondants des salariés et des contraintes inhérentes à l'activité de l'entreprise, la sensibilisation des interlocuteurs internes et externes est mise en œuvre au travers de l'ajout obligatoire dans chaque signature de courriel : « Le droit à la déconnexion fait l'objet d'un accord au sein de Manpower France ».

Cet engagement favorise le droit à la déconnexion des salariés intérimaires qui, de fait, ne doivent pas être sollicités en dehors des horaires de travail habituels des agences Manpower France.

De plus Manpower France intégrera, dans ses modules spécifiques de formation ou via sa plateforme Manpower Training, des messages et recommandations portant sur l'usage raisonné des outils numériques, avec un rappel sur le droit à la déconnexion.

VII. INDICATEURS DE SUIVI DU PRESENT ACCORD

Les partenaires sociaux et Manpower France actent qu'une réunion unique de travail sera planifiée afin de définir les indicateurs les plus pertinents pour le suivi du présent accord.

Cette réunion aura lieu en septembre 2018, et sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et de représentants de Manpower France (maximum 4).

Il est convenu que ces indicateurs seront actés par chacune des parties lors de cette réunion en présentiel afin qu'ils soient mis en œuvre dans les meilleurs délais.

Un suivi sera alors effectué lors de la commission annuelle de suivi du présent accord.

VIII. COMMUNICATION DE L'ACCORD – PUBLICITE ET DEPOT - DISPOSITIONS DIVERSES

A. Promotion de l'accord

Afin d'en assurer la promotion, la société Manpower France s'engage à communiquer grâce à son Intranet les dispositions du présent accord et à donner le sens nécessaire aux grands équilibres du présent accord auprès des interlocuteurs concernés.

Sa promotion se fera également via l'action des équipes de la Direction auprès du CODIR ainsi que des équipes en charge de la prévention sécurité auprès du réseau de Manpower France.

B. Durée de l'accord et modalités de révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er juillet 2018.

Les dispositions du présent accord peuvent être révisées, conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail, sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois de date à date.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans le délai de quatre mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, le présent accord restera applicable dans la limite de sa durée restant à courir.

Conformément aux dispositions légales, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard trois mois avant la date d'échéance du présent accord pour reconduire les dispositions applicables. A défaut, les présentes dispositions cessent de plein droit de produire effet au terme de l'accord, sans possibilité de reconduction tacite.

C. Modalités de suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est confié à une commission de suivi annuelle, afin :

- de dresser un bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de porter à la réflexion les voies de progrès possibles ;
- d'étudier la pertinence des indicateurs retenus dans le présent accord ;
- d'envisager les ajustements nécessaires le cas échéant en vue d'une meilleure effectivité, et/ou au regard des évolutions législatives.

La Direction de l'entreprise sera représentée au sein de cette commission de suivi par 4 membres maximum. Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant pour participer à la réunion de la commission. Les membres de la commission de suivi disposeront d'un crédit de 4 heures de délégation pour préparer la réunion de la commission de suivi.

Elle se réunira à l'occasion d'une première réunion qui aura lieu courant septembre 2019.

3
AK
AW
PP
RV

D. Formalités de notification de publicité et de dépôt

Le présent accord fait l'objet des règles de notification, de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L. 2231-5 à L. 2231-6, R. 2131-1-1 à D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du code du Travail.

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

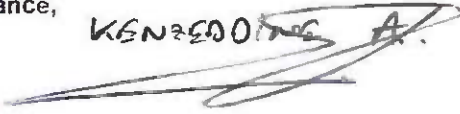
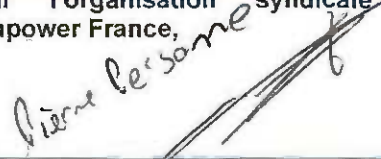
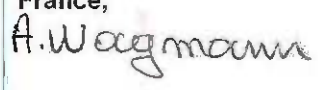
Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, les modalités de cette publication tiennent compte, le cas échéant, des formalités découlant des règles relatives à la publication partielle d'un accord collectif.

Accord publié en 11 exemplaires.

Fait à Nanterre, le 11 juin 2018,

Les parties signataires du présent accord	
Pour la société MANPOWER France, Franck BODIKIAN 	
Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France, 	Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France, 
Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France,	Pour l'organisation syndicale CGT de Manpower France, 
Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France, 	Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France, 

IX. ANNEXES