

Convention d'adhésion au service de prévention Pôle Santé Sécurité au Travail

CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

Entre les soussignés :

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, représenté par son Président, Marc GODEFROY, dûment habilité par délibération du conseil d'administration.

Et

M. ou Mme

Maire ou Président(e) de

Dûment habilité(e) par délibération en date du

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
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° 85-643 du 26 Juin 1985,
Vu l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009
Vu le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 portant modification du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le code du travail et le décret 85-603 du 10 juillet 1985 imposent aux employeurs publics une obligation de résultat dans le domaine de la prévention.

Selon les dispositions de l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- 2. Des actions d'information et de formation ;*
- 3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;*
- 4. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*



De même l'article 2-1 du décret 85-603 modifié dispose que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Ces obligations ont trouvé leur traduction et leur renforcement dans les accords sur la santé et la sécurité au travail négociés au plan national avec les organisations syndicales. L'accord de 2009 prévoit de développer de véritables services de santé au travail dans les trois versants de la fonction publique. Ce dernier apporte une attention toute particulière à l'évaluation et à la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux (RPS).

Pour faire face à ces obligations, les employeurs publics peuvent faire appel à l'assistance des centres de gestion qui, selon les dispositions de l'article 26-1 de loi 84-53 du 26 janvier 1984, peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

ARTICLE 1 :

Objet de la convention

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec l'établissement ou la collectivité adhérent(e), les conditions de mise en place des services de prévention proposés par le Pôle Santé Sécurité au Travail du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.

La commune, l'établissement de adhère aux services de prévention - Pôle Santé Sécurité au Travail du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.

ARTICLE 2 :

Création d'un Pôle Santé Sécurité au Travail au Cdg59

Les autorités territoriales ont pour obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Ceci se traduit par le respect des règles d'hygiène et de sécurité qui doivent être appliquées.

Pour accompagner les employeurs publics dans leurs obligations en matière de Santé et de Sécurité, le Cdg59 a créé un Pôle Santé Sécurité au Travail s'appuyant sur la complémentarité des compétences dont il dispose en interne et la réalité territoriale. Ainsi une équipe de professionnels est dédiée à l'évaluation, au diagnostic au conseil des employeurs dans la mise en œuvre de leur politique de prévention.

Le Pôle Santé Sécurité au Travail a pour objectif de rassembler les compétences nécessaires pour permettre aux employeurs territoriaux de satisfaire à leurs obligations dans ces domaines, à savoir :

- prévenir tout dommage causé à la santé par les conditions de travail ;
- protéger les agents contre les risques professionnels ;
- promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social des agents ;
- contribuer au maintien dans l'emploi et au reclassement des agents devenus inaptes.



En conséquence, le Pôle Santé Sécurité au Travail assure une double action, la première portant sur la surveillance médicale des agents, la seconde concernant des actions de prévention à mener sur le milieu professionnel.

Cette équipe de professionnels est composée de :

- médecins,
- préventeurs - ACFI,
- ergonomes,
- psychologues du travail,
- assistants sociaux,
- correspondant(e)s handicap,
- conseiller(e)s en maintien dans l'emploi et mobilité,
- assistants médicaux,
- personnel administratif.

ARTICLE 3 :

Nature de la mission assurée par le service de prévention - Pôle Santé Sécurité au Travail

Le service de Prévention - Pôle Santé Sécurité au Travail s'engage à assurer l'intégralité des prestations définies dans les conditions suivantes :

3-1. Le socle de prestations indivisibles proposées aux collectivités affiliées à titre obligatoire ou volontaire, s'acquittant du paiement de la cotisation additionnelle.

L'équipe du Pôle Santé Sécurité au Travail accompagne, par le biais d'un socle de prestations indivisibles, 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'hygiène générale et la sécurité dans tous les locaux relevant de l'autorité territoriale,
- 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 Cdg59 sont mis à disposition de la collectivité pour mettre en œuvre les démarches qu'elle estime nécessaire dans les champs médicaux, sociaux et de l'hygiène et sécurité.



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.

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 de prévention, du médecin traitant, du médecin conseil de la CPAM ...

Ces visites, qui présentent un **caractère obligatoire**, sont réalisées au minimum **tous les deux ans**.

Le suivi post exposition amiante en lien avec le CHRU de Lille.

Conformément au décret n°2013-365 du 29 avril 2013 relatif au suivi médical post professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante, le Cdg59 a convenu avec le CHRU de Lille la possibilité d'effectuer des examens médicaux périodiques et une attestation d'exposition pour les agents publics territoriaux des collectivités et établissements affiliés. Pour y avoir droit, les agents doivent en faire la demande auprès de leur employeur dont il relève au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.

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**. Le tiers temps est orienté prioritairement vers l'accompagnement individuel, la gestion des situations à risque, les actions de sensibilisation et l'accompagnement des employeurs. Le médecin de prévention peut également participer aux CHSCT et/ou CT auquel est rattaché la collectivité ou l'établissement.

Le préventeur :

L'action du préventeur s'inscrit en complémentarité de celle du médecin de prévention. Il participe à la **prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail de tous les agents**. Lors de visites du préventeur nécessitant un avis médical sur les conditions de travail, le médecin de prévention peut être associés à ces visites.

Le préventeur est mis à disposition de la collectivité pour différentes prestations d'inspection, d'évaluation et de conseil permettant de répondre aux différentes obligations réglementaires (mission d'inspection, suivi du plan d'action découlant du document unique d'évaluation des risques professionnels, action de sensibilisation sur des risques définis, participation aux CHSCT et/ou CT...). Il assiste et conseille également la



collectivité adhérente sur les sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité en lien avec les conditions de travail et accompagne les assistants et conseillers de prévention dans l'exercice de leurs missions.

Remarque : La réalisation du document unique n'est pas comprise dans cette prestation (Cf. pt 3.2.)

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 le cadre bien strict du maintien dans l'emploi et de l'insertion professionnelle.

La mise à disposition de l'ergonome est possible **sur préconisation du médecin de prévention** pour les situations suivantes :

- 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,
- lorsque des agents dans un service ou une équipe souffrent de problèmes de santé dont des lombalgies ou des troubles musculosquelettiques,
- pour accompagner les agents dans l'équipement et le financement de prothèses ou orthèses.

Chaque étude de poste donne lieu à la production d'un rapport ergonomique validé par le médecin de prévention et présenté à l'employeur et à l'agent lors d'une réunion de restitution.

Un accompagnement à la saisie des aides éligibles auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique peut être proposé par l'ergonome pour l'ensemble des dépenses liées à l'aménagement et à l'adaptation des postes de travail.

Remarque : Toutes demandes de prestations ergonomiques globales sont exclues de cette prestation (Cf. pt 3.2.)

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.

Il assure des entretiens, sur des situations de conflit ou de mal être au travail rencontrés dans le cadre de l'environnement professionnel.

Son cadre d'intervention consiste à :

- mener des entretiens individuels et accompagner les agents concernés par une problématique de souffrance au travail (4 séances maximum) ;
- proposer une médiation entre l'agent et l'entourage professionnel ;
- sensibiliser à la prévention des risques professionnels : stress, conflits, pénibilité au travail.



Préalablement à toute intervention menée par le psychologue du travail, une visite avec le médecin de prévention peut être programmée. Le psychologue intervient avec l'accord de l'agent concerné. Si le médecin de prévention détecte des problématiques psychosociales en lien avec le contexte professionnel, il peut proposer à l'agent de rencontrer le psychologue pour la mise en œuvre d'un accompagnement.

L'accompagnement individuel n'a pas de visée thérapeutique, il doit permettre de soulager les agents en leur donnant la possibilité d'exprimer leur souffrance, d'évaluer les atteintes psychiques et de les aider à trouver des solutions concrètes à leurs problématiques.

Remarque : les situations plus complexes, nécessitant un audit sur site ou l'audition de plusieurs protagonistes n'entrent pas dans le cadre de cette prestation. Elles pourront toutefois faire l'objet d'une action complémentaire spécifique à la charge de l'employeur (Cf. pt 3.2.)

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.

Dans le cadre d'une action de médiation dans le milieu professionnel, l'intervention du psychologue du travail se fait avec l'accord de l'employeur et de l'agent concerné.

Afin de préserver le secret médical, aucune référence à ce type de visite n'apparaîtra sur les convocations.

Le conseiller en maintien dans l'emploi

L'action du conseiller en maintien dans l'emploi et mobilité consiste à accompagner les employeurs publics dans le maintien dans l'emploi des agents lorsqu'ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions afférentes à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Il a vocation à aider à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagner à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement.

Les missions du conseiller maintien dans l'emploi et mobilité consiste à accompagner l'autorité territoriale sur les sujets suivants :

- un accompagnement anticipé de vos agents en risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude qu'ils soient en activité ou en congé pour maladie, accident, ...
- un accompagnement sur l'explication des dispositifs existants en terme de formation, ... possibilité d'apporter à l'agent les techniques de recherche d'emploi afin de favoriser la mobilité,
- un accompagnement global, personnalisé et pluridisciplinaire autour des questions de reclassement professionnel,
- une expertise du handicap et un accompagnement sur les situations difficiles en lien avec le handicap,
- une information sur l'ensemble des aides proposées par le FIPHFP,
- une aide à la mobilisation de ces aides (collecte des pièces nécessaires, saisie de la demande, suivi du dossier...)



Un accompagnement à la saisie des aides éligibles auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) peut également être proposé par la conseillère du Cdg59 pour l'ensemble des dépenses liées aux actions réalisées dans le but de maintenir l'agent inapte à l'emploi.

L'assistant social

Le Cdg59 met à la disposition des agents des collectivités et établissements publics adhérent(e)s aux services du Pôle Santé Sécurité au Travail, un assistant social. L'assistant social offre une aide sur mesure aux agents, en fonction de leurs difficultés. Il peut assurer le suivi individuel des agents en difficulté, **sans orientation préalable du médecin de prévention**.

Son intervention, à la demande de l'agent, peut couvrir les domaines suivants :

- les démarches administratives (informations en matière de prestations familiales, d'aides au logement, d'accès aux soins médicaux ...),
- les préoccupations financières (évaluations budgétaires, aides à l'instruction d'un dossier de surendettement, montages des dossiers d'aides financières, mise en relation avec une conseillère en économie sociale et familiale ...),
- la vie familiale et sociale (séparation, deuil, situation des enfants, maladie ...).

La prise en charge des situations peut se faire lors de rendez-vous physiques ou par téléphone.

L'action de l'assistant nécessite l'avis, le consentement et l'engagement de l'agent. En cas de conflit entre l'agent et l'employeur, l'assistante sociale ne peut engager des actions de médiation.

3.2. Les actions spécifiques non comprises dans l'offre globale de prévention

Ces actions concernées portent sur :

- la réalisation du Document Unique (premier passage du préventeur),
- l'assistance technique sur plans et suivi des travaux,
- le diagnostic et l'évaluation des RPS,
- les permanences et les entretiens collectifs réalisés par la psychologue du travail,
- le conseil et l'accompagnement aux projets ergonomiques globaux (agencement et aménagement de nouveaux locaux ou espaces professionnels -restauration, crèches...- l'organisation de travail, les ambiances de travail ...),
- et toute autre demande répondant à un besoin spécifique.

Ces missions spécifiques font l'objet d'une évaluation préalable dont le coût sera fixé à la journée.

Par journée d'intervention, il convient de prendre en compte le temps d'intervention en collectivité et le temps de rédaction des rapports.



ARTICLE 4 :

Les cas particuliers

4.1. Les missions et activités proposées aux collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire ne s'acquittant pas de la cotisation additionnelle

Les missions et activités proposées sont les suivantes :

- la médecine préventive,
- toutes les actions de maintien dans l'emploi,
- l'intervention de l'assistante sociale,
- la réalisation du Document Unique (premier passage du préventeur),
- l'assistance technique sur plans et suivi des travaux,
- le diagnostic et l'évaluation des RPS,
- les permanences et les entretiens collectifs réalisés par la psychologue du travail,
- les permanences sociales réalisées par l'assistante sociale,
- le conseil et l'accompagnement aux projets ergonomiques globaux (agencement et aménagement de nouveaux locaux ou espaces professionnels -restauration, crèches...- l'organisation de travail, les ambiances de travail ...).

Remarque : dans le cas d'une convention triennale conclue entre la collectivité et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les actions relatives au handicap et particulièrement dans le but du maintien dans l'emploi devront respecter les conditions d'application définie par le FIPHFP.

4.2. Les missions et activités proposées aux collectivités du socle commun

Il est convenu de garantir le maintien des activités traditionnelles pour les collectivités relevant du socle commun. Ainsi, pour ces dernières, l'action du Cdg59 reste limitée aux missions suivantes :

- La médecine préventive ;
- La prévention et la sécurité au travail ;
- Le pré diagnostic des risques psychosociaux ;

Le détail des ces prestations sont mentionnés dans des fiches spécifiques annexées à cette convention.



ARTICLE 5 :
Adhésion aux services

La commune, l'établissement

Adhère :

option 1 :

aux missions liées à la médecine préventive proposées par le Cdg59

Je suis une collectivité ou un établissement affilié(e)s à titre obligatoire ou volontaire et s'acquittant de la cotisation additionnelle. Le suivi médical de mes agents me donne également droit aux missions de prévention offertes dans le cadre du socle de prestations indivisibles.

Je suis une collectivité ou un établissement affilié(e)s à titre obligatoire ou volontaire mais ne s'acquittant pas de la cotisation additionnelle. Le suivi médical de mes agents ne me donne pas le bénéfice des missions de prévention offertes dans le cadre du socle de prestations indivisibles.

option 2 :

aux seules missions relatives à la médecine professionnelle, à l'hygiène et à la sécurité au travail et/ou au pré diagnostic des RPS car la collectivité ou l'établissement relève du socle commun.

- La médecine préventive
- La prévention et la sécurité au travail
- Le pré diagnostic des risques psychosociaux

option 3 :

aux actions spécifiques facturées à la journée d'intervention car la collectivité ou l'établissement relève d'un autre service de médecine professionnelle et préventive

- La réalisation du document unique (premier passage du préventeur)
- Le diagnostic et l'évaluation des RPS
- Les permanences et les entretiens collectifs réalisés par la psychologue du travail
- Les permanences sociales réalisées par l'assistante sociale
- Le conseil et l'accompagnement aux projets ergonomiques globaux agencement et aménagement de nouveaux locaux ou espaces professionnels -restauration, crèches...- l'organisation de travail, les ambiances de travail ...)





ARTICLE 6 :
Conditions financières

PRESTATIONS RETENUES	TARIF
Missions liées à la médecine préventive (option 1)	
Collectivités affiliées au Cdg59 assujetties à la cotisation additionnelle	52 € par agent convoqué donnant droit au socle de prestations indivisibles
Collectivités affiliées au Cdg59 non assujetties à la cotisation additionnelle	73 € par agent convoqué hors socle de prestations indivisibles
Uniquement les missions proposées aux collectivités et établissements relevant du socle commun ou dans le cadre de conditions spécifiques (option 2)	73€ par agent convoqué hors socle de prestations indivisibles Ou 900 €/jour médecin 350 €/jour d'intervention*
Actions spécifiques hors médecine préventive (option 3)	
Collectivités affiliées au Cdg59 assujetties à la cotisation additionnelle	250 €/ jour d'intervention*
Collectivités affiliées au Cdg59 non assujetties à la cotisation additionnelle	350 €/jour d'intervention*

Le coût journalier est fixé sur une base de 7 heures de travail.

Les visites seront facturées aux créneaux établis sur le nombre d'agents de l'établissement adhérent. Pour toute absence non prévue d'un agent le jour des visites, le créneau sera facturé.

A titre expérimental ces tarifs sont fixés dans le cadre d'un moratoire d'une durée de trois ans. Le conseil d'administration du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord pourra revaloriser ces tarifs en fonction des coûts réels

ARTICLE 7 :
Durée de la convention

La présente convention peut-être dénoncée par chacune des parties. Le délai de préavis est fixé à trois mois.



ARTICLE 8 :

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 Sécurité au Travail et un 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.

Fait en 3 exemplaires à :

, le

Pour la collectivité

Pour le Président,
Le Vice-Président

Marc PLATEAU