SDEG 16
308, rue de Basseau
16021 ANGOULEME Cedex
Téléphone : 05 45 67 35 00
Télécopie : 05 45 67 35 20
E-mail : sdeg16@sdeg16.fr
Site internet : www.sdeg16.fr

Syndicat Départemental d'Electricité et de Gaz de la Charente

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS n°2021288CS0312

Comité Syndical du 15 octobre 2021

Date de convocation : 3 octobre 2021
Date d'affichage : 18 octobre 2021

OBJET : Convention de service santé, hygiène et sécurité au travail avec le CdG 16.

L'an deux mille vingt-et-un, le quinze du mois d'octobre à 9 heures 30, le Comité Syndical s'est réuni à l'Espace Paul Dambier, rue des Bouvreuils à Champniers, sous la présidence de Monsieur Jean-Michel BOLVIN, Président.

Nombre total de délégués :	74
Quorum :	38
Nombre de délégués présents au moment du vote :	50
Nombre de procurations au moment du vote :	6

Les mesures sanitaires contre la Covid-19 mises en place pour la tenue de la réunion :

1. Demande du Pass Sanitaire à l'entrée de la salle
2. Distribution de gel aux délégués par une collaboratrice du SDEG 16, dès l'entrée de la salle
3. Port du masque obligatoire
4. Gel hydroalcoolique à plusieurs endroits dans la salle
5. Sièges installés à plus d'un mètre de distance
6. Distribution avec des gants à chaque délégué de crayon pour les signatures du registre
7. Désinfection du micro après chaque utilisation
8. Aucun cocktail organisé après la réunion.

Le Président demande à Madame Laure GAUTHIER, Directrice Générale des Services du SDEG 16, de présenter ce point de l'ordre du jour.

Madame Laure GAUTHIER :

- Que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale a actualisé, en prenant en compte les derniers textes parus, sa convention relative à la médecine du travail.

- Que d'autre part, il propose une nouvelle offre de service complète sur le champ de la prévention des risques professionnels avec la mise à disposition des compétences d'un agent chargé d'assurer la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI[1]/CISST[2]), d'un service de conseil en hygiène et sécurité au travail et de prestations à la demande (accompagnement à la mise en place ou à jour du Document Unique, rencontres sécurités, études de postes…).

- Qu'enfin, il propose un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dont la mise en place est obligatoire pour toutes les collectivités qu'elle que soit leur taille.

- Qu'une nouvelle convention unique permet d'adhérer, « à la carte », à ces différents services, selon l'organisation propre à chaque collectivité, à savoir :

    - **Médecine du travail** : La surveillance et le suivi des conditions d'hygiène et de santé des agents sont imposés par la loi aux employeurs territoriaux. Le service médecine du Centre de Gestion, actuellement composé de 4 médecins, suit déjà le SDEG 16 ;

    - **Fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité** : Toute collectivité, quelle que soit sa taille, doit désigner (après avis du CST[3]/CHSCT[4]) un agent formé chargé d'assurer la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (CISST) dont le rôle est de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière de santé et de sécurité au travail dans la Fonction publique territoriale. L'agent CISST du CdG permet de répondre à cette obligation légale ;

    - **Conseil en hygiène et sécurité** : Afin d'accompagner et soutenir la collectivité dans sa politique et ses obligations en matière de prévention, de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail, le CdG propose un service de conseil en hygiène et sécurité ;

    - **Dispositif de signalement** : Depuis le 1er mai 2020, les employeurs territoriaux, quelle que soit la taille de leur collectivité ou établissement, doivent mettre en place (après avis du CST/CHSCT) un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
      A cette fin, le CdG 16 propose une plateforme numérique pour permettre à l'adhérent de répondre à cette obligation légale dans le respect de l'anonymat, la confidentialité, la traçabilité et la protection des données personnelles.

---

[1] ACFI : Agent en Charge de la Fonction d'Inspection
[2] CISST : Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail
[3] CST : Comité social territorial
[4] CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- Que la convention peut être signée avant le 31 décembre 2021, sans que cela ne génère de coût supplémentaire pour cet exercice. La facturation n'interviendra qu'à compter de l'année 2022, sauf pour les prestations à la demande de la collectivité qui seraient réalisées avant cette date.

- Que cette convention se substitue aux conventions actuelles (médecine et audit) qui prendront fin au 31 décembre prochain au plus tard.

- Que la tarification est fixée selon un taux appliqué à la masse salariale N-1 de la collectivité :
  - Médecine du travail : 0,34%
  - Fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité : 0,03%
  - Conseil en hygiène et sécurité : 0,02%
  - Dispositif de signalement : plateforme seule : 0,01%
    plateforme + fonction de référent externalisée : 0,03%

- Qu'actuellement, le SDEG 16 adhère seulement à la médecine du travail.
  La tarification est un forfait par agent de 64,90€.
  Pour 2021 : le **SDEG 16 a payé la somme de 1 298,00 €** (20 agents).

- Qu'avec la nouvelle convention, le SDEG 16 paiera :
  - Médecine du travail :
    ↳ masse salariale 2020 Urssaf x 0,34% = 697 854 x 0,34% = 2 372,70 €
  - Fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité :
    ↳ masse salariale 2020 Urssaf x 0,03% = 697 854 x 0,03% = 209,36 €
  - Le dispositif de signalement (référent externalisé) :
    ↳ masse salariale 2020 Urssaf x 0,03% = 697 854 x 0,03% = 209,36 €
  - ✓ **Soit un total de 2 791,42 €.**

- Que l'option Conseil en hygiène et sécurité ne semble pas nécessaire pour le SDEG 16.

******

Le Président précise :

- Que la convention était jointe à la note de synthèse.

- Qu'il appartient au Comité Syndical d'en débattre, d'en délibérer et si la décision est favorable :
  - d'adhérer à la convention de service « Santé, hygiène et sécurité au travail » du Centre de Gestion telle que présentée,
  - d'autoriser le Président à signer la convention de service « Santé, hygiène et sécurité au travail » avec le Centre de Gestion de la Charente,
  - de souscrire aux services suivants :
    - Médecine du travail
    - Fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
    - Dispositif de signalement : plateforme + fonction de référent externalisée
  - d'inscrire les sommes nécessaires au budget,
  - de donner pouvoir au Président pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la délibération.

Après en avoir débattu et délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, par :

56 voix pour
0 voix contre
0 voix abstention

- **Décide d'adhérer** à la convention de service « Santé, hygiène et sécurité au travail » du Centre de Gestion telle que présentée,

- **Autoriser** le Président à signer la convention de service « Santé, hygiène et sécurité au travail » avec le Centre de Gestion de la Charente,

- **Décide de souscrire** aux services suivants :
  - Médecine du travail
  - Fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
  - Dispositif de signalement : plateforme + fonction de référent externalisée.

- **Inscrit** les sommes nécessaires au budget,

- **Donne pouvoir** au Président pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la délibération.

En application des articles L. 5721-4 et L. 3131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le présent acte est exécutoire de plein droit dès qu'il a été procédé à sa publication « ou affichage » et de sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département.
La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif Poitiers, 15 rue Blossac - CS 80541 86020 Poitiers Cedex, ou par l'application Télérecours Citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Un recours administratif préalable peut être exercé dans le même délai.

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus et ont tous les membres présents signé au registre.

Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

v. 24/06/2021

CONVENTION DE SERVICE
SANTÉ, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ENTRE :

Le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA CHARENTE, ci-après désigné par « le CDG 16 » représenté par son Président, M. Patrick BERTHAULT agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration n°2021-21 du 25 mai 2021, d'une part ;

ET :

..... ci-après désigné(é) par le terme « l'adhérent », représenté(e) par son Maire ou son Président M..... dûment habilité par délibération du ..... en date du ....., d'autre part ;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

En signant la présente convention, les parties s'engagent à en respecter les termes.
La signature de la présente convention emporte adhésion au(x) service(s) choisi(s) par l'adhérent à l'article 16.
Le recours aux prestations ponctuelles de l'article 17 s'effectue à la demande (formulaire en annexe).
Le Centre de Gestion propose aux collectivités d'adhérer à une convention globale en prévention et santé au travail pour permettre aux employeurs territoriaux de répondre à leurs obligations et être accompagnés dans des démarches de progrès. Cette convention comprend 4 services « à la carte » :

- La médecine du travail p.2
- La fonction d'inspection (CISST) p.7
- Le conseil en hygiène et sécurité.....p.9
- Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.....p.10

En l'application des dispositions législatives et réglementaires énoncées à l'article 1, ces services, assurés par des personnels qualifiés recrutés à cet effet par le CDG 16, sont mis à disposition des collectivités et établissements publics, affiliés ou non affiliés, qui le demandent. La présente convention a pour objet de déterminer les modalités d'exercice de ces services.

ARTICLE 1 : Dispositions législatives et réglementaires

La présente convention est conclue en application des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, des articles du Code du travail qui s'appliquent aux collectivités locales et de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

➢ Pour la médecine de travail :

- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ;
- Vu la circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret du 10 juin 1985.

➢ Pour l'agent chargé de la fonction d'inspection :

- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Vu l'arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
- Vu la circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret du 10 juin 1985.

➢ Pour le dispositif de signalement

- Vu loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

I- LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La surveillance et le suivi des conditions d'hygiène et de santé des agents sont imposés par la loi aux employeurs territoriaux. Le service médecine du travail du CDG 16 permet à l'adhérent de répondre à cette obligation légale.

ARTICLE 2 : Rôle du médecin du travail

Conformément à l'article 108-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié, le service de médecine du travail est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire.
Le service de médecine du travail a pour mission d'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.
Le médecin du travail exerce ses fonctions en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique. A ce titre, le médecin du travail désigné par le CDG 16 assure pour l'adhérent la surveillance médicale des agents et l'action sur le milieu professionnel.

Afin d'aider les employeurs publics territoriaux dans la mise en place de leur politique de santé au travail, des actions complémentaires peuvent être réalisées par le Pôle Santé et Conditions de travail CDG 16. Ces actions font alors l'objet d'une prestation ponctuelle à la demande.

ARTICLE 3 : La surveillance médicale des agents

Quel que soit leur statut, tous les agents de la collectivité sont concernés. Les agents de droit privé sont inclus dans cette convention.
Une liste nominative de l'ensemble de ces agents en poste au 1er janvier de l'année devra être fournie par l'adhérent, au CDG 16, au moment de l'adhésion puis annuellement, avant le 1er mars.

La visite médicale a pour objet l'évaluation de la compatibilité existante entre l'environnement de travail et l'état de santé de l'agent. Elle présente un caractère obligatoire. Dés lors, il appartient à l'adhérent d'informer ses agents du caractère obligatoire des examens médicaux décrits ci-après et de prendre les dispositions disciplinaires adéquates en cas de non-respect.

3.1. Visite à l'embauche

En complément de l'examen médical d'aptitude à l'emploi effectué par un médecin agréé en application de l'article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, le médecin du travail assure l'examen médical des agents au moment de l'embauche et se prononce sur l'aptitude au poste de travail, conformément à l'article 108-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée. Sans délai, l'adhérent informe le secrétariat médical de tout recrutement afin que la visite s'effectue de préférence dans le mois suivant la prise de poste ou, pour les contractuels, pendant la période d'essai. Il joint la fiche de poste de l'agent concerné.

3.2. Visite médicale périodique

Conformément à l'article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, les agents de l'employeur adhérent bénéficient d'un examen médical périodique.

3.3. Visite de reprise

Pour les agents relevant du Code du Travail (apprentis, contrats aidés, assistants maternels et familiaux...), la visite de reprise s'organise après un congé de maternité, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou après une absence pour maladie professionnelle.
Pour permettre sa réalisation dans un délai de 8 jours suivant la reprise, la collectivité se doit d'anticiper son organisation dans les situations où cela est possible.

A la demande de la collectivité, l'aptitude des agents à reprendre leur emploi après un arrêt de travail (congé pour raison de santé, CITIS, maternité...) ainsi que d'apprécier la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation des agents, peut donner lieu à une visite

Elle peut être conseillée par le service Santé du CDG 16 lorsqu'il existe des difficultés prévisibles de retour à l'emploi.

3.4. Interventions dans le champ de la médecine statutaire

Le médecin de prévention intervient en premier lieu dans la procédure d'octroi de certains congés de maladie.

Il doit en effet fournir un rapport écrit en cas de :

- congé de longue maladie ou en congé de longue durée à l'initiative de l'administration
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : en cas de déclaration de maladie non désignée par les tableaux du code de la sécurité

Il intervient également :

- dans le cadre de la vérification de l'aptitude physique à la reprise des fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie et à l'issue d'un congé de longue durée, puisque son rapport écrit doit figurer dans le dossier soumis au comité médical. Il peut formuler des recommandations sur les conditions de reprise.
- dans le cadre du reclassement pour inaptitude physique en cas d'affectation dans un autre emploi du grade et en cas de Période de Préparation au Reclassement (information du projet).
- dans le cadre de la procédure relative à l'inaptitude physique d'un agent (information)
- dans le cadre de la procédure d'octroi d'un temps partiel de droit pour un travailleur handicapé (pour avis) ou en matière de télétravail, lorsque l'agent sollicite, en raison de son état de santé, une dérogation aux conditions de seuils limitant la quotité de fonctions pouvant être exercées sous forme de télétravail.

3.5. Surveillance médicale particulière

Conformément à l'article 21 du décret n°85-603 modifié, le médecin du travail 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. Cette surveillance particulière est effectuée dans le cadre d'un rythme de visites défini par le médecin du travail.

3.6. Examens médicaux complémentaires

Conformément à l'article 22 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le médecin du travail peut recommander des examens complémentaires. Les frais inhérents à ces actes sont à la charge de l'adhérent.

3.7. Organisation des visites médicales

- *Locaux :* Le CDG 16 met à disposition des locaux permettant la mise en œuvre des visites médicales dans des conditions d'hygiène, de sécurité et de confidentialité requises. Ces locaux se situeront dans la mesure du possible à proximité du lieu de travail de l'agent. Le CDG 16 se réserve la possibilité de regrouper les visites médicales sur un lieu commun à plusieurs employeurs territoriaux en cas de très faibles effectifs ou en fonction des locaux disponibles.
Les visites à l'embauche et de reprise, présentant un caractère d'urgence, peuvent être organisées au siège du CDG 16 en fonction de la disponibilité des médecins et des cabinets médicaux de l'établissement. Les frais éventuels de déplacement des agents concernés sont à la charge de l'adhérent.

- *Plannings :* Les examens médicaux sont effectués toute l'année, y compris durant les périodes de congés scolaires. Les horaires de consultation sont compris entre 8h00 et 12h30 et entre 13h00 et 17h30, sur la base de plannings établis en concertation avec l'adhérent. Un planning des convocations (non nominatif) est proposé à l'adhérent environ 15 jours avant la date de la visite médicale. L'adhérent a la charge de le renseigner (noms des agents), en fonction des impératifs du service et des visites urgentes, et d'informer les agents concernés en conséquence. Ce planning dûment complété est retourné au CDG 16 au plus tard 8 jours avant la date de convocation. Les visites médicales sont d'une durée déterminée par le CDG 16 en fonction des obligations règlementaires et de gestion, selon leur nature (visite périodique ou visite d'embauche).

- *Préalables à la visite médicale :* Avant chaque examen médical programmé, l'adhérent s'engage à fournir au médecin du travail un état précisant, pour chaque agent : le lieu, le poste de travail, la nature de celui-ci, les contraintes spéciales auxquelles l'agent peut être soumis ainsi que les éventuels équipements ou matériels auxquels il a accès (fiche de poste ou, à défaut, liste des tâches). De plus, l'adhérent s'engage à communiquer tout complément d'information que le médecin du travail jugera utile à l'accomplissement de sa mission.
L'agent se munira des documents mentionnés sur sa convocation ainsi que de tous ceux qu'il désire soumettre au médecin.
- *Respect des plannings :* L'absence d'agents prévus aux plannings devra être justifiée par l'adhérent.

Dans tous les cas, pour de faibles effectifs absents nécessitant la réorganisation d'une visite, le CDG 16 pourra décider de réaliser celle-ci dans ses locaux.
L'annulation du planning convenu, dans sa totalité, par l'adhérent, devra être justifiée. Le CDG 16 pourra proposer un nouveau planning en fonction des disponibilités des médecins. En cas d'annulations ou de difficultés récurrentes dans la réalisation des visites médicales, du fait de l'adhérent ou de ses agents, le CDG 16 pourra se considérer comme dégagé de ses obligations contractuelles sans contrepartie financière au profit de l'adhérent.

- *Attestation de visite :* A l'issue de la visite, une attestation est remise par le médecin du travail à l'agent. Un second exemplaire est envoyé directement à l'adhérent.

ARTICLE 4 : Action sur le milieu professionnel

En matière d'hygiène et sécurité, le médecin du travail assure les missions prévues au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié et rappelées ci-après.

4.1. Conseil de l'autorité territoriale

Le médecin du travail conseille l'adhérent, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :
- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 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'hygiène dans les restaurants administratifs et l'information sanitaire.
- L'information sanitaire.

Pour se faire, il travaille en lien avec les agents du pôle Santé et conditions de travail disposants de compétences spécifiques : psychologue du travail, ergonome, conseiller en prévention, conseiller juridique...

4.2. Fiche sur les risques professionnels

Dans chaque service, le médecin du travail établit et tient à jour, à l'initiative de l'agent désigné en application de l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 modifié et après consultation du comité compétent en hygiène et sécurité, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

4.3. Actions liées à l'hygiène et à la sécurité

Le médecin du travail est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au titre II ainsi qu'à la formation des secouristes mentionnés à l'article 13 du décret 85-603 modifié.
Le médecin du travail peut participer aux réunions du CHSCT.

4.4. Projets de construction ou aménagements

Le médecin du travail est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

4.5. Information avant toute utilisation de substances ou produits dangereux

Le médecin du travail 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.
Ces informations sont contenues dans les fiches de données de sécurité (FDS) propres à chaque produit que l'adhérent doit leur fournir.

4.6. Prélèvements et mesures aux fins d'analyses

Le médecin du travail peut demander à l'adhérent de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Le refus de ces mesures doit être motivé. Le médecin du travail informe l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité, des résultats de toutes mesures et analyses.

4.7. Etudes et enquêtes épidémiologiques

Le médecin du travail participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

4.8. Aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions

Le médecin du travail est 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 des agents.
Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Pour se faire, il peut solliciter une étude de poste par le conseiller en hygiène et sécurité (cf. article 18). Cette prestation sera réalisée en accord avec l'adhérent.
Lorsque l'adhérent ne suit pas l'avis du médecin du travail, sa décision doit être motivée et le comité compétent en hygiène et sécurité doit en être tenu informé.
En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin, l'adhérent peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétent.

4.9. Information au titre des accidents de service et des maladies professionnelles

Le médecin du travail est informé par l'adhérent, dans les plus brefs délais, de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

4.10. Rapport d'activité annuel

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'adhérent et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.
Pour les collectivités de moins de 50 agents, ce rapport annuel est établi pour le comité placé auprès du Centre de Gestion.

ARTICLE 5 : Les dossiers médicaux

Les dossiers médicaux sont conservés dans des conditions assurant leur confidentialité et la protection des données.
Aucune transmission de dossier ou d'un élément de son contenu, hors du service médecine du CDG16, ne peut être faite sans l'autorisation du médecin du travail et de l'agent concerné.
• En cas de départ définitif du médecin, celui-ci confie la responsabilité de la conservation des dossiers au service de Médecine Professionnelle et Préventive du Centre de Gestion qui s'engage à les archiver temporairement, si nécessaire, et à les transmettre à un nouveau médecin du Centre de Gestion chargé de la collectivité, dès son entrée en fonction.
• Dans le cas de la mutation d'un agent vers une autre collectivité, ou lorsque la collectivité décide de confi er la surveillance médicale de ses agents à un autre organisme, il appartient à chaque agent individuellement de demander le transfert de son dossier en précisant nominativement le nom du médecin actuel et celui du nouveau médecin. En aucun cas, les dossiers médicaux ne peuvent être adressés à la collectivité.
• Les dossiers des agents retraités ou décédés sont archivés au Centre de Gestion conformément aux prescriptions réglementaires en vigueur.

II- LA FONCTION D'INSPECTION DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ (CISST)

Toute collectivité, quelle que soit sa taille, doit désigner un agent chargé d'assurer la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (CISST) dont le rôle est de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière de santé et de sécurité au travail dans la Fonction publique territoriale. L'agent CISST du CDG 16 permet à l'adhérent de répondre à cette obligation légale.

ARTICLE 6 : Missions de l'agent CISST

Par ses fonctions d'expertise et d'inspection en matière de santé et de sécurité, l'agent CISST permet à l'adhérent de vérifier la conformité de sa structure vis-à-vis des réglementations qui lui sont applicables.
L'objectif n'est pas de sanctionner mais d'alerter et d'orienter vers une démarche d'amélioration et de progrès visant à mieux protéger les agents des risques et l'autorité territoriale de ses responsabilités.

Les missions assurées par l'agent CISST sont les suivantes :

- contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité du travail dans la fonction publique territoriale
- mesurer les écarts entre la réglementation, l'organisation et le fonctionnement de la structure
- diagnostiquer l'organisation des conditions de santé et de sécurité au travail par des visites d'inspection
- identifier les anomalies et points critiques
- proposer, en cas d'urgence, à l'autorité territoriale toute mesure immédiate et nécessaire qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, et la prévention des risques professionnels.
- assister, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT;
- rédiger et communiquer une synthèse des constats, des préconisations et propositions d'amélioration
- intervenir, conformément à l'article 5-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié dans le cadre de la résolution d'une situation de désaccord relative à l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent ou relative au recours à un expert agréé.

Toutes les observations faites par l'agent CISST sont transmises par l'adhérent, pour information, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Pour toutes les missions confiées, l'agent CISST doit être informé par l'autorité territoriale des suites données aux propositions qu'il a formulées.

ARTICLE 7 : Modalités d'intervention

L'agent CISST intervient conformément aux plans d'inspection élaborés en concertation avec la collectivité.
L'agent CISST n'effectuera pas de visites inopinées dans les services sans avoir prévenu l'autorité territoriale.
A son initiative, il peut demander à effectuer une visite dans un service lorsque les informations dont il dispose suggèrent qu'une situation de travail non maitrisée est susceptible d'exposer des agents à un danger pour leur santé ou leur sécurité.
En cas de constat d'une situation d'urgence, il a toute latitude pour alerter l'autorité territoriale ou son représentant, et pour faire procéder à l'arrêt immédiat de cette situation par la hiérarchie ou à toute action rendue nécessaire.
L'agent CISST peut intervenir sur toute question relative à la santé et à la sécurité au travail émanant sur demande écrite :

- de l'autorité territoriale de la collectivité ou de son représentant,
- du président du CST/CHSCT
- des conseillers ou assistants de prévention de la collectivité

L'autorité territoriale est tenue informée des réponses formulées par le chargé d'inspection aux saisines dont il a été l'objet.

ARTICLE 8 : Conditions d'exercice

8.1. Conditions générales

De manière générale, toutes facilités doivent être accordées à l'agent CISST pour l'exercice de ses missions, sous réserve du bon fonctionnement des services de la collectivité. Pour ce faire, l'autorité territoriale s'engage à:

- faciliter l'accès de l'agent CISST à tous les locaux de travail, de stockage de matériel et de produits, de remisage d'engins ou aux chantiers extérieurs figurant dans le champ de sa mission ;
- fournir dans les meilleurs délais à l'agent CISST, les documents obligatoires jugés nécessaires à l'élaboration de son diagnostic et à la rédaction de son rapport (document unique d'évaluation des risques professionnels, registres obligatoires, rapports de vérifications périodiques des installations, fiches de poste, fiches de données de sécurité des produits dangereux ...) ;
- communiquer dans les meilleurs délais à l'agent CISST l'ensemble des règlements, consignes et autres documents relatifs à l'hygiène et la sécurité au travail que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité ;
- tenir à la disposition de l'agent CISST, conformément à l'article 5-3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, le registre spécial de danger grave et imminent, le registre de santé et sécurité, ainsi que les fiches établies par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive, conformément à l'article 14-1 du même décret ;
- l'avertir en temps et en heure de la tenue des réunions du CHSCT ;
- faciliter les contacts avec les acteurs territoriaux de la prévention des risques professionnels de la collectivité (élus, hiérarchie, conseiller/assistant de prévention, médecin de la médecine professionnelle et préventive, membres des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité ...).

8.2. Principes déontologiques

8.2.1. Obligation de la collectivité :

- Information des élus, des responsables de services, de l'encadrement, des agents dont l'assistant de prévention et les membres du CHSCT de la date d'intervention de l'agent chargé de la fonction d'inspection dans les services de la collectivité ;
- Garantie de la liberté d'action de l'agent CISST, notamment pour ce qui concerne les conditions d'exercice des missions (cf. supra) ;
- Engagement et disponibilité lors des interventions.

8.2.2. Obligation du CDG 16 et de l'agent CISST :

- Discrétion et confidentialité quant aux données relatives à l'état des lieux et les mesures de prévention envisagées ;
- Obligation de réserve de l'agent CISST ;
- Indépendance et neutralité dans l'exécution de sa mission d'expertise ;
- Restitutions des informations recueillies de manière anonyme.

L'agent CISST n'a pas pour mission de corriger ou sanctionner les manquements des agents à leurs obligations.
L'agent CISST désigné auprès de l'adhérent sera différent de l'agent conseiller en hygiène et sécurité si ce service est également souscrit.

III- LE CONSEIL EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Afin d'accompagner et soutenir l'adhérent dans sa politique et ses obligations en matière de prévention, de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail, le CDG 16 propose un service de conseil en hygiène et sécurité.

ARTICLE 9 : Missions du conseiller en hygiène et sécurité

Les missions assurées par le conseiller en hygiène et sécurité et incluses dans la présente convention sont les suivantes :

- conseiller et assister l'adhérent dans la mise en place de sa politique de prévention des risques professionnels, dans le respect de ses obligations de protection de la santé, dans sa démarche d'amélioration des conditions de travail des agents
- animer le réseau des assistants de prévention désignés par les adhérents
- élaborer et mettre à disposition toute documentation utile (procédures, fiches de prévention, lettre de prévention, ...)
- élaborer des rapports d'activité, bilans et statistiques relatifs à la santé et la sécurité au travail
- assurer une veille réglementaire et technique et alerter l'adhérent de toute évolution le concernant
- travailler en collaboration avec les différents acteurs de la prévention (médecins du travail, l'agent CISST, psychologue...)
- participer aux réunions du CST/CHSCT en qualité de personne qualifiée, au besoin

A la demande, le conseiller en hygiène et sécurité peut réaliser les missions suivantes :

- sensibiliser les acteurs de la prévention des risques professionnels (campagnes d'informations, réunions thématiques, diffusion de supports, ...).
- réaliser des études d'aménagement de poste et préconiser des solutions ou orienter vers des prestataires.
- accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels (rédaction ou mise à jour du Document Unique)
- organiser des rencontres sécurité pour des services ou sur des problématiques spécifiques et proposer des plans d'actions

En aucun cas, cette prestation ne peut se substituer au rôle et à la mission des conseillers en prévention et/ou assistants de prévention ou des agents CISST dont peut disposer chaque collectivité.
L'agent désigné auprès de l'adhérent en qualité de Conseiller sera différent de l'agent CISST, si ce service est également souscrit.

ARTICLE 10 : Modalités d'intervention

L'adhérent prend contact avec le service de conseil en hygiène et sécurité pour déterminer les modalités de son intervention (attentes exprimées et modalités pratiques de son intervention). Ils préparent préalablement à son déplacement le déroulement de sa visite.
L'adhérent facilite l'accès aux locaux et lieux de travail aux agents du service de conseil en hygiène et sécurité dans le cadre de la mission qui lui est confiée. Le conseiller contacte et s'entretient si nécessaire au cours de sa visite avec les personnels, les agents en charge de responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité ou les supérieurs hiérarchiques et responsables administratifs.
L'adhérent s'engage à faciliter la préparation, l'organisation et le déroulement des visites et à mettre à disposition du conseiller en hygiène et sécurité toutes informations et les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

L'adhérent bénéficiera d'informations et de documentations générales diffusées par le CDG 16 en matière d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (réglementation, aspects techniques...). Le CDG 16 pourra également répondre plus spécifiquement à toute demande particulière de renseignements dans ce domaine. L'adhérent sera informé des campagnes collectives de prévention que le CDG 16 pourra engager.

ARTICLE 11 : Conditions d'exercice

L'adhérent demeure, dans le cadre de ses prérogatives légales, entièrement responsable des décisions concernant le fonctionnement de ses services ou la situation administrative de ses personnels. Le CDG 16 ne peut intervenir dans le cadre de l'exécution de la présente convention qu'à titre de simple conseil.

Le CDG 16 animera un réseau de correspondants en hygiène et sécurité, assistants et/ou conseillers de prévention, regroupant l'ensemble des adhérents au service de « conseil en hygiène et sécurité ».

Ce service ne pourra être conventionné avec le CDG16 que dans la mesure ou l'adhérent aura préalablement désigné un agent CISST (en interne ou par conventionnement).

IV- LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Depuis le 1er mai 2020, les employeurs territoriaux, quelle que soit la taille de leur collectivité ou établissement, doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
A cette fin, le CDG 16 propose une plateforme numérique pour permettre à l'adhérent de répondre à cette obligation légale dans le respect de l'anonymat, la confidentialité, la traçabilité et la protection des données personnelles.

ARTICLE 12 : Objet du dispositif de signalement

La collectivité confie au CDG 16 la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par le décret 2020-256 du 13 mars 2020.
Préalablement l'adhérent aura soumis le dispositif à l'avis de son CST/CHSCT.

Le CDG 16 s'engage à :
- Mettre en place un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement) via une plateforme numérique garantissant la protection des droits de l'agent ;
- Mettre à disposition des supports d'information afin que l'adhérent communique auprès de ses agents ;
- Transmettre les signalements recevables au référent désigné par l'adhérent, pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin)

En outre, le CDG 16 peut assurer la fonction de référent pour le compte de l'adhérent qui le souhaite en :
- Qualifiant le signalement reçu
- Transmettre les signalements recevables à l'autorité territoriale (ou, le cas échéant son 1er adjoint), pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin)
- Proposant des prestations d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence
- Etablissant des procédures de qualification et de traitement des faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection...)
- Elaborant des données statistiques à destination des CST/CHSCT compétents.

Le référent désigné ne se substituera jamais à l'adhérent pour le traitement du signalement, sous réserve de l'application de l'article 40 du Code de procédure Pénale.

12.1. Obligation de protection

L'obligation de protection des agents s'impose à la collectivité en vertu de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 n°83-634. Les agents contractuels bénéficient de ces mêmes garanties. Cette protection fonctionnelle

dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations : l'obligation de prévention, l'obligation d'assistance juridique et l'obligation de réparation.

12.2. Obligations du Centre

Les garanties de confidentialité s'imposeront à toutes les personnes chargées au CDG 16 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de sa qualification. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Le CDG 16 veillera à ce que le dispositif de signalement assure également :
- la neutralité vis-à-vis des victimes et auteurs des actes
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
- le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du RGPD (cf. article 26)

ARTICLE 13 : Contenu du dispositif de signalement

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est instauré par le CDG 16 pour le compte des collectivités affiliées ou non affiliées qui décident de lui confier cette mission.

Celles-ci sont tenues de soumettre à l'avis de leur CST/CHSCT la procédure de signalement.

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un portail spécifique accessible par un lien le site internet du CDG 16.
L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements parmi l'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole,...) ; les élèves ou étudiants en stage ; les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ; les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut donc être un collègue, un formateur, un prestataire ou un usager du service.
En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre de violences conjugales.

ARTICLE 14 : Examen du signalement

14.1. Prise en compte du signalement

- *Dans le cas où l'adhérent dispose d'un référent en interne*

Le CDG 16 met à disposition une plateforme de signalement accessible au référent désigné.

- *Dans le cas où la collectivité confie la fonction de référent au CDG 16*

Le référent vérifie la recevabilité du signalement. Le référent est, de par ses fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. Il est chargé, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure. Il est également en charge de la circulation des informations entre les acteurs concernés et de l'articulation des réponses à donner entre les différents canaux de signalement.
Si le signalement est recevable, ou en cas de doute sur cette recevabilité, le référent :

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée
- Prend contact, lorsque cela est nécessaire et adapté (et uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement) avec l'employeur pour l'informer de la situation, notamment pour faire cesser au plus vite la situation.
- Transmet sans délai le signalement à la cellule « signalements »

Si le signalement n'est pas recevable, le référent informe l'auteur du signalement de la suite donnée et sur les motifs de la non-recevabilité. Il l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

14.2. Par la cellule

Le signalement est examiné sous 8 jours par la cellule « signalements » composée :

- 1 agent de la direction générale
- 1 conseiller en hygiène et sécurité
- 1 médecin du travail
- 1 gestionnaire carrières
- le référent signalement

Il pourra être fait appel à un expert ou un intervenant extérieur au CDG en cas de besoin en fonction de la complexité du signalement déposé.

Cette cellule pluridisciplinaire permettra de pouvoir analyser la situation sous différents angles et de proposer une prise en charge globale à l'issue.
Les membres de la cellule sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG 16 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

Le CDG 16 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.
La cellule sera chargée :

- D'examiner le signalement reçu ;
- Proposer à la victime, dans un cadre garantissant son anonymat, un entretien. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG 16, dans les locaux mis à disposition, dans des locaux de l'employeur, par conférence téléphonique ou audiovisuelle.
  L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique. Si nécessaire, un tel entretien pourra également être proposé à l'auteur du signalement (si ce n'est pas la victime), à l'auteur présumé des faits, à un témoin.
- Transmettre, dans le cas où la victime refuse un tel entretien, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels susceptibles de l'accompagner.
- Produire un rapport « anonymisé », à l'éclairage de cet/ces entretiens(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses rapides.
- Notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations.
- Tracer les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (disciplinaires ou judiciaires par exemple)
- Archiver les données selon la situation

ARTICLE 15 : Suivi des signalements

Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites juridiques) est établi pour les activités de la pré-cellule de signalement et celles de la cellule de signalement. Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT et transmis

aux collectivités disposant de leur propre CT-CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au CDG 16.
Annuellement, ce suivi est communiqué par extraits anonymes aux collectivités concernées afin qu'elles puissent alimenter leur plan d'action et prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexuels.

V- MODALITÉS D'ADHÉSION

L'adhérent opte pour les services de son choix. Il peut adhérer annuellement à un ou plusieurs services et solliciter des prestations ponctuelles à la demande à tout moment.

La signature de cette convention se substitue et rend caduque la convention « RELATIVE A LA SANTE ET A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS » éventuellement en vigueur entre le CDG 16 et l'adhérent à cette même date.

ARTICLE 16 : Adhésions annuelles

Le tarif applicable est décidé par délibération du Conseil d'Administration du CDG 16. Il est calculé proportionnellement à la masse salariale de l'adhérent selon la formule suivante :
Masse salariale N-1 soumise à l'URSSAF x taux (%) = cotisation année N.
Cette adhésion s'acquitte pour l'année civile indivisible à partir de la date de signature de la présente convention, à l'exclusion de l'année 2021.
Les adhésions intervenant postérieurement à la date du 1er novembre N, ne sont facturées que pour l'année N+1, sur la base de la masse salariale N.

	DESCRIPTION	TAUX APPLIQUÉ SUR LA MASSE SALARIALE	Cocher pour souscrire
MEDECINE DU TRAVAIL	*Protection de la santé* - voir article 3 (la surveillance médicale des agents) - voir article 4 (action sur le milieu professionnel) + conseils téléphoniques et mails	0,34%	☐
AGENT CHARGE DE LA FONCTION D'INSPECTION	*Inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité* - voir article 6 (missions de l'agent CISST)	0,03%	☐
CONSEIL EN HYGIENE ET SECURITE	*Sensibilisation, coordination, conseil et accompagnement* - voir article 9 (missions du conseiller en hygiène et sécurité) + conseils téléphoniques et mails	0,02%	☐

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	- Mise à disposition d'une plateforme numérique de signalement - Gestion et traitement des signalements (voir article 12 - rôle du dispositif de signalement)	0,01%	☐
	OPTION : L'adhérent confie au CDG 16 la fonction de référent (analyse de la recevabilité, qualification, orientation, proposition d'actions, etc.).	0,03%	☐

ARTICLE 17 : Prestations à la demande

Pour toutes les prestations à la demande, celles-ci sont définies préalablement et conjointement avec la collectivité, tant d'un point de vue des attentes (qualitativement) que du temps nécessaire à leur accomplissement (devis chiffré). *(cf. annexe pour le formulaire de demande pour les prestations ponctuelles)*

	OPTIONS	PRECISIONS	LIVRABLES	TARIFS
CONSEIL EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	Accompagnement lors de la mise en place de démarches spécifiques.	Présence lors de réunions de travail concernant la démarche ciblée.	Avis sur les documents se rattachant à la démarche Partage d'outils et de documents spécifiques	• Adhérents au service Médecine + Conseil en hygiène et sécurité : 50 €/h • Non adhérents : 65 €/h
	Information et/ou Sensibilisation	Information et/ou sensibilisation sur une typologie de risques définie par la collectivité	Support de travail + documentation + intervention dans la collectivité	
	Accompagnement à la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels	Réunion de travail + sensibilisation + support de travail + réunion de validation	Validation du DUERP	
	Accompagnement à la mise à jour du document unique d'évaluations des risques professionnels	Réunion de travail + support de travail + réunion de validation	Validation du DUERP mis à jour	
	Rencontre sécurité	Identification des risques présents au sein d'un service de la collectivité par une approche des problématiques au plus près du terrain (réunion de préparation, courrier d'invitation, réunions de travail, courrier de remerciements, comptes rendus, réunions de suivi)	Plan d'action	• Adhérents au service Médecine + Conseil en hygiène et sécurité :

		Améliorer la sécurité de la collectivité et des agents du service Développer la culture sécurité		50 €/h • Non adhérents : 65 €/h
	Etude de poste (en lien avec la médecine du travail, si conventionnée et la CIMETH pour les agents RQTH)	Visite de poste en lien avec les TMS	C.R. avec préconisations	

La liste de ces prestations pourra être complétée par décision du Conseil d'Administration.

ARTICLE 18 : Dispositions complémentaires

Les conventions signées en 2021 ne feront l'objet d'une facturation de cotisation annuelle qu'à partir du 1er janvier 2022.

Délais de paiement : L'adhérent doit respecter les délais de paiement applicables aux personnes publiques, à savoir paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par le comptable du CDG 16.

Révision des tarifs : Les taux précédemment évoqués sont susceptibles d'évolution par délibération du Conseil d'Administration du CDG 16. Ces évolutions s'appliqueront alors à la convention en cours sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant à la convention soit signé.

VI- DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 19 : Conditions de mise en œuvre des missions

Toutes facilités doivent être accordées aux intervenants pour l'exercice de leurs missions, sous réserve du bon fonctionnement des services de la collectivité, ainsi qu'à faciliter l'accès à tous les locaux de travail figurant dans le champ des missions définies précédemment. Elle s'engage à fournir les documents jugés nécessaires à leurs interventions, à l'élaboration des diagnostics et des rapports d'intervention.

Afin de permettre la réalisation du service à son bénéfice, l'adhérent s'engage à transmettre chaque année au CDG 16, les masses salariales de l'année écoulée.

Le CDG 16 s'engage à mettre à disposition de la collectivité des agents qualifiés, dotés d'une expérience adéquate et recevant une formation constante dans le domaine de la mission sollicitée. Afin de garantir le bon déroulement de la mission, celle-ci bénéficie, en interne, de l'expertise et du savoir-faire des autres services du CDG.

ARTICLE 20 : Durée de la convention

La présente convention est conclue jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Elle sera ensuite renouvelée par tacite reconduction à chaque date anniversaire dans la limite du 31/12/2027.
Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec avis de réception, en observant un préavis de 3 mois avant la date anniversaire (soit avant le 1er octobre).

ARTICLE 21 : Responsabilité et assurances

Les fonctions d'inspection et de conseil n'ont pas pour objet, ni pour effet, d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives : aux dispositions législatives et règlementaires, aux recommandations et règles de l'art dans le domaine de la prévention des risques professionnels, aux avis des autres acteurs règlementaires de la prévention. La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations et le suivi des avis ou suggestions formulées par les agents du CDG 16 incombe à l'autorité territoriale. La responsabilité du CDG 16 ne peut, en aucune manière, être engagée de par les conséquences des mesures retenues et les décisions prises par l'autorité territoriale. Les fonctions d'inspection et de conseil ne peuvent en aucun cas se substituer à celles des assistants et conseillers de prévention, des organismes de contrôles périodiques règlementaires relatifs à la conformité des bâtiments, du matériel et installations, de la commission de sécurité, ...
L'agent CISST n'intervient pas, par ailleurs, en matière d'application des règlementations relatives aux établissements recevant du public, aux immeubles de grande hauteur, aux risques majeurs et à toute autre réglementation autre que celles définies dans l'article 1. De par le caractère temporaire et aléatoire de l'intervention, les observations de l'agent CISST sont limitées. Dans cette optique, le CDG 16 ne peut être tenu pour responsable des accidents qui pourraient survenir dans la collectivité / l'établissement suite à son passage
Le CDG 16 est assuré au titre de sa responsabilité civile pour l'ensemble de son activité.

ARTICLE 22 : Gestion des données personnelles et médicales

Le CDG 16 est tenu au respect des obligations légales en matière de gestion des données personnelles et médicales, ainsi que de confidentialité. Il garantit le respect de ses obligations en la matière par l'ensemble de ses agents, médecins et personnels administratifs.
Le CDG 16 et la collectivité s'engagent à respecter les lois relatives à la protection des données à caractère personnel notamment la loi n°78-17 du 06 janvier 1978 (Loi Informatique et Libertés) ainsi que le Règlement UE 2016/679 sur la protection des données (RGPD). Les intervenants du Centre de Gestion sont soumis à l'obligation de réserve et de confidentialité.

Le CDG 16 communique à la collectivité le nom et les coordonnées de son délégué à la protection des données, désigné conformément à l'article 37 du RGPD. La collectivité peut à tout moment contacter le délégué à la protection des données.

ARTICLE 23 : Litige

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, le tribunal administratif de POITIERS est compétent.

Les signataires reconnaissent avoir pris connaissance des conditions spécifiques exposées ci-dessus.

Fait en **deux exemplaires**,
A ANGOULEME, le.....

Le Président du CENTRE DE GESTION,
M. Patrick BERTHAULT

Le Maire ou le Président,