

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION DU CDG 74 Collectivité XXXXX

(Code agirhe)

ENTRE

La Collectivité XXXX (), représentée par Monsieur, Maire, agissant en vertu de la délibération du Conseil Municipal en date du, d'une part, et ci-après désignée : « la collectivité », d'une part,

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie, sis Maison de la Fonction Publique Territoriale – 55 rue du Val Vert – CS 30 138 – 74601 SEYNOD Cedex, représenté par Monsieur Antoine de MENTHON, Président, agissant en vertu de la délibération n°2020-05-42 du Conseil d'Administration en date du 12 novembre 2020, conformément aux articles 27 et 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 et dans le cadre de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant les attributions des Centres de Gestion, et ci-après désigné : « le CDG 74 », d'autre part,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 22, 26-1 et 108-2,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Vu la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Vu l'article L452-47 du code général de la fonction publique,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er} - OBJET DE L'ADHESION

la présente convention a pour objet de déterminer les conditions d'accès, pour la collectivité adhérente, au service de médecine préventive du CDG74.

Ce service donne accès à deux prestations proposées par le pôle santé au travail du CDG74 dans le cadre de ses missions facultatives, à savoir :

- La médecine de prévention
- La psychologie du travail

Le contenu et les modalités d'organisation de chacune de ces deux prestations, constitutives d'un socle indivisible, sont définis selon les modalités arrêtées aux chapitres I à III ci-dessous.

CHAPITRE I

MEDECINE DE PREVENTION

ARTICLE 2 – OBJET DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION

En application des dispositions des articles 10 et 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, les collectivités et établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive. Cette obligation peut être remplie en adhérant notamment à un service de cette nature porté par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Dans ce cadre, le service de médecine préventive, constitué en équipe pluridisciplinaire, agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Son rôle est exclusivement préventif et vise à éviter toute altération de l'état de santé des agents à l'occasion ou à raison de l'exercice de leurs fonctions.

En conséquence de ce qui précède, la collectivité signataire confie au CDG 74 la mise en œuvre au bénéfice de ses agents titulaires, stagiaires et non titulaires identifiés sur la plateforme AGIRHE, et actualisée dans les conditions précisées à l'article 2-2 ci-après, des mesures découlant de l'obligation de protection de la santé des travailleurs définie à l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et rappelées ci-dessus.

Le service de médecine de prévention du CDG 74, assurera ainsi le suivi médical des agents et les diverses actions de prévention sur le milieu professionnel, selon les modalités précisées par les textes en vigueur et indiquées dans le règlement intérieur du service de médecine préventive, annexé à la présente convention.

ARTICLE 2 - ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ

Pour permettre le fonctionnement dans de bonnes conditions du service de médecine de prévention, la collectivité signataire s'engage à :

2.1 Désigner un référent médecine au sein de la collectivité qui connait l'environnement de travail des agents en charge de faire le lien entre la collectivité et le service de médecine de prévention du CDG74.

2.2 Mettre à jour, sur la plateforme AGIRHE du service carrières, les mouvements du personnel au fur et à mesure, des embauches, mutations, départ, décès, etc. pour tous les agents de la collectivité **quels que soient leurs statuts** (titulaire, non titulaire, apprenti, CAE, CDI, etc.).

2.3 Transmettre au service de médecine de prévention les fiches de poste pour tout agent affecté à un emploi comportant des risques particuliers (exposition à des produits chimiques, à des risques infectieux, à des horaires décalés, de nuit, ou postés, tâches avec une pénibilité particulière) ainsi que pour tout agent reprenant son activité après un congé de maladie, ou après un accident de travail ou de trajet, ou présentant une situation particulière (telle qu'état de grossesse, handicap, etc.) et également pour les 1^{ères} visites en complément de la visite d'embauche auprès du médecin agréé qui n'est pas le médecin du travail du CDG74.

2.4 Convoquer les agents aux visites d'information et de prévention et aux visites supplémentaires, et leur permettre de s'y rendre aux dates, heures et lieux définis par le service de médecine de prévention du CDG74 en accord avec l'Autorité Territoriale de la collectivité ou son représentant. En cas d'empêchement prévisible d'un agent à la visite d'information et de prévention ou à la visite supplémentaire programmée à son intention, la collectivité s'engage à en aviser le service de médecine préventive au moins huit jours à l'avance, à charge pour elle de proposer un remplaçant à l'agent dûment excusé.

2.5 Permettre le déplacement des agents de la collectivité au local médical adapté et déterminé par le CDG 74 pour les consultations de médecine préventive.

Tout local médical utilisé par le service de médecine préventive du CDG74 doit satisfaire aux strictes conditions d'accessibilité, de confort, d'hygiène et de confidentialité précisées à l'article 2.5 du règlement interne du service de médecine préventive annexé à la présente convention.

Ainsi, les agents seront convoqués, selon les cas :

- au pôle de médecine préventive du CDG 74
- en un lieu répondant aux critères définis, situé de préférence dans un secteur géographique proche de la collectivité adhérente

La détermination de la conformité du local médical et du lieu de convocation retenu pour la collectivité relève de la seule appréciation du service de médecine préventive. Le lieu de consultation affecté à la collectivité lui sera communiqué au moment de son adhésion et pourra, en cas de nécessité pour le service de médecine préventive, être modifié au cours de l'exécution de la convention.

Il est rappelé à ce titre que, sur validation du médecin du travail, les visites supplémentaires des agents pourront être effectuée au sein du pôle santé au travail du CDG 74, ou dans les locaux médicaux visés à l'article 2.5.

En toute hypothèse, le refus par la collectivité du lieu de consultation qui lui est assigné n'entraîne pour le CDG 74 aucune obligation ni compensation particulière, qu'elle soit matérielle ou financière, la régularité du suivi médical des agents relevant de la seule responsabilité de la collectivité.

2.6 Informer systématiquement le service de médecine de prévention du CDG74 de tout particularisme, de tout accident de service, maladie professionnelle ou saisine du comité médical survenant pour l'un de ses agents, en utilisant les dossiers ou formulaires de déclarations et/ou de saisies établis par le CDG74.

2.7 Remplir et renvoyer au CDG74 une fiche navette permettant d'attester de la présence de chaque agent à la visite programmée.

ARTICLE 3 – REGLEMENT INTERIEUR DU SERVICE DE MEDECINE

La collectivité approuve le règlement intérieur du service de médecine de prévention du CDG74 annexé à la présente convention et relatif aux modalités d'accomplissement des différentes obligations du service de médecine de prévention du CDG74. Le présent règlement fera l'objet d'une actualisation à l'occasion de toute modification réglementaire relative à la protection de la santé des travailleurs et aux missions des services de santé au travail. Il sera mis à disposition des collectivités adhérentes sur le site internet du CDG74.

ARTICLE 4 – SECRET PROFESSIONNEL – DOSSIERS MEDICAUX – INFORMATIONS MEDICALES

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel : aucun membre de la collectivité n'a le droit de recevoir communication du dossier médical d'un quelconque agent de la collectivité. Cette dernière obtiendra du médecin du travail ses conclusions relatives à l'observation de l'adéquation entre la santé des agents et les prérogatives de leurs missions professionnelles, nécessaires, selon la nature des décisions à prendre, pour assurer le maintien dans l'emploi de ses agents ou le cas échéant, leur reclassement ou les aménagements de postes nécessaires. La collectivité sera tenue d'adresser à ses agents une copie de ces conclusions faisant suite aux visites médicales.

Les dossiers médicaux constitués par le médecin du travail lors de la première visite et complétés à chaque examen ultérieur, sont conservés au CDG74 sauf disposition contraire définie selon un protocole adapté devant garantir une stricte confidentialité desdits dossiers. Dans ce cas, la collectivité, et d'une manière générale, le CDG74 doivent en interdire l'accès à toute personne autre que le médecin du travail ou l'intervenant (infirmière santé au travail) désigné par le service de médecine du CDG74. Le transfert du dossier ne doit être effectif que si l'agent en fait la demande et ne peut s'effectuer que sur demande de médecin à médecin (art. R4412-56 du code du travail).

Les bénéficiaires de cette communication demeurent liés par le secret professionnel en ce qui concerne toutes les indications portées sur le dossier qui ne sont pas relatives à une affection professionnelle à déclaration obligatoire. La collectivité signataire reconnaît qu'en cas de violation du secret médical concernant les dossiers médicaux, la responsabilité civile et pénale des auteurs de cette violation peut être engagée, en vertu de l'article 1240 du Code Civil et de l'article 226-13 du Code pénal.

CHAPITRE II

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

ARTICLE 5 – ROLE ET CADRE D'INTERVENTION DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Le service de psychologie du travail du CDG74 contribue au soutien des collectivités et de leurs agents en leur apportant son aide au diagnostic, à la compréhension et à la résolution de situations problématiques et/ou complexes en lien avec le milieu professionnel.

Il analyse et appréhende les relations entre l'individu et son système d'organisation (son activité et son environnement de travail), à des fins exclusives de prévention.

Il peut être amené, dans le cadre de ses missions, à intervenir dans un contexte parfois compliqué de tensions et de souffrance au travail (stress, violences internes et/ou externes, épuisement, conflits, conduites addictives, accidents graves voire mortels...).

Le service de psychologie au travail fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG74. Il travaille ainsi de concert avec l'ensemble des acteurs de la santé au travail, tant internes qu'externes, afin de prévenir et d'agir sur les risques psychosociaux ; il bénéficie ainsi de l'apport d'une réflexion transverse sur l'ensemble des champs de la santé, du handicap, de la sécurité au travail, et des organisations de travail.

Son action s'inscrit dans un code de déontologie fixant une ligne de conduite éthique. Pour l'ensemble de ses missions et interventions, le service de psychologie du travail est tenu au secret professionnel, et intervient en toute indépendance technique (tant dans sa méthodologie que dans ses conclusions) avec le consentement préalable, libre et éclairé de l'ensemble des personnes concernées.

Dans le cadre de la présente convention, le service de psychologie du travail intervient sur demande de la collectivité territoriale et/ou sur proposition du CDG74, sur les champs d'action définis aux articles 6 et 7 de la présente convention, lesquels constituent respectivement les prestations de base et les prestations complémentaires du service.

ARTICLE 6 – PRESTATIONS DE BASE EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Les prestations de base constituent le socle incompressible de la mission en psychologie du travail que le CDG74 s'engage à mettre en œuvre au bénéfice des collectivités et établissements publics adhérents à la présente convention.

Elles sont les suivantes :

6.1 les permanences en psychologie du travail

Cet accompagnement vise :

- à apporter une réponse de proximité à des agents pouvant se trouver en difficulté d'ordre psychologique en lien avec le travail, sur orientation et après évaluation médicale préalable par le médecin du travail ou l'infirmière de santé au travail.
- à mieux interfacer l'action du service de psychologie du travail et du service de médecine préventive, mais aussi d'autres intervenants du CDG74
- à alerter autant que de besoin les collectivités sur des situations individuelles et/ou collectives problématiques ou susceptibles de le devenir
- à permettre l'accès au service de psychologie du travail dans l'objectif de prévenir les situations pouvant relever des RPS

Les permanences pourront à la fois s'entendre de rendez-vous en présentiel, ou de téléconsultations, en considération des besoins et/ou de l'éloignement des agents concernés, et de leur capacité à disposer à des moyens de communication distanciels/numériques et des contraintes de service ou de déplacement.

Afin d'en faciliter l'accès, le contenu des échanges restera confidentiel. Les consultations en psychologie du travail donneront lieu à un partage d'informations entre le médecin du travail et le ou la psychologue du travail, dans la limite de la transmission des seules informations nécessaires au suivi commun du dossier et après information éclairée de l'agent afin d'assurer une parfaite traçabilité de l'accompagnement réalisé, et de favoriser l'action pluridisciplinaire du service ainsi que le suivi du parcours de santé au travail de l'agent.

Ces permanences seront tenues mensuellement au cœur des 6 territoires suivants : Bassin annécien, pays d'Alby/Rumilly, pays rochois, vallée de l'Arve, Genevois, Chablais, afin d'assurer une couverture optimale du département.

La fréquence et le calendrier de ces permanences sera établi selon les besoins du service de santé, évalués par les médecins du travail en lien avec le psychologue du travail.

La réservation des créneaux d'entretiens avec le psychologue du travail sera effectué par l'intermédiaire du service de santé du CDG74, aux numéro et heures habituelles (en lien avec l'assistante médicale référente de la collectivité) ou à l'adresse courriel suivante : psychologie@cdg74.fr

6.2 la prise en charge des évènements à caractère traumatique

Le dispositif mis en place par le CDG74 vise à assurer le maillage territorial d'un réseau de praticiens identifiés et formés, pouvant être mobilisés rapidement afin d'assurer la mise en oeuvre la plus efficace possible des accompagnements liés à ce type d'évènements pouvant avoir un impact fort et parfois durable sur les collectifs de travail.

Il vise à favoriser un suivi plus efficient, à moyen ou long terme, des situations individuelles et/ou collectives, en organisant lors de chaque intervention des échanges systématiques avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG74 attachée à la collectivité demanderesse.

Il permet par ailleurs la prise en charge :

- des évènements intervenus dans le temps et/ou sur le lieu du travail
- des évènements intervenus dans un cadre privé lorsque ceux-ci sont susceptibles d'avoir un retentissement notable dans le contexte professionnel

Il s'articule de la manière suivante :

- par l'intervention de psychologues du travail d'un opérateur implanté localement
ou
- par l'intervention du psychologue du travail du CDG74

Dans tous les cas, le dispositif s'inscrit dans la mise en relation avec le médecin du travail et / ou l'infirmier en santé au travail de la collectivité afin d'assurer la poursuite et la coordination du suivi médical adapté, à court, moyen et long terme.

Il permet :

- Un pré-diagnostic d'analyse de la situation dans les 24h maximum de la saisine du CDG74
- La formulation de premiers conseils à la collectivité
- La mise en place de débriefings collectifs et/ou individuels sous 48h
- Une restitution à l'équipe pluridisciplinaire et à la collectivité avec formulation de mesures de prévention éventuelles dans les 5 jours
- Le cas échéant, une restitution en présentiel des conclusions de l'intervention dans un délai de 15 jours

Dans le cadre de ce dispositif, le CDG74 se réserve la possibilité, au titre de l'adhésion à la présente convention, de se substituer à l'intervention de l'opérateur en cas d'impossibilité pour celui-ci d'assurer l'intervention, quelle qu'en soit la raison, ou en cas de cessation des relations contractuelles entre cette dernière et l'assureur porteur du contrat d'assurance des risques statutaires.

6.3 actions de sensibilisation / ateliers thématiques / boîte à outils

Les collectivités adhérentes peuvent bénéficier des prestations suivantes :

- Des actions de sensibilisation en matière de risques psychosociaux sexistes, burn-out, stress...), visant à développer une meilleure connaissance sur ces sujets et à encourager le développement d'une culture de prévention et de santé au travail. Ces actions peuvent être organisées en inter-sessions ou en intra-sessions, à destination de l'encadrement ou des agents.
- L'organisation d'ateliers thématiques sur des questions touchant au management, aux organisations de travail et à la psychologie du travail. Ces « petits déjeuners du management », construits et animés de manière transverse et pluridisciplinaire, se déclinent à raison de deux sessions annuelles, l'une au premier semestre, l'autre au second semestre, au siège du CDG74
- La constitution d'une « boîte à outils » permettant la mise à disposition à la collectivité d'un ensemble de supports documentaires en lien direct avec la santé psychologique au travail et la diffusion de bonnes pratiques.

Ces supports peuvent prendre la forme de fiches thématiques synthétiques ou de vidéos courtes, avec l'objectif de donner à la collectivité des clés de compréhension et des pistes d'action sur les différents sujets traités

La mise en œuvre de ces différentes prestations se fera sur proposition du service de psychologie, ou à la demande de la collectivité, en particulier pour la première d'entre elles.

6.4 Informations et conseils

Le psychologue du travail informe et conseille la collectivité adhérente sur toutes les questions en lien avec la prévention des risques psychosociaux et la psychologie du travail.

Il peut notamment être consulté à l'occasion de l'élaboration du DUERP, d'un plan d'action de prévention ou QVT, en lien le cas échéant avec le service de santé et le préventeur de la collectivité.

ARTICLE 7 – PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'ensemble des prestations complémentaires définies ci-dessous, le service de psychologie du travail peut intervenir soit sur demande de la collectivité, soit sur proposition du CDG74.

7.1 modalités d'intervention du service de psychologie du travail

L'intervention du psychologue du travail se décline en trois temps :

- L'analyse de la demande
- L'élaboration d'une proposition d'intervention à valider par la collectivité
- L'intervention en collectivité

7.1.1 analyse de la demande

Préalablement à toute intervention, la psychologue du travail échange avec l'autorité territoriale concernée.

Le cas échéant, et autant que de besoin, la psychologue du travail prend l'attache de tout acteur essentiel à la bonne compréhension de la situation et au bon déroulement de l'intervention, après accord de l'autorité territoriale.

Ces échanges pourront porter sur :

- Le recueil des informations nécessaires à la définition du besoin d'intervention de la collectivité
- La définition du processus d'organisation des champs d'intervention possibles et de chacune de leurs étapes

Cette première phase de consultation de la collectivité permet au psychologue du travail d'établir une proposition d'intervention, basée sur les problématiques, les besoins réels de la collectivité et ses contraintes.

7.1.2 élaboration de la proposition d'intervention

A l'issue de la phase d'analyse, le service de psychologie du travail élabore une proposition d'intervention soumise à la collectivité. Cette proposition précise :

- Le ou les champs d'intervention retenus en considération de la situation présentée par la collectivité
- Les étapes définies par le psychologue du travail pour chacun de ces champs
- Le temps utile à la réalisation de l'intervention et la mise en œuvre de son calendrier prévisionnel

Les modalités et la durée de l'intervention sont librement déterminées par le psychologue du travail à raison notamment de l'éventuelle importance des effectifs concernés, du niveau de difficulté du cas qui lui est soumis et des méthodes de travail qui lui paraissent les plus appropriées à sa résolution.

Une fois la proposition d'intervention visée et acceptée par la collectivité, la psychologue intervient selon les modalités arrêtées pour sa mise en œuvre, et selon les règles définies par la présente convention. En cours d'exécution, aucune modification de la proposition d'intervention ne peut être effectuée, sauf si la situation le requiert et suivant accord exprès de la collectivité signataire et du psychologue. Dans tous les cas, la proposition modificative sera annexée au compte rendu final.

En cas d'absence de réponse de la collectivité à la proposition d'intervention dans un délai de deux mois, celle-ci est réputée caduque. Dans ce cas, aucune participation financière ne sera facturée à la collectivité territoriale. Il en sera de même en cas de refus explicite de la proposition d'intervention

7.1.3 interventions de la psychologue du travail

Les interventions au titre des prestations complémentaires en psychologie du travail, lesquelles pourront évoluer en cours de convention en considération des besoins émergents des collectivités, sont les suivantes :

Prévention des risques psychosociaux :

N° intervention	Mission	Objectif
1	<p>Aide à la réalisation d'un diagnostic et d'un plan de prévention des RPS</p> <p>Accompagnement d'une démarche QVT</p> <p>Accompagnement sur des projets ou programmes internes de bien-être au travail</p>	<p>Accompagner la collectivité sur la prévention des RPS en interne</p> <p>Accompagner la collectivité dans la mise en œuvre de dispositifs internes favorisant la santé au travail</p> <p><i>Interventions en liens potentiels avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail</i></p>

Soutien psychologique à l'accompagnement managérial proposé

N° intervention	Mission	Objectif
2	Soutien individuel d'un manager en difficulté	<p>Créer un espace d'expression pour un manager pouvant se trouver en difficulté et/ou souffrance au travail</p> <p>Aider à la prise du recul et identifier des pistes d'amélioration</p> <p>Prestation en lien avec le pôle Emploi du CDG74</p>

Accompagnement d'un collectif :

N° intervention	Mission	Objectif
3	Aide à la gestion d'une situation problème et/ou complexe au sein d'un collectif de travail	<p>Accompagner les agents en situation de tension ou de conflit afin de rétablir une communication sereine et réparer le lien professionnel</p> <p>Créer un espace de parole afin de mettre en discussion le travail et réinstaurer un climat propice à la réalisation des activités professionnelles</p> <p>Echanger sur les pratiques professionnelles</p> <p>Faire émerger des pistes d'amélioration partagées</p>
4	Ateliers d'analyse de la pratique (intra ou inter-collectivité, selon les besoins)	<p>Favoriser la cohérence et l'harmonisation des pratiques d'une équipe ou d'un collectif de travail</p> <p>Développer de nouveaux modes d'organisation des échanges interpersonnels.</p> <p>Redéfinition des règles d'échanges.</p> <p>Production conjointe d'une identité de groupe, et d'une méthodologie permettant l'élaboration de changements au plan des pratiques professionnelles.</p>

Accompagnement individuel :

N° intervention	Mission	Objectif
5	Accompagnement individualisé d'un agent en difficulté <i>En complément de la prestation socle, en considération du besoin</i>	Aborder une situation problématique liée au travail Rechercher des pistes de solution Mobiliser les ressources de l'agent et de la collectivité Ecoute individualisée
6	Accompagnement en situation de transition professionnelle <i>En complément de la prestation socle, en considération du besoin</i>	Faciliter la reprise du travail d'un agent après une période d'absence Apporter un soutien face à une reconversion professionnelle qui peut être subie

Accompagnement au changement :

N° intervention	Mission	Objectif
7	Accompagnement d'un changement dans une organisation	Anticiper et prendre en compte les impacts potentiels d'un changement en amont de sa mise en œuvre

Quel que soit le champ d'intervention, l'action du psychologue du travail, d'un point de vue éthique, s'inscrit dans le code de déontologie des psychologues qui cadre le contour de son action.

Pour l'ensemble de ses missions, la psychologue du travail est tenue au secret professionnel. Elle intervient avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées, et bénéficie d'une indépendance technique.

7.2 conduite des interventions

L'intervention du psychologue du travail peut nécessiter :

- La réalisation d'entretiens individuels ou collectifs
- des visites sur le terrain ou au poste de travail
- des animations de groupes de travail
- de la recherche documentaire et de la consultation de données administratives et RH de la collectivité
- la rédaction de comptes rendus de réunions animées par lui, et d'un compte rendu final de l'intervention
- la constitution éventuelle d'un COPIL
- une communication aux agents, à l'encadrement et aux élus, autant que de besoin

Dans ce cadre et de manière générale, toutes facilités doivent être accordées à l'accomplissement de son intervention. Ces facilités sont la garantie de la bonne exécution de son intervention auprès de la collectivité signataire.

A cet effet, la collectivité s'engage :

- à garantir la libre expression des agents concernés :
 - o en permettant à chacun d'eux de participer aux différentes interventions qui peuvent les intéresser
 - o en leur remettant l'ensemble des documents et informations nécessaires au bon déroulement du dispositif d'intervention
 - o en mettant à disposition du psychologue du travail un espace confidentiel pour la conduite des entretiens individuels et/ou collectifs qui lui seront utiles
 - o en accordant sur le temps de travail le temps nécessaire aux entretiens avec le psychologue du travail
- à désigner un correspondant interne qui est l'interlocuteur privilégié du psychologue du travail
- à assurer le libre accès du psychologue du travail à tous les documents nécessaires à l'exécution de son intervention
- à mettre à disposition du psychologue du travail les salles adaptées à la tenue de groupes de travail
- à permettre à chaque agent ayant participé à une intervention de bénéficier d'une restitution
- à informer le psychologue du travail de tout changement ou évènement important qui surviendrait avant, pendant ou après son intervention

Dans le cadre des accompagnements collectifs, la collectivité territoriale s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi des actions afin d'assurer la fluidité de la mise en œuvre des différentes phases de l'intervention.

La psychologue du travail s'engage de son côté :

- à respecter le code de déontologie des psychologues : respect du droit des personnes, rigueur, confidentialité, neutralité
- à restituer à l'autorité territoriale une synthèse de son intervention, selon la forme souhaitée par la collectivité et appropriée à la situation

ARTICLE 8 - RESPONSABILITES

Dans le cadre de son intervention, la psychologue du travail formule des préconisations sur la base de ses constatations, en veillant à leur adéquation avec les besoins et capacités de la collectivité.

La responsabilité de la mise en œuvre de ces préconisations relève de la seule autorité territoriale.

Ainsi, la responsabilité du CDG 74 ne saurait en aucune manière être engagée s'agissant des conséquences des mesures retenues et des décisions prises par l'autorité territoriale susvisée.

ARTICLE 9 - CONFIDENTIALITE

Les documents et informations délivrées par le psychologue du travail dans le cadre de son intervention ne peuvent être utilisés à d'autres fins, ni communiqués à toute personne externe au processus engagé au sein de la collectivité, ni au-dehors de cette dernière.

L'autorité territoriale est garante de la protection des informations et données dont elle aura connaissance, en vue d'éviter toute interprétation/appropriation/manipulation de ces dernières, dans un cadre autre que celui défini par la présente convention.

Le psychologue du travail assure de son côté la protection de toute information qui lui aura été confiée à titre confidentiel. Il s'engage par ailleurs à respecter une stricte confidentialité relativement à toute information

d'ordre économique, professionnel ou personnel qui viendrait à sa connaissance au cours de la réalisation de son intervention.

La confidentialité est acquise durant l'intervention et après l'intervention, même en cas de rupture de la convention en cours d'exécution.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 10 - CONDITIONS FINANCIERES.

Conformément à l'avant dernier alinéa de l'article L452-30 du code de la fonction publique, la participation financière demandée aux collectivités bénéficiaires du service de médecine de prévention du CDG74 est destinée à couvrir la totalité des dépenses afférentes audit service.

Pour l'accès au service de médecine préventive et aux prestations de base en psychologie du travail, les collectivités ou établissements affiliés au CDG74 versent une cotisation spécifique, dont le taux est fixé annuellement pour couvrir les dépenses afférentes au fonctionnement du service de médecine de Prévention.

Sauf en cas de force majeure (maladie de l'agent, évènement familial imprévu, accident ...) que la collectivité s'engage par ailleurs à justifier, toute visite médicale, entretien infirmier, visite supplémentaire programmé et non respecté donnera systématiquement lieu à une facturation supplémentaire.

A cet égard, il appartient à la collectivité de rappeler à son personnel le caractère obligatoire du suivi individuel de son état de santé, et des conséquences financières éventuelles attachées à son absence aux convocations.

De la même manière, l'annulation sans justification valable, par la collectivité, moins de trois semaines avant la date retenue, d'une journée de visites médicales ou d'entretiens infirmiers, donnera systématiquement lieu à une facturation supplémentaire, laquelle sera fonction du nombre de visites et entretiens infirmiers initialement prévus.

Il est rappelé sur ce point que la collectivité reste seule responsable en cas de manquement à son obligation réglementaire de surveillance médicale de ses agents.

Le taux de cotisation et le montant de la pénalité susvisés sont définis dans une « **annexe financière** » mise à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le Conseil d'Administration du CDG74 et publiée dans les mêmes conditions, et jointe par ailleurs à la présente convention.

Pour l'accès aux prestations complémentaires en psychologie du travail, les conditions financières appliquées sont celles définies dans la proposition d'intervention validée par la collectivité.

Les montants horaires, de la demi-journée ou de la journée sont définis dans une « **annexe financière** » mise à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le Conseil d'Administration du CDG74 et publiée dans les mêmes conditions, et jointe par ailleurs à la présente convention.

Toutes les interventions non prévues dans la proposition d'intervention initiale seront facturées en sus. En cas de modification en cours d'exécution de la proposition d'intervention, le coût effectivement appliqué sera réajusté en conséquence.

En cas de cessation d'une intervention en cours d'exécution, à l'initiative du psychologue du travail ou de la collectivité, la facturation sera établie au regard du temps qui y aura été effectivement consacré au jour de son arrêt.

Le paiement est effectué une fois la mission terminée, à réception d'un titre de recette établi par le CDG74 et adressé à la collectivité

ARTICLE 11 - DUREE

La présente convention est conclue pour la période allant du **1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2026**.

Elle pourra être renouvelée, dans les mêmes conditions, pour une nouvelle période de quatre années, selon avenant exprès à la présente convention adressé au CDG 74 deux mois au moins avant l'expiration de son terme.

ARTICLE 12 - RESILIATION

La présente convention pourra être résiliée avant son terme par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 4 mois adressé par lettre RAR avec date d'effet au 31 décembre de l'année en cours.

Le CDG74 pourra dénoncer la présente convention, notamment dans le cas où la collectivité ne satisferait pas à l'une des obligations lui incombant après mise en demeure expresse du CDG74 notifiée par lettre RAR.

ARTICLE 13 – PROTECTION DES DONNEES

Les conditions relatives à l'utilisation des données sont définies dans l'annexe RGPD jointe à la présente convention.

ARTICLE 14 – JURIDICTION COMPETENTE – ELECTION DE DOMICILE

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente relèvent de la compétence du tribunal administratif de Grenoble.

Pour l'exécution de la présente convention, les parties font élection de domicile à ANNECY, au siège du CDG74.

Fait à ANNECY, le

Fait à, le.....

Le Président du CDG 74

Le représentant de la collectivité,
Le Maire/Le Président

Antoine de MENTHON

Mr/Mme XXXXXXXX

SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE DU CDG 77

REGLEMENT INTERNE

- Annexe à la convention d'adhésion au service -

TEXTES APPLICABLES :

- Code du travail, et tout particulièrement sa partie réglementaire
- Code de l'action sociale et des familles, et tout particulièrement sa partie réglementaire
- Code général de la fonction publique
- Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation professionnelle et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- 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
- Décret 85-1054 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Décret 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physiques des agents de la fonction publique hospitalière
- Décret n°91-298 du 30 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommé dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°2005-243 du 17 mars 2005 modifié relatif au contrat initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail,
- Décret n°2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles
- Décret n°2009-1744 du 30 septembre 2009 pris pour l'application de l'article 1-3 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique ou le secteur public
- Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2016-1908 relatif à la modernisation de la médecine du travail
- Circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale
- Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service
- Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique
- Décret n° 2019-172 instituant une période préparatoire au reclassement
- Décret n° 2019-301 instituant le congé d'invalidité temporaire imputable au service
- Note DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la PPR

1 – MISSIONS du SERVICE de MEDECINE PREVENTIVE

La mission du service de médecine préventive consiste :

1.1- à assurer la surveillance médicale des agents dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur.

A ce titre, les agents font l'objet d'une surveillance médicale à différentes étapes de leur vie professionnelle :

- **visite médicale au moment de l'embauche¹**, en sus de la visite d'aptitude auprès du médecin agréé, elle vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.
- **visite d'information et de prévention obligatoire** en vertu de l'article 20 du décret du 10 juin 1985 modifié, au minimum tous les 2 ans pour l'ensemble des agents.
- **visite médicale supplémentaire** pour les agents ou les collectivités qui le demandent.

Les visites d'information et de prévention sont réalisées prioritairement par un infirmier de santé au travail, sauf disposition contraire décidée par le médecin du travail, sous supervision et contrôle de ce dernier.

Ces visites d'information et de prévention sont réalisées selon un protocole arrêté par les médecins du travail avec les infirmiers spécialisés « santé au travail » du CDG74.

- A l'occasion du suivi médical, le médecin ou l'infirmier doit informer les agents exposés à des risques infectieux, sur les avantages et les risques éventuels de la vaccination (voir Annexe 1 « vaccinations »).

En plus de la visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière, **dont la périodicité reste à l'appréciation du médecin du travail à l'égard de certaines catégories d'agents en vertu de l'article 21 du décret du 10 juin 1985 :**

- personnes reconnues travailleurs handicapés
- femmes enceintes
- agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
- agents souffrant de pathologies particulières
- agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux (article 14-1 du décret du 10 juin 1985).

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

¹ La surveillance médicale ne comprend pas la visite d'embauche, obligatoirement effectuée par un médecin généraliste agréé appelé, en application de l'art. 10 du décret 87-602 du 30.07.1987 précité, à constater que le candidat à un emploi dans la Fonction Publique Territoriale n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité, ou que les infirmités ou maladies éventuellement constatées et, dans ce cas, obligatoirement énumérées, sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

Dans le cadre de suivi médical des agents, le service de médecine préventive pourra recourir à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent sera informé et son consentement écrit sera recueilli.

Le service de médecine préventive s'engage à ce que la mise en œuvre de ces pratiques garantisse le respect de la confidentialité.

En toute hypothèse, il appartient au seul médecin du travail d'apprécier l'opportunité de la téléconsultation, notamment au regard du motif de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation de l'agent.

Selon l'évaluation des risques professionnels et lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire, des examens complémentaires et des vaccinations peuvent être prescrits.

Les frais engendrés par ces examens sont à la charge de la collectivité de l'agent.

Le suivi des agents territoriaux relevant des collectivités adhérentes au service de médecine préventive est complété par l'action de la Cellule de maintien dans l'emploi du CDG et par le recours éventuel à une psychologue du travail.

1.2- à établir ou mettre à jour, en lien avec les assistants et conseillers de prévention, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres à tout ou partie des services de la collectivité, et les effectifs potentiellement exposés à ceux-ci (voir § 2.3 ci-après).

Pour les collectivités relevant du CT du CDG74, cette communication sera réalisée directement par les services du CDG74.

1.3- à proposer des aménagements de postes de travail, ou des conditions d'exercice des fonctions, en raison de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des agents et des mesures particulières pour les femmes enceintes ;

Ces propositions peuvent faire l'objet, après accord de la collectivité, d'une étude réalisée par un ergonomiste qualifié du CDG74 dans les conditions prévues à l'annexe « conditions financières » pour l'année en cours.

1.4- à participer aux actions sur le milieu professionnel concourant à améliorer ou développer les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité physique des agents durant leur travail par des conseils et informations, notamment dans les matières suivantes

- amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- analyse des postes de travail, et propositions d'aménagement de postes,
- examen des projets de construction ou d'aménagement important des bâtiments professionnels.

1.5 – à établir un rapport annuel d'activité transmis à l'Autorité Territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité (CT ou CHSCT) ainsi qu'à l'autorité dont relève le service de Médecine Préventive (Président du CDG74).

Ces conseils et informations sont donnés par le Médecin du travail à l'Agence Territoriale, aux agents et à leurs représentants, notamment lors des réunions du CT ou CHSCT de la collectivité, ou du CT du CDG74 quand celle-ci en relève et lorsque l'ordre du jour comporte une ou plusieurs questions relatives à la médecine préventive.

Les diverses actions sur le milieu professionnel, regroupées sous le terme de "**tiers temps**", ne peuvent excéder un tiers de la durée normale du travail du service de Médecine préventive considéré au niveau global du service pour l'ensemble des collectivités adhérentes.

2- MODALITES D'INTERVENTION DU MEDECIN DU TRAVAIL

2-1- Accès aux lieux de travail et aux consignes de sécurité

Le médecin du travail doit avoir libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des collectivités et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, du CT.

2-2- Fiches de données « Sécurité »

Le code du Travail impose à l'employeur de les transmettre au médecin du travail (art R.4624-4) et prévoit que les travailleurs et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, aient accès aux Fiches de Données de Sécurité des agents chimiques dangereux (art R.4412-38). Ces fiches sont obligatoires depuis le 1^{er} avril 1988.

Les informations contenues dans ces fiches permettent à l'employeur d'évaluer les risques chimiques, d'élaborer les mesures de prévention et les fiches de prévention des expositions.

2-3 Fiche de prévention des expositions

Selon l'article L.4121-3-1 du code du travail, l'employeur doit identifier les agents qui réalisent des travaux pénibles. Il doit identifier les postes de travail et les activités professionnelles au cours desquelles l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité est significative.

L'employeur élabore une fiche de prévention des expositions pour chaque agent exposé. Selon l'article L.4121-3-1 du code du travail, « cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque agent. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout agent de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté. Une copie de cette fiche est remise à l'agent à son départ de la collectivité, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel l'agent sollicite un emploi. En cas de décès de l'agent, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie ».

2-4- Fiche de poste et appréhension des conditions d'exercice des fonctions

La collectivité doit adresser au CDG74 – secrétariat médecine, les fiches de poste concernant tout agent affecté à un emploi comportant des risques particuliers (exposition à des produits chimiques, à des risques infectieux, horaires décalés, de nuit, ou postés, tâches avec une pénibilité particulière) ainsi que pour tout agent reprenant son activité après un congé de maladie, ou après un accident de travail ou de trajet, ou présentant une situation particulière (telle qu'un état de grossesse, handicap, etc.).

2-5- Mise à disposition d'un local adapté aux visites médicales

Les consultations réalisées par le médecin de prévention du CDG 74 dans le cadre des **visites médicales périodiques de santé au travail** nécessitent la mise à disposition d'un local affecté à ces visites. Afin d'assurer un service de qualité, ce local doit répondre à certains critères d'**accessibilité**, de **confidentialité**, d'**hygiène et de confort** listés ci-après :

Accessibilité

- place de stationnement pour le véhicule du médecin à proximité (matériel à décharger)
- si possible aide pour le transport du matériel médical
- situation en rez-de-chaussée ou accessible par ascenseur
- local aménagé et disponible environ 20 min avant le début de la 1^{ère} visite

Confidentialité

- mise en place d'une affichette signalant le lieu de la visite médicale
- salle d'attente séparée du local de consultation (équipée d'un siège minimum)
- bonne isolation phonique et visuelle (rideaux ou stores fonctionnels)
- local fermant à clé pour assurer la conservation des dossiers dans le respect du secret médical avec clés à disposition du médecin

Hygiène

- WC et lavabos à proximité avec savon liquide et essuie-mains
- Le local, le mobilier, les WC et lavabos doivent être maintenus dans un parfait état de propreté (des locaux type cuisine ou salle des fêtes ne conviennent pas).

Confort (poste de travail)

- Eclairage suffisant (de même niveau qu'un secrétariat).
- Chauffage fonctionnel (température du local compatible avec une activité sédentaire), aération et climatisation si nécessaire.
- Superficie suffisante pour installer un lit d'examen (environ 2m de long).
- Au minimum 2 sièges dont si possible un siège de type dactylo pour le médecin
- Bureau stable et de taille suffisante pour installer le matériel technique (ordinateur portable, dossiers et petit matériel médical, visiotest, audiomètre,...)
- Prises électriques aux normes à proximité du bureau
- Environnement silencieux (extérieur et intérieur)
- Accès internet wifi si possible.

En cas d'absence de local répondant à ces caractéristiques, le service de médecine préventive se réserve le droit de convoquer les agents au pôle santé du CDG 74, dans une collectivité voisine disposant d'un local adapté, ou en tout autre lieu qu'il aura préalablement défini en accord avec la direction du CDG 74.

3. PERIMETRE D'INTERVENTION DU MEDECIN DU TRAVAIL

3-1- Répartition géographique des collectivités entre les médecins

Dans un souci de bonne organisation du service de médecine préventive, chaque médecin et chaque infirmière de santé au travail se voit assigné un portefeuille de collectivités dont il/elle est le référent.

Cette répartition permet :

- D'assurer un suivi pérenne et rigoureux des agents, et en particulier des situations les plus complexes ou nécessitant une surveillance particulière
- De nouer une relation fonctionnelle, essentielle à la bonne compréhension de l'activité médicale, avec les services RH et/ou les élus des collectivités concernées
- De limiter au maximum les temps de déplacement des médecins et des infirmières, en circonscrivant autant que possible le secteur géographique à suivre à la zone de résidence habituelle de chacun d'entre eux, permettant ainsi d'optimiser au maximum le temps dédié à l'activité médicale
- D'assurer une répartition homogène, au sein de chaque secteur, des collectivités de strates différentes, des établissements de soins, des ehpad, et/ou des établissements à caractères particuliers (industriels, assainissement/eau, SDIS, etc...)

La cartographie des secteurs alloués aux médecins et infirmières est déterminée d'un commun accord entre le directeur et le médecin coordinateur du pôle santé au travail, en veillant au respect des règles posées ci-dessus et après en avoir discuté avec les autres praticiens du service. Elle sera revue chaque fois qu'il le sera utile, et particulièrement à l'occasion de l'arrivée ou du départ d'un professionnel de santé du CDG 74, ou à l'occasion de l'adhésion ou de la fin du conventionnement d'une ou plusieurs collectivités.

3-2- Dérogations générales

Afin d'assurer la continuité du service et d'offrir aux collectivités la meilleure réactivité possible, il sera possible de déroger au principe de sectorisation posé à l'article précédent dans les cas suivants :

- Absence de médecin du travail ou d'infirmière sur un secteur géographique déterminé (emploi vacant)
- Empêchement temporaire du médecin du travail ou de l'infirmière (indisponibilité d'emploi du temps, absence, maladie, congés ...)

Dans ce cas, l'un ou l'autre des médecins du travail ou infirmière de santé du service, en considération de sa charge de travail, de son planning et de ses disponibilités, sera compétent pour assurer le suivi médical d'un ou plusieurs agents d'une collectivité donnée.

3-3- Dérogation particulière

En plus du secteur géographique particulier qui lui est assigné, le médecin coordinateur du service de médecine préventive, en cette qualité, garde une compétence générale à l'égard de l'ensemble des collectivités affiliées.

Il peut donc, autant que de besoin et à tout moment, se substituer à l'ensemble de ses confrères lorsque les circonstances ou l'urgence le nécessitent, ou lorsqu'il l'estime opportun.

De la même manière et pour les mêmes raisons qu'à l'alinéa ci-dessus, il conserve la faculté de substituer à tout moment un médecin du travail à un autre sur le territoire départemental.

3-4- Conditions de mise en oeuvre des dérogations

Les dérogations visées aux points 3-2 et 3-3 sont à l'initiative exclusive du service de médecine préventive du CDG74.

En aucune manière une collectivité ou un agent ne peuvent solliciter l'application de l'une ou l'autre des mesures dérogatoires susvisées, et ce quelle qu'en soit la raison, la définition des collectivités suivies par les médecins et infirmières du CDG 74, outre la planification de leur activité, relevant de sa seule organisation interne.

4. MODALITES FINANCIERES

4.1 - Collectivités affiliées au CDG 74 : versement d'une cotisation spécifique assise, liquidée et versée selon des règles et modalités identiques à celles en vigueur pour la cotisation obligatoire versée pour le financement des missions obligatoires, et selon un taux fixé chaque année par délibération du Conseil d'Administration du CDG74 de façon à assurer l'équilibre financier du service. Cette cotisation spécifique couvre l'ensemble des opérations de surveillance médicale ainsi que les vaccinations (hors coût des vaccins).

4.2 - Participation(s) complémentaire(s) : le cas échéant, pour toute intervention complémentaire réalisée par le service à la demande de la collectivité (par exemple : vaccinations (pour les collectivités non assujetties à la cotisation légale obligatoire), intervention d'un ergonome, d'un psychologue, etc.), une contribution spécifique arrêtée selon les modalités financières définies par délibération du Conseil d'Administration du CDG 74 sera demandée à la collectivité en sus de sa cotisation de base.

4.3 - Personnels saisonniers, Agents temporaires de droit public : la collectivité cotise pour ces agents comme pour ses agents permanents en déclarant la masse salariale correspondante sur le bordereau mensuel ou trimestriel de cotisation au CDG74 le taux de cotisation appliqué est identique à celui en vigueur pour les agents permanents.

4.4 - Personnels de droit privé :

Pour les collectivités affiliées au CDG74, les visites médicales des agents de droit privé sont comprises dans la cotisation.

Pour les collectivités non affiliées, contribution pour chaque visite médicale et/ou visite supplémentaire d'un agent dans l'année (voir 4.2).

La collectivité signataire s'engage à verser la cotisation spécifique précitée lors du versement de sa cotisation légale au CDG74, et la (ou les) participation(s) complémentaire(s) éventuelle(s) à réception du titre de recettes correspondant, payable au Comptable du CDG74 (M. le Trésorier Payeur Départemental).

Envoyé en préfecture le 18/04/2023

Reçu en préfecture le 18/04/2023

Publié le 18/04/2023

ID : 074-217400530-20230411-D202304_18-DE



Les conditions financières ci-dessus détaillées sont mises à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le Conseil d'Administration du CDG 74 et publiées par voie de publicité générale (site internet, courriels).

Annexe 1 : VACCINATION

Le médecin de prévention ou l'infirmier de santé au travail peut pratiquer un certain nombre de vaccinations (primo-vaccination et rappels) dans un but de prévention des risques professionnels. (Cette intervention est faite exclusivement à la demande de la collectivité, avec une participation prévue dans l'annexe « conditions financières » pour l'année en cours).

Vaccination obligatoire – Les vaccinations obligatoires sont réévaluées chaque année selon les recommandations annuelles du Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire (BEH).

Par ailleurs, l'arrêté du 15 mars 1991 fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné (NOR : SANP9100804A) : établissements dont le personnel exposé à des risques de contamination doit être immunisé contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite.

Sont inclus notamment, les établissements de protection maternelle et infantile et de planification familiale, les établissements et services sociaux concourant à la protection de l'enfance, les établissements de garde d'enfants d'âge préscolaire, les services communaux d'hygiène et santé, les services de médecine du travail, etc.

Les agents peuvent être dispensés de l'obligation vaccinale s'ils produisent un certificat médical attestant que la vaccination est contre-indiquée.

Selon la réponse de la DGCL du 26 avril 2000 à une question de l'Association des maires de France (AMF), la lettre circulaire MS/EG n° 0097 du 26 avril 1998 relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail par les médecins du travail, est applicable à la fonction publique territoriale. *Ainsi, le médecin de prévention "doit donner une information claire et précise à l'employeur, aux salariés exposés, au CHSCT ou aux délégués du personnel, sur les avantages et les risques éventuels de la vaccination".*

L'agent peut choisir librement son médecin vaccinateur. Il ne peut être vacciné sans son accord express.

Tout agent qui ne se soumettrait pas à une vaccination obligatoire peut être muté d'office dans l'intérêt du service et se voir infliger une sanction disciplinaire.

En tout état de cause, si l'employeur ne veille pas au respect de l'obligation de vaccination, sa responsabilité pourra être engagée s'il maintient l'agent à un poste de travail à risque après que celui-ci ait refusé de se soumettre à la vaccination.

Vaccination recommandée – Conformément à l'article R.4423-1 du Code du travail, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques, une évaluation du risque doit être réalisée. Elle permet d'identifier les travailleurs à risque de maladie professionnelle et pour lesquels des mesures spéciales de protection peuvent être nécessaires.

L'employeur recommande, sur proposition du médecin du travail, aux travailleurs non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés de réaliser, à sa charge, les vaccinations appropriées.

La vaccination ne peut en aucun cas se substituer aux protections collectives et individuelles efficaces en milieu du travail.

Annexe 2 : CONDITIONS FINANCIÈRES 2023

Délibération Du Conseil d'Administration n° XXXXX

En date du XXXXX

Médecine professionnelle et préventive

<i>1/ Médecine et prestations de base en psychologie du travail :</i>	
Cotisation sur masse salariale	0,42 %
Visite annulée non justifiée	80 €
Intervention ergonomiste (taux horaire)	100 €
<i>2/ Prestations complémentaires en psychologie du travail :</i>	
Tarif journée	700 €
Tarif demi-journée	400 €
Tarif horaire	90 €
Tarif participant	95 €

Coordonnées du service Médecine prévention

Directeur du pôle santé au travail

Olivier Blezel, attaché principal

Coordination du Pôle Santé au Travail

Docteur Olivier Barault

Médecins du travail :

Docteurs Olivier Barault, Louis Koosinlin, Christophe Denis, Anne-Sophie Jeanvoine, Sarah Chastel

Psychologue du travail :

Virginie Jullin

Infirmiers de santé au travail:

Dorothee Delière, Catherine Vardon, Marjorie d'Orazio, Sophie Picollet, Karim Boutelioua

Secrétariat :

Rachel Deglise-Favre, Marie-Hélène Rossi, Camille Perrin

Téléphone : 04 50 51 89 70
Courriel : medecine@cdg74.fr

Services complémentaires

Cellule Maintien dans l'Emploi

- Contacter Mme Marie-Hélène Rossi (secrétariat)

Etudes ergonomiques :

- Contacter Mme Dorothee Delière (Infirmière santé au travail)
Ergonome qualifiée

Liens avec le service prévention des risques professionnels

- Contacter le secrétariat au 04 50 51 89 70