

# Centre de gestion de la Fonction Publique

CONSEIL  
PRÉVENTION  
CONCOURS  
CARRIÈRES  
EMPLOI

## Convention d'adhésion aux services de prévention du Cdg59 Pôle Santé au Travail

Entre les soussignés :

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord (Cdg 59), représenté par son Président, Éric DURAND, dûment habilité par délibération du conseil d'administration.

Et

Monsieur ou Madame

..... HAESBROECK Bernard .....

Maire ou Président.e de ..... ARMENTIÈRES .....

Dûment habilité.e par délibération en date du .....

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique (articles L452-40 à L454-47) ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n° D2022\_37 du conseil d'administration du Cdg59 en date du 30 juin 2022 fixant les conditions de tarification des services du Cdg59.

Il est convenu ce qui suit :

Le socle de prestation de prévention repose sur une contribution annuelle qui inclut l'ensemble des interventions des professionnels de la prévention mobilisées ponctuellement par la-

## Article 2 : Le socle de prestation de prévention

Le cadre d'intervention des acteurs est précisé dans les conditions générales d'exercice des professionnels du Cdgs59.  
La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec l'établissement ou la collectivité adhérente, les conditions de mise à disposition des services de prévention proposés par le Cdgs59.

## Article 1 : Objet de la convention

### PREMIERE PARTIE : CONDITIONS GENERALES

Et plus généralement les actions résultant des articles 14 à 26-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.  
- l'application des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel.  
- le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents ;  
- les actions de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;  
- le conseil sur la santé et la sécurité pour l'amélioration des conditions de travail ;  
- le suivi de santé individuel des agents ;  
ont vocation à mener des actions portant sur :  
Les services de prévention du Cdgs59 ont pour objectif de permettre aux employeurs des territoires de satisfaire à leurs obligations dans ces domaines. Pour ce faire, ils ou elles territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.  
services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités général de la fonction publique, peuvent créer des services de médecine préventive ou des l'assistance des centres de gestion qui, selon les dispositions de l'article L. 452-47 du code Pour faire face à ces obligations, les employeurs publics peuvent faire appel à de leurs agents.  
Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé

la pluridisciplinarité coordonnée par le-la médecin du travail.  
C'est pour répondre aux nouveaux enjeux d'organisation d'un service de médecine préventive, que le Cdgs59 a souhaité simplifier et restructurer ses missions en mettant au cœur de son action la pluridisciplinarité coordonnée par le-la médecin du travail.  
en emploi des agents.  
préventive sont élargies, avec notamment l'évaluation des risques professionnels et le maintien la coordination du ou de-la médecin du travail. Les missions des services de médecine trois versants de la fonction publique, et consacrer la pluridisciplinarité de la prévention, sous Ce décret favorise la mutualisation des services de médecine préventive, y compris entre les confrontés les services de médecine préventive.  
La fonction publique territoriale modifie le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont désormais Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans

PREAMBULE



médecin du travail pour mener des actions en milieu professionnel et intègre le suivi médical périodique et particulier de tou·tes les agent·es quel que soit leur statut.

Le socle de prestation de prévention est détaillé en partie 2 de la présente convention.

### Article 3 : Les actions spécifiques

Ces actions spécifiques portent sur :

- Les missions d'inspection ;
- L'aide à la réalisation et à l'actualisation du document d'évaluation des risques professionnels ;
- L'accompagnement des collectivités (adapté selon la taille de l'effectif) dans les démarches de diagnostic et d'évaluation des RPS ;
- Les permanences psychologiques réalisées par la·le psychologue du travail ;
- Les permanences sociales ;
- Le conseil et l'accompagnement aux projets ergonomiques de conception à la demande de l'employeur·euse (agencement et aménagement de nouveaux locaux ou espaces professionnels -restauration, crèches...- l'organisation de travail, les ambiances de travail ...) ;
- Les études complexes d'analyse de l'environnement de travail ;
- Et toute autre demande répondant à un besoin spécifique à la demande de l'employeur·euse. Si la demande ne répond pas aux missions du Pôle Santé au Travail du Cdg59, celui-ci se réserve le droit de proposer ou de réorienter vers un interlocuteur plus approprié.

Ces missions spécifiques font l'objet d'une évaluation préalable dont le coût sera fixé à la journée ou la demi-journée d'intervention. Les conditions d'exercice de la mission seront précisées dans un document cadre établi lors de la demande d'intervention spécifique des professionnel·es du pôle prévention.

Par temps d'intervention, il convient de prendre en compte:

- les temps d'intervention en collectivité ;
- les temps d'écriture des documents ;
- les temps de restitution.

Les conditions de facturation sont définies à l'article 7.

### Article 4 : Déontologie et secret professionnel

Les professionnel·les du Cdg59 sont soumis à une obligation de secret professionnel. Elles·Ils doivent respecter les règles de déontologie qui leur sont propres telles qu'elles figurent dans les conditions générales d'exercice de leur profession.

Les contributions et tarifs peuvent évoluer en fonction des décisions du Conseil d'administration du Cdgs9.

**Article 6-2 : Conditions de revalorisation**

Le non-paiement de la contribution entraînera la suspension de l'accès aux services de prévention sans préjudice d'une éventuelle résiliation.  
 Toute contribution est due pour une année entière du 01 janvier au 31 décembre quelle que soit la date d'entrée en vigueur de la convention.  
 Les tarifs du présent article entrent en vigueur au plus tôt au 01 janvier 2023 et à réception de la convention signée des deux parties.

<p>400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur-euse par :                  - l'ACFI ou la-la préventeur-riche ;                  - la-la psychologue du travail ;                  - l'ergonome ;                  Les missions de l'assistant-e social-e ne sont pas déployées pour les collectifs relevant de cette catégorie</p>	<p>400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur-euse par :                  - l'ACFI ou la-la préventeur-riche ;                  - la-la psychologue du travail ;                  - l'ergonome ;                  - l'assistant-e social-e</p>
<p>Contribution annuelle de 97€ par agent-e effectivement suivi par le PSST incluant le suivi médical et les actions de prévention individuelles prescrites par la-la médecin du travail.</p>	<p>400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur-euse par :                  - l'ACFI ou la-la préventeur-riche ;                  - la-la psychologue du travail ;                  - l'ergonome ;                  - l'assistant-e social-e</p>

**Article 6-1 : Conditions de tarification**

**Article 6 : Conditions financières**

- est une collectivité ou un établissement public non affilié-es à titre obligatoire ou volontaire
- est une collectivité ou un établissement public affilié-es à titre obligatoire ou volontaire

La commune, l'établissement .....

**Article 5 : Adhésion aux services de prévention**



Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du Cdg59 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

## **Article 7: Durée de la convention**

La présente convention entre en vigueur au plus tôt le 01 janvier 2023 et à compter de sa date de signature par les deux parties. Elle est conclue pour une durée de trois ans, prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

A défaut de dénonciation par l'une des parties, elle est renouvelée tacitement pour la même durée, dans la limite de deux renouvellements (3 ans renouvelable deux fois).

## **Article 8 : Résiliation**

### ***Article 8.1 : A l'initiative de la collectivité***

La collectivité peut dénoncer à tout moment, la présente convention moyennant un préavis de 3 mois. La demande de résiliation est adressée au Cdg59 par lettre recommandée avec accusé de réception. La contribution étant due pour une année entière, toute résiliation ne donnera lieu à aucun remboursement au titre de l'année commencée.

### ***Article 8.2 : A l'initiative du Cdg59***

Le Cdg59 peut résilier la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception en cas de :

- non-respect de ses obligations par la collectivité ;
- non-respect des règles de déontologie propres à chacun des acteurs ;
- défaut de paiement.

La résiliation prend effet après un délai de 3 mois dès réception du courrier recommandé.

## **Article 9 : Difficultés d'application et litiges**

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre la-le responsable du Pôle Santé au Travail et un-e responsable de la structure cosignataire afin d'essayer de trouver un accord.

Tous litiges pouvant résulter de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Lille.

## **DEUXIEME PARTIE : DEROULEMENT ET CONTENU DE LA MISSION SOCLE**

### **Article 10 : Le cadre général d'intervention du Cdg59**

#### ***Une approche pluridisciplinaire de l'action***

L'article 11 du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 renforce la pluridisciplinarité en précisant que : « Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail et de secrétariat médico-social, à

Sur sollicitation de la du médecin du travail qui coordonne et anime l'action pluridisciplinaire, des interventions collectives pour la prévention primaire et des actions individuelles pour la prévention tertiaire peuvent être menées, comme par exemple :

- Toute mission qui s'inscrit en complémentarité des actions en milieu professionnel réalisée par la le médecin du travail ou l'infirmière ;
- Des entretiens individuels de souffrance au travail préconisés par la le médecin du travail ;
- Des actions et entretiens menés dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la mobilité des agents-elles lorsqu'ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions affectées à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Les entretiens ont vocation à aider à la réintégration d'un agent-e au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagnée à l'intégration d'un agent-e dans le cadre d'un reclassement ;
- Des interventions ayant pour but d'améliorer les conditions de travail et d'usage en prenant en compte les différents critères de performance de l'activité (notamment adaptation de poste de travail) ;
- Le suivi social individuel des agents-es en difficulté (hors collectives et établissements publics du socle commun).

### Les actions en milieu professionnel

La le médecin du travail signalé par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents-es qu'elle-il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail.

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- La protection des agents-es contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents-es et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

Outre le suivi individuel des agents-es, l'approche pluridisciplinaire comprend les actions en milieu professionnel (études de poste, analyses, plans pour le retour et le maintien en activité, conseils/sensibilisations) qui mobilisent l'équipe pluridisciplinaire. Les collectives pourront ainsi disposer de l'ensemble des ressources (médecins du travail, infirmières, collaborateur médecin, préventeurs, psychologues, ergonomes) et des autres expertes-nécessaires, pour appréhender et traiter globalement les problématiques dans une logique d'amélioration continue.

L'action du Cd59 repose donc sur un accompagnement pluridisciplinaire adapté en fonction des publics et coordonné par la le médecin du travail. L'intervention de la du médecin et ou de l'infirmière comprend les actions définies par le titre III du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

des professionnels de la santé au travail et/ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines ».

La·le médecin du travail demeure libre de programmer, en fonction des situations relevées et de la complexité des demandes de visites, une action en milieu professionnel, si elle·il la juge nécessaire. Tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux et aux locaux de travail.

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire peut participer au CHSCT / Comité Social Territorial. Le·la médecin du service de médecine préventive et les agent·es mentionné·es à l'article 4 du décret du 10 juin 1985 susvisé assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée. Les agent·es chargé·es d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour. (Article 86 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales).

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent réaliser des actions préventives en milieu de travail, prescrites par le ou la médecin du travail. Ces campagnes d'information et de sensibilisation, sur des thématiques liées à la santé au travail, doivent répondre à des besoins clairement identifiés au sein de l'organisation de travail et être prescrites par la·le médecin du travail.

#### *La surveillance médicale des agent·es*

La notion d'« examen médical périodique » ou visite médicale obligatoire (VMO) est remplacée par celle de « visite d'information et de prévention ».

Les agents des collectivités et établissements bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans. Cette visite peut être réalisée par la·le médecin du travail, un·e collaborateur·rice médecin ou un·e infirmier·ère dans le cadre d'un protocole formalisé.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- D'interroger l'agent·e sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels elle·il est exposé·e nécessitent une orientation vers la·le médecin du travail ;
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont elle·il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec la·le médecin du travail.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par la·le médecin du travail, la·le professionnel·le de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter l'agent·e vers la·le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Elle·il informe l'agent·e de la possibilité d'être reçu·e par un médecin du travail.

Tout agent·e peut bénéficier à sa demande d'une visite avec la·le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un·e agent·e. Elle doit informer l'agent·e de cette démarche.

status confondus.

1 Pour le Département et la Région, les effectifs à déclarer sont ceux travaillant dans les lycées et collèges, tous

La non transmission des effectifs, au 15 février de l'année en cours, entrainera la suspension de l'accès aux prestations du Pôle Santé au Travail au Cdg59, après mise en demeure restée infructueuse.

- Pour les visites médicales :
  - le motif de la demande de visite ;
  - la fiche de poste ;
  - la fiche d'exposition et la fiche pénibilité de chaque agent-es ;
  - toute information jugée utile à l'accomplissement des missions de la du médecin du travail (contexte de travail, projets en cours...).
- Afin de mettre en place l'ensemble des actions, l'autorité territoriale s'engage à transmettre :
  - Chaque année entre le 01 janvier et le 15 février ;
  - la déclaration des effectifs de la collectivité via un formulaire de déclaration pour le calcul de la contribution ;
  - la liste des agent-es suivies tous status confondus ;
  - l'organigramme nominatif de la structure ;
  - un tableau récapitulant les substances ou produits utilisés par service ainsi que les Fiches de Données de Sécurité des nouveaux produits utilisés ;
  - les statistiques d'absentéisme de la collectivité ;
  - un contact employeur pour faciliter la coordination des actions.

*Information du service médecine*

**Article 11 : Les engagements de la collectivité ou de l'établissement**

- Visites de reprise ou de pré-reprise après maladie professionnelle /accident de travail/ de service/ de trajet (sur avis du conseil médical) ;
  - Visites de reprise ou de pré-reprise après congés pour raison de santé ;
  - Visites à l'initiative de la du médecin du travail ;
  - Visites sollicitées par les agent-es ou à la demande de la du médecin traitant ;
  - Visites d'information et de prévention initiale (remplace la visite d'embauche) ;
  - Visites à la demande de l'employeur-euse / de l'administration ;
  - Demande d'habilitation en dehors de la visite d'information et de prévention.
- D'autres typologies de visites peuvent être réalisées (sur appréciation du médecin du travail) :
- Des personnes en situation de handicap ;
  - Des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
  - Des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
  - Des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
  - Des agents souffrant de pathologies particulières.
- Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

*La surveillance médicale particulière des agent-es*





### *Mise en œuvre des actions*

Il appartient aux services de prévention et à la. au médecin du travail, dans le dialogue avec l'autorité territoriale, de prioriser et coordonner les actions de prévention en adéquation avec les besoins de santé mis en évidence par l'employeur.se.

Par son adhésion, la collectivité s'engage à suivre les préconisations des professionnel. les de la prévention et à respecter l'organisation des actions suivantes:

- la programmation du suivi médical des agent.es (même pendant les périodes de vacances scolaires) ;
- la mise en œuvre effective du temps dédié à la réalisation des actions en milieu professionnel ;
- le choix de l'intervenant par le service de médecine préventive (médecin ou infirmier.ère) ;
- la réalisation des actions complémentaires réalisées par l'équipe pluridisciplinaire ;

Plus généralement, la collectivité s'engage à respecter les dispositions décrites dans les conditions générales d'exercice des professionnel. les.

### *Programmation des interventions et des rendez-vous*

Les interventions du Cdg59 sont organisées en lien avec la.le référente désignée de la collectivité.

Les visites d'information et de prévention ainsi que les visites médicales particulières (à la demande de l'agent.e, de l'employeur.euse ou de la. du médecin du travail) sont réalisées, dans les antennes mises en place sur l'ensemble de département.

Il appartient à l'autorité territoriale de permettre aux agent.es de s'y rendre sur leur temps de travail et par les moyens déterminés par l'employeur. Lorsque l'agent.e est en position d'activité, le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.euse.

Conformément au décret 2022-551 du 13 avril 2022, les professionnel. les de santé au travail peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (par exemple : entretiens par visioconférence ou par téléphone).

Ainsi sur proposition de la. du médecin et avec l'accord de l'agent des téléconsultations peuvent être réalisées. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent.e en est informé.e et son consentement est recueilli par écrit. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

## **Article 12 : Les Dossiers Médicaux en Santé Travail**

Le dossier médical en santé au travail est constitué conformément aux dispositions de l'article 26-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Le dossier médical est conservé et transmis dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et dans le respect des recommandations de bonnes pratiques existantes.



Marc PLATEAU

Pour le Président,  
Le Vice-Président

Pour la collectivité

Fait en 2 exemplaires à : , le

Les conditions d'intervention peuvent évoluer sur décision du conseil d'administration du Cd59 ou en cas d'évaluation de la législation ou de la réglementation. Toute modification fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

#### Article 15 : Evolution des conditions d'intervention

Le Cd59 peut être contraint d'annuler des interventions et des rendez-vous pour cause d'indisponibilité non programmée de ses professionnels. Chaque annulation fera l'objet d'une reprogrammation de l'action dans le dialogue avec l'autorité territoriale.

#### Article 14 : Absence des intervenant-es

Les demandes d'annulation des interventions et des rendez-vous planifiés se feront par écrit ou par voie électronique dans les plus brefs délais permettant de repositionner des agent-es et des collectivités sur le ou les créneaux libérés.

#### Article 13 : Annulation à la demande de la collectivité

