



18 DEC. 2014

**CONVENTION D'ADHESION
AU CENTRE DE GESTION DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES
POUR LA PRESTATION SANTÉ AU TRAVAIL**

pour les collectivités et établissements publics affiliés
au Centre de Gestion

soumis au 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

ENTRE : ...L'Ecole supérieure d'art des Pyrénées Pau-Tarbes..... (nom de la collectivité) représenté(e) par
M. Jean LACOSTE....., Maire/Président habilité par délibération de son organe délibérant en date
du ...1er juillet 2014..... soumise au contrôle de légalité le ...10 juillet 2014.....

ET : Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques représenté par M. Michel HIRIART,
Président habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 5 septembre 2014 soumise au contrôle de
légalité le

Il est préalablement exposé :

L'article 26-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que les centres de gestion peuvent créer des services de
médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités
territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Les missions des services sont définies par le chapitre XIII « Hygiène, Sécurité et Médecine Préventive » de la loi 84-53 du
26 janvier 1984 et par 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.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques gère une direction Santé au travail composée de médecins de
prévention et d'une équipe pluridisciplinaire (conseillers prévention, ergonomes, assistants sociaux, psychologues du
travail, correspondants handicap) et propose une prestation Santé au travail en vertu de l'article 11 du décret n°85-603 du
10 juin 1985 modifié.

...L'Ecole supérieure d'art des Pyrénées Pau-Tarbes..... (nom de la collectivité) est intéressé(e) par la prestation
Santé au travail.

La présente convention a pour objet de déterminer le contenu de cette prestation.

Il est en conséquence convenu :

ARTICLE 1^{er} – ADHESION

...L'Ecole supérieure d'art des Pyrénées Pau-Tarbes..... (nom de la collectivité) adhère à la prestation Santé au
travail proposée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

ARTICLE 2 – PERSONNELS CONCERNÉS – CHAMP D'INTERVENTION

Sont concernés par ces prestations tous les agents employés par la collectivité (fonctionnaires stagiaires et titulaires, agents
non titulaires, agents de droit privé).

ARTICLE 3 – PRESTATIONS

Les prestations proposées ont pour finalité :

- d'accompagner les employeurs dans leurs démarches visant à préserver l'état de santé des agents,
- de prévenir les risques professionnels,
- d'améliorer la qualité de vie au travail des agents,
- d'agir sur l'efficacité au travail et le service rendu aux usagers,
- de diminuer l'absentéisme dans la collectivité,
- d'accompagner les agents en difficulté physique, psychique et/ou sociale.

La direction Santé au travail s'appuie sur d'autres services du Centre de Gestion, pour les questions statutaires, de protection sociale, de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, de gestion des ressources humaines et sur les questions de mobilité.

Les prestations assurées par la direction Santé au travail sont les suivantes :

ARTICLE 3.1 - Médecine préventive :

Les médecins de prévention exercent leur activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

A) Action sur le milieu professionnel

Le médecin de prévention conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2° L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6° L'information sanitaire.

La direction Santé au travail est consultée sur les projets de construction ou d'aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques utilisés par le personnel et de modifications apportées aux équipements ainsi que les projets liés aux nouvelles technologies.

Elle peut procéder à toute étude et soumettre des propositions notamment sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.

Dans chaque service d'une collectivité territoriale et dans chaque établissement public relevant d'une collectivité territoriale, le médecin de prévention établit et tient à jour, en liaison avec l'assistant ou le conseiller de prévention (agent désigné en application de l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984), une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Le médecin de prévention est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

La direction Santé au travail est associée aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la formation des secouristes.

Le médecin de prévention assiste de plein droit aux séances du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou, à défaut, du Comité Technique (CT). La collectivité doit informer la direction Santé au Travail au moins 15 jours avant la date de la réunion pour que le médecin puisse y participer.

La direction Santé au travail peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

La direction Santé au travail est informée par l'autorité territoriale dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

B) Surveillance médicale des agents

Visites médicales :

Afin d'aider le médecin de prévention à émettre un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec son poste de travail, il est demandé aux agents de se présenter aux visites munis d'une **fiche de poste précise**.

1) Visites d'embauche

En plus de la visite d'embauche effectuée par un médecin agréé, l'agent doit être vu également par le médecin de prévention au moment de l'embauche pour apprécier l'adaptation de l'état de santé de l'agent au poste occupé et à son

environnement professionnel. La collectivité prendra contact avec le service de manière à ce que cette visite s'effectue le plus rapidement possible et au maximum dans les 3 mois suivant l'embauche.

Pour les agents de droit privé, la visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche ou avant l'embauche si l'agent est soumis à Surveillance Médicale Renforcée.

2) Visites médicales périodiques

Conformément à l'article 20 du décret du 10 juin 1985 modifié, les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire.

3) Surveillance médicale particulière

Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985 modifié, en sus de l'examen médical bisannuel précité, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte la surveillance médicale renforcée ainsi que les agents soumis à celle-ci.

4) Visite de reprise

Des visites de reprise après maladie ou accident du travail avec arrêt de plus de 30 jours, maladie professionnelle ou maternité doivent être effectuées par le médecin de prévention. Ces visites doivent être demandées par l'employeur avant la reprise du travail par l'agent et être effectuée dans les plus brefs délais après la reprise.

Lorsque des difficultés pour la reprise au poste de travail sont pressenties, une visite de pré-reprise peut être demandée par l'agent en amont de la reprise.

Convocations médicales :

La participation des agents convoqués aux visites médicales est obligatoire.

Les visites médicales sont effectuées toute l'année y compris pendant les vacances scolaires.

Un planning de convocations sera envoyé à la collectivité environ 20 jours avant la date de la visite médicale. Pour prévenir de l'absence d'un agent, la collectivité adhérente devra respecter un minimum de 7 jours avant la date du rendez-vous.

Les personnes absentes excusées à une première convocation seront de nouveau convoquées dans un délai raisonnable, si possible sur le même centre d'examen ou, en tout état de cause dans un secteur géographique proche.

Les agents se trouvant en arrêt de travail au moment de la convocation (maladie, maternité ou accident de travail...) ne devront pas être convoqués durant l'arrêt mais ultérieurement, à la reprise.

A cet effet, la direction Santé au travail doit être avertie de tout **arrêt de travail**.

Le Centre de Gestion n'assurera les visites médicales des agents absents non excusés qu'en cas de disponibilité sur les plannings des médecins.

A l'issue de ces visites, les attestations de visites, signées par le médecin de prévention, seront émises en deux exemplaires : l'un transmis à l'employeur, l'autre donné à l'agent.

Locaux de consultation médicale :

Le choix des locaux de consultations destinés aux visites médicales est décidé par le Centre de Gestion en concertation avec le médecin de prévention et l'employeur. Il se situera le plus près possible de la collectivité adhérente.

Il est indiqué que les visites d'embauche et de reprise demandées à la direction Santé au travail seront organisées dans un délai bref sur un lieu le plus proche possible de la résidence administrative de l'agent mais déterminé par le Centre de Gestion.

Proposition d'aménagements du poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions :

Les médecins de prévention peuvent proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des

fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité technique doit en être tenu informé.

A l'issue des visites médicales, le médecin de prévention peut recommander à l'autorité territoriale une intervention de l'équipe pluridisciplinaire (psychologue du travail, ergonomes, conseiller prévention, assistante sociale).

Il peut également orienter l'agent vers d'autres professionnels.

Le médecin de prévention peut demander au représentant de l'autorité territoriale à visiter les locaux de travail de manière à apprécier les conditions de travail des agents ou étudier des postes de travail particuliers.

Tenue de permanences :

Des permanences sont assurées chaque mois dans divers centres du département. Ces permanences permettent aux agents qui le souhaitent de rencontrer le médecin. Elles peuvent également permettre d'effectuer les visites de reprise ou d'embauche citées précédemment. Elles n'ont pas vocation à effectuer des visites de rattrapage pour des agents absents. La liste de ces permanences est disponible auprès du secrétariat de la direction Santé au travail ou sur le site Internet du Centre de Gestion.

Prescription et prise en charge d'examens complémentaires :

Sont pris en charge par le Centre de Gestion, les examens médicaux en lien avec l'exposition professionnelle prescrits par les médecins de prévention (bilans sanguins, radiographies,...).

Ces examens sont réalisés dans des laboratoires d'analyses ou cabinets de radiologie choisis par l'agent sur une liste proposée par le Centre de Gestion.

Tout autre examen complémentaire demandé par la collectivité est à la charge de la collectivité.

Suivi et réalisation des vaccinations professionnelles :

Le médecin de prévention propose les vaccinations professionnelles par rapport aux risques auxquels sont exposés les agents. Les vaccins sont à la charge de la collectivité.

ARTICLE 3.2. Equipe pluridisciplinaire

De manière générale, la direction Santé au travail intervient sur les actions de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques professionnels, à l'amélioration des conditions de travail et la prévention durable des risques psycho-sociaux et au handicap.

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, les médecins de prévention sont assistés d'une équipe pluridisciplinaire composée d'ingénieurs et techniciens prévention, ergonomes, psychologues du travail, assistants sociaux, correspondants handicap.

Ces compétences peuvent intervenir en fonction des besoins identifiés dans la collectivité.

Des réseaux d'assistants et de conseillers de prévention (formation, sensibilisation, veille réglementaire) sont animés par la direction Santé au travail. Ces agents de prévention peuvent servir de relais aux interventions des agents de la direction Santé au travail dans la collectivité.

A) Ingénieurs et techniciens prévention

Les ingénieurs prévention et techniciens prévention peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Accompagnement des employeurs pour l'évaluation des risques professionnels et la mise en place de démarches de santé au travail,
- Délivrance de renseignements sur des points réglementaires et techniques,
- Intervention sur la conception et l'aménagement des postes de travail,
- Réalisation d'études de postes,
- Animation de formations ou sensibilisations,
- Assistance pour la réalisation d'enquêtes suite à des accidents du travail,
- Réalisation de la mission d'inspection dans le cadre d'une convention particulière.

B) Ergonomes

Les ergonomes peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Réalisation d'études ergonomiques visant à améliorer les conditions de travail des agents,
- Réalisation d'études de postes d'agents en situation d'incapacité et/ou handicap en collaboration avec le médecin de prévention,
- Intervention sur la conception et l'aménagement des postes de travail,
- Animation de formations ou sensibilisations.

C) Psychologues du travail

Les psychologues du travail peuvent intervenir pour les actions suivantes :

Sur l'aspect collectif :

- Participation à la politique de prévention notamment par l'évaluation des risques psycho-sociaux et leur intégration à la démarche du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- Conseil à l'employeur,
- Intervention pour réguler des situations conflictuelles existantes au sein des services,
- Accompagnement à l'intégration ou la réintégration d'un agent,
- Animation de formations ou de sensibilisations.

Sur l'aspect individuel :

- Entretiens individuels de soutien psychologique,
- Accompagnement des agents en retour de congé maladie, accident du travail, reclassement...,
- Soutien et conseil au management.

D) Assistants sociaux

Les assistants sociaux peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Accompagnement des agents sur leurs difficultés sociales et médico-sociales pour les aider à concilier vie privée et vie professionnelle,
- Accompagnement des employeurs.

Des permanences sociales sont mises en place dans le département. Les agents peuvent prendre directement rendez-vous auprès du secrétariat de la direction Santé au travail pour rencontrer un assistant social.

E) Correspondants handicap

Les correspondants handicap peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Formation et information sur le handicap,
- Information sur l'accessibilité,
- Information et accompagnement sur les aides délivrées par le FIPHFP, les déclarations obligatoires...,
- Possibilité de faire intervenir des prestataires extérieurs spécialisés pour certains types de handicaps.

ARTICLE 4 – MODALITÉS D'INTERVENTION ET DE SAISINE DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Pour saisir l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion, l'autorité territoriale doit transmettre au Centre de Gestion une fiche de demande d'intervention, que cette saisie s'effectue de sa propre initiative ou sur les conseils du médecin de prévention.

Cette fiche peut être utilisée pour toute demande d'intervention concernant la santé au travail des agents, que ce soit des demandes individuelles ou collectives, en prévention ou pour traiter des difficultés rencontrées dans la collectivité.

A réception de cette fiche, le Centre de Gestion procédera auprès de la collectivité à un recueil de données pour évaluer les possibilités d'intervention.

Le cas échéant, une proposition d'accompagnement sera formalisée et soumise pour accord à l'autorité territoriale.

Les modalités de collaboration entre le Centre de Gestion et la collectivité sont précisées dans une charte Santé au travail.

ARTICLE 5 - CONFIDENTIALITÉ

Les intervenants du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques sont soumis au secret médical et au secret professionnel. Ils s'engagent à respecter la confidentialité de toutes les informations auxquelles ils auront accès.

ARTICLE 6 : CONDITIONS FINANCIÈRES

Pour l'année 2015, la participation aux frais de fonctionnement du service s'établit à 50 € par an et par agent employé par la collectivité au 1^{er} janvier, quel que soit le nombre de prestations assurées. Cette tarification forfaitaire intègre l'ensemble des missions citées dans la présente convention.

A cet effet, la liste nominative de **l'ensemble des agents employés par la collectivité au 1^{er} janvier (fonctionnaires stagiaires et titulaires, agents non titulaires, agents de droit privé)** devra être mise à jour par la collectivité, **chaque année**, pour le 31 janvier au plus tard.

La facturation sera établie chaque année au 1^{er} mai.

Ce tarif peut être modifié à l'initiative du Conseil d'Administration du Centre de Gestion. La modification sera alors immédiatement notifiée à la collectivité. Celle-ci disposera d'un délai de 3 mois pour, si elle le souhaite, dénoncer la présente convention par délibération de son organe délibérant. L'effet de la dénonciation sera à la date de la notification.

ARTICLE 7 : DURÉE – RÉSILIATION DE LA CONVENTION

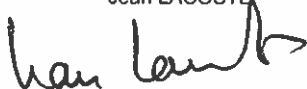
La présente convention pourra en outre être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, sur intervention de son organe délibérant, sous réserve que la décision soit notifiée à l'autre partie avant le 31 octobre de l'année. La décision prendra effet au 31 décembre de l'année.

A PAU....., le 17/12/2014

~~Le Maire~~ / Le Président,

(cachet et signature)

Jean LACOSTE



A PAU, le

Le Président,

Michel HIRIART
Maire de BIRIATOU
Président de la Fédération Nationale
des Centres de Gestion