

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL

SÉANCE DU 08 OCTOBRE 2018

Date de convocation :
25 septembre 2018

Date d'affichage :
25 septembre 2018

Nombre de délégués :

En exercice	:	58
Présents	:	32
Pouvoirs	:	05
Absents ou excusés	:	21

Objet :

Avenant
à la convention d'adhésion au
service de médecine préventive
du CDG 81

L'an deux mille dix-huit, le huit octobre à dix heures, le Comité Syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni dans l'amphithéâtre de la Communauté de communes Sor et Agout, sous la présidence de Monsieur Alain ASTIÉ, Président.

Membres présents : MM. ASTIÉ, BERTRAND, ALRAN, , CHAMAYOU, TORRIJOS, JOURDE, JONGBLOET, COLLADO, DE LAPANOUSE, SANCHEZ, ALGANS, BALARDY, LEMONNIER, AZAIS, GRAN, FORTANIER, MARIGO, COLOM, SALVETAT, LEROUX, PETIT, FERNANDEZ, MAYNADIER, REYJAUD, MAHOUX, JACQUET, MAURY, MEYSSONNIER, PINEL, PATTE, ESQUERRE et MYLONAS formant la majorité des membres en exercice.

Membres absents et suppléés : MM. VERNIER et BUFFEL

Membres ayant donné pouvoir :

- M. CABOT a donné pouvoir à M. FERNANDEZ
- M. AUDARD a donné pouvoir à M. TORRIJOS
- M. VIVAN a donné pouvoir à M. BALARDY,
- M. ESCANDE a donné pouvoir à M. FORTANIER
- M. DARGEIN-VIDAL a donné pouvoir à M. ESQUERRE

Membres excusés : Mme BOUSQUET, MM. BARROU, TARROUX, ESPITALIER, GOURC, SOULA, BERTHIER, ICHARD, COMENT, COMBELLES, GOZE, BENAMAR, FARENC, LAGASSE, BIAU, PRADELLES, ESCUDIER, , BIEZUS, BOZZO, MALGOUYRES et Mme LEVÊQUE.

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion a décidé de refondre les prestations de son service de prévention des risques professionnels à compter du 1er juillet 2018, afin d'accompagner au mieux les employeurs territoriaux sur les questions d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques.

L'adhésion au service de médecine préventive et de santé au travail (S.M.P) emporte l'accès aux prestations du Service prévention du Centre de Gestion. Or, afin d'intégrer les nouvelles modalités d'actions et de tarification de ce service, le Centre de Gestion propose à tous ses adhérents au S.M.P la signature d'un avenant à la convention, à effet au 01.07.2018. Cet avenant a pour but d'introduire dans la convention d'adhésion au S.M.P. :

- la mise en place de nouvelles prestations de réalisation ou de mises à jour «clé en main» du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- la mise en place d'une prestation d'accompagnement à la réalisation du document unique gratuite pour les collectivités adhérentes au service de médecine préventive,
- un tarif préférentiel d'intervention du Service prévention pour les collectivités adhérentes au S.M.P : 400 €/jour (au lieu de 500 €/jour pour les non adhérents),
- les autres termes de la convention sont sans changement.

Envoyé en préfecture le 10/10/2018

Reçu en préfecture le 10/10/2018

Affiché le 10/10/2018



ID : 081-258100072-20181008-DE2018_10_08_4-DE

Envoyé en préfecture le 10/10/2018

Reçu en préfecture le 10/10/2018

Affiché le 10/10/2018

ID : 081-258100072-20181008-DE2018_10_08_4-DE

Le SDET adhérent au service de médecine préventive du CDG 81, le comité syndical décide, après en avoir délibéré, à l'unanimité, d'autoriser la signature de cet avenant afin de bénéficier des prestations précitées.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits. Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.
A Albi, 9 octobre 2018

Le Président,


A. ASTIE

Envoyé en préfecture le 10/10/2018

Reçu en préfecture le 10/10/2018

Affiché le 10/10/2018



ID : 081-258100072-20181008-DE2018_10_08_4-DE

AVENANT N°1 A LA CONVENTION D'ADHÉSION AU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE avec effet au 01.07.2018

pour la mise en œuvre de prestations dans le domaine de la prévention des risques professionnels

Entre : SDET représenté(e) par Monsieur Alain ASTIE, Président, dûment habilité par délibération du et désigné par SDET dans le présent avenant à la convention,

d'une part,

Et : Le Centre de Gestion du Tarn, sis 188 rue de Jarlard 81000 ALBI, représenté par son Président, M. Sylvian CALS, dûment habilité par délibération n° 54 du Conseil d'Administration en date du 14 décembre 2017, et désigné par « Le CDG 81 » dans la présente convention,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

VU le Code des Communes et le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code du Travail,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

VU la circulaire n° NOR INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

VU les délibérations du Conseil d'administration du CDG 81 n°28/2017 du 15 mai 2017 et n°22/2018 du 30 mai 2018 fixant les tarifs du service respectivement à compter du 1^{er} janvier 2018 et du 1^{er} janvier 2019,

VU la délibération du Conseil d'administration du CDG 81 du 14 décembre 2017 qui modifient les modalités d'intervention du service Prévention et en fixe les tarifs à partir du 1^{er} juillet 2018,

Vu la convention en cours portant adhésion de la structure au Service de Médecine Préventive et de santé au travail du Centre de Gestion,

VU la délibération en date du de l'assemblée délibérante de la structure autorisant la signature du présent avenant,





ARTICLE 1 :

La dénomination « collectivité », est remplacée par la dénomination « structure », dans tous les articles de la convention d'origine.

ARTICLE 2 :

¶ La codification de la convention d'adhésion au S.M.P. est modifiée à partir de l'article 10 comme suit :

L'article 10 devient « ARTICLE 10 : MODALITES D'ACCES AUX PRESTATIONS DU SERVICE PREVENTION ».

L'article 11 devient « ARTICLE 11 : RENOUELEMENT RÉSILIATION ET MODIFICATION DE LA CONVENTION.

Un nouvel article 12 est introduit : « ARTICLE 12 : RÈGLEMENT DES LITIGES ».

ARTICLE 3 :

¶ ***L'article 7.2. de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulé et remplacé par :***

« 7.2. Prestations du Service Prévention :

L'adhésion à la présente convention ouvre droit à l'accès aux services et prestations proposés par le Service Prévention détaillés à l'article 9 bis de la présente convention.

Le Médecin de prévention pourra être accompagné du Conseiller en prévention du CDG 81 dans le cadre de ses actions sur le milieu professionnel ».

¶ ***L'article 7.3. de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulé et remplacé par :***

« 7.3 Prestations du Service Handicap -Maintien dans l'emploi :

L'adhésion à la présente convention ouvre droit à l'accès aux prestations d'appui au maintien, au reclassement et à l'aménagement des postes de travail détaillées en ANNEXE 1».

ARTICLE 4 :

¶ ***L'article 9.2.1. de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulé et remplacé par :***

« 9.2.1. Tarif d'adhésion :

Le tarif d'adhésion au service comprend :

Les visites obligatoires

Les visites facultatives

Les prestations servies par le Service Prévention listées à l'article 9bis de la convention, et celles servies par le Service Handicap - Maintien dans l'emploi, listées à l'article 7.3.

Les tarifs des prestations du S.M.P. pour l'année en cours figurent dans la délibération annuelle tarifaire du CDG 81.

Cas spécifique des agents intercommunaux relevant de structures adhérentes au service de médecine préventive (S.M.P.) du CDG 81 :

Pour les agents territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, la tarification en vigueur sera appliquée sur les structures qui emploient le fonctionnaire et ce à part égale quelle que soit la quotité d'heure exercée.



Cas spécifique des agents intercommunaux relevant de structures adhérentes et de structures non adhérentes au service de médecine préventive (S.M.P.) du CDG 81 :

Dans le cas où l'agent intercommunal est suivi par un service de médecine autre que le service de médecine préventive du CDG 81, la tarification au tarif en vigueur sera appliquée sur la ou les structures affiliées au CDG 81 et ce quelle que soit la quotité d'heure exercée. »

ARTICLE 5 :

¶ L'article 10 de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulé et remplacé par :

« ARTICLE 10 : MODALITES D'ACCES AUX PRESTATIONS DU SERVICE PREVENTION »

L'adhésion au Service de Médecine Préventive ouvre droit aux prestations du service Prévention selon les conditions et modalités suivantes :

10.1. Les prestations proposées par le CDG 81 :

La présente convention ouvre droit aux prestations détaillées en ANNEXE 2 et aux deux types de traitement suivants:

Traitement « clé en main » : le traitement « clé en main » du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU-EVRP), de l'analyse des facteurs de pénibilité, ainsi que la mise à jour de ces documents d'évaluation des risques, consiste à une élaboration complète de ces documents par le service Prévention du CDG 81 qui réalise les documents pour le compte de la structure.

Traitement « d'accompagnement » : Le traitement d'accompagnement à l'élaboration du DU-EVRP et à la mise à jour des documents de prévention des risques professionnels sont réalisés par les agents référents de la structure, avec l'accompagnement du Service prévention.

10.2. Prestations non facturées, couvertes par la convention :

Le service Prévention du CDG 81 peut assurer les actions non facturées suivantes au cours de la convention, au choix et à la demande de la structure :

- ¶ État des lieux en prévention des risques professionnels
- ¶ Accompagnement à l'Évaluation des Risques Professionnels
- ¶ Animation du réseau des assistants de prévention
- ¶ Participation à une séance du CHSCT par an
- ¶ Actions en milieu professionnel en lien avec le service de médecine préventive
- ¶ Réalisation de sensibilisations, d'animations thématiques dans la structure
- ¶ Analyse des accidents de service, analyse des statistiques d'absentéisme.

10.3. Facturation :

10.3.1 Tarif des prestations :

Le tarif des prestations d'intervention du service Prévention pour l'année en cours figure dans la délibération annuelle tarifaire du CDG 81.

Sur la base des tarifs fixés annuellement par le Conseil d'Administration, le CDG 81 procèdera, après service fait, à la facturation conformément au devis établi, sur lequel sera précisé le nombre de jours d'intervention nécessaires incluant la préparation et la restitution de celle-ci.

Le tarif facturé sera celui en vigueur à la date de réalisation de la mission et non celui en vigueur à la date de signature de la convention.



10.3.2 Révision du tarif des prestations en Prévention :

Tout relèvement du tarif voté par le Conseil d'Administration s'appliquera sans autre formalité à la présente convention.

10.3.3 Modalités de règlement :

La structure réglera les sommes dues au titre des prestations assurées dès présentation de l'avis de paiement à l'issue de la mission par l'agent comptable chargé du recouvrement des recettes du CDG 81 .

10.3.4 Conditions de facturation des missions décommandées :

Toute intervention décommandée par la structure moins de 3 jours ouvrés avant la date prévue pour sa réalisation sera facturée sur la base de la durée prévisionnelle de la mission.

Une mission décommandée par le CDG 81 ne fera l'objet d'aucune facturation.

10.4. : Conditions et limites de l'exercice des missions :

10.4.1. Engagement de la structure :

La structure s'engage à fournir au service Prévention du CDG 81 toutes informations utiles permettant à ce dernier d'accomplir les prestations sollicitées. La structure autorise par ailleurs les Conseillers du service Prévention à circuler librement dans tous les locaux et services dont elle a la responsabilité, ainsi qu'à intervenir auprès de ses agents, sans pour autant leur reconnaître un pouvoir hiérarchique.
Enfin, la structure s'engage à informer le CDG 81 des suites données aux missions assurées.

10.4.2. Engagement du CDG 81 :

Afin d'assurer l'objectivité des constats et propositions, autonomie et indépendance sont garanties aux Conseillers du Service Prévention du CDG 81.

Les Conseillers du service Prévention du CDG 81 respectent les règles et les devoirs auxquels sont soumis tous les agents publics, en particulier les obligations de neutralité et de discrétion professionnelle.

10.4.3. Responsabilité :

Pendant l'exercice de leurs missions au sein de la structure, les Conseillers du Service Prévention du CDG 81 restent placés sous la responsabilité du CDG 81.

La responsabilité du CDG 81 ou de ses agents ne saurait être mise en cause en cas d'inobservation par la structure des préconisations et propositions émises.

La structure demeure seule responsable de la définition et de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

De même, la responsabilité du CDG 81 ne peut être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues prises par la structure.

D'une manière plus générale, la présente convention n'a ni pour objet ni pour effet d'exonérer la structure de ses obligations découlant :

- ¶ Des dispositions législatives et réglementaires,
- ¶ Des avis des autres acteurs réglementaires de la prévention,
- ¶ Des recommandations et règles de l'art dans le domaine de la prévention des risques professionnels. »



ARTICLE 6 :

¶ L'ARTICLE 10 et ses articles 10-1, 10-2, 10-3 et 10-4 sont respectivement renumérotés ARTICLE 11, 11-1, 11-2, 11-3 et 11.4.

ARTICLE 7 :

¶ L'annexe 1 de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulée et remplacée par L'ANNEXE 1 au présent avenant.

ARTICLE 8 :

¶ L'annexe 2 de la convention d'adhésion au S.M.P. est annulée et remplacée par L'ANNEXE 2 au présent avenant.

ARTICLE 9 :

Les annexes 3 et 4 de la convention d'adhésion au S.M.P. sont supprimées.

ARTICLE 10 :

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2018.

ARTICLE 11 :

Les dispositions de la convention initiale qui n'ont pas été modifiées par le présent avenant demeurent inchangées.

Le présent avenant est établi en deux exemplaires (Un pour la structure, un pour le CDG 81).

Fait à ALBI, le 02 AOUT 2018

Le Président du Centre de Gestion du Tarn

Sylvian CALS



Fait à , le

L'autorité territoriale





ANNEXE 1

Description des modalités particulières de réalisation des prestations

L'ACCOMPAGNEMENT MAINTIEN DANS L'EMPLOI ...

... ou comment favoriser le maintien ou le retour à l'emploi d'un agent ayant des restrictions d'aptitude ou un risque d'inaptitude physique.



QUI EST CONCERNE ?

Le maintien dans l'emploi, c'est l'ensemble des démarches et mesures mises en place par une collectivité pour maintenir dans l'emploi un collaborateur ne pouvant plus effectuer son activité, pleinement ou partiellement.

Le maintien concerne donc tout agent, qu'il soit déjà reconnu handicapé ou non :

- **confronté** à des restrictions temporaires ou partielles d'aptitude à son poste de travail ; situation qui nécessite alors un **aménagement du poste de travail**
- **déclaré** inapte totalement et définitivement à son poste de travail ; situation qui nécessite alors un changement d'affectation ou un **reclassement professionnel**.



QUELS SONT LES AMENAGEMENTS POSSIBLES ?

Des aménagements interviennent lorsqu'un agent présente une inaptitude temporaire à son poste de travail, ou une inaptitude partielle au regard de certaines activités de son poste.

Ils ont pour but de **"compenser" les contraintes** de la personne en situation de handicap.

- **Les aménagements ergonomiques ou techniques**: travaux d'accessibilité, appareillages et matériels adaptés (écran et clavier d'ordinateur adaptés, appareil auditif, véhicule adapté ...)
- **Les aménagements organisationnels**: changements de rythme et d'horaires, modifications de la répartition de la charge de travail, mi-temps thérapeutique, ...
- **Les aménagements fonctionnels ou humains**: formations professionnelles, tutorat, aides humaines (interprétariat, auxiliaire de vie pour les activités professionnelles ou les actes de la vie quotidienne ...)



QUE FAIRE SI AUCUN AMENAGEMENT NE PERMET DE MAINTENIR L'AGENT DANS L'EMPLOI ?

Lorsque l'inaptitude au poste de travail est totale et définitive et que l'aménagement du poste n'est plus suffisant, l'obligation de reclassement s'impose alors à l'employeur.

Si en matière de reclassement, la Collectivité est tenue par une obligation de moyens et non de résultats lui imposant d'examiner toutes les possibilités, l'employeur est bien entendu tenu d'assurer la santé et la sécurité des agents placés sous son autorité.

L'employeur public peut bénéficier du financement du FIPHFP pour déployer les aides nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de d'Inaptitude physique, qu'il soit ou non soumis à contribution au fonds.

UNE ACTION CONCERTÉE

La réussite d'un maintien dans l'emploi réside dans l'engagement de tous les acteurs de la Collectivité : élus, médecin de prévention, service de ressources humaines, responsable hiérarchique, ...

FAVORISER LE SIGNALEMENT PRECOCE DES SITUATIONS

 est dans la prévention d'éventuels problèmes de santé ou d'inaptitude que se joue la première étape du maintien dans l'emploi. Il s'agit de repérer suffisamment tôt les situations professionnelles à risques afin de les prévenir. *Par exemple, pour un agent des services techniques, la répétition d'arrêts maladie en raison de problèmes de dos doit alerter l'employeur et l'inciter à envisager des adaptations au poste travail pour préserver la santé de son agent et son employabilité.*

 ***Le saviez-vous ?* 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au**

POUR UN MAINTIEN REUSSI : L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG 81

Pour vous aider dans vos démarches de maintien/reclassement d'un agent, le CDG 81 vous propose un **diagnostic maintien dans l'emploi**. Ouvert à toutes les collectivités locales qui lui sont affiliées, **ce service est gratuit**.

ETAPE 1 : LE SIGNALEMENT

- **Signalement** par la Collectivité ou par l'établissement public

ETAPE 2 : L'ANALYSE DE LA SITUATION

- **Traitement de la demande** par le service handicap après accord de l'agent et du médecin de prévention
- **Recueil de données** : avis de la médecine professionnelle, PV du Comité Médical ou de la Commission de Réforme, résultats d'expertises médicales, recueil d'informations auprès de l'employeur (détail des arrêts de travail, fiche de poste, organigramme de la Collectivité ...)

ETAPE 3 : LE DIAGNOSTIC

- **Constitution d'un groupe de travail** – Réunion d'évaluation
- **Une phase d'analyse** en concertation avec tous les acteurs concernés se met en place
- **Se poser les bonnes questions** :



- *Quel est l'impact du handicap de l'agent sur son aptitude au poste de travail ?*
- *Quelles sont les compétences et les aspirations de l'agent ?*
- *Quels sont les besoins de la Collectivité ? Certains postes seront-ils vacants à court terme ?*
- *Quelles sont les possibilités techniques et organisationnelles de la Collectivité ?*
- *Quelles procédures mettre en place en conformité avec le Statut ? ...*

- Entretien avec l'agent et l'employeur

- Identification de solutions :

Solution 1, lorsqu'un aménagement de poste est possible : maintien au poste de travail avec compensation du handicap (aménagement de poste, réorganisation des tâches ...)

Solution 2, en cas d'inaptitude définitive au poste de travail : reclassement ou changement d'affectation dans la Collectivité, avec ou sans compensation du handicap.

Solution 3, en l'absence de solution dans la Collectivité : mobilisation d'aides et de dispositifs pour préparer l'agent à une nouvelle orientation professionnelle hors de la Collectivité (bilan de compétences, formation complémentaire, mobilisation du Pôle Emploi-Mobilité-Concours du CDG 81 ...).

ETAPE 4 : LE RAPPORT D'INTERVENTION

- **Rapport final comprenant le diagnostic et des propositions d'actions.** Il est restitué à la Collectivité, à l'agent et au médecin du travail

- **Définition d'un calendrier d'actions**

ETAPE 5 : MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

Dès lors que les décisions sont arrêtées par l'employeur :

- Accompagnement dans la mise en oeuvre des actions nécessaires à l'aménagement du poste de travail ou au reclassement professionnel (aide à la définition des aménagements et contenu du poste de travail, sensibilisation des collègues de travail ...)
- Mobilisation d'acteurs extérieurs (centre de bilan de compétence, société de transport adapté ...)
- **Aide au montage de dossiers de demande de subvention auprès du FIPHFP**
- Accompagnement dans la mise en oeuvre des procédures statutaires (formalisation de la procédure de reclassement, gestion des procédures devant le Comité Médical, ...)

ETAPE 6 : LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT

- Accompagnement de l'agent pendant cette période de changement : que l'agent reste à son poste de travail ou qu'il prenne de nouvelles fonctions dans la Collectivité, il est important qu'il bénéficie de l'appui du médecin de prévention ainsi que de celui de sa hiérarchie (manager, DRH, autorité territoriale ...).

VOTRE CONTACT

Nadia NADI, correspondant Handicap
CDG 81 – 188 rue de Jarlard – 81000 ALBI
Tél : 05.63.60.16.69 – handicap@cdg81.fr

ANNEXE 2

PROPOSITION D'INTERVENTION DU SERVICE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Table des matières

CONTEXTE-----	11
o Contexte réglementaire -----	11
o Contexte de l'intervention du service de prévention -----	11
o Objectif du rapport -----	12
OBJECTIFS -----	12
o Problématique de votre structure-----	12
ETAT DES LIEUX -----	12
PROPOSITIONS DU CDG 81 -----	13
CONDITIONS PARTICULIERES D'INTERVENTION -----	17
CONDITIONS TARIFAIRES -----	17
PROPOSITION TARIFAIRE-----	17
ACCORD -----	18



CONTEXTE

La prévention des risques professionnels, encadrée par des dispositions légales engageant la responsabilité civile et pénale, souvent méconnue, des élus et fonctionnaires des structures publiques territoriales, consiste à analyser les situations de travail à risques, et d'en diminuer l'exposition, voire de la supprimer, si cela est possible.

Les enjeux de la prévention ne sont pas uniquement réglementaires, mais multiples pour la collectivité.

La prévention des risques professionnels répond à un enjeu humain, elle permet de préserver l'intégrité physique et la santé des personnes, et ainsi d'améliorer les conditions de travail des agents des collectivités, éléments qui favoriseront la motivation et l'implication des agents au travail.

Elle constitue notamment un enjeu social et organisationnel : en améliorant l'environnement de travail, on diminue l'absentéisme et on augmente la qualité et l'efficacité du service public.

Elle relève enfin d'un enjeu économique : permettant de diminuer l'impact des coûts relatifs à la réparation, à l'indemnisation des accidents de service (coûts liés aux taux d'assurance), elle a pour effet de réduire la charge financière liée à l'absentéisme (coût de remplacement, maintien des traitements).

L'engagement de la collectivité sur une démarche de prévention des risques professionnels démontre d'une volonté d'évoluer en faisant face aux problématiques actuelles.

L'équipe du service prévention du CDG 81 vous accompagne dans ces changements nécessaires.

○ Contexte réglementaire

D'un point de vue réglementaire la prévention des risques professionnels est encadrée par :

- Le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié
- Le code du travail (partie IV)
- Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001
- La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002
- Le code pénal
- La circulaire du 12 octobre 2012

○ Contexte de l'intervention du service de prévention

Les structures publiques territoriales se trouvent souvent démunies face aux exigences en matière de prévention des risques professionnels, ne disposant ni des informations juridiques ou techniques, ni du personnel dédié nécessaire.

Face à ce constat, le service prévention accompagne les structures publiques territoriales affiliées au CDG 81 dans le déploiement d'une démarche de prévention des risques professionnels à travers des missions de conseil, d'organisation et d'intervention sur site.



o Objectif du rapport

Le présent document propose un état des lieux sommaire de la situation de démarche de prévention des risques professionnels au sein de la structure.

Ce rapport comporte notamment une proposition chiffrée d'intervention.

OBJECTIFS

o Problématique de votre structure

.....

ETAT DES LIEUX

Démarches engagées par votre structure	Etat
Assistants de prévention	Oui / Non
Document unique d'évaluation des risques professionnels	Oui / Non
Fiches de poste	Oui / Non
Evaluation du risque chimique	Oui / Non
Facteurs de pénibilité	Oui / Non
Sensibilisations	Oui / Non
Etudes ergonomiques	Oui / Non
Registre de Santé et Sécurité	Oui / Non

Unités de travail présentes au sein de votre structure
.....
.....
.....



PROPOSITIONS DU CDG 81

	Prestations	Acteurs	Mise en œuvre	Livrables
0	Prestation non facturée : Nomination d'un ou plusieurs Assistant(s) de Prévention <i>Les assistants de prévention représentent les relais d'information entre votre structure et le CDG 81.</i> <i>Il est obligatoire d'en nommer au moins un, selon le décret 85-603, au sein d'un établissement.</i> <i>A la suite de sa formation et de sa nomination, nous accompagnerons l'assistant de prévention afin qu'il puisse devenir autonome sur les sujets de prévention des risques professionnels, et vous orienter vers une démarche de prévention durable.</i>	CDG 81 + Autorité territoriale	4 étapes : ▪ Identification de l'agent référent par l'établissement ▪ Formation au rôle d'assistant de prévention par le CNEPT ▪ Arrêté de nomination et lettre de cadrage par l'établissement ▪ Accompagnement à l'animation du réseau des AP par le CDG 81	- Lettre de cadrage - Arrêté préfectoral de nomination - Attestation de formation
1	Evaluation des risques professionnels «clé en main» <i>Nous vous proposons d'élaborer l'évaluation des risques de votre structure.</i> <i>L'élaboration clé en main, est une élaboration complète et précise, selon vos besoins, du Document Unique de votre structure, par le/les conseiller/s en prévention des risques du CDG 81.</i>	CDG81	4 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche d'évaluation aux agents et aux élus ▪ Identification des unités de travail ▪ Mise en œuvre de la prestation d'évaluation des risques professionnels par le conseiller en prévention du CDG 81 ▪ Restitution des livrables aux élus et aux agents (Document Unique et plan d'action de prévention)	Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Présentation - Cotation - Plan d'action de prévention)
2	Evaluation des risques professionnels en accompagnement <i>L'accompagnement à une évaluation des risques professionnels consiste à apporter notre concours à l'agent que vous avez désigné comme référent.</i> <i>La démarche d'accompagnement permet de développer l'autonomie de l'agent référent-projet désigné ou de votre assistant de prévention.</i>	CDG81+ agent référent désigné par l'autorité territoriale	7 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche d'évaluation aux agents et aux élus ▪ Identification du référent-projet ou nomination de l'assistant de prévention ▪ Formation sur la méthodologie d'évaluation des risques professionnels ▪ Identification des unités de travail par le référent ▪ Travail intersessions effectué par le référent ▪ Bilan mi-parcours et bilan final ▪ Restitution aux élus et aux agents	Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Présentation - Cotation - Plan d'action de prévention)



	Prestations	Acteurs	Mise en œuvre	Livrables
3	La mise à jour de l'évaluation des risques professionnels « clé en main » <i>La mise à jour du Document Unique est une obligation réglementaire régie par l'article R 4121-1 du Code du travail.</i> <i>Le Document Unique doit être mis à jour tous les ans, ou dès lors qu'il y a une modification de process, de matériel ou de conditions de travail qui sont susceptibles d'impacter les agents.</i>	CDG81	4 étapes : ▪ Réunion d'information aux élus et aux agents ▪ Identification des unités de travail modifiées ou ajoutées depuis la dernière version d'évaluation des risques professionnels par le conseiller en prévention du CDG 81 ▪ Réévaluation des risques professionnels nécessitant une mise à jour et état des lieux sur les actions engagées ▪ Restitution aux élus et aux agents	Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Présentation – Cotation – Plan d'action de prévention)
4	La mise à jour de l'évaluation des risques professionnels en accompagnement <i>La mise à jour du Document Unique est une obligation réglementaire régie par l'article R 4121-1 du Code du travail.</i> <i>Le Document Unique doit être mis à jour tous les ans, ou dès lors qu'il y a une modification de process, de matériel ou de conditions de travail qui sont susceptibles d'impacter les agents.</i>	CDG81 + Agent référent désigné par l'autorité territoriale	7 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche de mise à jour du Document Unique ▪ Identification du référent projet ▪ Identification des unités de travail modifiées ou ajoutées depuis la dernière version d'évaluation des risques professionnels par le référent projet ▪ Bilan mi-parcours ▪ Réévaluation des risques professionnels nécessitant une mise à jour et état des lieux sur les actions engagées en intersessions par le référent projet ▪ Bilan final ▪ Restitution aux élus et aux agents	Document Unique d'évaluation des risques professionnels (Présentation – Cotation – Plan d'action de prévention)
5	Les facteurs de pénibilité <i>Les 10 facteurs de pénibilité au travail : Manutention manuelle – Postures pénibles – Risque chimique – Vibrations – Equipes alternantes successives – Milieu hyperbare – Bruit – Ambiance thermique – Travail de nuit – Travail répétitif.</i> <i>Les facteurs de pénibilité viennent compléter l'évaluation des risques avec une analyse exhaustive et individuelle des différents facteurs de pénibilité listés par le Code du travail.</i> <i>Cette évaluation est proposée et entièrement élaborée par le CDG81 conformément aux dispositions réglementaires, matérielles et organisationnelles que nécessite l'intervention.</i>	CDG81	5 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche d'évaluation des facteurs de pénibilité présents au sein de votre structure ▪ Identification des facteurs de pénibilité ▪ Identification des unités de travail visées par les facteurs de pénibilité ▪ Évaluation des facteurs de pénibilité et intégration au Document Unique ▪ Restitution aux élus et aux agents	Fiches de pénibilité intégrées au Document Unique



	Prestations	Acteurs	Mise en œuvre	Livrables
6	Proposition d'une méthodologie d'analyse des accidents de service et de l'absentéisme en accompagnement <i>L'étude statistique de l'absentéisme au sein de votre structure permet d'identifier les leviers sur lesquels vous concentrer dans une démarche visant à les diminuer. L'analyse des accidents de travail selon notre méthodologie d'analyse permet de diminuer la survenance des accidents de service en analysant et en supprimant la cause.</i>	CDG 81+ Réfèrent désigné par l'autorité territoriale	6 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche aux élus et agents ▪ Identification d'un réfèrent projet ▪ Formation à l'analyse des accidents de travail ▪ Travail intersessions sur une analyse d'un accident de service de l'établissement par le réfèrent ▪ Bilan ▪ Restitution aux élus et aux agents	Fiches d'analyse d'accidents et/ou fiches d'analyse de l'absentéisme
7	Proposition d'une méthodologie d'analyse des accidents de service et de l'absentéisme « clé en main » <i>L'étude statistique de l'absentéisme au sein de votre structure permet d'identifier les leviers sur lesquels vous concentrer dans une démarche visant à les diminuer. L'analyse des accidents de travail selon notre méthodologie d'analyse permet de diminuer la survenance des accidents de service en analysant la cause afin de la diminuer voire de la supprimer.</i>	CDG 81	4 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche aux élus et agents ▪ Identification des accidents de service à analyser ▪ Analyse des accidents de service selon la méthodologie du CDG 81 et par le conseiller en prévention du CDG 81 ▪ Restitution aux élus et aux agents	Analyse des causes de l'accidentologie et/ou analyse de l'absentéisme
8	Animation de sensibilisations <i>Les sensibilisations et ateliers thématiques sont des leviers intéressants dans le but de communiquer sur la prévention des risques professionnels en direction des agents. C'est un moyen efficace de faire passer les messages que vous souhaitez communiquer.</i>	CDG 81	5 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche aux élus ▪ Identification du besoin en sensibilisation, en atelier ▪ Programmation d'une date ▪ Préparation de l'animation à prévoir ▪ Animation au sein de la structure	Support de présentation de la sensibilisation



	Prestations	Acteurs	Mise en œuvre	Livrables
9	Réalisation d'études ergonomiques de travail <i>Une étude ergonomique d'un poste de travail permet de conseiller ou de modifier l'organisation de travail en adaptant les machines, outils ou dispositifs employés afin qu'ils soient utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. La mise en œuvre d'une démarche ergonomique au sein de votre structure vous permettra de diminuer vos accidents de service, mais aussi les maladies survenues durant les temps de travail de vos agents.</i>	CDG 81	5 étapes : ▪ Réunion d'information sur la démarche agents ▪ Identification des postes à analyser ▪ Déroulement de l'intervention : Observation – Entretien - Analyse ▪ Intégration dans le document unique, support de l'évaluation des risques professionnels ▪ Restitution aux élus et aux agents	Rapport d'étude ergonomique de travail intégré au Document Unique d'Évaluation des risques professionnels
10	Prestations sur mesure sur demande de la collectivité	CDG 81	Etude de faisabilité sur précisions du besoin de la collectivité Nombre de jours d'intervention	



CONDITIONS PARTICULIERES D'INTERVENTION

Un programme d'intervention au sein de votre structure sera fixé afin de pouvoir intervenir rapidement et librement selon les conditions établies.

Le partenariat entre la structure et le CDG 81 concernant le service prévention se matérialise par le biais d'une convention triennale « **Convention d'adhésion au service prévention** » ou « **convention d'adhésion au service de médecine préventive** ». Au cours de cette période conventionnée, vous bénéficierez des services énoncés dans la convention conformément aux durées et conditions établies par cette proposition.

CONDITIONS TARIFAIRES

Les conditions tarifaires sont fixées annuellement à travers la délibération du conseil d'administration du CDG 81.

Nous pratiquons en date du 1er juillet 2018, selon la délibération XXXX, et ce jusqu'à la nouvelle délibération, une tarification des prestations d'interventions à la journée.

Le montant total de l'intervention est précisé dans la partie proposition tarifaire ci-dessous.

PROPOSITION TARIFAIRE

N°	Prestations	Acteurs	Échelonnement des interventions	Durée
	<i>Prestations</i>	<i>CDG 81</i>	Dates d'interventions prévisionnelles	Nombre de jours d'interventions

Tarif des prestations €



ACCORD

Fait à, le / /

SDET

Monsieur Alain ASTIE

*Par la présente le signataire s'engage sur la/les mission/s choisie/s,
si ce devis vous convient, veuillez nous le retourner signé précédé de la mention qui suit :
« Bon pour accord et acceptation du devis »*

()Ce devis est valable 3 mois à partir de sa date d'établissement.*

Devis réalisé conformément aux conditions financières exposées à l'article 5 de la convention du service Prévention pour les collectivités affiliées ou non affiliées, adhérentes au Service de Prévention ; ou de l'article 10.5 de la convention du Service de Médecine Préventive pour les collectivités adhérentes au Service de Médecine Préventive du CDG 81.

NB : Un exemplaire de ce document est à retourner au Centre de Gestion dûment signé pour acceptation et mise en œuvre de la mission. Le deuxième exemplaire est à conserver par la collectivité.

Aucune mission ne pourra débuter avant retour du devis accepté.

Dans le cas où vous ne souhaiteriez pas donner suite à cette proposition, retournez également ce formulaire en cochant la case suivante : ☐