

La précarité au travail : intérimaires, saisonniers, travailleurs détachés, bas salaires...

Jeudi 27 juin 2024, 15H40/16H40 - Table ronde animée par Stéphane Vandebussche (ISTNF), avec la participation de Béatrice Mésini (CNRS-TELEMM-AMU), Laurent Delvoye (MSA Picardie), Cécile Delemotte et Virginie Voiselle (Dreets Hauts-de-France), Mathieu Lefévre (Présoa BTP), Didier Chevalier et Charlotte Lambert (Astil).

Stéphane Vandebussche. Béatrice, on démarre la table ronde pour pouvoir rebondir sur votre exposé, par rapport aux travailleurs détachés. J'ai interrogé en aparté quelques médecins du travail présents dans l'assemblée : les travailleurs détachés, en service interentreprises, finalement, on en rencontre peu ; je m'interroge tout de même sur les messages de prévention qu'on peut faire passer et sur la façon dont on peut communiquer avec ces publics. On rencontre des situations qui peuvent laisser penser qu'on délègue parfois les tâches les plus compliquées, les plus pénibles, à ces travailleurs étrangers. Est-ce que ce sont des choses que vous remarquez dans votre enquête ? Pouvez-vous nous dire si ces situations pèsent au niveau de l'accidentologie ?

Béatrice Mésini. Alors, elles pèsent peu et pour cause, puisque les droits sociaux sont échus en Espagne, et donc, dès qu'il y a quelque chose de très grave, le plus urgent, c'est de renvoyer les travailleurs en Espagne pour qu'ils puissent s'y faire soigner. Donc, ça échappe complètement de ce point de vue, à l'accidentologie déclarée au niveau national. Il y a une prise en charge, mais là aussi avec une tendance à la sous-déclaration des accidents du travail en France. Voilà. Il faut dire que l'accidentologie est due à l'absence de formation et de prévention. Normalement, on devrait pouvoir trouver, dans les exploitations agricoles, traduites dans les différentes langues, les mesures et les consignes de sécurité. On a rencontré l'an dernier un très grave accident ; une travailleuse s'est fait avaler le bras par une machine qui fait le triage de calibre... Et personne ne savait comment arrêter la machine. C'est le mari qui s'est précipité. Et en plus, dans ces cas-là, le personnel a interdiction de toucher les corps. Quoi qu'il arrive, ne peuvent toucher les corps que les chefs d'équipe parce qu'ils sont missionnés directement par l'entreprise de travail temporaire. Même les contremaîtres des entreprises utilisatrices ne font pas diligence, ils ne font pas spécialement preuve de vigilance. Et c'est comme ça, d'ailleurs, qu'un travailleur est mort, en restant plusieurs heures à se déshydrater, victime d'hyperthermie maligne. On en a parlé, il y a un manque d'éthique. Dans le cas de ce travailleur, il a fallu attendre que le chef d'équipe soit là pour l'emmener à l'hôpital. C'était trop tard.

SV. Les travailleurs détachés, on est plutôt sur un public masculin et sur une moyenne d'âge ?

BM. L'accidentologie concerne beaucoup les 50-60 ans, ce qui correspond à des personnes qui ont suivi cette vague de ré-immigration après la très grave crise espagnole et qui sont venus s'installer. Les jeunes qui rentrent aujourd'hui par le détachement s'en sortent mieux. Mais il y a beaucoup de chutes d'échelles : le gros volet de l'accidentologie c'est la chute des échelles avec des échelles qui sont excessivement mal entretenues. Ou alors il s'agit de questions de machines, de tracteurs, des

renversements de tracteurs, par exemple, ou des bras tirillés par un tracteur. De nombreux accidents sont liés à l'utilisation des machines agricoles.

SV. Avant qu'on donne la parole aux représentants de la Dreets Hauts-de-France, qui sont à nos côtés, je voudrai interroger Laurent Delvoye par rapport au sujet des travailleurs détachés dans l'agriculture. Est-ce que ce sont des situations que tu rencontres en Picardie ? Est-ce que la MSA est compétente pour encadrer ces exploitations, pour les conseiller ? Est-ce qu'il y a une démarche de prévention particulière pour les travailleurs détachés ?

Laurent Delvoye. La MSA c'est la Mutualité sociale agricole, c'est le deuxième régime de protection sociale en France qui est en charge d'environ 5 à 6 millions d'adhérents. La problématique des travailleurs détachés, on l'a rencontrée au niveau du raisin, du champagne, l'année dernière. Il faut savoir que l'appellation Champagne concerne en gros quatre caisses de MSA. La MSA de Picardie en fait partie, mais c'est essentiellement la MSA Marne-Ardenne-Meuse qui a en charge le territoire de l'appellation historique, avec la montagne de Reims et Epernay, pour les vignobles de Champagne. C'est là qu'il y a eu un problème, avec des accidents mortels l'année dernière. Il y a aussi la MSA Sud Champagne pour l'Aube et il y a une partie de la MSA Île-de-France pour le tout nord-est de la Seine-et-Marne. Alors pour nous, MSA de Picardie, la période des vendanges, c'est une période où il y a une embauche à peu près de 9 000 à 14 000 saisonniers. Et habituellement, l'accidentologie déclarée était relativement ou paradoxalement faible parce qu'en moyenne, on recevait une déclaration de 40 accidents du travail sur les vendanges, pour une période assez courte de deux à trois semaines, et plutôt des accidents bénins, des accidents légers, souvent de la « bobologie », des petites coupures, avec des sécateurs. Mais jusqu'à présent, en déclaration, on n'avait pas d'accidents graves, voire mortels. Et là, l'année dernière, dans une période de forte canicule, les collègues de Reims ont été confrontés à plusieurs accidents mortels, des malaises avec un arrêt cardiaque, une chute traumatique d'un enjambeur. Et ce qui a été mis en évidence concernait des travailleurs détachés. Chez nous, ce sont surtout des travailleurs polonais, portugais, bulgares. Il y a des travailleurs d'origine maghrébine aussi dans la Marne, et dans l'Aube ce sont plutôt des travailleurs d'origine géorgienne. Ces accidents du travail mortels ont mis en évidence des conditions de travail qui n'étaient pas adaptées aux fortes chaleurs. On a mis aussi en évidence les conditions d'hébergement, de transport, puisqu'il y avait des salariés qui étaient hébergés en région parisienne, donc qui faisaient l'aller-retour tous les jours dans des camionnettes. Des conditions aussi, et ça a été mis en évidence, liées aux accès aux secours, puisque souvent, dans les vignes, ce sont des lieux dits : il y avait un retard dans l'arrivée des secours du fait de la mauvaise connaissance du lieu d'intervention ; et ça fait partie des points de progrès et du travail réalisé en amont avec les services de secours. Vous imaginez bien, avec 9000 saisonniers qui arrivent pour une période de trois semaines, qu'il est impossible de réaliser des consultations médicales. Nous organisons par contre des rencontres avec les chefs d'entreprise, avec le concours du Syndicat général des vigneron de Champagne et avec le Syndicat de l'union des maisons de Champagne, au cours desquelles nos conseillers en prévention interviennent pour parler aussi bien de la protection sociale en général au niveau de la MSA, par exemple pour les déclarations d'embauche, que de la prévention et les risques professionnels. Les quatre caisses de MSA, depuis l'année dernière, ont décidé de travailler en commun. Nous avons réalisé une brochure très complète allant des droits en matière de sécurité sociale, des possibilités d'accès à des services, dans le cadre de la protection sociale et aussi tout un chapitre sur la prévention des risques professionnels, la gestion des secours, et la gestion pour les employeurs ou les chefs d'équipe de l'accidentologie.

SV. Béatrice, avez-vous des questions à poser à Laurent ? Nos deux régions sont un peu différentes dans leur approche.

BM. Personnellement, je suis très heureuse de voir l'investissement et l'implication de la MSA. Je pense que l'attention portée à ces travailleurs, qui restaient jusqu'à présent dans l'ombre, arrive enfin. Aujourd'hui on travaille avec les deux MSA du sud-est. Je préciserais juste quelque chose : les femmes, malheureusement, au niveau du détachement, ne sont pas visibles, parce qu'elles sont versées dans le secteur des services, elles n'apparaissent donc pas comme étant détachées dans le domaine agricole parce que tout ce qui est agroalimentaire relève du service ; les femmes disparaissent de ce fait des statistiques alors qu'on rencontre beaucoup de femmes accidentées, car elles ne sont pas forcément aguerries avec toutes les techniques du travail agricole.

SV. Vous faites bien de nous l'avoir signalé, c'est une question qu'on peut se poser aussi pour les Hauts-de-France. Laurent parmi les accidentés remarquables s'agissait-il essentiellement d'hommes ?

LD. Oui, les personnes décédées étaient uniquement des hommes. Une personne avait 30 ans et les autres avaient plutôt entre 40 et 50 ans. Il faut savoir aussi que ces travailleurs détachés viennent en famille, donc mari, femme et enfant, et avec, bien évidemment, des conditions d'hébergement qui restent très précaires. Au niveau de la Champagne, on rencontre encore beaucoup de petites exploitations, qui gardent un caractère familial et qui travaillent avec 50 saisonniers lors des vendanges, et là, les conditions d'accueil sont respectueuses, là les saisonniers sont souvent des étudiants ou des retraités qui viennent pour le plaisir de participer aux vendanges. On a travaillé aussi les années précédentes, de façon très ponctuelle et plutôt de façon un petit peu symbolique, avec Christophe Geoffroy qui a été le kiné de l'équipe de France de football et qui a une entreprise de remise en forme, et qui passait dans les vignes avec mes collègues conseillers en prévention pour regarder, analyser le travail, dépister les mauvais gestes et donner des conseils.

SV. Laurent, je me demandais, le public saisonnier ou détaché, c'est souvent un public qui migre, qui bouge en fonction de la saison. Est-ce que ça veut dire qu'entre Béatrice et vous, entre deux régions, on peut rencontrer la même population ?

LD. Notre public pour les vendanges vient majoritairement d'Europe de l'Est, on va le retrouver aussi dans d'autres filières : on assiste à une sédentarisation de ces travailleurs, qu'on va retrouver au niveau des champignonnières, par exemple, et aussi dans des endiveries.

SV. Je vais maintenant solliciter l'équipe de l'administration pour continuer un peu le sujet des travailleurs détachés. Cécile et Virginie, vous représentez la Dreets Hauts-de-France, vous m'avez parlé de sujets très très pointus, qui vont prolonger ce que Béatrice et Laurent nous ont dit, et puis sans doute nous éveiller aussi sur d'autres problématiques qu'on n'a peut-être pas encore abordé au gré des exposés aujourd'hui. Des situations de travail sont parfois proches de l'esclavage, on peut être confronté également à du travail illégal. Dans vos tâches d'inspection, dites-nous où vous en êtes sur ces sujets et sur quoi vous voudriez mettre l'accent au cours de cette table ronde.

Cécile Delemotte. Je suis responsable du service santé-sécurité au travail à la Dreets Hauts-de-France. D'abord, il faut préciser qu'on est sur un des sujets incontournables de l'inspection du travail quand on parle du détachement, de l'application du service international, de la traite des êtres humains : ça fait partie du cœur du métier de l'inspection du travail en termes de points de contrôle.

Avant de donner la parole à Virginie, je voulais rebondir sur le témoignage de Laurent Delvoye sur les travailleurs détachés et saisonniers pour les vendanges. On parle souvent des travailleurs, de leurs employeurs, mais avant tout, il faut s'intéresser au donneur d'ordre. J'aimerais rapporter un exemple vertueux : en Champagne, un dialogue social assez construit entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales a conduit à négocier un accord sur l'hébergement. Quand on parle aujourd'hui de l'hébergement, dans les exploitations, ça s'organise autour d'un dialogue social, construit par la profession et pour lequel il y a un cadre, c'est important. Quand on peut toucher la profession, on peut avancer et éviter les écueils qui ont été présentés tout à l'heure.

SV. Il y a un cadre, mais il faut également pouvoir le faire respecter sur le terrain et il faut également que les exploitants s'engagent et qu'ils le respectent, bien entendu.

CD. Mais au moins, il y a quelque chose de défini et ils sont alertés sur leurs obligations, sur leurs obligations et sur leurs devoirs de vigilance. Je rappelle qu'il y a un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur qui emploie ces travailleurs détachés, mais aussi qui doivent être relayées auprès du donneur d'ordre. Et notamment sur le suivi médical, c'est important et je pense qu'on a l'écho des représentants des services de prévention et de santé au travail. C'est aussi un point qui peut être évoqué dans le cadre du dialogue avec les entreprises. Avez-vous recours à la prestation de service international et avez-vous connaissance d'un suivi médical de ces travailleurs ? S'ils peuvent justifier qu'ils ont un suivi médical dans leur pays d'origine, alors on peut considérer qu'ils sont suivis. Et après, on enclenche le suivi périodique, mais il faudrait que la prestation soit suffisamment longue. C'est au donneur d'ordre qu'incombe l'organisation matérielle du suivi médical. C'est un point de vigilance à avoir de la part des SPSTI : quand vous avez des contacts avec les entreprises et les plus grosses notamment, il faut veiller à repérer si ces salariés bénéficient ou non d'un suivi médical. Le secteur qui utilise le plus la prestation de service international dans la région des Hauts-de-France, ce n'est pas l'agriculture, c'est l'industrie et le bâtiment.

Virginie Voiselle. Je suis la responsable de ce qu'on appelle l'Uracti, l'Unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal. C'est un groupe d'inspecteurs du travail spécialisé dans le travail illégal, nous pouvons rencontrer des problématiques de traite d'êtres humains. Il y a plusieurs cas de détachement, on a la prestation de services dont on a parlé tout à l'heure, il y a l'intra-groupe et il y a également une grosse problématique sur les intérimaires. Ils sont détachés par les sociétés d'intérim étrangères... Les sujets se recoupent, on est bien sûr l'intérim et sur le travail détaché. Le saisonnier, on le rencontre souvent dans l'agriculture, effectivement, mais également dans l'activité de manutention, pour les entreprises qui ferment l'été et qui en profitent pour faire venir des salariés d'origine étrangère. Bien souvent, il s'agit de grosses entreprises, notamment tout ce qui est « fournerie » : les fours sont nettoyés par des entreprises étrangères. Le plan national de lutte contre le travail illégal, qui a été signé l'année dernière, reprend ce qu'on appelle le public vulnérable, dont font partie les salariés détachés. C'est une priorité pour notre ministère. Les déclarations d'hébergement sont maintenant mises en ligne, la région Grand Est et un précurseur dans ce dispositif. Effectivement, tout à l'heure, il a été dit que les déclarations d'hébergement collectif devaient être faites en préfecture. C'est compliqué.

SV. On évoquait la traite des êtres humains. C'est un sujet qui a l'air, comment dire, parallèle à notre journée d'étude parce qu'on sort des cadres habituels de suivi en santé-travail. Est-ce que ça nous

concerne, nous, public de médecins et d'infirmiers ? Est-ce qu'il faut qu'on soit vigilant à quelque chose quand on rencontre des entreprises ?

VV. Alors déjà, là, il ne faut pas voir ça sous l'œil de la dénonciation, mais plutôt sous celui du signalement. Les personnes qui sont soumises à la traite d'êtres humains sont des victimes. Nous disposons de pouvoirs élargis par la législation qui nous permettent d'auditionner les victimes, en tant que témoin, ou de retenir les déclarations, voire la plainte d'un salarié. Ça peut parfois concerner la servitude au travail, ou la rémunération.

SV. Imaginons que je sois employeur et que je recrute un apprenti dont la situation n'est pas régularisée, comment faire pour l'aider ? Et est-ce que ça fait partie de votre compétence ? Est-ce qu'il faut solliciter une autre administration ?

VV. Dans un premier temps, c'est l'employeur, normalement, qui peut faire la commande de titre pour son apprenti. Après, si au bout d'un certain nombre d'années, l'apprenti n'a toujours pas eu ses papiers, nous, aujourd'hui, quand on intervient, avant de lancer une enquête de police ou de gendarmerie, on prend contact avec des associations. Les préfetures doivent normalement avoir désigné un référent. Comme je vous le disais, ce sont des victimes, on met donc en place un processus de prise en charge de la personne avant d'aller plus loin dans notre enquête. Votre travail, c'est de garantir un travail correct et bien organisé. Notre souci, c'est d'avoir l'information à propos de ces situations difficiles. Il peut être difficile d'informer les salariés détachés en raison de la barrière de la langue. Nous disposons heureusement de documents traduits en plusieurs langues qui décrivent les droits en matière de protection de la santé, par rapport aux conditions de travail, ou aux conditions de rémunération. Et puis, on travaille aussi sur des conventions de collaboration avec les pays frontaliers. Il existe des bureaux de liaison déconcentrés. Au niveau franco-belge, le problème, ce n'est pas vraiment la traite d'être humains venus d'Afrique, mais plutôt le travail dissimulé. Nous avons des accords de coopération avec les pays frontaliers et nous travaillons pour essayer de faire cesser ce genre de situation.

SV. J'ai interrogé les médecins du travail de Picardie, qui me disaient qu'ils faisaient des visites médicales avec un imagier, en faisant des signes, et qu'ils réussissaient ainsi à faire passer des messages. Un médecin m'a dit qu'il utilisait son téléphone avec une application de traduction, de sont des choses auxquelles il faut penser, il existe aujourd'hui des outils qui nous permettent de correspondre et de communiquer facilement dans une autre langue. Mathieu, tu es en Picardie, je suis content de t'accueillir dans cette table ronde. Vous l'avez bien compris, vous qui nous suivez depuis ce matin : on a entendu des sociologues, des juristes, des experts universitaires, notre idée dans cette table ronde, c'est de rassembler des professionnels de terrain, de la région, pour pouvoir les entendre, pour qu'ils puissent confirmer ce qu'on a exposé aujourd'hui, nous dire, comme le disait Cécile, qu'on a des démarches vertueuses, et qu'il y a des projets sur lesquels on avance bien. Mathieu, tu n'es pas médecin, tu n'es pas infirmier, tu travailles dans un service qui a une spécificité toute particulière dans le BTP. J'aimerais t'interroger sur le sujet des étrangers sur les chantiers.

Mathieu Lefévre. Je suis ingénieur prévention dans un service qui s'appelait SMI-BTP et qui depuis maintenant un an s'appelle Préssoa-BTP. Nous avons fusionné avec Préssoa. Nous sommes basés à Beauvais et on irradie sur l'Oise. Moi ça fait 22 ans que je travaille en prévention, j'ai pu voir pas mal de choses. Je rebondirai sur ce que quelqu'un a dit dans le chat, sur le fait qu'il n'y avait pas vraiment de PDP (prévention de la désinsertion professionnelle) pour les intérimaires. J'ai posé la question à

mon collègue qui s'occupe de la cellule PDP chez nous : si on compte à peu près 80 cas courants, tous salariés confondus, au niveau du BTP, trois sont intérimaires, ce qui ne représente pas beaucoup de personnes. Le sujet est assez compliqué parce que c'est une population qui a un peu de mal avec tout ce qui est dématérialisé. Et en fait, ça passe par un intermédiaire qui est le Fasst, et avec le Fasst tout se fait de façon dématérialisée. C'est un petit peu difficile, mais on essaye d'avancer.

SV. Quand je parlais tout à l'heure de ces chantiers qui voient arriver des publics étrangers qui viennent pour un temps donné, qui sont logés on ne sait pas trop comment, à l'hôtel ou dans un camping, puis qui s'en vont vers un autre chantier, c'est une réalité que tu rencontres, ce sont des gens à qui on peut donner des messages de prévention ?

ML. Ça passe obligatoirement par les entreprises. On ne les voit pas trop dans l'histoire, parce que s'ils ne sont pas déclarés, forcément, ils ne vont pas passer de visites médicales. Par contre, on a des échos : on sait que des fois, dans une entreprise, il y a un petit bungalow qui sert plus pour dormir que pour manger. Après, chacun son métier : nous on s'occupe de la partie prévention, nous ne faisons pas d'inspection. Je me souviens par le passé d'une entreprise qui avait adhéré au service juste pour faire passer une visite médicale pour un travailleur parce qu'il y avait malheureusement un cas d'inaptitude ; au final on a su qu'il y avait peut-être 20 salariés dans l'entreprise.

SV. Et concernant les travailleurs déclarés étrangers qui passent de chantier en chantier ?

ML. Ce n'est pas notre public, moi je ne les vois pas beaucoup, mais nos médecins du travail les rencontrent en visite médicale. Alors oui, il y a la barrière de la langue. On utilise « Google Trad », comme tout le monde, et on a aussi la chance d'avoir un médecin d'origine portugaise, les portugais étant nombreux à travailler dans le BTP. On rencontre plus de problèmes avec les personnes qui viennent d'Europe de l'Est. Il y a une grande communauté de kosovars, de roumains, de polonais, par exemple, sur les chantiers.

SV. Mathieu, quand je t'ai sollicité pour préparer la table ronde, la première chose qui t'est venue en tête, c'était le travail sur les intérimaires que vous avez mené, au niveau BTP, mais aussi dans le cadre plus large du Plan régional de santé et travail. Je pense que c'est aussi un aiguillon qui permet de sortir les territoires de leur isolement et de travailler dans une démarche collective. L'intérim dans le BTP, comment l'avez-vous abordé ?

ML. On aurait fait cette journée il y a deux ans, j'aurais été sec comme pas deux. Le PRST4 a beaucoup joué. Je salue Annabelle Gravel (Dreets Hauts-de-France), qui est un peu notre *leader* dans l'histoire, parce qu'elle a mis en place un excellent groupe de travail au niveau de la région et aussi Charlotte Lambert (Astil), qui nous a aidés à coordonner le projet. Toutes les deux ont été extrêmement « moteurs » sur ce groupe-là. Nous avons travaillé ensemble sur l'accueil du nouvel arrivant, mais également sur les intérimaires. Un guide a été réalisé. La taille d'un service comme le SMI-BTP n'était pas suffisante pour entrer dans une démarche plus globale sur le sujet intérimaire, la fusion avec Présoa nous a ouvert certaines perspectives. Je pense qu'on a fait un très bon travail qui va nous permettre de lancer des démarches, notamment au niveau des entreprises utilisatrices. Des structures ont intégré l'accueil des nouveaux arrivants. Un accueil se fait déjà à l'agence d'intérim, un accueil renforcé se refait en entreprise, avec le suivi d'un tuteur ou du responsable sécurité de l'entreprise. Après, on ne va pas se leurrer, c'est très bien mais si on est dans une structure un peu plus petite, l'accueil ne va pas être vraiment réalisé ou alors pas formalisé de la même façon. Après,

si je me mets dans la peau d'un employeur, si j'ai un salarié que je ne vais garder qu'un jour ou trois semaines, pour remplacer un travailleur malade, l'accueil sera sans doute différent.

SV. Oui, mais quand on parle intérim, il semble évident qu'une entreprise qui recrute un intérimaire qu'elle connaît, avec laquelle elle travaille bien, va vouloir le solliciter pour un autre contrat. Elle a donc tout intérêt à fidéliser ce public, pour avoir les bons éléments de son côté. L'accueil du nouvel arrivant, c'est aussi un plus pour l'entreprise finalement.

ML. Oui, oui, totalement. On rencontre aussi des salariés qui veulent rester intérimaire, je pense que c'est surtout une question financière, et qui malgré les sollicitations de l'entreprise, qui souhaiterait proposer un CDI à ce salarié-là, ne veulent pas changer de statut. J'ai eu un cas dans une métallerie, dans laquelle j'ai fait pas mal d'interventions : à chaque fois je croisais la même personne, qui était toujours intérimaire. Quand on est jeune, on peut faire de l'intérim en réalisant beaucoup d'heures, Quand on commence à vieillir, et puis quand on voit aussi qu'on ne peut pas accéder à la propriété, on revoit les choses autrement.

SV. Charlotte Lambert et Didier Chevalier sont à nos côtés, ils viennent de l'Astil, sur la Côte d'Opale. Didier, pourquoi travailler sur l'intérim ? Je me rends compte que de génération en génération, des interlocuteurs s'en vont et puis d'autres arrivent, qui reprennent le flambeau, toujours sur cette même thématique, comme s'il y avait des vagues ; l'intérim c'est un sujet qu'on portait il y a dix ans, ça s'est étiolé, ça reprend. Faut-il tout réinventer ?

Didier Chevalier. Je pense que oui, il faut faire des choses, tout simplement, le constat on l'a tous fait. La partie prévention, comment est-elle faite ? En général, c'est insuffisant, parfois, même, c'est inexistant. Les problèmes de maintien dans l'emploi, les questions de désinsertion professionnelle, nous ont amenées à réfléchir, puis à proposer une démarche d'action. On s'est donné pour premier objectif, déjà, que les visites et les entretiens soient réalisés dans les temps impartis. Et puis, il fallait que les équipes qui suivent les intérimaires aient la connaissance des niveaux de travail. Ça paraît essentiel, c'est l'évidence. Pour cela, il fallait tisser des liens avec les entreprises et avec les services de prévention et de santé au travail. Il fallait que les services de prévention et de santé au travail renforcent la prévention primaire et qu'elle soit justement systématisée et tracée. C'est sûr, ce n'est pas facile de faire de la prévention primaire avec le public intérimaire : aujourd'hui, ils sont là, demain, ils sont ailleurs, et après-demain, ils ne sont plus là du tout. C'est très compliqué. Qu'est-ce qu'on a mis en place ? Une équipe dédiée pour les intérimaires réunissant un médecin, deux infirmières, deux assistantes, une assistante d'équipe pluridisciplinaire. C'est à partir de là qu'on a pu tisser des liens privilégiés et mettre en place des ateliers de prévention. Les visites médicales, maintenant elles sont faites, il n'y a plus aucun retard. En plus de tout ce que l'on faisait avant, les intérimaires vont se retrouver maintenant dans un local dédié, seul à seul avec une assistante. Ils seront actifs, debout, soit en réalité virtuelle, soit devant un grand écran tactile, et ils vont se retrouver immergés dans un scénario au cœur duquel ils vont devoir rechercher des sources de risque, et proposer des solutions.

SV. Quand, cet après-midi, Julie et Béatrice mettaient en avant le fait qu'aujourd'hui, l'intérimaire ou le travailleur saisonnier, c'est plutôt une personne à qui on demande de faire une prestation en étant compétent tout de suite, l'apport de la santé-travail permet aussi de donner du sens à ce travail pour qu'ils puissent réaliser la dangerosité d'un poste de travail, et qu'ils puissent réfléchir à la qualité de leur travail et peut-être en parler à leurs collègues.

DC. Ils sont acteurs. Pour une fois, ils ne sont pas dans le fond de la salle, ils sont debout. Au sein de l'équipe de prévention, pour faire ce genre de travail, il faut des personnes qui ont déjà de l'expérience. Nous allons à la rencontre de toutes nos agences d'intérim. Au départ, c'est nous qui avons fait la demande, maintenant toutes les agences sont demandeuses. Ce matin, nous sommes arrivés en retard parce que nous organisons un petit déjeuner dans nos locaux pour accueillir les permanents. Nous allons avec eux dans les entreprises utilisatrices. Le fait est que des liens se nouent. La connaissance des postes de travail, je dirais qu'elle est en marche. Les liens sont tels, avec les entreprises de travail temporaires et avec les entreprises utilisatrices, que la semaine dernière, deux cas ont été résolus facilement. Je me suis mis à la tâche, j'ai appelé les responsables, et nous avons pu trouver des solutions. Dans le service je ne fais plus que de l'intérim. C'est beaucoup plus facile. Quand on vous appelle en disant « Docteur, j'ai une visite urgente, j'ai un contrat plus que signé, est-ce que vous pouvez... ». Allez, je le prends en plus, par contre, quand il le faut je rappelle en disant : « Est-ce que mon salarié peut m'avoir un poste aménagé ? ». Ça marche. Je passe directement par l'entreprise utilisatrice.

SV. J'aimerais passer maintenant la parole à Charlotte, parce qu'un métier de médecin on voit à peu près de quoi il s'agit, un métier de chargé de mission ou de coordinateur, on imagine un peu de quoi il peut s'agir, mais pour moi ça a l'air d'être nouveau pour les services, enfin nouveau, qu'on les valorise et qu'on les mette en avant comme étant un élément essentiel pour la constitution des actions. Alors j'aimerais t'entendre Charlotte sur ton rôle par rapport à la construction du dispositif intérimaire et puis par rapport à la place que peut avoir ton service dans un collectif, aux côtés de Mathieu ou aux côtés d'Annabelle, comme on en discutait tout à l'heure.

Charlotte Lambert. Un chargé de projet, c'est une aide en méthodologie, en coordination, tout à la fois au sein d'une équipe, mais aussi dans un collectif plus large. Se réunir en réseau au niveau régional permet de développer les partenariats. Ce matin, on parlait par exemple du Fasst, et bien nous n'avions pas forcément de lien avec le Fasst, mais nous allons très certainement signer prochainement une convention. Aujourd'hui, il n'y a que le secteur de Coquelle qui bénéficie du dispositif que nous a décrit Didier Chevalier. Dans les autres centres médicaux, nous sommes encore sur un fonctionnement classique. Comme le disait le docteur Chevalier, un médecin, une équipe, ce sont des gens qu'il faut former, et c'est vrai que tout le monde n'a pas forcément la même affinité avec le public intérimaire, qui est quand même un public particulier. Effectivement, travailler en groupe dans le cadre du PRST nous a permis d'échanger avec des personnes qui étaient confrontées aux mêmes difficultés et de réaliser un guide et des outils d'information. On a mis en place un événement l'année dernière, pour rencontrer les services de prévention et de santé au travail et leur expliquer la démarche. L'accueil d'un nouvel arrivant c'est très important et ça se prépare. Le taux d'accidents est très élevé au niveau des intérimaires. On s'est aperçus qu'un tiers des accidents avaient lieu pendant la première année qui suivait l'embauche en entreprise. Au mois de mai, on a décliné un atelier « accueil nouvel arrivant ». On a rencontré de nouveau les SPST et tous les partenaires associés pour leur expliquer comment utiliser le guide qui avait été élaboré en groupe. Le 03 octobre, un événement organisé à Amiens sera dédié aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises utilisatrices pour leur montrer le guide et favoriser les échanges. C'est une démarche d'ensemble qui se construit.