

Travailleurs intérimaires et santé - Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

Nancy, 3 octobre 2023

AUTEURS:

A. Aublet-Cuvelier (INRS), **M. Léonard** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est), **C. Rossetti** (Fonds d'action sociale du travail temporaire – FASTT), **V. Visser** (FASTT), **A. Labbate** (Service de prévention et de santé au travail interentreprises – SPSTi – BTP Lorraine), **A. Gérard** (SPSTi BTP Lorraine), **A. Cussonneau** (SPSTi BTP Lorraine), **A. Molter** (SPSTi BTP Lorraine) et **J.M. Schweitzer** (FASTT)

EN RÉSUMÉ

La journée thématique annuelle 2023 de l'Institut de médecine du travail de Lorraine (IMTL) était consacrée à la prévention des risques professionnels des travailleurs intérimaires. Après un panorama global dressant le portrait de l'intérim en France et les spécificités de ces travailleurs au regard des risques professionnels, le point a été fait sur les principales dispositions réglementaires en matière de conditions d'emploi et de travail ainsi que de suivi par les services de prévention et de santé au travail (SPST). Des initiatives menées par un SPST du BTP et des organismes très impliqués dans l'intérim ont été présentées; elles visent à améliorer la prévention pour ces travailleurs vulnérables, en favorisant notamment une meilleure coordination du suivi en santé au travail ainsi que l'accès à des ressources sur la santé et la sécurité au travail adaptées aux spécificités de l'intérim.

MOTS CLÉS

Réglementation / Intérimaire / Travail temporaire / Suivi médical / Surveillance médicale

L'INTÉRIM EN FRANCE ET LES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

En s'appuyant sur les sources de données issues de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), **A. Aublet-Cuvelier (INRS)** a dressé le portrait des intérimaires en France, en se focalisant sur la sinistralité et les principaux facteurs de risque d'exposition professionnelle. L'intérim est une forme d'emploi largement utilisée en France, avec une prépondérance dans le Bâtiment et les travaux publics (BTP), le transport et la logistique ainsi que dans l'industrie manufacturière. C'est un moyen de faire face à un surcroît temporaire d'activité, à des problèmes d'absentéisme sous certaines conditions, ou encore de mettre à l'épreuve du personnel avant un recrutement pérenne. Après un fort ralentissement lors de la crise sanitaire Covid-19, les missions d'intérim ont repris

intensément jusqu'à dépasser fin 2022 le niveau antérieur à la crise sanitaire. Un recul de plus de 6 % a néanmoins été observé en 2023. Les créations d'emploi en intérim les plus récentes concernent très majoritairement les ouvriers non qualifiés de type industriel. Les intérimaires sont majoritairement des hommes (> 60 %), plus jeunes que la moyenne des salariés (37 ans vs 42 ans), avec une surreprésentation de la main d'œuvre étrangère. Un million travaille moins de 150 heures par an. Le fait pour eux de travailler à temps partiel est plus souvent contraint que pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Globalement, les intérimaires travaillent dans des secteurs d'activité qui les exposent plus fréquemment à certains facteurs de risques physiques et psychosociaux que l'ensemble des salariés. Comme le souligne la DARES, la plupart des surexpositions sont attribuables à la nature des métiers exercés plus qu'à leur statut d'intérimaires. Néanmoins, toutes choses égales par ailleurs, les intérimaires sont significativement plus exposés au travail répétitif et aux vibrations

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

main-bras et plus fréquemment soumis à la cadence automatique d'une machine et au déplacement automatique d'un produit ; ils sont aussi plus exposés à une faible latitude décisionnelle et à l'insécurité d'emploi. Ils présentent un indice de fréquence d'accidents de travail (AT) beaucoup plus élevé que pour l'ensemble des salariés ; ces AT sont également plus graves. Parmi les 51 AT mortels recensés dans l'intérim par la CNAM en 2019, 53 % étaient imputables au secteur du BTP. En revanche, la prévalence des maladies professionnelles (MP) reconnues ou à caractère professionnel est moindre pour les intérimaires et peut s'expliquer par différents facteurs (difficultés de suivi, de traçabilité des expositions, sous-estimation des liens entre exposition et problèmes de santé, sous-déclaration par crainte de perdre son emploi). Les moyens de prévention sont limités par les difficultés de suivi à long terme, les changements répétés d'environnement professionnel et la situation de nouveaux entrants permanents, la recherche de compromis entre emploi et santé qui peut engendrer des prises de risque ou l'occultation de certains dangers pour préserver l'emploi.

PRINCIPALES DISPOSITIONS JURIDIQUES S'APPLIQUANT À L'INTÉRIM

M. Léonard (médecin inspecteur du travail Grand Est) a ensuite effectué un rappel réglementaire sur le statut des intérimaires et les spécificités du Code du travail (CT) les concernant. Le travail temporaire se caractérise par la relation tripartite entre l'entreprise de travail temporaire (appelée désormais agence d'emploi – AE), l'entreprise utilisatrice (EU) et le salarié intérimaire.

L'AE et l'EU ont des rôles et obligations spécifiques. La première met à disposition, de manière temporaire, un salarié intérimaire auprès de la seconde. L'AE est l'employeur de l'intérimaire, elle le recrute et le rémunère. Un contrat commercial, appelé contrat de mise à disposition, est signé entre l'EU et l'AE qui doit comporter un certain nombre de données dont le motif de recours à un salarié temporaire, les caractéristiques particulières du poste de travail, les risques pour la santé et la sécurité et la qualification professionnelle exigée (article L. 1251-43 du CT). L'EU indique si le poste occupé par l'intérimaire présente des risques nécessitant un suivi individuel renforcé par le service de prévention et de santé au travail (SPST).

L'EU peut avoir recours à l'intérim pour un accroissement temporaire d'activité ou le remplacement temporaire d'un salarié. Il s'agit toujours d'un contrat temporaire pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission. Le recours à un salarié intérimaire reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est dorénavant une des voies possibles d'insertion professionnelle. La réglementation prévoit une interdiction de recourir à des salariés temporaires et à des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux listés dans l'article D. 4154-1 du CT. Il est cependant possible à l'employeur de l'EU de demander une dérogation auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) après avis du médecin inspecteur du travail. En pratique, ces demandes de dérogation sont très rares, en moyenne deux à trois par an dans le Grand Est ; la rareté de ces demandes est liée en partie à une méconnaissance de la

réglementation, ce qui signifie que des travailleurs temporaires n'ayant pas fait l'objet d'une demande de dérogation peuvent être exposés à des travaux dangereux, comportant des risques pour leur santé, sans bénéficier de mesures de prévention adaptées. Les entreprises utilisatrices ont également une obligation d'information et de formation en matière de santé et de sécurité pour les intérimaires, équivalente à celle des salariés permanents. Elles doivent assurer une formation renforcée à la sécurité quand elle est prévue réglementairement, par exemple pour la conduite des appareils de levage, mais aussi quand le salarié temporaire est affecté à un poste à risque sur le plan de sa santé ou de sa sécurité. C'est aussi l'EU qui doit fournir les équipements de protection individuelle (EPI) (article L. 1251-23 du CT). Cependant les EPI personnalisés (casques, chaussures de sécurité) peuvent être pris en charge par l'AE. Quoiqu'il en soit, ils ne doivent entraîner aucune charge financière pour les intérimaires. L'employeur de l'EU doit vérifier que les EPI sont conformes et s'assurer de leur port effectif.

L'AE passe un contrat de mission avec l'intérimaire qui comporte, notamment, sa qualification professionnelle et les modalités de sa rémunération. En tant qu'employeur de l'intérimaire, l'AE est seule titulaire du pouvoir disciplinaire. Elle doit informer les intérimaires sur les risques pour la santé et la sécurité de l'emploi prévu dans le cadre de la mission et sur les mesures pour y remédier. Elle doit également assurer les formations particulières prévues réglementairement. Les agences d'emploi ont aussi comme objectif de renforcer les compétences du salarié intérimaire dans son métier et d'adapter les compétences à l'évolution des métiers et des techniques. Le CDI

intérim a été introduit par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article L. 1251-58-1 du CT). Il permet de sécuriser le parcours des intérimaires avec un recrutement pour des missions successives, pour des missions plus longues dans une EU et sans délai de carence sur le même poste. De plus, dans les périodes intermissions, le salarié intérimaire en CDI est rémunéré.

Pendant sa mission, le salarié intérimaire dispose des mêmes droits que les salariés de l'EU et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...). Il est placé sous l'autorité et le contrôle du chef d'EU. Sa rémunération est au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'EU en CDI après la période d'essai, de qualification équivalente et occupant le même poste.

Les règles en vigueur dans l'Union Européenne s'appliquent à l'intérimaire comme le respect de la durée du travail, les conditions du travail de nuit, du repos hebdomadaire et jours fériés, la sécurité et l'hygiène sur les lieux du travail... Le salarié intérimaire peut faire valoir son droit de retrait et son droit d'alerte pour toute situation de danger grave et imminent le concernant.

ACCOMPAGNEMENT DU FASTT DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DES INTÉRIMAIRES

C. Rossetti a présenté le *Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)* dont elle est coordinatrice du service d'accompagnement social. Créée en 1992, cette association loi 1901 à but non lucratif constitue la plateforme d'animation de la politique sociale de la branche

et agit au bénéfice des trois millions de personnes qui, au cours d'une année, réalisent au moins une mission de travail temporaire. Le FASTT est financé au travers d'un accord de branche par toutes les entreprises de travail temporaire et géré par les partenaires sociaux.

Il apporte des aides, des services et solutions pour faciliter la vie quotidienne, les projets et sécuriser la vie professionnelle des salariés intérimaires : mobilité, garde d'enfant, recherche de logement, accès au crédit... Il joue également un rôle dans la protection de la santé et la préservation des ressources des intérimaires. Ainsi, le service social du FASTT accompagne les salariés intérimaires en fragilité pour résoudre leurs difficultés budgétaires, de logement, de santé, de mobilité, de reconversion, à très court terme ou dans la durée.

Partant du constat que les salariés intérimaires se trouvent souvent soumis à un niveau de risque plus élevé que les autres salariés, du fait des contextes de travail changeants, des environnements renouvelés, des consignes propres à chaque lieu de mission, le FASTT pilote notamment des actions de sensibilisation. Pour ce faire, il va à la rencontre des salariés intérimaires sur leur lieu de mission, au sein des EU pour parler prévention, santé et sécurité grâce à la tournée « À vous la Santé et la Sécurité ». De même, des collaborations sont engagées avec des SPST pour renforcer la prévention pour les salariés intérimaires. Le FASTT apporte aussi son expertise et met en œuvre de nombreuses actions pour préserver la santé des intérimaires et assurer leur sécurité au travail. Il complète le panel des solutions par l'accès au soin avec une complémentaire santé « Intérimaires Santé » et un régime de prévoyance « Intérimaires Prévoyance ». Afin de prévenir la

désinsertion professionnelle et de maintenir les parcours d'emploi des salariés intérimaires, le service social du FASTT accompagne depuis 2004 les salariés intérimaires en situation d'AT ou de MP au travers du dispositif « SOS Accident du travail ». La démarche intègre à la fois la prise en compte des problématiques sociales, médicales et professionnelles de la personne afin de renforcer son parcours et faciliter, le cas échéant, la construction d'un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé. L'accompagnement personnalisé « Maintien dans le projet professionnel » est réalisé pendant l'arrêt de travail en lien avec l'AE et en coordination avec les partenaires de droit commun : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), SPST, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), Cap Emploi, Pôle Emploi... Des outils d'aide à la reconversion de la branche du travail temporaire peuvent être mobilisés comme le bilan de reconversion ou le contrat d'alternance reconversion (CAR). Ce contrat s'adresse aux intérimaires victimes d'un AT ou d'une MP survenus durant une mission d'intérim et qui ont besoin de se reconvertir vers un métier adapté à leur état de santé.

MODALITÉS DE SUIVI EN SANTÉ AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES

M. Léonard a ensuite développé les modalités de suivi de la santé des intérimaires. Identifiés comme des salariés vulnérables, peu ou pas suivis médicalement, ils font également face à de fréquentes

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

difficultés sociales et financières et une certaine méconnaissance de leurs droits. Ils sont souvent surexposés aux facteurs de risques professionnels (physiques, chimiques et organisationnels...) qu'ils méconnaissent. Le suivi individuel de leur état de santé par les professionnels de santé des SPST est de ce fait particulièrement important et nécessite d'être amélioré.

Les intérimaires sont concernés par toutes les visites médicales prévues par la réglementation, y compris la visite de mi-carrière et de fin d'exposition. Cependant, en dehors des missions longues et des salariés ayant signé un CDI intérimaire, il est rare en pratique qu'ils bénéficient de visites de reprise et de visites/examens périodiques. Pour rappel, la périodicité de ces visites est fixée à 2 ans pour les salariés intérimaires. De plus, il existe des dispositions particulières pour les salariés intérimaires pour qui l'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude portent sur trois emplois. S'il n'existe pas de définition réglementaire du terme « emploi », la définition suivante paraît pertinente « *l'emploi est l'ensemble des postes ayant des exigences et des caractéristiques communes* ». Lorsqu'il passe sa visite d'information et de prévention initiale ou son examen médical d'aptitude d'embauche, la méconnaissance par le salarié intérimaire de sa future mission en ce qui concerne l'entreprise, le poste occupé, les contraintes et risques professionnels rend complexe l'appréciation de l'adéquation entre son état de santé et les emplois possibles. Par ailleurs, la nature des emplois définis par l'AE est souvent très vague, comme par exemple « opérateur de production ». En conséquence la traçabilité des expositions des salariés intérimaires s'avère globalement insuffisante, notamment concernant

des facteurs de risques spécifiques dans les différentes entreprises où ils ont effectué des missions.

Par quel SPST le salarié intérimaire est-il suivi ? Les réglementations précédentes avaient déjà ouvert la possibilité pour les agences d'emploi de s'adresser à d'autres SPST que celui auquel elles adhèrent pour le suivi de leurs intérimaires (autre SPST inter-entreprises – SPSTI – ou service autonome de l'EU). La loi du 2021-1018 du 2 août 2021 renforce ces dispositions. Elle stipule notamment que lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de l'EU. Elle ouvre également la possibilité d'un suivi par le médecin du travail de l'EU lorsqu'elle dispose d'un SPST autonome, dans le cadre d'une convention conclue avec l'AE. Enfin, des améliorations possibles dans le suivi des salariés intérimaires ont été mises en exergue. Une meilleure définition des emplois et des suivis, notamment des suivis individuels renforcés par les agences d'emploi, est souhaitable. Elle passe par une réelle connaissance des postes de travail auxquels sont affectés les salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices. Le suivi des salariés intérimaires devrait davantage être pris en charge par les médecins du travail des services autonomes lorsqu'ils existent dans les entreprises utilisatrices. Pour les intérimaires suivis par des SPSTI, des visites régulières des postes de travail où sont affectés les intérimaires dans les EU disposant d'un SPST autonome devraient être organisées à destination des professionnels de santé des SPSTI. Dans les entreprises utilisatrices adhérant à un SPSTI, envisager la possibilité de visites communes entre l'AE et le SPSTI est une piste pertinente

pour l'évaluation des risques, la mise en œuvre de mesures de prévention et une surveillance médicale adaptées. L'élaboration de chartes de bonne pratique entre les agences d'emploi et les SPSTI peut favoriser une organisation adaptée, au bénéfice d'un meilleur suivi et d'une amélioration de la prévention pour les intérimaires. Au-delà des risques génériques liés à chaque emploi, il est souhaitable que chaque SPSTI recense les risques spécifiques pour les postes de travail où sont affectés prioritairement les salariés intérimaires pour chaque EU. Il est également important de favoriser la prise en compte des aménagements de poste préconisés, notamment pour les salariés intérimaires avec RQTH, dès lors qu'ils en ont informé leur AE, via une meilleure concertation entre l'AE et le médecin du travail. Autrement dit, il s'agit de proposer à ces salariés intérimaires des missions à des postes aménagés, compatibles avec leur état de santé.

PRISE EN CHARGE DES INTÉRIMAIRES DANS LE BTP, RETOUR D'EXPÉRIENCE D'UN SPSTI

Représentant le SPSTI BTP et des activités connexes de Lorraine (*SPSTi BTP Lorraine*), **A. Labbate et A. Gérard** ont fait part d'une expérience originale avec la mise en œuvre de bornes interactives visant à faciliter la communication sur des questions de santé et sécurité au travail pour les salariés étrangers ayant une connaissance limitée de la langue française. C'est le cas pour 10 % des salariés du BTP. La barrière de la langue engendre des contraintes et interrogations lors des échanges avec les équipes médicales. Parmi elles,

la méconnaissance du lien qui unit le salarié en visite et son accompagnant, chargé de traduire les échanges, peut constituer une difficulté pour le personnel médical, s'agissant notamment du respect du secret médical. Il peut également s'avérer difficile d'inclure les salariés dans les études et les questionnaires relevant des missions des SPSTI. De même, il est parfois impossible d'expliquer aux salariés non accompagnés pourquoi le service ne peut les recevoir en visite. Une problématique se pose alors : comment faire pour que les salariés ne maîtrisant pas la langue française aient accès aux mêmes informations que les autres salariés ? Pour y répondre, le SPSTi BTP Lorraine a fait l'acquisition de bornes interactives afin d'y intégrer un « parcours salarié étranger ». Ainsi, le salarié peut cliquer sur le drapeau de son pays d'origine, trouver des informations relatives à la santé au travail, et exprimer son consentement pour que son accompagnant assiste à la visite médicale. À la suite de quoi l'accompagnant signe une attestation de confidentialité l'engageant à ne pas divulguer les informations vues ou entendues. De même, les questionnaires réalisés au sein du service ont été traduits dans différentes langues et numérisés afin que chaque salarié puisse y répondre de façon anonyme. À ce jour, les retours des équipes médicales sont positifs ; plus de 5 000 salariés, toutes nationalités confondues, ont répondu jusqu'à présent aux questionnaires et études du service. Cependant, le « parcours salarié » construit par le SPSTi via un support PowerPoint présente quelques points faibles et un manque de praticité. Par conséquent, celui-ci est en cours d'amélioration afin d'assurer une meilleure traçabilité, d'enregistrer

l'accord du salarié dans le logiciel métier et d'améliorer l'expérience utilisateur.

EXPÉRIMENTATION DANS LE BTP POUR MIEUX COMPRENDRE LES MÉCANISMES D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE DES INTÉRIMAIRES ET LES PRÉVENIR

A. Cussonneau et A. Molter (SPSTi BTP Lorraine), accompagnés de **J.M. Schweitzer (FASTT)** ont présenté une intervention expérimentale centrée sur la relation tripartite AE, EU, salarié intérimaire, pour mieux comprendre les mécanismes d'exposition professionnelle des intérimaires dans le secteur du BTP. Ils ont d'abord rappelé que la santé et la sécurité impliquaient chaque partie, avec une complémentarité des responsabilités et des compétences. Ils sont partis du constat que la démarche de prévention se heurtait à la diversité des situations d'emploi, des profils des intérimaires et de leurs savoir-faire de prudence, mais dépendait aussi de la maturité des EU et des AE, eu égard à leurs relations et à leurs dispositifs respectifs de prévention. Le BTP est un secteur utilisateur problématique, caractérisé par une surreprésentation des AT, un fort taux de gravité, d'incapacité permanente et de décès. Ainsi, pour améliorer la prévention, le SPSTi BTP Lorraine et le FASTT expérimentent une méthode d'intervention centrée sur la relation tripartite, reposant sur l'observation de collectifs sur des chantiers, des entretiens ainsi qu'un dialogue avec les managers des AE et EU. Concrètement, une première expérimentation s'est déroulée auprès de 3 EU d'un

même groupe, en se concentrant sur des activités spécifiques : électricité, génie civil et voirie ; 4 AE ont également été interviewées.

Les analyses montrent que la santé et la sécurité des salariés intérimaires sont conditionnées par plusieurs éléments actifs dans la relation tripartite :

- en amont de la mission, les processus de recrutement, de préparation et d'intégration des intérimaires reposent sur une coopération EU-AE. La demande de l'EU en amont de la mission avec la description des emplois nécessite souvent un complément de formation et de sensibilisation adaptés aux risques ;
- l'EU gère le processus d'intégration, de tutorat, d'apprentissage des méthodes au sein du collectif de travail. La qualité de ce processus conduit éventuellement à la fidélisation des intérimaires, lorsqu'elle est souhaitée. L'enjeu pour le salarié intérimaire est d'effectuer un travail de qualité pour maintenir une bonne relation avec l'EU ;
- progressivement, on constate une reconstruction du collectif de travail, avec une répartition des tâches et des responsabilités, variable en fonction des individus et souvent basée, dans ce secteur, sur des comportements « virils ». Ce nouveau collectif de travail, porteur ou non d'une culture de prévention, évolue en fonction des savoir-faire de prudence partagés ;
- sur un même chantier, les conditions de vie, l'accès aux droits et à la surveillance médicale sont hétérogènes selon l'AE. Par exemple, le droit d'accès à la complémentaire santé n'est pas toujours connu. Le suivi de santé est très hétérogène, l'éclatement géographique de cette population rend difficiles la collecte d'informations et une démarche d'appui par les multiples SPSTI ;
- on observe une grande disparité

Travailleurs intérimaires et santé

Journée de l'Institut de médecine du travail de Lorraine

de vêtements de travail et d'EPI, en fonction des agences et des chantiers. Les conditions de mise à disposition et d'entretien sont très variables. On constate que la fourniture d'EPI de qualité peut être un critère de fidélisation.

Le but de cette expérimentation était de rechercher des pistes d'amélioration dans la prévention des risques pour les salariés intérimaires, population hétérogène. L'analyse de la relation tripartite montre une complexité pouvant décourager *a priori* la démarche de prévention. Le suivi très hétérogène de cette population de travailleurs, les difficultés à cerner les conditions réelles d'emploi, de même que le manque de traçabilité des expositions constituent des obstacles. Cette première exploration montre pourtant des potentiels de prévention, encore faut-il qu'ils soient adaptés à la relation tripartite. Elle suscite des recherches approfondies qui permettront de mieux qualifier ses conditions de réussite. Parmi les pistes identifiées, on retient d'ores et déjà les besoins d'une meilleure connaissance des conditions réelles de travail par les SPSTI et la nécessité d'une meilleure coordination entre SPST, l'identification de populations particulièrement à risque nécessitant une surveillance renforcée et un travail d'analyse approfondie des AT pour en améliorer la prévention.

ACTIONS D'UNE ORGANISATION PROFESSIONNELLE POUR FAVORISER LA PRÉVENTION DANS L'INTÉRIM

La journée s'est terminée par une présentation de **P. Perran, directrice adjointe de Prism'emploi, organisation professionnelle patronale**, représentant plus de 600 entreprises de travail temporaire, soit 90 % du secteur. Présent sur l'ensemble du territoire, cet organisme apporte à ses adhérents des informations juridiques, sociales et économiques et assure leur promotion au niveau territorial, national et international. Les agences d'emploi adhérentes comptent 30 000 salariés permanents, ont procédé à plus de 106 000 recrutements en 2022 et assuré 22 millions de missions d'intérim. L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) fait état de plus de 3 millions de salariés intérimaires en 2022, correspondant à 825 000 équivalents temps plein, pris en charge par plus de 10 000 agences d'emploi. L'intérim est le plus présent en région Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes et le moins pratiqué dans les territoires d'outre-mer, d'après la DARES. Engagé aux côtés des organisations représentatives des salariés, au sein de la Commission paritaire nationale de santé et de sécurité

au travail (CPNSST), Prism'emploi contribue à la politique de prévention des risques professionnels, dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire du 26 septembre 2002, mis à jour le 3 mars 2017 ; il élabore des documents et outils issus d'un travail collectif. Au travers de la Commission santé sécurité de la branche du travail temporaire, il met notamment à disposition des AE une plateforme de formation à distance « e-prévention intérim » pour sensibiliser les intérimaires à la sécurité. Cette plateforme comporte un module générique sur la santé et la sécurité au travail et des modules « accueil sécurité » spécifiques de certains secteurs d'activité, traduits en plusieurs langues. En matière de suivi en santé au travail, certains obstacles sont relevés. Ils concernent notamment les difficultés à réaliser les visites médicales dans les délais souhaités ou encore les problèmes de coordination avec les services autonomes des entreprises utilisatrices pour l'organisation du suivi des intérimaires. Parmi les pistes de progrès identifiées figurent l'incitation à conclure plus de conventions avec les services autonomes ou encore la possibilité d'effectuer des téléconsultations dans certaines situations, notamment d'éloignement géographique des lieux de travail par rapport aux SPSTI de rattachement.