



Charte de Partenariat

Entre

La Chambre Syndicale des Travaux Publics de Paris - 92 – 93 - 94
représentée par son Président, Monsieur Bernard GERNEZ,

Et

Les Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi – **PRISME** –
représentés par son Président, Monsieur Arnaud de la TOUR,

Préambule

Le secteur des Travaux Publics représente depuis plusieurs années l'un des secteurs où l'emploi se développe le plus intensément, tout en rencontrant des difficultés de recrutement. Les entreprises de travail temporaire (ETT) apportent à cette activité sensible à la conjoncture, la souplesse, la réactivité et la flexibilité nécessaires au développement économique des entreprises de travaux publics.

C'est dans ce contexte que la Chambre Syndicale des Travaux Publics de Paris – 92 – 93 – 94 (CSTPP) et les Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME) s'engagent afin de définir les conditions d'un partenariat permettant à la fois de reconnaître la spécificité de la relation qui se noue lors de la prestation de travail temporaire et de faciliter les échanges entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises du secteur des Travaux Publics.

La CSTPP et le PRISME conviennent qu'un véritable partenariat doit se nouer entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice afin d'offrir les garanties d'un dialogue constructif permettant d'assurer une connaissance mutuelle des deux partenaires, une implication partagée à tous les stades de la mise à disposition de personnel intérimaire, et d'intégrer la prévention des risques professionnels à chaque étape de cette mise à disposition.

La CSTPP et le PRISME affirment notamment la nécessité d'assurer au salarié intérimaire, pendant sa mission, les mêmes conditions de travail, de santé et de sécurité que les salariés de l'entreprise utilisatrice (EU), notamment en ce qui concerne leur accueil et leur intégration sur le chantier.

Les parties signataires conviennent que la prévention des risques professionnels doit être une préoccupation constante et valorisée à ce titre.

Afin d'atteindre ces objectifs, les parties signataires invitent les entreprises à suivre les recommandations énoncées dans la présente Charte de partenariat.

I. Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble

Le secteur du Travail Temporaire et le secteur des Travaux Publics représentent des réalités de travail très différentes qui nécessitent une meilleure connaissance de chacun des partenaires.

Développer la connaissance des métiers des TP

Le PRISME et la CSTPP assurent la promotion d'une information et d'une sensibilisation des salariés permanents des agences de travail temporaire et des salariés assurant une fonction d'encadrement sur les chantiers, à la connaissance de leurs métiers respectifs.

Cette action de sensibilisation aux spécificités de chacun des secteurs associera une transmission de savoir faire et de compétences « métier » et un échange d'information relatifs aux risques identifiés sur les chantiers.

Développer les visites de chantier

L'EU facilite les visites des chantiers dans lesquels des postes sont proposés afin que les salariés permanents des ETT en connaissent les impératifs et contraintes, les situations de travail et leurs risques éventuels.

L'ETT s'engage à effectuer un contrôle de la régularité de situation du personnel qu'elle missionne.

Elle vérifie par sondage la bonne correspondance entre la personne missionnée et la personne travaillant sur le chantier.

II. Intégrer la prévention des risques professionnels en amont de la mise à disposition

L'intégration de la prévention des risques professionnels dans les procédures de mise à disposition de personnels est un moyen d'agir sur les risques d'accidents du travail.

Procéder à une analyse du besoin

A cet effet, l'EU analyse et explicite très précisément son besoin, la nature des tâches devant être confiées à l'intérimaire, les qualifications et compétences demandées.

L'EU précise à l'ETT quels sont les risques identifiés et les moyens de prévention associés au poste de travail à pourvoir.

Pour ce faire, l'EU utilisera le support ci-annexé (fiche de demande)

Accueil et mise au poste

L'ETT doit sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance des questions de sécurité et notamment au respect des consignes générales de sécurité en vigueur dans l'EU, au port des EPI. Pour ce faire, un outil d'évaluation des connaissances générales en matière de prévention et sécurité dans les Travaux Publics sera mis au point entre les signataires avec le concours de l'OPPBTP avant le 1^{er} Janvier 2011.

L'ETT doit :


- préparer l'arrivée du salarié intérimaire en contactant l'EU la veille de la prise de poste afin de mieux formaliser les conditions de la mise à disposition de ce dernier et ainsi faciliter son intégration et sa prise de poste,
- rappeler à l'EU la nécessité de mettre en place une procédure d'accueil pour les salariés intérimaires,
- donner toutes les informations utiles au salarié intérimaire sur sa mission : renseignements sur l'EU, horaires de travail, type de chantier, adresse précise, coordonnées de la personne à contacter,
- fournir, le cas échéant, casque et chaussures de sécurité.

L'EU doit :

- assurer un accueil de l'intérimaire à son arrivée sur le chantier afin de lui permettre de se familiariser avec son environnement de travail, de se repérer sur le chantier, de réaliser un travail de qualité en toute sécurité.
- assurer l'encadrement de l'intérimaire lors de la réalisation de la mission. Cette mission d'encadrement doit permettre notamment de veiller au bon état et au port effectif des équipements de protection individuelle et la présence des protections collectives.
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés intérimaires en leur assurant une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité ainsi qu'une formation renforcée à la sécurité sur les postes à risques qu'elle a identifiés.
- informer l'ETT de tout changement de poste de travail de l'intérimaire au cours de la mission.

En cas d'accident du travail d'un salarié intérimaire, l'EU doit établir, dès qu'elle en a connaissance, une déclaration spécifique intitulée « Information préalable à la déclaration d'accident du travail » qu'elle doit adresser dans les 24 heures à l'ETT afin que cette dernière puisse établir dans de bonnes conditions, de délai notamment, la déclaration d'accident du travail de son salarié.

En retour, l'ETT tiendra à la disposition de l'EU la copie de la DAT. Les parties signataires examineront également en 2010 l'opportunité et la faisabilité de l'envoi de la DAT par l'ETT à l'EU et, si elles en renaient le principe, elles en décriraient les modalités d'application dans un avenant à la présente charte. En outre, dans le cas où, suite à l'accident du travail, une IPP est notifiée par la CPAM, l'ETT doit en informer l'EU.

7 
3/4

III. Un partenariat de branche et d'entreprises

Au niveau de la branche

La CSTPP associera le PRISME aux initiatives pouvant avoir un impact sur l'emploi dans le secteur des Travaux Publics, telle qu'une démarche de valorisation des compétences, la prévention du risque routier, (...).

S'agissant de la mise à disposition par des entreprises étrangères de salariés détachés sur des chantiers de Travaux Publics, les parties conviennent qu'il y a lieu de faire respecter aux entreprises étrangères les mêmes règles que celles qui sont imposées aux entreprises françaises, en particulier en ce qui concerne la bonne compréhension et le respect des consignes de sécurité.

Au niveau des entreprises

L'EU informera l'ETT des évènements susceptibles d'affecter le cours de la mission des salariés intérimaires et en particulier informera immédiatement l'ETT de la survenance d'un accident grave dans lequel un intérimaire est impliqué afin que cette dernière participe à l'analyse des causes de l'accident.

IV. Diffusion et promotion du partenariat

Les parties signataires de la présente Charte s'engagent à en assurer la diffusion auprès de l'ensemble de leurs adhérents ainsi qu'à en assurer la promotion sur leurs supports de communication respectifs.

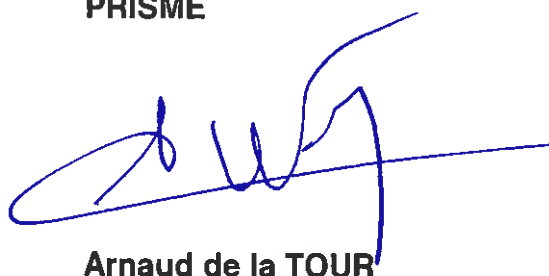
Fait à Paris, le 14 février 2010

**Le Président de la
CSTPP**



Bernard GERNEZ

**Le Président du
PRISME**



Arnaud de la TOUR

SOCIETE :
 ETABLISSEMENT :
 NOM DU DEMANDEUR :

Demande de l'entreprise utilisatrice de personnel intérimaire

Sté Travail Temporaire :	Date de la demande	
Qualification demandée :	Fonctions demandées :	
Début de Mission : Durée : Reconduction possible : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	Horaire journalier de travail :	
Lieu de la mission : Lieu et heure de rendez-vous :	Tâches à réaliser :	
Nom du chef de chantier :	N° de téléphone :	
Cause de la mission : <input type="checkbox"/> Remplacement partiel d'un salarié <input type="checkbox"/> Remplacement par glissement <input type="checkbox"/> Remplacement d'un salarié <input type="checkbox"/> Accroissement temporaire d'activité <input type="checkbox"/> Autres (formations,...)	Justification : <input type="checkbox"/> - Maladie <input type="checkbox"/> - Accident <input type="checkbox"/> - Congés, RTT <input type="checkbox"/> - Délais chantier <input type="checkbox"/> - Autres..... } Nom du salarié remplacé et qualifications :	
Salaire et indemnités : Taux horaire Brut : Indemnité de déplacement : / jours travaillés Indemnité de repas : .../ jours travaillés	EPI nécessaire à la mission : <input type="checkbox"/> - Chaussures <input type="checkbox"/> - Casque <input type="checkbox"/> - Autres.....	
SPECIFICITES LIEES AU POSTE	Non	Oui
	MESURES DE PREVENTION POSSIBLES	
Utilisation de brise-béton, tronçonneuse		Brise-béton anti-vibratile, Gants, protections auditives, lunettes...
Manutention d'objets lourds		Equipement de levage, gants pour guidage, casque...
Manutention manuelle		Gants, Gestes et Postures...
Travail sous circulation		Signalisations, Gilets de visualisation...
Travaux en tranchées		Procédure d'exécution, blindage...
Utilisation de produits chimiques		Information des ouvriers...
Poussières, traitements, fraisage		Masque FFP3, protections auditives, lunettes...
Travaux à proximité de réseaux		DICT, Sondages, Habilitations...
Chute de hauteur		Protections collectives et procédures adaptées...
Démolition		Procédure d'exécution, protections collectives et individuelles...
Autres		
Ce poste est-il un poste à risques particuliers ? (art L4142-2 du CT) <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non CF : Pièces jointes en annexe. Si oui, il nécessite une formation renforcée à la sécurité Nom du responsable du chantier :		
Ce poste nécessite-t-il une habilitation particulière ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, précisez laquelle : CACES : Type et N° _____ Habilitation Electrique _____ Formation sécurité : _____ Autres _____ Permis de conduire <input type="checkbox"/> Catégorie FIMO <input type="checkbox"/> FCCO <input type="checkbox"/>		
RETOUR CONFIRMATION DE L'ETT PAR TELECOPIE		
Nom de l'intérimaire détaché : Visite médicale d'aptitude à l'emploi à jour : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Habilitations conformes à la demande : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Dernière mission : Formation :		ETT : Nom du signataire et date :

7

Les postes présentant des risques particuliers et la formation renforcée¹

Au-delà de l'obligation normale de formation à la sécurité² tout chef d'établissement doit, quand il utilise des travailleurs sous contrat de travail temporaire, réaliser une formation dite « renforcée » pour les postes de travail présentant des risques particuliers.

A cette fin, le chef d'établissement devra :

1. définir dans son activité ce qu'est un poste à risque particulier,
2. dresser la liste de ces postes après avis du médecin du travail, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel,
3. déterminer le contenu de la formation pour chacun de ces postes,

Mais aussi...

4. former les accueillants,
5. s'assurer que les formations renforcées sont réalisées à chaque fois que nécessaire,
6. vérifier l'acquisition des connaissances des intérimaires.

Comment définir les postes à risques particuliers ?

Ils sont principalement répartis suivant cinq grandes catégories :

- les travaux habituellement reconnus dangereux et nécessitant une certaine qualification professionnelle telles que l'utilisation de certaines machines³, la conduite d'engin, les travaux d'ordre électrique, ...
- les travaux exposant à certains risques ou nuisances particuliers comme les chutes de hauteur, le bruit.. ;
- les travaux exposant à des produits et substances dangereuses pouvant entraîner une maladie professionnelle
- Les travaux soumis à surveillance médicale renforcée⁴.
- Les postes de travail ayant été à l'origine d'accidents, de maladies professionnelles ou d'incidents répétés.

Comment établir la liste des postes à risques ?

A titre indicatif, il existe dans la réglementation deux listes de travaux dangereux ou comportant des risques particuliers qui peuvent aider le chef d'établissement dans la détermination des postes à risques. L'une est issue du décret du 20/02/92⁵ et l'autre de la loi du 26/12/94 sur la coordination SPS⁶.

Comment déterminer le contenu de la formation renforcée ?

Celle-ci doit être avant tout pratique. Elle doit instruire le salarié sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celles des autres personnes concernées par son activité. Elle est centrée sur les risques de l'entreprise et les risques particuliers de son poste de travail et notamment :

- les risques spécifiques à l'exécution du travail,
- les modes opératoires, la conduite à tenir en cas d'accident,
- l'utilisation et du port des équipements de protection.

¹ Le chef d'établissement utilisateur doit informer l'agence de travail temporaire au cas où le poste à pourvoir est un poste à risques particuliers.

² Article L 4142-2 du code du travail

³ Selon liste des machines dangereuses (décret 80-543)

⁴ Arrêté du 11 juillet 1977

⁵ Arrêté du 19 mars 1993

⁶ arrêté du 25 février 93

7 