

CONVENTION GIP TERANA / CONSEIL DEPARTEMENTAL de la CREUSE

SUIVI MEDICAL DES AGENTS

ENTRE le GIP TERANA, ci-après dénommé « le GIP », représenté par son Président,..... dûment habilité par décision du Conseil d'Administration en date du.....

ET le Conseil Départemental, ci-après dénommé « le CD », représenté par sa Présidente,.... dûment habilitée par délibération du conseil départemental en date du

VU le code général de la fonction publique, articles L. 812-3 à L. 812-5 ;

VU 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 ;

VU les décrets n° 2012-170 du 3 février 2012, n° 2015-161 du 11 février 2015 et n° 2021-571 du 10 mai 2021 modifiant successivement 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 ;

VU le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale et notamment ses articles 2 à 21

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1ER : OBJET

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'intervention du service de santé au travail du CD auprès des agents recrutés par le GIP (tous les agents quel que soit leur statut).

ARTICLE 2 : MOYENS

Les missions du service de santé au travail sont assurées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail. L'équipe pluridisciplinaire est composée :

- d'un médecin du travail et de médecins collaborateurs,
- d'une infirmière en santé au travail ;
- d'une psychologue du travail,
- d'une animatrice en ergonomie,
- d'une secrétaire médicale.

Les modalités de fonctionnement, d'interventions et d'échanges entre ces acteurs font l'objet de protocoles à caractère interne garantissant les règles d'organisation et d'harmonisation d'exercices des missions dans le respect commun des règles de confidentialité et du secret professionnel.

ARTICLE 3 : ESTIMATION DU VOLUME DES INTERVENTIONS ET IDENTIFICATION DES AGENTS

L'estimation du volume des interventions est déterminée sur la base des effectifs. L'estimation des effectifs doit être effectuée au plus tard le 31 janvier de chaque année par le GIP. Tout départ ou embauche de personnel, après la déclaration des effectifs, devra être signalé dans un délai de 15 jours.

ARTICLE 4 : SURVEILLANCE MÉDICALE / TYPOLOGIES DES VISITES

La présente convention ne saurait faire obstacle à l'application de modifications rendues nécessaires à une évolution de la législation relative à la médecine de santé au travail au sein de la fonction publique territoriale. Le médecin du travail exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la santé publique. Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

La surveillance médicale des agents est réalisée par l'équipe médicale selon les dispositions suivantes :

4.1 Visite d'information et de prévention initiale (au moment de l'embauche) : Lorsque le GIP recrute un nouvel agent, celui-ci est obligatoirement soumis à une visite dite « visite d'information et de prévention initiale ». Cette visite, qui est programmée dans les jours qui suivent la prise de fonction, donne lieu à la constitution d'un dossier médical qui est ensuite complété après chaque visite médicale ultérieure.

4.2 Visite d'information et de prévention périodique : Les agents du GIP bénéficient, durant la période de validité de la présente convention, d'une visite d'information et de prévention (VIP) obligatoire qui a lieu au minimum tous les deux ans. En sus de la VIP prévue à l'alinéa précédent, le service de santé au travail exerce une surveillance particulière renforcée 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 cette surveillance médicale particulière. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

4.3 Autre examen médical : D'autres visites non périodiques peuvent être réalisées, notamment :

- visite à la demande de l'employeur, à la demande du médecin du travail, à la demande de l'agent,
- si l'agent est en arrêt, visite de pré-reprise : l'agent peut bénéficier en dehors du suivi médical régulier, d'une visite de pré reprise avec l'équipe médicale, sans que l'employeur de l'agent ait à en connaître le motif.

4.4 Dispositions diverses : Concernant l'examen médical, c'est le professionnel de santé qui détermine librement et en toute indépendance le contenu, en tenant compte des recommandations et règles de bonnes pratiques de la spécialité Santé au travail.

A l'issue des visites médicales, le personnel médical peut recommander des examens complémentaires, dont la prise en charge financière est assurée par l'employeur.

Chaque visite donne lieu à l'établissement, d'une fiche de visite. Cette dernière est communiquée à l'agent et mise à disposition du GIP. Un exemplaire est aussi versé au dossier médical de l'agent.

4.5 Lieux des visites et modalités d'organisation : les visites sont réalisées dans les locaux du service de santé au travail Av. de Laure à GUERET.

L'ouverture des créneaux de visites (médecins ou infirmiers) affectés au GIP est effectuée par l'équipe de médecine préventive du GIP. Chaque agent se rend à la visite médicale, sans retard. Les modalités d'organisation des déplacements des agents sont à la charge du GIP. Le CD ne prend pas en charge les frais et risques liés à ces déplacements.

Des autorisations d'absence doivent être accordées par le GIP pour permettre aux agents de passer les visites médicales.

4.6 Propositions d'aménagements de poste de travail : Les médecins sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail, des restrictions d'aptitude ou des conditions d'exercice des fonctions, justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents du GIP. Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail au bénéfice des femmes enceintes.

ARTICLE 5 : ACTION SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Des actions sur le milieu du travail (AMT) peuvent être proposées. Le service de santé au travail dans le cadre de ses AMT conseille l'employeur, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- 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.

Le médecin du travail a accès aux informations lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels (DUERP).

Il est également 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. Le GIP transmet au service de santé au travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits.

ARTICLE 6 : RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE

Le service de santé au travail établit chaque année un rapport d'activité (transmis année N+1).

ARTICLE 7 : MODALITÉS FINANCIÈRES

Un état annuel des sommes à payer est transmis par le Conseil départemental, gestionnaire du service de Santé au travail au GIP TERANA, avant le 31 janvier de l'année n+1 ; le GIP s'engageant alors à régler les sommes dues, au plus tard dans le deuxième trimestre civil de l'année n+1.

Cet état annuel des sommes à payer couvre les dépenses liées au fonctionnement du service départemental de Santé au travail pour l'accueil et la prise en charges des agents recrutés par le GIP.

ARTICLE 8 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans. Elle prend effet au 1er janvier 2024. La convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de fixé à 6 mois.

ARTICLE 9: CONDITIONS DE RÉSILIATION

Le GIP peut dénoncer la présente convention, sous réserve d'un préavis de 6 mois. Pour ce faire, il doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception au CD dans laquelle il exprime sa demande sans aucune ambiguïté possible. Le CD a la possibilité de résilier la présente convention dans les mêmes conditions.

Cependant, en cas d'absence prolongée d'un médecin du travail combinée à l'impossibilité de le remplacer, le CD peut résilier la présente convention sous réserve d'un préavis de 3 mois. Aucune indemnisation ne peut être réclamée par le GIP quel que soit les conditions de résiliation,

ARTICLE 10 : LITIGES

Les litiges relatifs à l'exécution de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de LIMOGES.

Fait en deux exemplaires :

À GUERET, le

Le Directeur du GIP TERANA

La Présidente du CD 23

SERVICE SANTE AU TRAVAIL

Le coût d'une visite est fixé à 108 €

Ce coût inclut :

- le suivi des agents accompagnés dans le maintien dans l'emploi (validation d'études de poste,
- les préconisations personnalisées, échanges avec la collectivité concernée...),
- la rédaction de rapports ou courriers individuels ou collectifs (avis sur demande de maladie professionnelle...),
- la participation à certaines réunions d'instances (conseil médical, réunions de CST, réunions de professionnels de la santé au travail...).

Une visite non effectuée car l'agent ne sera pas présenté et pour lequel le secrétariat de médecine n'aura pas été prévenu au moins 72h avant sera facturée sauf si la collectivité justifie d'une situation particulière (arrêt maladie débuté le jour de la visite par exemple).

Les examens complémentaires (prélèvements de gorge, radiographies) ou les vaccinations spécifiques liées aux conditions de travail des agents sont répercutés séparément par l'organisme qui effectue l'examen ou a effectué l'analyse.