

NOMBRE DE CONSEILLERS

| | |
|---------------|----|
| - en exercice | 13 |
| - présents | 10 |
| - votants | 11 |
| - absents | 3 |

Date de convocation :

17 mai 2023

Date d'affichage :

17 mai 2023

VOTE

| | |
|--------------|----|
| - POUR | 11 |
| - CONTRE | 0 |
| - ABSTENTION | 0 |

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

De la commune de ST JEAN ST NICOLAS

Séance du 24 mai 2023

L'an deux mille vingt-deux, le 24 mai à 20 heures, le conseil municipal s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Rodolphe PAPET, Maire.

Présents : Josiane ARNOUX – Michel PRETI – Monique JANIK – Claude ALLAIRE – Daniel AUBERT – Thierry BAUD – Caroline DANGEL – Déborah BELIN – Eloïse RIBAIL

Absent et représenté : Marc-André DABAT (pouvoir à Rodolphe PAPET)

Absents : Claude GUET – Isabelle DE COLOMBEL

Monique JANIK est nommée secrétaire de séance

DELIBERATION N°043/2023 : CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES HAUTES-ALPES

Le Maire rappelle à l'assemblée les éléments suivants :

Les collectivités territoriales sont tenues de prendre les dispositions nécessaires pour éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents ;

De ce fait, chaque collectivité et chaque établissement public local doit disposer d'un service de médecine professionnelle et préventive. Cette obligation peut être satisfaite par l'adhésion à un service créé par un Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion des Hautes-Alpes (CDG05) dispose d'un pôle prévention et santé au travail regroupant autour de la médecine professionnelle et préventive une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, médecins collaborateurs, infirmières de santé au travail, assistantes médicales et assistantes administratives.

En complément du suivi médical, cette équipe exerce une mission de conseil et d'assistance de la collectivité sur toute question relative à la prévention des risques professionnels, ou au maintien dans l'emploi de leurs agents.

Le maire soumet à l'assemblée la proposition de convention de mise en œuvre de la médecine préventive du CDG05.

Le conseil municipal

Vu les dispositions du code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail,

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 le projet de convention d'adhésion décrivant les missions confiées au Centre de Gestion en matière de médecine de prévention,

Délibère et décide de :

- ↳ **SOLLICITER** le Centre de Gestion des Hautes-Alpes pour bénéficier de la prestation médecine de prévention qu'il propose aux collectivités dans le cadre de son service facultatif ;
- ↳ **AUTORISER** le Maire à signer la convention correspondante d'adhésion au service de Médecine Professionnelle et Préventive selon projet annexé à la présente délibération ;

Envoyé en préfecture le 31/05/2023

Reçu en préfecture le 31/05/2023

Publié le

ID : 005-210501458-20230524-043_2023-DE



Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits

Pour copie conforme

LE MAIRE,
Rodolphe PAPET



Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le
et publication ou notification du



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes

CONVENTION

DE MISE EN ŒUVRE DE LA MEDECINE PREVENTIVE

Collectivités et Etablissements affiliés au Centre de Gestion

Année 2023

ENTRE :

La commune de St-Jean-St-Nicolas représentée par son Maire, M. Rodolphe PAPET, autorisée par délibération du conseil municipal, en date du, désignée dans les présentes sous les dénominations de Collectivité ou Etablissement, d'une part,

ET :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes, représenté par son Président, Monsieur Marcel CANNAT, autorisé par son Conseil d'Administration, désigné dans les présentes sous les dénominations du Centre de Gestion ou de délégataire, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

- Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 136-1, L. 452-47, L. 812-3 et L. 812-4)
- Vu la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
- 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 les délibérations du Conseil d'administration du Centre de Gestion qui adoptent les principes de la présente convention et fixent les tarifs du service ;
- Vu la délibération en date du de l'assemblée délibérante de la Collectivité, autorisant la signature de la présente convention

Article 1 : Objet

La commune de St-Jean-St-Nicolas adhère au service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes : Médicom.

Article 2 : Nature de la mission confiée au service de médecine préventive

Le Service de Santé au Travail assure l'ensemble des missions :

- prévues au titre III chapitre II du décret n°85-603 modifié, pour les agents publics
- prévues à la 4ème partie Santé et Sécurité au Travail du Code du travail, pour les agents de droit privé.

Ces missions regroupent l'action en milieu de travail (AMT), le suivi médical des agents et l'activité connexe.

Le Service de Santé au Travail a pour vocation de mobiliser les compétences de toute altération de la santé des agents, pour veiller à leur sécurité et pour œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de travail et leur maintien dans l'emploi. Toute modification législative ou réglementaire de ces dispositions générales sera tacitement incluse dans la présente convention.

Article 3 : Composition de l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive

Le service est composé d'une équipe pluridisciplinaire aux compétences plurielles et complémentaires comprenant :

- médecins du travail
- médecins collaborateurs
- infirmières de santé au travail (IDEST)
- assistantes médicales
- assistantes administratives

Le choix des professionnels intervenant dans la Collectivité appartient exclusivement au Centre de Gestion.

I. ACTIONS DU SERVICE :

A. Actions sur le milieu de travail :

MISSIONS EN MATIERE D'ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT)

Le Service de Santé au Travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Dans ce cadre, il :

- Conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants, sur l'adaptation des conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
 - hygiène générale des locaux de travail,
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de travail/service ou de maladie professionnelle,
 - hygiène dans les restaurants administratifs,
 - information sanitaire.
- Analyse les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques ainsi que les rythmes de travail pour mettre en oeuvre d'éventuelles surveillances particulières et conseille des aménagements.
- Effectue des visites des lieux de travail.
- Réalise des études de poste et des propositions d'aménagement de poste
- Etablit et tient à jour en liaison avec l'assistant ou le conseiller de prévention et après consultation de la FS-SSCT ou du CST, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques
- Donne un avis consultatif sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et sur les projets de modifications apportées aux équipements et outils de travail ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies susceptibles d'avoir un impact sur la santé.

L'AMT est réalisée, isolément et/ou en collaboration, par :

- les médecins du travail
- les IDEST (Infirmières en Santé au Travail),
- les ACFI et préventeurs du Service de Prévention
- l'ergonome

Tous ont libre accès aux lieux et locaux de travail dans ce cadre d'intervention.

B. Surveillance médicale des agents :

Le Service de Santé au Travail a un rôle exclusivement préventif. **Ce n'est ni un service de soins ni un service d'urgences.**

Le médecin du travail n'effectue pas de visite de contrôle et ne statue jamais sur l'aptitude des agents de droit public contrairement au médecin agréé (art. 11-2 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par ce dernier.

Le médecin du travail est seul habilité à 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 de l'agent. Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la FS-SSCT ou à défaut, le CST doit en être tenu informé.

Le médecin du travail établit et renseigne pour chaque agent un dossier médical en santé au travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8 du Code du Travail. La tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et de secret professionnel.

Lors du premier examen médical, le médecin du travail retrace, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du Code de la santé publique, les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances formulés en application de l'article L.826-3 et de l'article L.826-12 du Code Général de la Fonction Publique.

Le Service de Santé au Travail s'engage à respecter au mieux les horaires de rendez-vous pour limiter l'attente des agents et les retards.

1. Suivi médical des agents de droit public

Les professionnels de santé au travail du service peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent en est informé et donne son consentement. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

1.1. Visite d'embauche

Lors de chaque recrutement (*article L.812-4 du CGFP*) **la visite organisée auprès du service de médecine préventive est obligatoire.** Le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Pour les emplois saisonniers (ASA : accroissement saisonnier d'activité), l'obligation de la visite d'embauche dépend de la durée effective du contrat. L'activité saisonnière est une activité en lien avec la saison, appelée à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes et qui n'est pas assurée par quelqu'un d'autre le reste de l'année.

Il n'y a pas d'obligation de visite d'embauche si la durée effective de travail est inférieure à 45 jours.

Dans le cas contraire, deux options :

- la visite d'embauche s'impose si l'agent occupe un nouveau poste de travail

- il n'y a pas d'obligation de visite d'embauche si l'agent occupe équivalent avec une fiche de visite sans restriction datant de moins de 2 ans si l'employeur est le même ou d'1 an si l'employeur a changé.

Pour les emplois d'été/hiver (remplacement d'un agent pendant ses vacances nécessitant un renfort de personnel de manière occasionnelle), l'obligation de la visite d'embauche dépend de la classification de l'agent en SMP ou pas. La visite d'embauche est obligatoire pour l'agent SMP. Il y a une dérogation pour l'agent non SMP s'il occupe le même poste ou un poste équivalent avec une fiche de visite sans restriction datant de moins de 2 ans si l'employeur est le même ou 1 an si l'employeur a changé.

Pour les remplacements d'agent absent pour tous types de motifs ou les agents en renfort (ATA : accroissement temporaire d'activité), les règles sont identiques à celles des emplois été/hiver.

1.2. Visite d'information et de prévention

Les agents des collectivités et établissements adhérents bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) au minimum tous les 2 ans.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou une infirmière de santé au travail dans le cadre d'un protocole formalisé.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé, nécessite une orientation vers le médecin du travail,
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande, avec le médecin du travail.

A l'issue de toute VIP, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation en leur remettant leur fiche de visite.

Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cette VIP se déroule pour la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

1.3. Surveillance médicale particulière

En plus de la VIP prévue précédemment, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- 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 du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte la visite médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

1.4. Visite à la demande de l'agent

Indépendamment des visites mentionnées ci-dessus, les agents peuvent demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

1.5. Visite à la demande de la collectivité

L'autorité Territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.

2. Suivi médical des agents de droit privé

2.1. Les visites médicales obligatoires

2.1.1. Visite d'embauche

Elle doit intervenir, au plus tard, avant la fin de la période d'essai voire avant l'embauche pour le salarié SMR.

Sauf si le médecin l'estime nécessaire ou si l'agent en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'agent est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition,
- le médecin du travail est en possession de la fiche établie en application de l'article R4624-47,
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - des 24 mois précédents, lorsque l'agent est à nouveau embauché par le même employeur,
 - des 12 derniers mois, lorsque l'agent change d'entreprise.

Concernant les emplois saisonniers et les emplois d'été/hiver se référer à l'article 1-1-1.

2.1.2. Visite périodique

La fréquence est biennale. Se référer à l'article 1.1.2.

2.1.3. Visite de reprise du travail

L'agent bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin :

- après un congé maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Le Service de Santé au Travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

L'examen de reprise doit être organisé dans les 8 jours qui suivent la date de reprise du travail de l'agent.

L'examen de reprise a pour objet :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale de l'agent à reprendre son poste,
- de préconiser si besoin l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement de l'agent
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites

par la Collectivité à la suite des préconisations émises par le médecin le

2.1.4. Visite de pré-reprise du travail

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est assurée par le médecin à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou de l'agent. Cette visite ne donne pas lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude mais à des préconisations d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail, si besoin. Elle peut, dans certains cas, se substituer à la visite de reprise.

2.2. Visites médicales facultatives

2.2.1. Visite occasionnelle à la demande de l'employeur

2.2.2. Visite ponctuelle à la demande du médecin ou de l'IDEST

2.2.3. Visite occasionnelle à la demande de l'agent.

3. Examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire tout examen complémentaire nécessaire à :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

Dans le respect du secret médical, il informe l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie

II. INDEPENDANCE DU MEDECIN DU SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE

Le médecin du service de médecine préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la Santé Publique.

DEONTOLOGIE ET SECRET PROFESSIONNEL

Tous les professionnels du Service de Santé au Travail sont soumis au secret professionnel y compris le personnel administratif.

Concernant les professionnels médicaux, le code de déontologie médicale dispose, dans son article 4, que le secret médical concerne « l'ensemble des informations venues à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession : ce qui lui a été confié, ce qu'il a vu, entendu ou compris ».

Article 4 :

Le Centre de Gestion choisira les lieux où seront pratiqués les examens médicaux et en informera la collectivité.

Tout local médical utilisé par le service de médecine préventive du CDG05 doit satisfaire aux strictes conditions d'accessibilité, de confort, d'hygiène et de confidentialité.

Ainsi, les agents seront convoqués, selon les cas :

1. Dans les locaux du service de médecine du CDG 05 (Gap ou l'Argentière-La-Bessée)

2. En un lieu répondant aux critères définis, situé de préférence dans un lieu de la collectivité adhérente.

En cas de nécessité, ils peuvent être modifiés sans que la responsabilité du Centre de Gestion puisse être engagée.

Le calendrier des examens sera défini par le Centre de Gestion après consultation de la Collectivité, à laquelle il sera ensuite communiqué.

Les convocations nominatives seront établies par la Collectivité ou l'Etablissement en fonction du nombre de rendez-vous fixé par le Service Médicom, et sous leur responsabilité.

Le planning définitif établi par la Collectivité ou l'Etablissement sera transmis au Service Médicom **à minima une semaine avant les visites.**

Les visites constituant une obligation pour les agents, ceux d'entre eux qui seront absents à la visite seront reconvoqués, dans la mesure du possible, à une autre date et dans un lieu déterminé par le Service Médicom.

Article 5 :

La participation de la collectivité aux frais de mise en œuvre de la surveillance médicale prévue par la présente convention fera l'objet d'un forfait annuel par visite qui sera notifié par le Centre de Gestion.

Les tarifs des examens médicaux du Service "MEDICOM" sont fixés pour l'année de la façon suivante :

- VIP ou visite surveillance médicale particulière ou visite à la demande de l'agent ou de la collectivité, réalisée par un médecin : **71 € par agent**
- VIP Infirmière de santé au travail : **61 € par agent**

Article 6 :

La valeur du forfait est due, que l'agent se soit présenté ou non à l'examen, sauf en cas d'absence justifiée par un motif valable 72 heures au moins avant la ou les dates prévues.

Les agents absents sans motif valable seront facturés deux fois.

Moyens mis à disposition par la collectivité :

- Fiches de risques professionnels

La collectivité ou l'établissement s'engage à fournir au médecin toutes les informations lui permettant d'établir la fiche de risques professionnels définie dans l'article 14-1 du décret n°2000-542 du 16 juin 2000.

Les effectifs :

Tous les agents de la collectivité ou de l'établissement étant concernés, une liste de ces agents devra être fournie chaque année au service de médecine préventive

Article 7 :

La présente convention prendra effet le Sa durée de validité est fixée au 31/12/2023.

Elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année civile en annu
renouvellements (soit jusqu'au 31/12/2026) sauf dénonciation expresse d'une des parties contractantes
notifiée à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant son expiration.

Article 8 :

Pour l'exécution de cette convention, les parties contractantes font élection de domicile au :
Centre de Gestion F.P.T., Les Fauvettes II – 1 rue des Marronniers - 05000 GAP CEDEX.

Fait à :

Fait à : Gap

Le :

Le :

Le Maire

Le Président du Centre de Gestion

(Signature et cachet)

de la Fonction Publique Territoriale

Rodolphe PAPET

Marcel CANNAT

ANNEXE MEDICOM**LISTE NOMINATIVE DES AGENTS BENEFICIANT DES EXAMENS DE SANTE / ANNEE**

| | Nom – Prénom | Date de naissance | Grade | Poste de travail (indiquer succinctement les missions effectuées) |
|----|---------------------|--------------------------|--------------|--|
| 01 | | | | |
| 02 | | | | |
| 03 | | | | |
| 04 | | | | |
| 05 | | | | |
| 06 | | | | |
| 07 | | | | |
| 08 | | | | |
| 09 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |
| 16 | | | | |
| 17 | | | | |
| 18 | | | | |
| 19 | | | | |
| 20 | | | | |
| 21 | | | | |
| 22 | | | | |
| 23 | | | | |
| 24 | | | | |
| 25 | | | | |

(Ajouter une feuille si nécessaire)

Envoyé en préfecture le 31/05/2023

Reçu en préfecture le 31/05/2023

Publié le



ID : 005-210501458-20230524-043_2023-DE