

*Voici un éclairage complémentaire à la convention d'adhésion aux services de prévention du Cdg59.*

*Questions récurrentes :*

## **Quels sont les principaux changements de cette convention ?**

Comme le président, Eric Durand l'a précisé dans son courrier du 01 août 2022 adressé à tous les employeurs publics, ce changement d'organisation des services de prévention répond avant tout aux nouvelles obligations déclinées dans le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Avec ce nouveau cadre, c'est une approche de l'organisation en santé au travail qui est renouvelée donnant la priorité aux actions efficaces au-delà des obligations et des dispositions réglementaires.

Pour être performante, la prévention doit répondre à une action ciblée en fonction des besoins de santé des agents publics. Elle ne peut se réduire au suivi médical obligatoire tous les deux ans. La politique de prévention que tout employeur public doit prendre en charge doit se décliner en plusieurs niveaux d'actions individuelles et collectives :

- Evaluer et prévenir les risques professionnels ;
- Améliorer la performance de la collectivité en matière de santé au travail ;
- Agir pour le maintien et le retour en emploi ;
- Sensibiliser les agents aux risques professionnels et à la préservation de leur santé au travail ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle et agir efficacement contre l'absentéisme.

L'action du Cdg59 repose sur un accompagnement pluridisciplinaire des agents et des employeurs piloté par le médecin du travail et adapté en fonction des publics.

Nos objectifs :

- Faire de la santé au travail une priorité est un gage de qualité pour la mission de service public
- Sensibiliser les agents à la préservation de leur santé au travail et encourager les employeurs dans leurs engagements dans le domaine
- Accompagner les employeurs à améliorer leurs résultats et à mettre en œuvre la meilleure pratique en matière de prévention de la santé et de la sécurité des agents publics
- Contribuer à la construction d'un plan d'action efficace dédié à la prévention

Cela s'opère par une évolution des conditions de facturation. A partir du 1er janvier 2023, le conseil d'administration du CDG 59 a décidé de mettre en place une contribution annuelle santé travail.

## **Comment se dérouleront les actions de prévention ? Qui pilotera la fréquence et la nature des actions ?**

A partir du 1er janvier 2023, tous les employeurs qui auront adhéré aux services de prévention seront invités à rencontrer individuellement les professionnels de la prévention. Cette réunion permettra d'évaluer les besoins de santé au travail et de planifier en concertation avec l'employeur une programmation annuelle des actions pour une pratique efficiente de la politique de santé travail. Le médecin du travail anime et coordonne l'activité de l'équipe pluridisciplinaire en concertation avec l'employeur.

Au travers d'un état des risques détectés, certaines actions pourront être menées, comme :

- un accompagnement à l'évaluation des risques professionnels (troubles musculo squelettiques, risques psychosociaux) ;
- des actions collectives autour des enjeux de santé au travail ;
- des actions ciblées pour agir sur le maintien et le retour à l'emploi (prévention de la désinsertion professionnelle)
- le suivi médical réglementaire.

## **Quel est l'effectif que nous devons déclarer chaque début d'année ?**

Vous devez déclarer l'ensemble de votre effectif présent au 1er janvier de l'année en cours (y compris les contrats de droit privé), quel que soit l'état du suivi médical de vos agents. Les agent-es ayant bénéficié d'une visite d'information et de prévention en 2022 doivent être compté-es dans l'effectif déclaré au 01 janvier 2023.

Les agents recrutés en cours d'année ou le personnel saisonnier présent ponctuellement ne seront pas à rajouter à l'effectif déclaré. Ils pourront néanmoins bénéficier du suivi et des actions de prévention déployées durant l'année.

Aucune proratisation ne sera réalisée en fonction de la durée des contrats.

A partir de 2023, les effectifs pourront être déclarés via un formulaire dématérialisé sur le site internet du CDG 59.

## **Quel est le montant de la contribution ?**

Pour les collectivités et établissements publics affilié-es à titre obligatoire ou volontaire : contribution annuelle de 85€ par agent-e, incluant le suivi médical et les actions de prévention prescrites par la ou le médecin du travail.

Pour les collectivités et établissements non affilié·es à titre volontaire ou obligatoire (collectivités adhérentes au socle commun) : contribution annuelle de 97€ par agent·e suivi·e par le Pôle Prévention santé travail incluant le suivi médical et les actions de prévention prescrites par la·le médecin du travail.

Toute contribution est due pour une année entière du 1er janvier au 31 décembre quelle que soit la date d'entrée en vigueur de la convention. Par exemple, si ma collectivité adhère au 1er juin 2023, la contribution est calculée pour l'année complète, les actions ne seront réalisées que de juin à décembre (même si une convention « au forfait » était conclue l'année précédente).

### **Comment pouvons-nous avoir accès aux professionnels de l'équipe pluridisciplinaire (préventeurs, psychologues du travail, ergonomes, assistante sociale) ?**

Pour toute action individuelle comprise dans la contribution annuelle, une première visite avec le médecin du travail sera à demander. Ce dernier évaluera le besoin et orientera vers le professionnel approprié.

Les préconisations du médecin en complément de la visite, comme par exemple l'orientation vers une psychologue du travail sont des actions individuelles comprises dans l'offre de prévention.

### **Quelles prestations minimales pouvons-nous attendre de cette nouvelle contribution?**

Outre le suivi médical individuel des agent·es, l'approche pluridisciplinaire comprend les actions en milieu professionnel (études de poste, analyses de l'activité de travail, 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.

Cette approche conduit à organiser différemment le déploiement des professionnels de la prévention. Le temps dédié à la collectivité sera proportionnel à l'effectif déclaré. La mise en place d'un plan d'actions santé sécurité se déclinera en actions collectives et individuelles et sera programmé annuellement. Ces actions seront menées en concertation et en collaboration avec l'établissement ou la collectivité adhérent·e.

Exemple d'actions :

- La surveillance médicale particulière ;
- Entretien individuel avec un·e psychologue du travail ;
- L'accompagnement des agent·es lorsqu'elles ou ils ne sont plus aptes à exercer les fonctions afférentes à leur poste d'origine ou en voie de le devenir. Il s'agit d'entretiens dans le but de faciliter la réintégration 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 ;
- L'accompagnement au suivi du plan de prévention ;
- Les aménagements de poste de travail ;
- Le suivi social individuel des agent·es en difficulté (hors collectivités et établissements publics du socle commun).
- Des actions de sensibilisation sur des thèmes de santé au travail (les risques professionnels, handicap, maladies chroniques, santé mentale, addictions, promotion de l'activité physique....)

## **Le suivi médical est-il compris dans la contribution ?**

Oui, ce suivi est une obligation réglementaire. Il comprend :

*Les visites d'information et de prévention* (qui remplacent la notion d'« examen médical périodique » ou visite médicale obligatoire (VMO)) sont réalisées 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.

Pour la médecine préventive, la VIP initiale (ancienne visite d'embauche par le médecin du travail) est toujours d'actualité. Cette visite peut être l'infirmier·ère ou le·la médecin du travail.

*La surveillance médicale particulière des agent·es inclue :*

- 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.

D'un point de vue réglementaire, l'employeur est garant de la santé et de la sécurité des agent.es. Le suivi médical est important mais n'est pas suffisant pour répondre à ses obligations. La prévention doit être planifiée et comprendre toutes les mesures pour éviter les risques, les évaluer et les combattre à la source.

### **Pour les années sans obligation périodique de suivi médical, comment s'organisent les services de prévention ?**

La politique de prévention englobe un panel d'actions à mettre en place, le CDG59 vous propose bien plus que le suivi médical obligatoire. D'autres actions spécifiques pourront être menées par l'équipe pluridisciplinaire (ex : action ponctuelle de prévention des risques professionnels, sensibilisation aux enjeux de la santé au travail, accompagnement au retour à l'emploi, entretien de souffrance au travail, action de prévention de l'absentéisme....)

L'obligation d'un employeur public de préservation de la santé et la sécurité des agents est continue et ne peut se rattacher uniquement au suivi médical tous les deux ans. Le but recherché est d'anticiper au mieux l'usure professionnelle, limiter la désinsertion et garantir sur le long terme une bonne santé au travail pour les agents gage d'un service public de qualité.

Cela se traduit par l'engagement des employeurs à mettre en place une prévention et des actions associés le plus amont possible avant la survenue d'indicateurs de dégradation de la santé.

Les visites médicales particulières restent accessibles sur demande des employeurs et des agent.es.

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.

## **Jusqu'à quand pouvons-nous bénéficier des prestations et tarifs de la convention actuelle ? Comment prolonger notre adhésion aux services de prévention ?**

La convention actuelle est valable jusqu'au 31 décembre 2022. Les nouvelles modalités de fonctionnement entrant en vigueur au 1er janvier 2023 remplacent la convention actuelle.

Pour bénéficier des missions à partir du 1er janvier 2023, il convient de délibérer et de nous renvoyer, par voie postale, deux exemplaires signés de la convention à l'adresse suivante :

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord  
Pôle de Prévention – Service de médecine préventive  
14 rue Jeanne Maillote  
CS 71 222 – 59013 Lille Cedex

## **Que se passe-t-il si la collectivité ou l'établissement public refuse de signer la nouvelle convention ?**

Les actions en matière de prévention s'arrêteront au 31.12.2022. Vous ne pourrez plus bénéficier du suivi médical particulier de vos agent-es (visite de reprise, visite d'embauche, actions en milieu de travail...).

Nous rappelons que le code général de la fonction publique dans son article L812-3 prévoit que les collectivités et établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant à un service commun à plusieurs entités ou au service créé par le centre de gestion.

## **Le déplacement des agents en antenne**

Pour des raisons d'organisation, d'amélioration des conditions de travail des professionnels de la prévention et pour garantir un service de qualité pour les agent-es (neutralité, optimisation de l'accueil), il a été décidé de créer des antennes santé travail dans les territoires du Nord. En effet, la réglementation impose aux services de médecine préventive de disposer de locaux, matériels et équipements permettant d'assurer ses missions.

Depuis janvier 2022, le Pôle prévention déploie des antennes santé travail sur les territoires du Département. A ce jour trois antennes sont ouvertes à Lille (ZI du Hellu), Valenciennes et Râches.

D'ici la fin d'année 2022, d'autres antennes à Haubourdin, Roubaix, Bergues et Caudry pourront accueillir les agent-es suivi-es par le Pôle Prévention.

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.

## **Les prestations complémentaires qui restent facturées à la journée**

Il s'agit des actions spécifiques complémentaires, mises en œuvre à la demande de l'employeur:

- 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 prestations nécessitent un temps d'étude et d'analyse spécifiques qui est évalué par le professionnel de prévention et fait l'objet d'un devis complémentaire à la contribution. Coût des actions spécifiques : 400 euros la journée (qui peut être ramené à la demi-journée soit 200 euros)

Le tarif fixé répond à l'harmonisation de la politique de tarification du CDG59.

### **Pour toutes questions complémentaires :**

*CDG59 Pôle Prévention Santé Travail  
Service de Médecine Préventive  
03.62.23.83.84*