

DEPARTEMENT DU NORD
ARRONDISSEMENT D'AVESNES
VILLE DE MAUBEUGE

SEANCE DU 10 DECEMBRE 2025 : DELIBERATION N° 215

Affaires Juridiques & Gestion de l'Assemblée
Affaire suivie par Claudine LATOUCHE
Réf.: 03.27.53.76.01
Réf.: C. LATOUCHE / G. GABERTHON

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date de la convocation : 4 décembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le dix décembre à 18h00

Le Conseil Municipal de Maubeuge s'est réuni à la Mairie sur la convocation et sous la présidence de Monsieur Arnaud DECAGNY, Maire de Maubeuge

Nombre de conseillers en exercice : 35

PRÉSENTS : Arnaud DECAGNY - Florence GALLAND - Nicolas LEBLANC - Jeannine PAQUE - Dominique DELCROIX - Annick LEBRUN - Patrick MOULART - Bernadette MORIAME - Naguib REFFAS - Brigitte RASSCHAERT - Samia SERHANI - Emmanuel LOCCOCIOLO - Michèle GRAS - Djilali HADDA - Patricia ROGER - Marc DANNEELS - Myriam BERTAUX - Boufeldja BOUNOUA - Marie-Charles LALY - Robert PILATO - Christelle DOS SANTOS - Malika TAJDIRT - André PIEGAY - Caroline LEROY - Larrabi RAISS - Azzedine ZEKHNINI - Rémy PAUVROS - Marie-Pierre ROPITAL - Michel WALLET - Sophie VILLETTE - Guy DAUMERIES - Inèle GARAH - Jean-Pierre ROMBEAUT - Fabrice DE KEPPE - Angelina MICHAUX

EXCUSÉ(E)S AYANT DONNÉ POUVOIR :

Marie-Charles LALY pouvoir à Jeannine PAQUE - Azzedine ZEKHNINI pouvoir à Larrabi RAISS - Inèle GARAH pouvoir à Marie-Pierre ROPITAL

SECRETAIRE DE SÉANCE :

Nicolas LEBLANC

OBJET : Adhésion de la Collectivité aux services de prévention du pôle Santé au Travail proposés par le Centre de Gestion 59 (CDG59)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles :

- L.2121-29 relatif à la clause générale de compétence qui donne au conseil municipal le pouvoir de régler par ses délibérations les affaires de la commune,
- L.2122-21 qui prévoit que sous le contrôle du conseil municipal et sous le contrôle administratif du représentant de l'Etat dans le département, le maire est chargé, d'une manière générale, d'exécuter les décisions du conseil municipal.

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles :

- L.452-1 lequel précise que les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif, lesquels exercent :
 - 1° Des missions générales concernant le personnel de l'ensemble des collectivités et établissements publics en relevant
 - 2° Des missions particulières concernant le personnel des collectivités et établissements qui leur sont affiliés, y compris leurs propres
 - 3° Des missions complémentaires facultatives concernant le personnel des collectivités et établissements, affiliés ou non
- L.452-47 relatif à la possibilité pour les centres de gestion de créer des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels, mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.
- L.812-3 sur l'obligation pour les collectivités de disposer d'un service de médecine préventive soit en créant leur propre service ; soit en adhérant notamment au service créé par le centre de gestion selon les modalités mentionnées à l'article L.452-47. Les dépenses en résultant sont à la charge des collectivités et établissements concernés.
- L.812-4 et L.812-5 sur les missions du service de médecine préventive et l'obligation de consultation de celle-ci par les collectivités territoriales.
- R.251-31 à R.251-37 relatifs à la mise en place des comités sociaux territoriaux.
- R.252-30 à R.252-51 relatifs à la composition des comités sociaux territoriaux.
- R.253-7 à R.253-10 relatifs aux attributions des comités sociaux territoriaux.
- R.254-7 à R.254-8, R.254-11, R.254-15 et R.254-16, R.254-26 à R.254-29, R.254-42 à R.254-43, R.254-47, R.254-56, R.254-64 à R.254-68 relatifs au fonctionnement des comités sociaux territoriaux.

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, et notamment les articles :

- Article 10 (Modifié par décret n°2022-551 du 13 avril 2022 - art.22) qui précise que Les collectivités et établissements visés à l'article 1^{er} disposent d'un service de médecine préventive dans les conditions définies aux articles L.812-3 à L.812-5 du Code Général de la fonction publique.
- Article 11 (Modifié par décret n°2022-551 du 13 avril 2022 - art. 3) qui précise que Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail appartenant notamment au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° D2022-37 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion 59 en date du 30 juin 2022 fixant les conditions de tarification des services du Cdg59,

Vu le projet de convention d'adhésion aux services de médecine préventive proposé par le Centre de Gestion 59, ci annexé.

Vu l'examen du projet de délibération en commission « Finances, Travaux, Ressources humaines, Tranquillité Publique, Commerce » en date du 3 décembre 2025,

Vu l'avis de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), qui ne peut se réunir que le 5 décembre 2025,

Considérant que le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 susvisé modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 susvisé afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont désormais confrontés les services de médecine préventive,

Considérant que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents,

Considérant que pour faire face à leurs obligations, les employeurs publics peuvent faire appel à l'assistance des centres de gestion qui, selon les dispositions de l'article L.452-47 du code général de la fonction publique, 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,

Considérant que le CDG59, au travers de son pôle Santé au Travail, a pour mission d'accompagner les collectivités dans le domaine de la prévention,

Considérant que la Ville de Maubeuge souhaite recourir aux services de prévention du pôle Santé au Travail proposés par le CDG 59 en adhérant par voie de convention,

Considérant que la participation à ce dispositif participe au bon fonctionnement des services de la commune,

Considérant que cette adhésion permet à la collectivité d'être accompagnée et conseillée par le service de médecine préventive sur une diversité de domaines tels que :

L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,

- L'évaluation des risques professionnels,
- 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'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents,
- L'hygiène générale des locaux de service, l'hygiène dans les restaurants administratifs,
- L'information sanitaire.

Considérant que le socle de prestation de prévention proposé par le CDG59 repose sur une contribution annuelle, qui inclut l'ensemble des interventions des professionnels de la prévention mobilisés ponctuellement par le médecin du travail pour mener des actions en milieu professionnel et intègre le suivi médical périodique et particulier de tous les agents quel que soit leur statut,

Que la participation financière pour la prestation socle proposée par le CDG 59 est fixée à :

- 97 € par an et par agent (comprenant le suivi médical et les actions de prévention individuelles prescrites par le médecin du travail),
- 400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur par l'ACFI ou le préventeur, le psychologue du travail, l'ergonome,

Considérant que la convention est conclue, au plus tôt, à compter de la signature par les deux parties, pour une durée de 3 ans, prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours,

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le conseil municipal,

A l'unanimité,

- Autorise Monsieur le Maire à conclure une convention d'adhésion, pour recourir aux services de prévention du pôle santé au travail proposés par le CDG59,
- Dit que la convention est conclue pour une durée de 3 ans, à compter de la date de signature par les deux parties, prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours,
- Autorise Monsieur le Maire à s'acquitter des conditions de tarification mentionnées ci-dessus, à savoir :
 - ✓ 97€ par an et par agent pour l'adhésion à la prestation socle,
 - ✓ Au besoin, pour les prestations complémentaires : 400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de la collectivité par l'ACFI ou le préventeur, le psychologue du travail, l'ergonome,
- Autorise Monsieur le Maire, ou son délégué, à signer la convention et tous documents relatifs à ce dossier,
- Inscrit les crédits nécessaires au budget,
- Acte que les dispositions de la présente prendront effet dès que la délibération sera rendue exécutoire.

Fait en séance les jour, mois et an que dessus

Pour extrait conforme,

Conformément aux dispositions des articles L.2131-1 et L 2131-2 du CGCT, cette délibération ne sera exécutoire qu'à compter de sa publication et sa transmission en Sous-Préfecture.

Le Secrétaire de séance



Nicolas LEBLANC

A blue ink signature of the name "Nicolas LEBLANC" is written in a cursive style to the right of the seal.

Le Maire de Maubeuge



Arnaud DECAGNY

A blue ink signature of the name "Arnaud DECAGNY" is written in a cursive style to the right of the seal.

CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

Convention d'adhésion aux services de prévention du Cdg59 Pôle Santé au Travail

Entre les soussignés :

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord (Cdg 59), représenté par son Président, Éric DURAND, dûment habilité par délibération du conseil d'administration.

Et

Monsieur ou Madame

.....
Maire ou Président·e de
Dûment habilité·e par délibération en date du

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique (articles L452-40 à L454-47) ;

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 préventive dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°D2022_37 du conseil d'administration du Cdg59 en date du 30 juin 2022 fixant les conditions de tarification des services du Cdg59.

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale modifie le 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, afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont désormais confrontés les services de médecine préventive.

Ce décret favorise la mutualisation des services de médecine préventive, y compris entre les trois versants de la fonction publique, et consacre la pluridisciplinarité de la prévention, sous la coordination du ou de la médecin du travail. Les missions des services de médecine préventive sont élargies, avec notamment l'évaluation des risques professionnels et le maintien en emploi des agent·es.

C'est pour répondre aux nouveaux enjeux d'organisation d'un service de médecine préventive, que le CdG59 a souhaité simplifier et restructurer ses missions en mettant au cœur de son action la pluridisciplinarité coordonnée par le·la médecin du travail.

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agent·es.

Pour faire face à ces obligations, les employeur·euses public·ques peuvent faire appel à l'assistance des centres de gestion qui, selon les dispositions de l'article L. 452-47 du code général de la fonction publique, 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 services de prévention du CdG59 ont pour objectif de permettre aux employeur·euses territoriaux·ales de satisfaire à leurs obligations dans ces domaines. Pour ce faire, ils ou elles ont vocation à mener des actions portant sur :

- le suivi de santé individuel des agent·es ;
- le conseil sur la santé et la sécurité pour l'amélioration des conditions de travail ;
- les actions de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;
- le maintien dans l'emploi et le reclassement des agent·es ;
- l'application des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel.

Et plus généralement les actions résultant des articles 14 à 26-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

PREMIERE PARTIE : CONDITIONS GENERALES

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec l'établissement ou la collectivité adhérent·e, les conditions de mise à disposition des services de prévention proposés par le CdG59.

Le cadre d'intervention des acteur·rices est précisé dans les conditions générales d'exercice des professionnel·les du CdG59.

Article 2 : Le socle de prestation de prévention

Le socle de prestation de prévention repose sur une contribution annuelle qui inclut l'ensemble des interventions des professionnel·es de la prévention mobilisé·es ponctuellement par la·le

médecin du travail pour mener des actions en milieu professionnel et intègre le suivi médical périodique et particulier de tou·tes les agent·es quel que soit leur statut.

Le socle de prestation de prévention est détaillé en partie 2 de la présente convention.

Article 3 : Les actions spécifiques

Ces actions spécifiques portent sur :

- Les missions d'inspection ;
- L'aide à la réalisation et à l'actualisation du document d'évaluation des risques professionnels ;
- L'accompagnement des collectivités (adapté selon la taille de l'effectif) dans les démarches de diagnostic et d'évaluation des RPS ;
- Les permanences psychologiques réalisées par la·le psychologue du travail ;
- Les permanences sociales ;
- Le conseil et l'accompagnement aux projets ergonomiques de conception à la demande de l'employeur.euse (agencement et aménagement de nouveaux locaux ou espaces professionnels -restauration, crèches...- l'organisation de travail, les ambiances de travail ...) ;
- Les études complexes d'analyse de l'environnement de travail ;
- Et toute autre demande répondant à un besoin spécifique à la demande de l'employeur.euse. Si la demande ne répond pas aux missions du Pôle Santé au Travail du Cdg59, celui-ci se réserve le droit de proposer ou de réorienter vers un interlocuteur plus approprié.

Ces missions spécifiques font l'objet d'une évaluation préalable dont le coût sera fixé à la journée ou la demi-journée d'intervention. Les conditions d'exercice de la mission seront précisées dans un document cadre établi lors de la demande d'intervention spécifique des professionnel·es du pôle prévention.

Par temps d'intervention, il convient de prendre en compte:

- les temps d'intervention en collectivité ;
- les temps d'écriture des documents ;
- les temps de restitution.

Les conditions de facturation sont définies à l'article 6.

Article 4 : Déontologie et secret professionnel

Les professionnel·les du Cdg59 sont soumis à une obligation de secret professionnel. Elles·Ils doivent respecter les règles de déontologie qui leur sont propres telles qu'elles figurent dans les conditions générales d'exercice de leur profession.

Article 5 : Adhésion aux services de prévention

La commune, l'établissement

- est une collectivité ou un établissement public affilié·es à titre obligatoire ou volontaire
- est une collectivité ou un établissement public non affilié·es à titre obligatoire ou volontaire

Article 6 : Conditions financières

Article 6-1 : Conditions de tarification

<i>Pour les collectivités et établissements publics affilié·es à titre obligatoire ou volontaire</i>	<i>Pour les collectivités et établissements non affilié·es à titre volontaire ou obligatoire (socle commun).</i>
<p>Contribution annuelle de 85€ par agent·e Incluant le suivi médical et les actions de prévention individuelles prescrites par la·le médecin du travail.</p>	<p>Contribution annuelle de 97€ par agent·e effectivement suivi par le PPST Incluant le suivi médical et les actions de prévention individuelles prescrites par la·le médecin du travail.</p>
<p>400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur·euse par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ACFI ou la·le préventeur·rice ; - la·le psychologue du travail ; - l'ergonome ; - l'assistant.e social.e 	<p>400 € la journée d'intervention pour les actions spécifiques réalisées à la demande de l'employeur·euse par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ACFI ou la·le préventeur·rice ; - la·le psychologue du travail ; - l'ergonome ; <p>Les missions de l'assistant·e social·e ne sont pas déployées pour les collectivités relevant de cette catégorie</p>

Les tarifs du présent article entrent en vigueur au plus tôt au 01 janvier 2023 et à réception de la convention signée des deux parties.

Toute contribution est due pour une année entière du 01 janvier au 31 décembre quelle que soit la date d'entrée en vigueur de la convention.

Le non-paiement de la contribution entraînera la suspension de l'accès aux services de prévention sans préjudice d'une éventuelle résiliation.

Article 6-2 : Conditions de revalorisation

Les contributions et tarifs peuvent évoluer en fonction des décisions du Conseil d'administration du CdG59.

Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du Cdg59 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

Article 7: Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur au plus tôt le 01 janvier 2023 et à compter de sa date de signature par les deux parties. Elle est conclue pour une durée de trois ans, prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

A défaut de dénonciation par l'une des parties, elle est renouvelée tacitement pour la même durée, dans la limite de deux renouvellements (3 ans renouvelable deux fois).

Article 8 : Résiliation

Article 8.1 : A l'initiative de la collectivité

La collectivité peut dénoncer à tout moment, la présente convention moyennant un préavis de 3 mois. La demande de résiliation est adressée au Cdg59 par lettre recommandée avec accusé de réception. La contribution étant due pour une année entière, toute résiliation ne donnera lieu à aucun remboursement au titre de l'année commencée.

Article 8.2 : A l'initiative du Cdg59

Le Cdg59 peut résilier la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception en cas de :

- non-respect de ses obligations par la collectivité ;
- non-respect des règles de déontologie propres à chacun des acteurs ;
- défaut de paiement.

La résiliation prend effet après un délai de 3 mois dès réception du courrier recommandé.

Article 9 : Difficultés d'application et litiges

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre la·le responsable du Pôle Santé au Travail et un·e responsable de la structure cosignataire afin d'essayer de trouver un accord.

Tous litiges pouvant résulter de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Lille.

DEUXIEME PARTIE : DÉROULEMENT ET CONTENU DE LA MISSION SOCLE

Article 10 : Le cadre général d'intervention du Cdg59

Une approche pluridisciplinaire de l'action

L'article 11 du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 renforce la pluridisciplinarité en précisant que : « Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail et de secrétariat médico-social, à





des professionnels de la santé au travail et/ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines ».

Outre le suivi individuel des agent·es, l'approche pluridisciplinaire comprend les actions en milieu professionnel (études de poste, analyses, plans pour le retour et le maintien en activité, conseils/sensibilisations) qui mobilisent l'équipe pluridisciplinaire. Les collectivités pourront ainsi disposer de l'ensemble des ressources (médecins du travail, infirmier·ères, collaborateur médecin, préventeurs, psychologues, ergonomes) et des autres expert·es nécessaires, pour appréhender et traiter globalement les problématiques dans une logique d'amélioration continue.

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agent·es et leurs représentant·es en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
 - L'évaluation des risques professionnels ;
 - La protection des agent·es contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
 - L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
 - L'hygiène générale des locaux de service ;
 - L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
 - L'information sanitaire.

Le·la·médecin du travail signale par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agent·es qu'elle·il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail.

Les actions en milieu professionnel

- Toute mission qui s'inscrit en complémentarité des actions en milieu professionnel réalisée par la·le médecin du travail ou l'infirmier·e ;
 - Des entretiens individuels de souffrance au travail préconisés par la·le médecin du travail ;
 - Des actions et entretiens menés dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la mobilité des agent·es lorsqu'elles·ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions afférentes à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Les entretiens ont vocation à aider à la ré intégration d'un·e agent·e au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagner à l'intégration d'un·e agent·e dans le cadre d'un reclassement ;
 - Des interventions ayant pour but d'améliorer les conditions de travail et d'usage en prenant en compte les différents critères de performance de l'activité (notamment adaptation de poste de travail) ;
 - Le suivi social individuel des agent·es en difficulté (hors collectivités et établissements publics du socle commun).



Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire peut participer au CHSCT / Comité Social Territorial. Le·la médecin du service de médecine préventive et les agent·es mentionné·es à l'article 4 du décret du 10 juin 1985 susvisé assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée. Les agent·es chargé·es d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour. (Article 86 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales).

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent réaliser des actions préventives en milieu de travail, prescrites par le ou la médecin du travail. Ces campagnes d'information et de sensibilisation, sur des thématiques liées à la santé au travail, doivent répondre à des besoins clairement identifiés au sein de l'organisation de travail et être prescrites par la·le médecin du travail.

La surveillance médicale des agent·es

La notion d'« examen médical périodique » ou visite médicale obligatoire (VMO) est remplacée par celle de « visite d'information et de prévention ».

Les agents des collectivités et établissements bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans. Cette visite peut être réalisée par la·le médecin du travail, un·e collaborateur·rice médecin ou un·e infirmier·ère dans le cadre d'un protocole formalisé.

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

- D'interroger l'agent·e 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 elle·il est exposé·e nécessitent une orientation vers la·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 elle·il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec la·le médecin du travail.

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

Tout agent·e peut bénéficier à sa demande d'une visite avec la·le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

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

La surveillance médicale particulière des agent·es

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.

D'autres typologies de visites peuvent être réalisées (sur appréciation du médecin du travail) :

- Visites de reprise ou de pré-reprise après maladie professionnelle /accident de travail/ de service/ de trajet (sur avis du conseil médical) ;
- Visites de reprise ou de pré-reprise après congés pour raison de santé ;
- Visites à l'initiative de la·du médecin du travail ;
- Visites sollicitées par les agent·es ou à la demande de la·du médecin traitant ;
- Visites d'information et de prévention initiale (remplace la visite d'embauche) ;
- Visites à la demande de l'employeur·euse /de l'administration ;
- Demande d'habilitation en dehors de la visite d'information et de prévention.

Article 11 : Les engagements de la collectivité ou de l'établissement

Information du service médecine

Afin de mettre en place l'ensemble des actions, l'autorité territoriale s'engage à transmettre :

- Chaque année entre le 01 janvier et le 15 février :
 - la déclaration des effectifs de la collectivité via un formulaire de déclaration pour le calcul de la contribution ;
 - la liste des agent·es suivi·es tous statuts confondus¹ ;
 - l'organigramme nominatif de la structure ;
 - un tableau récapitulant les substances ou produits utilisés par service ainsi que les Fiches de Données de Sécurité des nouveaux produits utilisés ;
 - les statistiques d'absentéisme de la collectivité ;
 - un contact employeur pour faciliter la coordination des actions.
- Pour les visites médicales :
 - le motif de la demande de visite ;
 - la fiche de poste ;
 - la fiche d'exposition et la fiche pénibilité de chaque agent·es ;
 - toute information jugée utile à l'accomplissement des missions de la·du médecin du travail (contexte de travail, projets en cours...).

La non transmission des effectifs, au 15 février de l'année en cours, entraînera la suspension de l'accès aux prestations du Pôle Santé au Travail du CdG59, après mise en demeure restée infructueuse.

¹ Pour le Département et la Région, les effectifs à déclarer sont ceux travaillant dans les lycées et collèges, tous statuts confondus.

Mise en œuvre des actions

Il appartient aux services de prévention et à la/au médecin du travail, dans le dialogue avec l'autorité territoriale, de prioriser et coordonner les actions de prévention en adéquation avec les besoins de santé mis en évidence par l'employeur/se.

Par son adhésion, la collectivité s'engage à suivre les préconisations des professionnel.les de la prévention et à respecter l'organisation des actions suivantes:

- la programmation du suivi médical des agent·es (même pendant les périodes de vacances scolaires) ;
 - la mise en œuvre effective du temps dédié à la réalisation des actions en milieu professionnel ;
 - le choix de l'intervenant par le service de médecine préventive (médecin ou infirmier·ère) ;
 - la réalisation des actions complémentaires réalisées par l'équipe pluridisciplinaire ;

Plus généralement, la collectivité s'engage à respecter les dispositions décrites dans les conditions générales d'exercice des professionnel.les.

Programmation des interventions et des rendez-vous

Les interventions du Cdg59 sont organisées en lien avec la référente désignée de la collectivité.

Les visites d'information et de prévention ainsi que les visites médicales particulières (à la demande de l'agent·e, de l'employeur·euse ou de la·du médecin du travail) sont réalisées, dans les antennes mises en place sur l'ensemble de département.

Il appartient à l'autorité territoriale de permettre aux agent·es de s'y rendre sur leur temps de travail et par les moyens déterminés par l'employeur. Lorsque l'agent·e est en position d'activité, le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur·euse.

Conformément au décret 2022-551 du 13 avril 2022, les professionnel·les de santé au travail peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (par exemple : entretiens par visioconférence ou par téléphone).

Ainsi sur proposition de la·du·médecin et avec l'accord de l'agent des téléconsultations peuvent être réalisées. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent·e en est informé·e et son consentement est recueilli par écrit. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

Article 12 : Les Dossiers Médicaux en Santé Travail

Le dossier médical en santé au travail est constitué conformément aux dispositions de l'article 26-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985. Le dossier médical est conservé et transmis dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et dans le respect des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Article 13 : Annulation à la demande de la collectivité

Les demandes d'annulation des interventions et des rendez-vous planifiés se feront par écrit ou par voie électronique dans les plus brefs délais permettant de repositionner des agent·es et des collectivités sur le ou les créneaux libérés.

Article 14 : Absence des intervenant·es

Le Cdg59 peut être contraint d'annuler des interventions et des rendez-vous pour cause d'indisponibilité non programmée de ses professionnel·les. Chaque annulation fera l'objet d'une reprogrammation de l'action dans le dialogue avec l'autorité territoriale.

Article 15 : Evolution des conditions d'intervention

Les conditions d'intervention peuvent évoluer sur décision du conseil d'administration du Cdg59 ou en cas d'évaluation de la législation ou de la réglementation.

Toute modification fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

Fait en 2 exemplaires à : , le

Pour la collectivité

Pour le Président,
Le Vice-Président

Marc PLATEAU