



**CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE  
DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AVEYRON**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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 professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale,

VU la circulaire n° NOR INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 28 mars 1994 portant création du Service de Médecine Professionnelle et Préventive du Centre de Gestion conformément aux dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié,

Vu la délibération du Centre de Gestion de l'AVEYRON en date du 30 novembre 2018 portant modification de la tarification du service de Médecine Professionnelle et Préventive,

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

**ENTRE :**

Le Centre de Gestion de l'Aveyron, représenté par son Président, Monsieur Maurice BARTHELEMY, dûment habilité par la délibération du 19 janvier 2021

**ET**

M. ou Mme ..... *Dominique GONBERT* .....

Maire ou Président(e) de ..... *Présidente du Syndicat Aiste du Conservatoire* .....

Dûment habilité(e) par délibération en date du ..... *13 janvier 2021* .....

**ARTICLE 1 : ADHESION**

*Le S.A. du Conservatoire à Rayonnement Départemental de l'Aveyron* adhère au service de Médecine Professionnelle Préventive du Centre de Gestion l'Aveyron pour une durée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 selon les nouvelles modalités définies ci-après.

## **ARTICLE 2 : AGENTS**

Conformément à l'article 11 du décret précité, les agents des collectivités territoriales et établissements publics locaux bénéficient d'une surveillance « Santé au Travail » par le biais d'une équipe pluridisciplinaire pilotée par le Pôle Santé, Sécurité au Travail.

Sont concernés tous les agents de la collectivité ou de l'établissement public local :

- fonctionnaires titulaires, stagiaires,
- contractuels de droit public,
- contractuels de droit privé (apprentis, emplois aidés...).

## **ARTICLE 3 : COMPOSITION DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE**

Le service de Médecine Professionnelle et Préventive est composé d'une équipe pluridisciplinaire comprenant :

- Médecin(s) de Prévention,
- Infirmier(s) en Santé au Travail,
- Psychologue du Travail-Ergonome,
- Secrétariat médical.

L'équipe pluridisciplinaire est susceptible de faire intervenir tout autre professionnel détenant des compétences de nature à compléter son activité.

### **Article 3.1 : Le rôle du Médecin de Prévention :**

Il assure la surveillance médicale des agents dont il a la charge en lien avec leur situation de travail. A ce titre, il effectue les visites médicales selon une fréquence qu'il détermine au vu de l'état de santé des agents concernés et/ou de la surveillance médicale particulière à exercer. Il a la responsabilité générale de l'équipe pluridisciplinaire et peut déléguer certaines tâches au personnel infirmier.

A l'issue de la visite médicale, le médecin délivre une fiche de visite médicale.

Dans le cadre de ces missions, le médecin de prévention peut prescrire tous examens complémentaires (hématologiques, biologiques, radiographies...). Ces examens sont à la charge de l'employeur public.

Le médecin assiste de plein droit aux séances du CHSCT (article 14-2 du décret n° 85-603 modifié).

### **Article 3.2 : Le rôle de l'Infirmier en Santé au Travail**

Son rôle s'inscrit en complémentarité avec celui du Médecin de Prévention :

Il assure un suivi périodique individuel de l'état de santé des agents en lien avec leur situation de travail sans pouvoir se substituer aux examens d'embauche ou aux avis d'aptitude qui restent sous la responsabilité du Médecin de Prévention.

Il participe et accompagne les actions d'éducation, de dépistage ainsi que les actions organisées par le Pôle Santé, Sécurité au Travail.

Il réalise toute tâche administrative en lien avec les missions liées au poste de travail (enquête, rédaction de rapport, coordination avec le médecin du travail et avec le secrétariat du service médical.

A l'issue de l'entretien, l'Infirmier en Santé au Travail délivre une attestation de suivi infirmier. Il oriente si besoin, les agents vers le Médecin de Prévention.

### **Article 3-3 – Le rôle du Psychologue du Travail et/ou Ergonome**

Le Psychologue et/ou Ergonome intervient si nécessaire à la demande du Médecin de Prévention dans le cadre d'un accompagnement psychologique individuel ou pour aider la collectivité à trouver des solutions techniques aux problématiques individuelles rencontrées. Dans certains cas, des demandes d'aides financières peuvent être sollicitées auprès du FIPHFP. Si nécessaire, le recours au préventeur du CDG 12 complète l'activité du Psychologue du Travail et/ou Ergonome.

La prise en charge des risques psychosociaux (RPS) n'entre pas dans le champ de la présente convention.

### **Article 3.4 : Le rôle du Secrétariat Médical**

Il est chargé de la gestion et de l'organisation matérielle du service. A ce titre, il prend en charge la convocation des agents (création et envoi des convocations), la gestion du planning des visites médicales et des entretiens infirmiers, la gestion des stocks de matériel médical (fournitures et consommables), la gestion du stockage des dossiers et de toute autre tâche sous la responsabilité de ses supérieurs hiérarchiques.

Pour une meilleure gestion et organisation matérielle du service :

- La collectivité s'engage à communiquer annuellement au secrétariat médical :
  - la liste complète de l'effectif des agents
  - les coordonnées de leur assistant de prévention, leur psychologue du travail et leur assistante sociale.
  
- La collectivité s'engage par ailleurs à signaler le recrutement de tout nouvel agent soumis au suivi médical.

La collectivité s'engage à signaler sans délai au secrétariat médical, les agents absents et à les remplacer si possible.

### **ARTICLE 4 : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRÔLE MEDICAL**

- **Visite médicale d'embauche auprès du Médecin de Prévention** afin de déterminer l'aptitude de l'agent au poste de travail proposé, conformément à l'article à l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.
  - Lors de la nomination des fonctionnaires et du recrutement des contractuels de droit public (quelle qu'en soit la durée) :  
Cette visite complète la visite d'embauche effectuée avant la nomination ou le recrutement auprès du médecin agréé (*telle que prévue par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et assurée par un médecin agréé, autre que le médecin traitant de l'agent*).
  - Cette visite présente un caractère obligatoire.
  - Lors du recrutement des contractuels de droit privé (quelle qu'en soit la durée) :  
Le Médecin de Prévention assure le suivi médical réglementaire.
  
- **Visite médicale et entretien infirmier obligatoires réalisés par le Médecin de Prévention ou l'infirmier en Santé au Travail** au moins tous les 2 ans pour les agents non soumis à une surveillance médicale particulière.

**Dans cet intervalle, une visite supplémentaire peut-être organisée :**

  - . à la demande de l'agent : (article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
  - . à la demande de l'employeur,
  - . à la demande du médecin traitant,
  - . à la demande du service d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
  
- **Visite de surveillance médicale particulière à l'égard** (article 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié) :
  - des personnes reconnues travailleurs handicapés,
  - des femmes enceintes,
  - des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou longue durée,
  - des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,
  - des agents souffrant de pathologies particulières.

Le rythme de la surveillance médicale particulière est défini par le médecin de prévention.

- **Visite (non obligatoire mais vivement recommandée) de reprise après un arrêt en maladie ordinaire d'au moins 30 jours ou un arrêt pour accident de service d'au moins 30 jours.**

- **Vaccinations**

Le Service de Médecine Professionnelle et Préventive peut recommander des examens complémentaires et des vaccins spéciaux (hépatite, leptospirose...). Ceux-ci demeurent à la charge de l'employeur public. Toutefois, les vaccins recommandés par le médecin, sans rapport avec l'activité professionnelle, sont à la charge de l'agent.

**Avant toute visite médicale ou entretien infirmier, la collectivité s'engage à fournir au secrétariat médical, la fiche de poste et à communiquer toutes informations utiles.**

RAPPEL : Conformément à l'article 23 du décret n° 85-603 modifié, des autorisations d'absence sont accordées par l'autorité territoriale pour permettre aux agents de subir les examens médicaux susvisés.

#### **ARTICLE 5 : ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL (TIERS-TEMPS)**

Dans le cadre de son action sur le milieu professionnel, le médecin du service mène des actions de prévention telles que prévues par les articles 14 à 19-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

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

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- 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 ou à caractère professionnel ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

A cette occasion, le Médecin pourra être accompagné de l'Infirmier en Santé au Travail, du Préventeur, de la Psychologue du Travail – Ergonome ainsi que de toute autre personne dont la présence est rendue nécessaire notamment l'Assistant(e) de Prévention.

#### **ARTICLE 6 : RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE**

Conformément à l'article 26 du décret précité, le Service de Médecine Professionnelle et Préventive établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

#### **ARTICLE 7 : PROCEDURE D'URGENCE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT**

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

La collectivité s'engage à informer le Service Médecine Professionnelle et Préventive si une telle procédure d'urgence est activée.

#### **ARTICLE 8 : FONCTIONNEMENT ET CONDITIONS DE L'EXERCICE DU SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE**

##### **Article 8.1 : Gestion des effectifs de la collectivité**

- La collectivité s'engage à communiquer annuellement au secrétariat médical, avant le 31 janvier de l'année en cours, la liste complète de l'effectif dressée au 31 décembre de l'année N-1 (ou *effectif au 1<sup>er</sup> janvier en cas de nouvelle adhésion ou de modification substantielle de la structure*). La collectivité s'engage par ailleurs à signaler la nomination ou le recrutement des nouveaux agents soumis au contrôle médical.

## **Article 8.2 : Organisation des visites médicales ou entretiens infirmiers**

- Les visites médicales ou entretiens infirmiers se tiendront dans le cabinet médical du CDG ou dans des locaux mis à disposition par les collectivités ou établissements publics locaux. Ces locaux doivent permettre la mise en œuvre des visites médicales ou entretiens infirmiers dans des conditions de confort, d'hygiène, de sécurité et de confidentialité requises. Les lieux, dates et heures des visites sont fixés par le secrétariat médical du CDG.
- La collectivité s'engage à signaler sans délai au secrétariat médical, les absences prévisibles et à remplacer les agents absents en cas d'effectif suffisant.

## **ARTICLE 9 : MONTANT DES PRESTATIONS**

La participation aux frais de fonctionnement du Service de Médecine Professionnelle et Préventive est assurée par une cotisation d'un montant de 51 €/ an/ agent sur la base de l'effectif moyen de la collectivité tel qu'il apparaît aux bordereaux de déclaration des cotisations au CDG (année N-1) en lien avec l'affiliation.. En cas de modification substantielle de la collectivité (fusion ...) ou de reprise d'une activité de droit privé, un réajustement sera opéré sur la base de l'effectif établi au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Le montant annuel des prestations sera réglé par mandat administratif sur présentation d'une facture semestrielle.

Ce tarif peut être modifié à l'initiative du Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

## **ARTICLE 10 : RENOUELEMENT ET RESILIATION**

Toute demande de radiation du Service de Médecine Professionnelle et Préventive doit être adressée au Centre de Gestion par lettre recommandée avec accusé de réception. Une radiation ne peut intervenir qu'au 31 décembre de chaque année et avec préavis de 3 mois. Toutefois, dans la mesure où la médecine professionnelle est obligatoire, la collectivité sera tenue de justifier de son adhésion à un autre service de médecine professionnelle de son choix.

Cette convention pourra être renouvelée par reconduction expresse.

Le CDG 12 se réserve le droit de mettre fin à la présente convention s'il n'était plus en mesure, notamment au regard de l'effectif pluridisciplinaire, d'assurer le suivi médical prévu à l'article 4.

## **ARTICLE 11 : RESPONSABILITE ET ASSURANCE**

Le CDG 12 est assuré au titre de sa responsabilité civile pour l'ensemble de son activité. Il est également assuré pour les dommages pouvant résulter de l'occupation temporaire des locaux mis à disposition pour la réalisation des visites médicales et entretiens infirmiers.

## **ARTICLE 12 : GESTION DES DONNEES PERSONNELLES ET MEDICALES**

Le CDG 12 est tenu au respect des obligations légales en matière des données personnelles et médicales, ainsi que de confidentialité. Il garantit le respect de ses obligations en la matière par l'ensemble de ses agents, médecins, infirmier en santé au travail et personnels administratifs ainsi que dans le cadre de la conservation des données médicales dont il a connaissance.

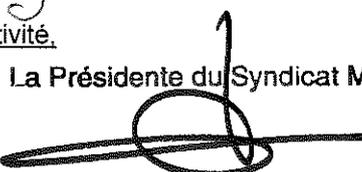
## **ARTICLE 13 : REGLEMENT DES LITIGES**

A défaut de règlement amiable, tout litige lié à la mise en œuvre de la présente convention pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Toulouse territorialement compétent.

La présente convention est établie en deux exemplaires (un pour la collectivité ou l'établissement public local, un pour le CDG 12).

Fait à Rodez, le 17 janvier 2022

Pour la collectivité,

  
La Présidente du Syndicat Mixte

Pour le Centre de Gestion

Le Président - M. BARTHELEMY

**Dominique GOMBERT**