



Le partenaire  
**« ressources humaines »**  
des collectivités territoriales  
de la Seine-Maritime

**Convention d'adhésion  
au Pôle Santé/Prévention  
du  
*Centre de Gestion*  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Seine-Maritime**

En raison de sa complexité, la gestion du statut de la Fonction Publique Territoriale est devenue un enjeu stratégique majeur. L'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et de ses nombreux décrets d'application nécessite, en effet, une professionnalisation accrue des collectivités en termes de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime offre, à travers ses missions obligatoires et facultatives, une assistance et une expertise permanentes, permettant aux autorités territoriales de répondre à leurs obligations d' élu employeur.

Conformément à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le Centre de Gestion propose aux collectivités et à leurs établissements publics, dans le strict respect de l'autonomie de gestion des autorités territoriales, de profiter de son expertise par la mise à disposition de missions de conseil et d'assistance en ressources humaines.

De manière générale, les « Elus-employeurs » font face à de nouveaux enjeux en matière de ressources humaines : vieillissement des effectifs, augmentation de l'absentéisme, difficultés de maintien en emploi, nécessaire amélioration des conditions de travail, durabilité des capacités ... autant de préoccupations qui impactent directement la mise en œuvre du service public local. Au-delà de la stricte maîtrise budgétaire de leur masse salariale, les collectivités territoriales n'ont plus d'autre choix que de gérer durablement leurs ressources humaines pour relever ces défis et assurer la mise en œuvre d'un service public de qualité auprès des usagers.

A travers ses actions, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime se positionne aujourd'hui comme l'un des éléments de réponse à ces enjeux.

A travers son Pôle « Santé / Prévention », il accompagne les collectivités au quotidien en proposant et en développant une action pluridisciplinaire qui associe des médecins de prévention, des infirmiers de santé au travail mais également des conseillers en prévention des risques professionnels, des ergonomes, etc.

Pour compléter ces actions concrètes, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime s'est également particulièrement investi, à travers son Pôle « Emploi territorial », sur le champ de l'observation des données sociales afin de mieux identifier les risques professionnels et ainsi, aider à construire une véritable politique de santé et de sécurité au travail à l'échelle départementale. A ce titre, le CdG76 a également décidé d'accompagner les collectivités et les agents en désignant un conseiller « Mobilité/Handicap » dont l'objectif est de favoriser la mobilité, le maintien en emploi et la reconversion professionnelle des agents en difficulté.

Les situations d'inaptitude au travail et d'invalidité sont particulièrement complexes à gérer sur un plan juridique. Exercice du droit à reclassement, retraite pour invalidité voire, licenciement pour inaptitude, autant de dispositifs sur lesquels les collectivités peuvent compter sur l'appui du Pôle « Assistance statutaire » du Centre de Gestion de la Seine-Maritime. La reprise du secrétariat des instances médicales (Comité médical et Commission de réforme) a marqué la volonté d'accompagner les élus-employeurs dans toutes les étapes de la gestion de l'inaptitude.

**Dans ce cadre d'ensemble, la présente convention a vocation à préciser plus spécifiquement les conditions de mise à disposition de l'offre de médecine préventive du CdG76 afin de permettre aux employeurs de remplir leurs obligations en matière de santé, d'hygiène et de sécurité.**

**Entre :**

- La collectivité/établissement public....., (dénommé « collectivité »), dont le siège est situé au ..... représenté(e) par ....., mandaté(e) par délibération de son organe délibérant en date du ...../..... /.....

et

- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime (dénommé « Centre de Gestion»), dont le siège est situé 3440 route de Neufchâtel - 76230 BOIS-GUILLAUME, représenté par son Président, Monsieur Jean-Claude WEISS, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 4 septembre 2014.

**Il est convenu ce qui suit :**

→ **ARTICLE 1<sup>er</sup> : OBJET DE LA CONVENTION**

Conformément à l'article 11 du décret n ° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale qui prévoit que les missions du service de médecine préventive sont assurées, notamment par un médecin appartenant au service créé par le centre de gestion, la collectivité susvisée adhère au service de médecine préventive géré par le Centre de Gestion de la Seine Maritime.

La présente convention a pour objet de définir l'organisation et les modalités de suivi médical des agents, de ladite collectivité.

→ **ARTICLE 2 : DOMAINE D'APPLICATION**

Le rôle de la médecine professionnelle, tel qu'il est défini par la présente convention, est exclusivement préventif : il consiste à éviter toute altération de la santé des agents du fait de leurs conditions de travail et autant que faire se peut, à maintenir les capacités de travail sur le long terme.

Le médecin du service de médecine de préventive ne peut être chargé des visites d'aptitude physique lesquelles relèvent de la compétence du médecin agréé mais uniquement des visites relatives à l'aptitude de l'agent à son poste de travail.

Son rôle est consultatif uniquement auprès du Comité Médical et de la Commission de Réforme.

Le médecin du service de médecine préventive du CdG 76 exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Le service de médecine préventive agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale et dans une perspective de conseil de l'autorité territoriale.

Convention

### → ARTICLE 3 : UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Pour accompagner les employeurs publics dans leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, le service de médecine de prévention du Centre de gestion repose sur une équipe pluridisciplinaire basée sur la complémentarité des compétences dont il dispose en interne : médecins de prévention, infirmiers, secrétariat médico-social, personnel possédant les compétences nécessaires afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (ergonomes ; préventeurs..)

Sous la responsabilité du Président du CdG76 et du Responsable du Pôle « Santé / Prévention », l'équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par le médecin de prévention.

### → ARTICLE 4 : NATURE DE LA MISSION CONFIEE AU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Le service de médecine de prévention a un rôle exclusivement préventif : ce n'est ni un service de soins, ni un service d'urgence.

Le service de médecine préventive du CdG 76 assure l'ensemble des missions prévues dans le cadre de la réglementation en vigueur pour les agents publics, pour les agents de droit privé sous contrat d'insertion et les apprentis.

Les missions de prévention du service de médecine préventive comprennent la surveillance médicale des agents des collectivités et établissements publics adhérant à la présente convention ainsi que l'action sur le milieu professionnel

L'autorité territoriale s'engage à communiquer au médecin de prévention, toute information que ce dernier jugera utile à l'accomplissement de ses missions.

#### • ARTICLE 4-1 : Surveillance médicale

La surveillance médicale des agents est assurée par un ou plusieurs médecins de prévention et un ou plusieurs infirmiers de santé au travail qui réalisent leurs interventions sous la responsabilité de ces médecins.

##### • Agents de droit public

La surveillance médicale a pour objet d'apprécier la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent. A ce titre, le service de médecine préventive n'a pas vocation à assurer un suivi lorsque les agents sont en situation d'inaptitude temporaire, notamment en congé de maladie.

##### → Examen bisannuel

Les agents bénéficient d'un examen médical tous les deux ans qui est réalisé en alternance par le médecin de prévention et par l'infirmier de santé au travail (IST).

Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un seul examen médical supplémentaire.

Cette demande doit obligatoirement être formulée par l'employeur public auprès du secrétariat médical.

A la demande du médecin de prévention, d'autres visites pourront être programmées.

Le service de médecine de prévention ne prendra pas de rendez-vous directement à la demande de l'agent.

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière (SMP), en définissant la fréquence et la nature des examens médicaux à l'égard :

- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,
- des personnes reconnues travailleurs handicapés,
- des femmes enceintes,
- des agents réintégré après un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD),
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Des examens complémentaires peuvent également être recommandés, à l'appréciation du médecin de prévention ou de l'infirmier de santé au travail (IST).

Dans le respect du secret médical, le médecin de prévention informe l'autorité territoriale, ou son représentant, de tout risque d'épidémie.

##### • Agents de droit privé

Le suivi médical des agents de droit privé (contrats aidés et apprentis) s'effectue conformément aux dispositions du Code du travail.

- **Aménagements des postes de travail ou des conditions d'exercice des fonctions**

Le médecin de prévention ou l'IST sont habilités à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé ainsi que des aménagements temporaires au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale décide de ne pas suivre l'avis du médecin de prévention, sa décision doit être motivée et le CHSCT de la collectivité ou à défaut le comité technique ou le CHSCT intercommunal doit être informé.

- **ARTICLE 4-2 : Action sur le milieu professionnel**

Conformément aux dispositions réglementaires et législatives en matière de santé au travail, le service de médecine préventive du Centre de Gestion, exerce une mission de « conseil » auprès de l'autorité territoriale, des agents et leurs représentants, s'agissant de :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- L'hygiène générale des locaux et des services
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle
- L'hygiène dans les restaurants administratifs
- L'information sanitaire

Le médecin de prévention est par ailleurs :

- Associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes
- Consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants ainsi que sur les modifications apportées aux équipements
- Informé de la composition et de la nature des substances ou produits dangereux utilisés par les agents ainsi que leurs modalités d'emploi.

Il peut, en outre, demander à l'autorité territoriale de la collectivité d'effectuer des prélèvements et des mesures, aux fins d'analyses, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou le Comité Technique (CT) compétent étant informés des résultats de toutes mesures et analyses.

Il peut proposer des études épidémiologiques et participer à leur réalisation.

Dans ce cadre global, le médecin de prévention ou l'IST sont amenés à effectuer des visites des lieux de travail.

Afin d'exercer leur mission et après information de l'autorité territoriale ou de son représentant, le médecin de prévention ou l'IST disposent d'un libre accès aux locaux entrant dans leur champ de compétence. Ils examinent les postes de travail, détectent les situations présentant des risques professionnels particuliers et sont habilités – en cas de dysfonctionnement – à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit à l'autorité territoriale. Le médecin rend compte de cette action en Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou en Comité Technique (CT) compétent.

Il convient, à cet égard, de préciser que le médecin de prévention est membre de droit du CHSCT / CT compétent avec voix consultative.

Le médecin du service de médecine préventive utilise les données disponibles dans la collectivité, issues de l'évaluation des risques (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs) pour établir, en liaison avec le conseiller ou l'assistant de prévention de la collectivité, la fiche de risques professionnels et en assurer la mise à jour périodique.

Cette fiche établie par le médecin de prévention, doit recenser les risques professionnels propres au service entrant dans le champ d'intervention du service de Médecine de prévention et mentionner les effectifs potentiellement exposés à ceux-ci.

Le médecin de prévention réalise, en liaison avec l'agent chargé de la prévention (assistant et/ou conseiller), l'établissement et le suivi de cette fiche, laquelle doit être soumise, pour avis, au CT / CHSCT compétent.

Le médecin de prévention devra, à ce titre, avoir accès à tout type d'information utile à l'établissement de ce document.

### • ARTICLE 4-3 : Avis sur la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent

Chacune des visites médicales donne lieu à l'établissement d'une « fiche de visite » ou d'une « attestation d'entretien de santé infirmier », mise à disposition sur le site extranet « Santé Prévention » destinée à informer l'agent et la collectivité.

Cette fiche peut comporter la mention « avis favorable » ou des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail au regard de l'état de santé de l'agent.

Le service de médecine du CDG76 doit être informé par écrit de chaque accident de service ou maladie professionnelle.

Chaque année, le service de médecine préventive établit un rapport dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée, et le transmet à l'autorité territoriale et au CT / CHSCT compétent.

### → ARTICLE 5 : FONCTIONNEMENT DU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Les modalités de fonctionnement du service de médecine préventive sont précisées dans l'annexe 1 à la présente convention.

### → ARTICLE 6 : FINANCEMENT

La collectivité s'acquitte auprès du CdG 76 d'une adhésion annuelle au titre de la mise à disposition du service de médecine préventive dont le montant est calculé en multipliant l'effectif total de la collectivité (déclaré au cdg76 au plus tard la dernière quinzaine de novembre de l'année) par le tarif forfaitaire par agent déterminé par délibération du conseil d'administration.

Cet effectif comprend tous les personnels employés par la collectivité, fonctionnaires ou contractuels de droit public travaillant à temps complet ou à temps non complet ainsi que les agents recrutés sur la base de contrats aidés et apprentis.

La collectivité s'engage à tenir informé le CdG 76 de l'évolution de l'effectif et des éventuels réajustements annuels.

Le tarif forfaitaire par agent s'appliquant pour l'année en cours est fixé par le Conseil d'Administration du CDG76. La brochure tarifaire sera adressée à la collectivité avant le 31 Décembre de chaque année.

La tarification servant de base à la facturation pourra être réévaluée annuellement par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion en fonction des charges afférentes à la mission de médecine préventive.

Toute modification des conditions financières, décidée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, fera l'objet d'une information à la collectivité.

Ce forfait annuel couvre la mise à disposition de l'ensemble des prestations de la médecine de prévention, hors missions d'expertise :

- La visite médicale périodique
- L'entretien infirmier
- Une visite à la demande de la collectivité
- La ou les visites supplémentaires à la demande du médecin de prévention
- Les études de poste
- Les reconnaissances de maladie professionnelle

La facturation est forfaitaire et aura lieu selon les modalités suivantes :

- La fréquence de facturation sera mensuelle

Le paiement par la collectivité est effectué à réception du titre de recettes établi par le CdG 76.

### → ARTICLE 7 : OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ

La présente convention constitue un engagement de la collectivité à en accepter l'ensemble des termes dont les modalités pratiques et financières, définies par le Conseil d'Administration du CdG 76, pour assurer le bon fonctionnement de la médecine préventive ainsi que l'équilibre financier du service, telles qu'elles sont définies dans la présente convention et son annexe.

→ **ARTICLE 8 : DURÉE, RENOUVELLEMENT ET RÉILIATION**

La présente convention, est conclue pour une durée de 4 ans, et prend effet à compter du 1er avril 2018.  
La convention est renouvelable par reconduction expresse.

Hormis la résiliation à échéance, les cas de résiliation, avec le respect d'un préavis de trois mois, sont les suivants :

- manquement à l'une des obligations de la convention par l'une ou l'autre des parties
- désaccord sur l'évolution des modalités de fonctionnement ou de financement qui résulteraient des modifications apportées à la convention et à l'annexe.

La résiliation par l'une ou l'autre des parties est formalisée par une lettre recommandée avec accusé de réception

La résiliation de la convention médecine n'entraîne pas la résiliation de la convention cadre.

→ **ARTICLE 9 : COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE**

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, les litiges éventuels, nés de l'application de la présente convention seront portés devant le tribunal administratif de Rouen.

→ **ARTICLE 10 : ABROGATION DE LA PRÉCÉDENTE CONVENTION**

La précédente convention est abrogée à compter de la date de prise d'effet de la présente convention.

Fait à ..... Le .....

La collectivité de .....

représentée par son Maire / Président .....

Le Président  
du Centre de Gestion



Jean-Claude WEISS