Centre de Gestion
De la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme

Convention d'adhésion
Au Pôle Santé au travail

Entrée en vigueur : 1er janvier 2018

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment ses articles 22 à 26-1 et 108-1 à 108-4,

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 professionnelle et préventive dans la Fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu les délibérations du Conseil d'administration du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme en dates des 17 novembre 1997, 26 mars 2003 et 27 novembre 2009 ayant créé les services de médecine professionnelle et préventive, de prévention et d'intermédiation sociale et de maintien dans l'emploi,

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme n° 2014-24 en date du 13 juin 2014 instaurant une nouvelle tarification pour le Pôle Santé au travail.

Entre :

Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme (CDG 63),

Représenté par son Président, Monsieur Roland LABRANDINE, dûment habilité par délibération du Conseil d'administration n° 2017-20 du 28 juin 2017,

D'une part,

Et :

Le PETR Le Grand Clermont,

Représenté son Président, Monsieur Dominique ADENOT, dûment habilité(e) par délibération du Comité Syndical en date du ,

D'autre part,

Il a été, d'un commun accord, convenu et arrêté ce qui suit :

7 rue Condorcet - CS 70007 - 63063 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1
Tél. : 04 73 28 59 80 - Fax : 04 73 28 59 81 - E-mail : accueil@cdg63.fr

Toutes les correspondances sont à adresser impersonnellement à Monsieur le Président

Article 1 : objet

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec le PETR Le Grand Clermont, les conditions de mise à disposition des membres du pôle santé au travail assurée par le Centre de gestion à son profit.

Cette mise à disposition a pour finalité :

- d'assurer le suivi médical réglementaire des agents,
- de prévenir les risques professionnels,
- d'améliorer les conditions de travail de tous les agents,
- d'améliorer la prise en charge des agents en difficulté,
- de favoriser les échanges d'expérience entre les employeurs,
- d'élaborer des stratégies et dispositifs communs en matière de gestion des emplois pour intégrer ou réintégrer l'agent au cœur de la collectivité,
- de maîtriser les coûts directs et indirects engendrés par l'absentéisme,
- de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Article 2 : moyens

2-1) Moyens mis en œuvre par le Centre de gestion au profit de l'autorité territoriale :

L'équipe pluridisciplinaire du pôle santé au travail comprend au 1er janvier 2015, des médecins de prévention, des infirmiers de prévention, des conseillers hygiène et sécurité au travail, des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI), un ergonome, un psychologue, des correspondants handicap/FIPHFP et le personnel administratif.

Ponctuellement, elle est renforcée par l'intervention des autres services du Centre de gestion pour ce qui concerne les questions statutaires et de retraites ainsi que les dossiers présentés devant le comité médical départemental ou la commission départementale de réforme.

2-2) moyens mis en œuvre par l'autorité territoriale :

En application de l'article 108-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la collectivité désigne et forme au moins un assistant de prévention pour l'assister et la conseiller, sous sa responsabilité, en matière d'hygiène et sécurité.

2-3) apport d'expertise au sein du CHSCT :

Les médecins, les infirmiers, le conseiller hygiène et sécurité au travail, les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) et le psychologue du travail peuvent, chacun pour ce qui le concerne, participer dans la mesure de sa disponibilité, avec voix consultative, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le médecin de prévention rend compte annuellement en CHSCT de la situation sanitaire des agents suivis.

Article 3 : missions assurées par le Pôle santé au travail

L'équipe du pôle santé au travail accompagne l'autorité territoriale, en ce qui concerne :

- le suivi médical professionnel des agents,
- l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail dans les services,
- l'adaptation et l'aménagement des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'accompagnement psychosocial des agents en difficulté physique et/ou psychique,
- l'information sanitaire.

Les agents du Centre de gestion sont mis à disposition du PETR Le Grand Clermont pour mettre en œuvre les démarches qu'elle estime nécessaire dans les champs médicaux, sociaux et de l'hygiène et sécurité.

3-1) médecine préventive :

Le service de médecine professionnelle et préventive se compose à la fois de médecins de prévention et d'infirmiers de prévention. Au quotidien, les médecins et infirmiers forment des binômes pour assurer le suivi des collectivités.

- **Le médecin de prévention :**

Le médecin de prévention a une approche globale et **exclusivement préventive** dans la surveillance médicale (individuelle et collective) et l'action sur le milieu de travail.

En toute hypothèse, **le médecin de prévention exerce son activité en toute indépendance, dans le respect des dispositions du Code de déontologie et du Code de la santé publique** et en application de l'article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. En particulier, le médecin de prévention est tenu au **secret professionnel médical**, lequel couvre tout ce qui est parvenu à sa connaissance dans l'exercice de sa profession, c'est à dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Le rôle du médecin de prévention s'articule autour de 2 thématiques : la surveillance médicale des agents et l'action sur le milieu professionnel.

La surveillance médicale des agents par le médecin de prévention est effectuée dans le cadre de :

- la visite d'embauche,
- la visite médicale périodique (plus régulière pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière),
- les visites de reprise,
- les visites à la demande des agents, de la collectivité, du médecin traitant, du médecin conseil de la CPAM...

Ces visites, qui présentent un **caractère obligatoire,** se déroulent dans les lieux de visite retenus par le Centre de gestion. Il s'agit de sites équipés répondant aux règles de sécurité, de confidentialité et d'hygiène.

Ne relevant pas de la médecine de prévention, les visites de contrôle pendant les congés de maladie ou accident du travail et les visites d'aptitude au recrutement dans la fonction publique territoriale (à ne pas confondre avec la visite d'embauche auprès du médecin de prévention) seront à réaliser auprès d'un médecin agréé. Les médecins de prévention n'ont pas non plus vocation à se substituer au suivi des agents par leur médecin traitant.

Les médecins de prévention **définissent la fréquence et la nature des visites médicales en fonction de l'état de santé des agents** et peuvent déléguer certaines tâches aux infirmiers de prévention.

Le médecin de prévention doit, en sus des examens médicaux individuels, **consacrer au moins un tiers de son temps à sa mission en milieu de travail**. Ces actions sur le milieu professionnel concernent notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'hygiène générale des locaux,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- la protection des agents contre l'ensemble des risques d'accidents ou de maladie,
- ...

- **L'infirmier de prévention :**

L'action des infirmiers de prévention s'inscrit en complémentarité de celle des médecins de prévention. Ils participent au suivi individuel de l'état de santé des agents par les activités qui leurs sont confiées par les médecins de prévention dans le cadre de protocoles écrits. L'entretien infirmier s'inscrit dans le suivi périodique des agents sans pouvoir se substituer aux examens d'embauches ou aux avis d'aptitude qui restent de la responsabilité des médecins de prévention.

3-2) prévention et hygiène et sécurité au travail :

Ces prestations permettent aux collectivités, dans un accompagnement global, d'améliorer les conditions de travail des agents et de maîtriser ainsi pour partie l'absentéisme.

- **Les conseillers hygiène et sécurité au travail :**

Ils sont mis à disposition des collectivités pour différentes prestations de conseil permettant de répondre aux différentes obligations réglementaires (élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, action de sensibilisation sur des risques définis....). Ils assistent et conseillent également les collectivités adhérentes sur les sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité en lien avec les conditions de travail et accompagnent les assistants et conseillers de prévention dans l'exercice de leurs missions.

- **Les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) :**

La mission d'inspection est confiée à un agent formé du CDG 63 dénommé ACFI. Les collectivités peuvent recourir à l'intervention de cet agent pour assurer la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en leur sein.

Cet ACFI est chargé de :

- contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail définies par le code du travail 4ième partie, livres I à IV et les décrets pris pour son application ainsi que le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié,
- proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui parait de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels et en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il jugera nécessaires,
- émettre un avis sur les règlements et consignes (au tout autre document) que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,
- assister avec voix consultative aux réunions du Comité d'Hygiène et de sécurité et des conditions de travail. Il intervient dans le cadre de la résolution d'une situation de désaccord relative à l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

Une lettre de mission transmise en amont de l'intervention déterminera les conditions de réalisations techniques de la mission. Chaque intervention de l'ACFI donnera lieu à un rapport adressé à l'autorité territoriale du PETR Le Grand Clermont ainsi qu'au médecin du travail.

- **L'ergonome :**

L'ergonome s'efforce **d'améliorer les conditions de travail et d'usage** (prévention des accidents, des maladies professionnelles, baisse de la pénibilité, de la charge physique, mentale et psychique du travail) tout en prenant en compte les différents critères de performance de l'activité. Pour cela, il peut agir dans des cadres variés : maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle, projet de prévention d'atteinte à la santé par le travail.

Les demandes peuvent concerner la conception des postes de travail, l'aménagement des locaux et d'espaces, les ambiances de travail, l'organisation de travail, la formation, les situations de handicap.

La mise à disposition de l'ergonome est possible :

- pour adapter le poste de travail d'un agent suite à une inaptitude partielle ou totale,
- lors d'une embauche ou pour le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu travailleur handicapé,
- pour réorganiser le travail d'une équipe ou d'un service,
- pour aménager de nouveaux locaux ou espaces de travail,
- lorsque des agents dans un service ou une équipe souffrent de problèmes de santé dont des lombalgies ou des troubles musculo squelettiques.

- **Le psychologue du travail :**

L'action du psychologue du travail a pour vocation de **contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents en proposant un accompagnement individuel ou collectif, et, en déployant des actions de prévention des risques psychosociaux auprès des collectivités**.

Il peut être mis à la disposition des collectivités pour les actions suivantes :

- accompagnement des agents concernés par une problématique de souffrance au travail,
- accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux,
- réalisation de bilan professionnel permettant à l'agent concerné par des restrictions médicales ou le cas échéant une inaptitude, de travailler sur ses motivations, ses compétences afin de favoriser son maintien dans l'emploi (reclassement),
- médiation entre l'agent et l'entourage professionnel,
- aide à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagnement à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement,
- sensibilisation à la prévention des risques professionnels : stress, conflits, pénibilité au travail.

Les missions du psychologue du travail reposent sur le partenariat et nécessitent la recherche d'une collaboration de qualité, dans le respect du secret professionnel, avec la collectivité et notamment avec la direction des services et les responsables des ressources humaines.

Le psychologue intervient soit à la demande directe d'un agent, soit sur sollicitation de la collectivité, du médecin de prévention ou d'autres partenaires et, dans tous les cas, avec l'accord de l'employeur et de l'agent concerné.

Article 4 : Adhésion

Le PETR Le Grand Clermont à l'ensemble des prestations offertes par le Pôle Santé au travail (option 1).

Pour mémoire, les options sont les suivantes :

- ☐ option 1 : à l'ensemble des prestations offertes par le Pôle Santé au travail
- ☐ option 2 : aux seules missions relatives à la prévention et à l'hygiène et sécurité au travail **car la collectivité ou l'établissement relève d'un autre service de médecine professionnelle et préventive.**
- ☐ option 3 : aux seules prestations de l'ergonome et/ou de la psychologue du travail **car la collectivité ou l'établissement relève d'un autre service de médecine professionnelle et préventive et d'un autre service de prévention et d'hygiène et sécurité au travail.**

Article 5 : Conditions tarifaires des prestations

5-1) coûts de l'adhésion :

La mise à disposition de personnels spécialisés dans ces domaines est effectuée par compensation financière de la part des communes et établissements adhérents dans les conditions suivantes :

La cotisation annuelle sera calculée sur la base des effectifs de la collectivité au 1er janvier de l'année. L'ensemble des agents sera pris en compte, indépendamment de leurs statuts (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public ou de droit privé…) ou de leurs temps de travail.

Pour les collectivités qui emploient de manière régulière des agents pour faire face à des accroissements saisonniers ou temporaires d'activité, les effectifs affectés sur ces besoins spécifiques devront également être pris en compte dans l'effectif déclaré.

Afin de permettre le calcul de la cotisation due, la collectivité ou l'établissement s'engage à communiquer au plus tard pour le 15 décembre de l'année N-1 la liste nominative et actualisée de ses effectifs au secrétariat du Pôle Santé au travail pour mise à jour des bases de données.

Le coût annuel de l'adhésion est fixé comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

Prestations retenues	Coût annuel de l'adhésion
Totalité des prestations du Pôle Santé au travail (option 1)	75 euros par an et par agent
Uniquement les missions prévention et hygiène et sécurité (option 2)	18 euros par an et par agent
Prestation à l'acte de l'ergonome et/ou du psychologue du travail (option 3)	70 euros/heure (temps de trajet et de rédaction de rapport facturés en sus du temps de rendez-vous)

5-2) révision des tarifs et pénalités financières :

- **révision des tarifs :**

Les tarifs pourront être révisés par délibération du Conseil d'administration du CDG 63. Cette délibération devra intervenir avant le 30 juin de l'année N pour une application au 1er janvier de l'année N+1.

Dans l'hypothèse où la collectivité ne souhaiterait plus bénéficier des prestations du pôle santé au travail aux nouvelles conditions tarifaires, elle devra en informer le CDG 63 avant le 31 octobre de l'année N par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation de la convention prendra alors effet au 31 décembre de l'année N.

- **pénalités financières :**

Dans l'hypothèse où un agent dûment convoqué à une visite médicale ne se rend pas, sans excuse, à celle-ci, la collectivité ou l'établissement auquel il appartient sera redevable d'une pénalité de 40 €. Elle ou il devra s'acquitter de cette dernière après émission d'un titre de recettes par le Centre de gestion du Puy-de-Dôme.

Aucune pénalité ne sera due lorsque l'absence de l'agent résultera d'un cas de force majeure dûment justifié. Il en sera de même lorsque la collectivité ou l'établissement concerné aura informé le Centre de gestion par écrit de l'absence de l'agent. Cette information devra intervenir au minimum 48 heures avant le jour de la visite.

5-3) modalités de règlement :

Le recouvrement de la cotisation annuelle sera assuré en 2 fois, après émission d'un titre de recettes, par le Centre de gestion du Puy-de-Dôme selon les modalités suivantes :

- 50 % au 1er mars de l'année en cours,
- 50 % au 1er septembre de l'année en cours.

Le recouvrement de la pénalité sera assuré dans le mois suivant la constatation de l'absentéisme non excusé à la visite.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé à Monsieur le Trésorier Payeur Départemental du Puy-de-Dôme.

Article 6 : durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans étant précisé qu'elle prendra fin au plus tard au 31 décembre 2020. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 5-2, la convention pourra être dénoncée à chaque échéance annuelle par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Toute demande d'adhésion ou de résiliation prendra effet au 1er janvier de l'année N+1.

La convention sera résiliable de plein droit en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires ayant permis son établissement.

Article 7 : difficultés d'application et litiges

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

A défaut d'accord, les deux parties pourront s'adresser au Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, pour le règlement de tout litige éventuel.

Fait en 3 exemplaires.

À Clermont-Ferrand, le ,

Le Président du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme)	**Le Président du PETR Le Grand Clermont**
Roland LABRANDINE.	**Dominique ADENOT.**