



CENTRE DE GESTION

# Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



# WEBINAIRE CONCERNANT L'OFFRE DE SERVICE DE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL



**Bienvenue**

# Un projet du conseil d'administration

- Le projet de mandat du conseil d'administration annonce l'amélioration et le développement de services à destination des collectivités et notamment la construction d'une offre renouvelée en matière de santé au travail.
- Un nouveau cadre d'organisation et de fonctionnement d'un service pluridisciplinaire pour une approche globale de la santé et de la prévention des risques professionnels.
- L'offre de service répond aux obligations légales des collectivités.
- Une offre mutualisée qui permet de proposer des prestations étendues aux collectivités affiliées de moins de 10 agents.
- Le centre de gestion ne facture plus le « juste prix » pour cette mission facultative, la nouvelle offre vise à rechercher l'équilibre financier en cohérence avec l'esprit et la réalité des prestations proposées,

# SOMMAIRE

1

Rappel du  
contexte  
réglementaire

2

L'offre de service  
et les modalités  
d'adhésion

3

Les  
différentes  
prestations

4

Engagements  
du CDG et des  
adhérents à  
l'offre

contacts

# SOMMAIRE

1

Rappel du  
contexte  
réglementaire

2

L'offre de service  
et les modalités  
d'adhésion

3

Les  
différentes  
prestations

4

Engagements  
du CDG et des  
adhérents à  
l'offre

contacts

# 1 – Contexte réglementaire pour les collectivités

- **Selon l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié**, les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ;
- **Selon l'article L 812-3 du code général de la fonction publique**, elles doivent disposer d'un service de médecine préventive :
  - 1° Soit en créant leur propre service;
  - 2° Soit en adhérant :
    - a) Aux services de prévention et de santé au travail interentreprises ou assimilés,
    - b) A un service commun à plusieurs employeurs publics,
    - c) Au service créé par le centre de gestion.

# 1 – Contexte réglementaire pour le CDG

- **L'article L.452-47 code général de la fonction publique** dispose que les centres de gestion peuvent créer :
  - des services de médecine préventive,
  - de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels.

Ces services sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Ils peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

# 1 – Contexte réglementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié

- Le Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale **est venu modifier** le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- Il vient réformer :
  - le fonctionnement des services de médecine préventive
  - le rôle du médecin de prévention.



# 1 – Contexte réglementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié



- **Changement de la terminologie**

Le terme « médecin de prévention » est remplacé par « médecin du travail ».



- **Suppression de la possibilité de recourir au service de médecine du travail interentreprise**

Il reste la possibilité de recourir à un organisme à but non lucratif et dont l'objet social comprend la médecine du travail.

# 1 – Contexte règlementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié



- **Recours à la téléconsultation**

- Le médecin du travail évalue l'opportunité de recourir à la téléconsultation, notamment au regard du motif de la visite, du poste d'affectation de l'agent et des moyens du service de médecine préventive.
- Préalablement, l'agent en est informé et son consentement est obligatoirement recueilli par écrit.



- **Renforcement de la pluridisciplinarité**

- Le médecin du travail placé au centre de l'équipe pluridisciplinaire, en assure l'animation et la coordination.
- Les membres de cette équipe réalisent, au côté du médecin, les missions du service de médecine préventive.

# 1 – Contexte règlementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié



- **Remplacement de l'examen médical périodique par la Visite d'Information et de Prévention (VIP)**

Cette visite peut-être réalisée par :

- le médecin du travail,
- un collaborateur médecin,
- ou un infirmier en santé au travail dans le cadre d'un protocole formalisé.

L'agent des collectivités bénéficie d'une VIP au minimum tous les 2 ans. Il est informé :

- des modalités de suivi de son état de santé,
- de la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite, à sa demande avec le médecin du travail.

# 1 – Contexte règlementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié



- **Extension des bénéficiaires d'une surveillance médicale particulière (SMP)**

- En sus de la VIP, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière dont il définit la fréquence et la nature du suivi.
- Cette SMP s'applique désormais aussi, aux femmes venant d'accoucher ou allaitantes et aux personnes en situation de handicap.



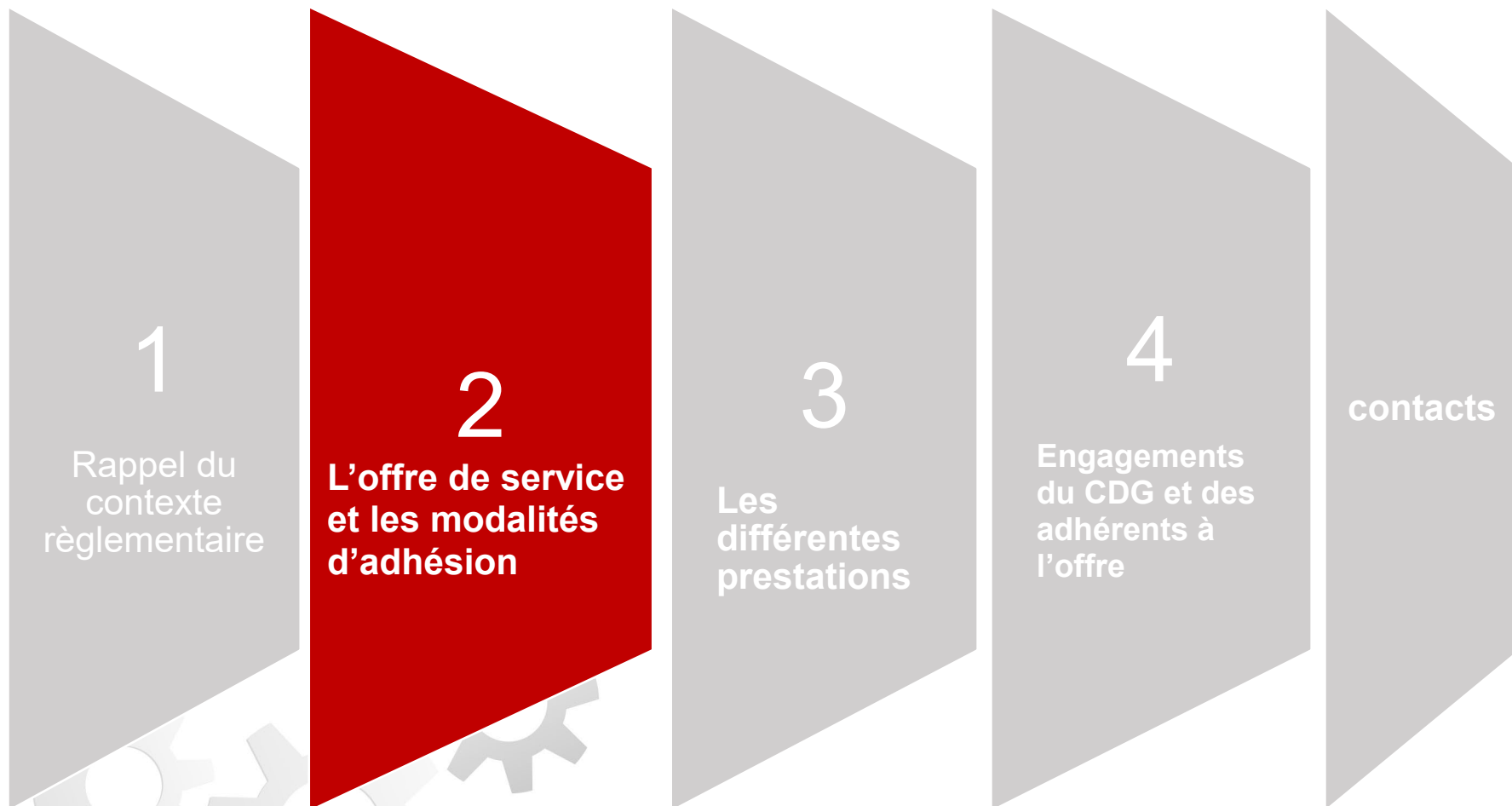
- **Elargissement des prérogatives pour les examens complémentaires**

Le médecin du travail peut non seulement les recommander comme auparavant, mais aussi les "réaliser" et les "prescrire".

# 1 – Contexte réglementaire relatif au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié

## **Ce décret vient conférer certaines obligations aux collectivités :**

- **Des autorisations d'absence doivent être accordées** pour permettre aux agents de bénéficier des examens médicaux et des visites avec le médecin ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- **La fiche d'évaluation des risques professionnels** établie par le médecin du travail doit être **annexée au document unique** d'évaluation des risques professionnels.
- **Les fiches de données de sécurité** délivrées par les fournisseurs de produits dangereux, doivent être transmises au médecin du travail.



## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

Le Conseil d'administration a délibéré en décembre 2021 pour la mise en place d'une offre de service globale en matière de prévention et santé au travail.

Cette offre va permettre aux collectivités de répondre à leurs obligations légales notamment celle **de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.**

Elle est aussi en adéquation avec les politiques nationales et locales de prévention comme **le plan santé au travail dans la fonction publique 2021-2026**, publié en juillet 2021

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

**L'offre de service prévention et santé au travail que propose le CDG 33 c'est :**

- Un socle de prestations de base,
- Un socle de prestations étendu pour les collectivités affiliées dont l'effectif est  $\leq 10$  agents,
- L'accès à des prestations complémentaires pour renforcer la prévention dans les collectivités et répondre à des problématiques spécifiques.

L'adhésion se fait par convention pour une année civile renouvelable par tacite reconduction.

**Cette nouvelle offre est disponible dès le 1er janvier 2023**



## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

- **La tarification est basée :**
  - sur un montant **forfaitaire annuel par agent** assis sur l'effectif des agents au 31 décembre de l'année antérieure (fonctionnaires stagiaires et titulaires, agents contractuels de droit public et de droit privé).
- **La participation s'élève à :**
  - 65 € / agent pour les collectivités et établissements affiliés ;
  - 97 € / agent pour les collectivités et établissements non affiliés ;
  - 112 € / agent pour l'Etat et les autres organismes publics.

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

- Pour une adhésion en cours d'année après le 30 juin, la participation s'élève à :
  - 40 € pour les collectivités et établissements affiliés ;
  - 56 € pour les collectivités et établissements non affiliés ;
  - 63 € pour l'Etat et les autres organismes publics.
- Pour tenir compte de la spécificité des agents saisonniers
  - Il a été fixé un tarif de 50 € pour les VIP.
- La facturation de la cotisation annuelle sera faite au cours du 1er trimestre de chaque année.

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

- Le tarif des prestations complémentaires est fixé à :
  - 380 € pour une demi-journée d'intervention,
  - 600 € pour une journée.

Pour chaque prestation complémentaire sollicitée, le service établira un devis.

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

Socle des prestations				
Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Autres organismes publics
Surveillance médicale : visites d'information et de prévention VIP, surveillance médicale particulière (SMP), visites à la demande, examens médicaux complémentaires	X	X	X	x
Visites d'information et de prévention VIP agents saisonniers	Forfait individuel agent			
Action en milieu de travail (1/3 temps): visites de locaux, conseils et actions de sensibilisation, participation du médecin aux CST et FSSCT...	X	X	X	x
Elaboration des fiches de risques professionnels, rapport annuel d'activité du médecin	X	X	X	x
Etudes de poste individuelles et collectives	X	X	X	x
Interventions ergonomiques	X	Prestation complémentaire		

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Autres organismes publics
Sensibilisation aux risques professionnels	X	X	Prestation complémentaire	
Conseil en prévention et santé au travail: Conseil (téléphonique, par courriel), Veille réglementaire Accès aux documents d'information : fiches techniques ; modèles de documents, Lettre des acteurs en santé au travail, Journée de sensibilisation sur le territoire, commission maintien dans l'emploi, webinaires...	X	X	X	x
Animation de réseaux Prévention et Santé au Travail	X	X	X	x
Accompagnement de projets en prévention et santé au travail	X	Prestation complémentaire		
Accompagnement à la création, la rédaction du DU et à l'élaboration du plan d'action du DUEvRP	X	Prestation complémentaire		
Accompagnement à la mise à jour du Document Unique	X	Prestation complémentaire		
Diagnostic des RPS et accompagnement au plan d'action	X	Prestation complémentaire		

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

Prestations	Collectivités et établissements affiliés jusqu'à 10 agents	Collectivités et établissements affiliés de 11 agents et plus	Collectivités et établissements non affiliés	Autres organismes publics
Participation d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, en qualité d'expert aux Comités Sociaux Territoriaux ou Formations Spécialisées	X	Inclus CST placé près le CDG	Prestation complémentaire	
Gestion des situations individuelles ou collectives suite à un événement traumatique	X	X	Prestation complémentaire	
Accompagnement individuel d'agents en souffrance au travail (3 séances 1h),	X	X	Prestation complémentaire	

## 2 - L'offre de service et les modalités d'adhésion

Cette nouvelle offre de service va être portée par **une équipe pluridisciplinaire**.

Pour constituer cette équipe, le CDG réorganise une partie de la Direction Santé et Sécurité au Travail (DSST) en regroupant au sein du Service Prévention et Santé au Travail (SPST) :

- Le service de médecine préventive,
- Le service prévention,
- Et la Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap (CMEH).



1

Rappel du  
contexte  
réglementaire

2

L'offre de service  
et les modalités  
d'adhésion

3

Les  
différentes  
prestations

4

Engagements  
du CDG et des  
adhérents à  
l'offre

contacts



## 3 – Les différentes prestations

- **Une équipe pluridisciplinaire pour agir aux côtés des collectivités**
  - Les missions du service prévention et santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire qui réunit **plusieurs compétences mobilisables** à la préservation de la santé des agents : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, ergonomes, conseillers en prévention, psychologue du travail, référents administratifs et médicaux...
  - L'équipe pluridisciplinaire permet une **prise en charge globale de la prévention** par la complémentarité des compétences médicales et techniques de ses membres.
  - Elle agit dans **l'intérêt de l'employeur et des agents**.
  - Le médecin du travail est placé **au cœur du dispositif pluridisciplinaire**, il assure l'animation et la coordination de l'équipe, il est le conseiller de l'employeur et des agents.

## 3 – Les différentes prestations

### • LA SURVEILLANCE MÉDICALE

**La Visite d'Information et de Prévention (VIP) remplace la visite médicale périodique SMP et non SMP**

est réalisée au minimum tous les 2 ans :

- par le médecin du travail,
- ou un collaborateur médecin
- ou un infirmier de santé au travail dans le cadre d'un protocole formalisé.

**La Visite de surveillance médicale particulière (SMP) prévue en sus de la visite d'information et de prévention est réalisée**

- par le médecin du travail
- la fréquence et la nature du suivi sont définis par le médecin du travail

## 3 - Les différentes prestations

- **La Visite d'Information et de Prévention (VIP)**

a pour but :

- d'interroger l'agent sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail (visite réalisée par IST),
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé,
- et de la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail (visite réalisée par IST),

## 3- Les différentes prestations

- **La Surveillance Médicale Particulière (SMP)** concerne :
  - Personnes en situation de handicap (BOETH dont RQTH et agents en restriction),
  - Femmes enceintes, femmes venant d'accoucher ou allaitantes,
  - Agents réintégrés après un CLM ou CLD,
  - Agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,
  - Agents souffrant de pathologies particulières.

L'agent bénéficie de cette visite en sus de la VIP.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi.

## 3- Les différentes prestations

- **L'agent** peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin ou l'infirmier sans que l'administration ait à en connaître le motif.
- **L'autorité territoriale** peut demander au médecin de recevoir un agent, elle doit informer l'agent de cette démarche.
- **Le médecin du travail** est le seul 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.
  - des aménagements temporaires des postes au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.
  - l'adaptation des postes dans l'objectif de contribuer au maintien dans l'emploi des agents.

## 3- Les différentes prestations

### • La surveillance médicale

- Lorsque l'**autorité territoriale** décide de **ne pas suivre l'avis** du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et le Comité d'hygiène ou à défaut le comité technique doit en être tenu informé.
- Si l'**agent conteste les propositions** formulées par le médecin du travail, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur du travail.
- **Le médecin du travail signale par écrit**, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu du travail.

## 3 - Les différentes prestations

- **L'Intervention en milieu professionnel (1/3 temps)**

Le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail doivent consacrer au moins 1/3 de leur temps à des interventions en milieu de travail :

- Etude de poste
- Visite de locaux
- Etablissement de fiches de risques professionnels par service
- Participation au CHSCT ou Comités Sociaux Territoriaux
- Conseils et actions de sensibilisation
- Rédaction du Rapport annuel d'activité
- Coordination de l'équipe pluridisciplinaire

## 3 - Les différentes prestations

- **L'Intervention en milieu professionnel (1/3 temps) suite**
  - Accompagner l'employeur dans son obligation de santé et de sécurité au travail;
  - Rendre les agents acteurs de la prévention et de la santé au travail;
  - Améliorer la connaissance des règles de prévention des risques professionnels;
  - Informer sur l'utilisation de substances et produits dangereux.

Les membres de EPD participent aux actions sur le milieu de travail et doivent se voir garantir le libre accès aux lieux et aux locaux de travail.



## 3 - Les différentes prestations

### • L'ÉTUDE DE POSTE

- L'étude de poste permet de repérer les facteurs de risques biomécaniques, environnementaux, organisationnels, psychosociaux et de proposer des actions de prévention et d'amélioration.
- Ces études peuvent concerner tous les postes de travail, elles sont prescrites par le médecin du travail.
- Chaque situation est différente et peut nécessiter, au regard du poste de travail, une adaptation pour permettre une insertion et un parcours professionnel sécurisés.
- Les études de poste peuvent être individuelles ou collectives au sein d'une même unité de travail

## 3 - Les différentes prestations

- **L'ÉTUDE DE POSTE (suite)**

Objectifs:

- Protéger la santé physique et mentale de l'agent;
- Permettre à chaque agent d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec son état de santé;
- Anticiper une dégradation de l'état de santé d'un agent;
- Prendre en compte la réalité des situations de travail dans la collectivité;
- Conseiller l'employeur et l'agent et leur donner des recommandations.

## 3 - Les différentes prestations

### • L'INTERVENTION ERGONOMIQUE

Elle recouvre:

- L'ergonomie de conception : dès la conception ou la rénovation d'un bâtiment, des postes de travail ou lors de la réorganisation d'un service.
- L'ergonomie de prévention collective sur un ou plusieurs services identifiés (prévention des troubles musculo-squelettiques, amélioration des conditions de travail)?
- L'ergonomie corrective suite à une difficulté constatée (maintien dans l'emploi, difficultés sur le poste....).

## 3 – Les différentes prestations

### • **L'INTERVENTION ERGONOMIQUE (suite)**

#### Objectifs:

- Protéger la santé physique et mentale de l'agent,
- Adapter les postes, les techniques et les rythmes de travail à la physiologie humaine,
- Réduire les risques professionnels, les pénibilités, les accidents de service, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé,
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude,
- Identifier les dysfonctionnements existants et proposer un principe d'aménagement des locaux et/ou d'organisation des services,
- Limiter les risques d'incohérence et de dysfonctionnement dans l'exploitation de nouveaux locaux.

## 3 – Les différentes prestations

- **L'ACCOMPAGNEMENT AUX PROJETS LIÉS À LA SANTÉ, À LA PRÉVENTION, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU HANDICAP**

Il s'agit d'accompagner les acteurs de la collectivité dans des projets de prévention et de santé au travail. Ces projets sont collectifs et portés par la collectivité.

Objectifs:

- Définir et structurer un projet portant sur la prévention et la santé en lien avec des obligations légales ou des projets propres à la collectivité.
- Accompagner des projets sur le moyen et long termes pour impulser une culture de prévention et de santé au travail.
- Permettre à l'employeur d'avoir des acteurs informés et vigilants sur le terrain pour promouvoir une politique globale de santé et de prévention au travail.

## 3 – Les différentes prestations

- **L'ANIMATION DU RÉSEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS EN PRÉVENTION**

La désignation d'assistants de prévention (AP) est obligatoire pour toutes les collectivités, quelle que soit leur taille.

Le CDG33 anime un réseau des assistants de prévention (AP) et conseillers en prévention (CP) afin de favoriser le partage de compétences et d'expériences.

## 3 - Les différentes prestations

### • **L'ANIMATION DU RÉSEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS EN PRÉVENTION (suite)**

#### Objectifs:

- Comprendre les enjeux de la prévention,
- Accompagner les AP/CP et les collectivités dans la mise en œuvre des projets liés à la santé et à la prévention,
- Permettre à l'employeur d'avoir des acteurs informés et vigilants sur le terrain pour promouvoir leur politique globale de santé et de prévention au travail,
- Sensibiliser ces acteurs sur les notions prioritaires relatives à la santé et à la prévention des risques professionnels,
- Apporter des informations pratiques sur les problématiques rencontrées sur le terrain,
- Permettre aux AP/CP de gagner en compétences, d'élargir leur domaine de connaissances,
- Favoriser la diffusion et les partages d'expériences.

## 3 - Les différentes prestations

- **LA SENSIBILISATION AUX RISQUES PROFESSIONNELS**

- Le service de prévention et santé au travail est amené à évaluer les risques professionnels et à conseiller l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants
- La sensibilisation aux risques professionnels correspond à un principe de base en matière de prévention.
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions d'information et de formation
- Pour répondre à cette obligation, les membres de l'équipe pluridisciplinaire, selon leurs domaines de compétences, peuvent organiser et animer des actions de sensibilisation.



## 3 – Les différentes prestations

### • **LA SENSIBILISATION AUX RISQUES PROFESSIONNELS (suite)**

Objectifs:

- Informer et responsabiliser les agents sur les droits et devoirs en matière de santé et de prévention,
- Prévenir les risques professionnels au sein de la collectivité et mettre en place de bonnes pratiques,
- Développer les connaissances et compétences des acteurs en santé au travail,
- Réduire les risques professionnels, les accidents de service, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé,
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude.

## 3 - Les différentes prestations

- **LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUEvRP) est obligatoire pour toute collectivité qui emploie au moins un agent.

Il permet de définir un plan d'actions préventif découlant des études et de l'évaluation de la sécurité.

## 3 - Les différentes prestations

### • **LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Objectifs:

- Prévenir et/ou réduire les risques professionnels, les accidents de service, les maladies professionnelles, l'absentéisme pour raison de santé.
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents.
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude.
- Améliorer les conditions de travail.

## 3 - Les différentes prestations

### • **LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (suite)**

Les conseillers prévention du CDG33 proposent une méthodologie à la collectivité qui peut ainsi :

- Être accompagnée sur les spécificités de son organisation,
- Détenir un outil de saisie et de suivi des données,
- Mettre à jour régulièrement son DUEvRP,
- Devenir autonome.

La méthodologie d'intervention propose des actions selon les besoins de la collectivité: sensibilisation, présentation de la démarche, cotation des risques, diagnostic, restitution...

## 3 - Les différentes prestations

- **L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

L'évaluation des risques psychosociaux (RPS) est obligatoire pour toutes les collectivités.

Une fois réalisée, cette évaluation est intégrée dans le Document Unique d'Évaluation.

## 3 – Les différentes prestations

### • L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (suite)

#### Objectifs:

- Réduire les risques professionnels, les accidents de services, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé.
- Evaluer et prévenir les risques professionnels portant atteinte à l'intégrité mentale des agents.
- Prendre en compte l'organisation du travail d'un point de vue collectif et individuel.
- Sensibiliser sur les notions de RPS.
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents et améliorer leurs conditions de travail.

## 3 - Les différentes prestations

### • **L'INTERVENTION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL**

- Des agents peuvent bénéficier d'un soutien psychologique lorsqu'ils sont confrontés à une situation exceptionnelle et potentiellement traumatique dans le cadre du travail.
- Ce soutien peut être mis en œuvre suite au diagnostic d'évaluation des risques psycho-sociaux.
- Le psychologue du travail peut intervenir dans la gestion des situations individuelles ou collectives suite à un évènement traumatique.
- L'intervention se fait sur prescription du médecin du travail.

## 3 - Les différentes prestations

- **L'INTERVENTION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL (suite)**

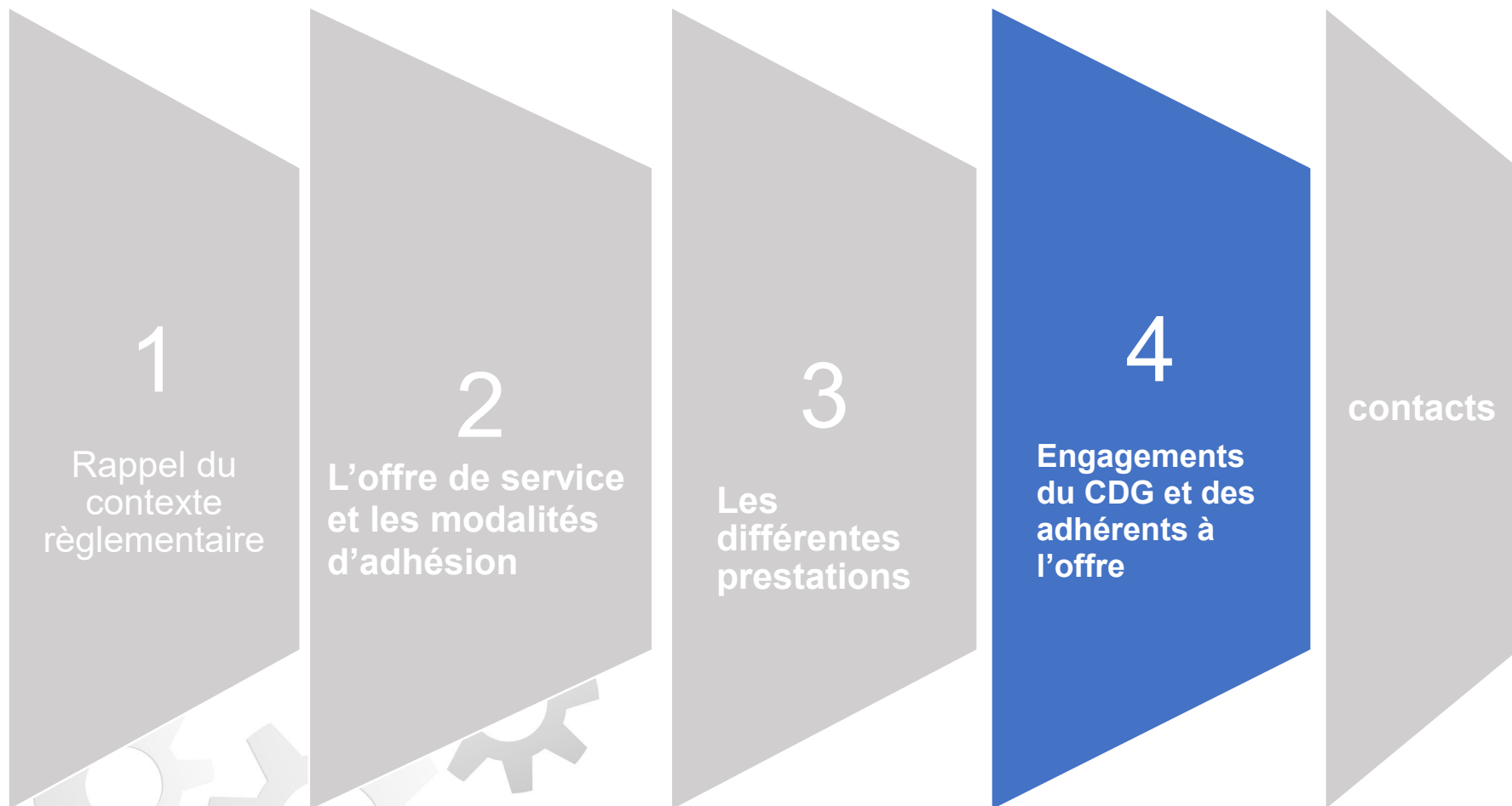
Objectifs :

- Prévenir la dégradation de la santé mentale et physique des agents.
- Améliorer les conditions de vie au travail.
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents.
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude.

Sur prescription du médecin du travail, le psychologue du travail s'efforcera de :

- Limiter les effets d'une situation individuelle ou collective potentiellement traumatique (accident, agression, suicide...) auprès des agents victimes ou témoins des événements.
- Accompagner la collectivité pour la mise en place d'actions psychosociales liées au diagnostic des RPS.
- Agir sur les situations de travail pour limiter les conflits et améliorer les relations de travail (hors médiation statutaire).





## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l’offre

### **Le secrétariat est :**

- Le 1er interlocuteur de l’agent ou de la collectivité souhaitant faire appel au service PST.
- Il apporte des réponses de premier niveau aux interrogations des collectivités concernant la prévention et la santé au travail.
- Le secrétariat coordonne la planification des visites médicales et des interventions de l’équipe pluridisciplinaire.
- Il assure l’accueil téléphonique et la prise de rendez-vous en collaboration avec les collectivités, les agents et le service PST.
- Il accueille des agents lors des visites médicales dans les locaux du CDG.
- Il fait le lien entre les collectivités et les membres de l’équipe pluridisciplinaire.

## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l’offre

### Les visites médicales

- La collectivité s’assure que tout agent convoqué se présente bien à la visite médicale.
- Les visites d’information et de prévention sont effectuées toute l’année y compris pendant les vacances scolaires.
- Les horaires de consultation sont compris entre 9h00 et 16h30, sur la base de plannings établis en concertation avec la collectivité.
- Le secrétariat et la collectivité programment des journées de visites médicales environ 2 à 3 mois à l'avance, suite à la confirmation des dates proposées en amont, le secrétariat médical envoie le tableau vierge. La collectivité doit nous retourner le document dûment rempli (avec le nom, prénom et autres informations utiles concernant l'agent).

## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l'offre

### Les visites médicales suite:

- Les demandes de visites médicales émanant de l'agent seront programmées dans les meilleurs délais, selon les contraintes de plannings des membres de l'équipe.
- Toute absence ou modification de planning de la journée doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.
- Les agents faisant l'objet d'absence excusée dans le délai imparti ou le jour de la visite médicale seront reconvoqués la même année dans la mesure du possible.
- À l'issue de la visite médicale, le médecin ou l'infirmier en santé au travail remet une attestation en 2 exemplaires, l'une destinée à l'agent et l'autre à l'employeur.

## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l'offre

### Les locaux

- La collectivité s'engage à mettre à disposition des locaux d'accueil pour les visites médicales conformes, et adaptés aux normes d'hygiène et de sécurité.
- L'adresse précise du local de consultation est requise ainsi que le respect des caractéristiques générales :

Eclairage suffisant.

Température convenable, été comme hiver.

Aération accessible (système d'ouverture de fenêtre accessible).

Bonne isolation visuelle et phonique permettant le respect de la confidentialité.

Connexion Internet souhaitable en wifi ou en filaire avec codes d'accès.

# 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l'offre

## Les locaux (suite)

Le local de consultation doit être équipé :

- D'un lavabo avec savon liquide et essuie-mains jetables,
- D'un bureau pour le médecin ou l'infirmier,
- D'un fauteuil en bon état pour le médecin et/ou l'infirmier,
- D'une chaise nettoyable pour l'agent,
- D'une table d'examen,
- De deux poubelles,
- D'un pèse-personne.

## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l'offre

### Les locaux (suite)

- L'entretien du local devra être effectué systématiquement avant la venue du médecin ou de l'infirmier.
- Les clés donnant accès au local de consultation devront être mises à disposition du médecin et de l'infirmier, afin qu'ils puissent entrer et sortir du local selon leurs besoins (arrivée, pause déjeuner par exemple).
- La salle de consultation devra être à proximité immédiate de la salle d'attente et de sanitaires.
- L'accueil des agents est possible dans les locaux d'une autre collectivité (après accord de cette dernière).
- Si des difficultés se posent concernant la conformité du local, un membre de l'équipe pluridisciplinaire pourra intervenir afin d'en valider la conformité.

## 4 – Engagements du CDG et des adhérents à l’offre

- **Confidentialité et données personnelles**
  - Un dossier médical de santé au travail est constitué sous la responsabilité du médecin.
  - Les données personnelles recueillies par l'équipe pluridisciplinaire font l'objet d'un traitement informatisé sécurisé via l'outil MEDTRA.
  - Les membres de l'équipe pluridisciplinaire du CDG, sont soumis au secret médical et/ou professionnel. Ils s'engagent à respecter la confidentialité de toutes les informations auxquelles ils ont accès selon leurs droits tout en respectant les missions visées dans la convention.





1

Rappel du  
contexte  
réglementaire

2

L'offre de service  
et les modalités  
d'adhésion

3

Les  
différentes  
prestations

4

Engagements  
du CDG et des  
adhérents à  
l'offre

**contacts**

# CONTACTS

- Pour obtenir des renseignements, prendre RDV ou contacter un membre de l'équipe pluridisciplinaire vous devez contacter le secrétariat du **S**ervice **P**révention et **S**anté au **T**ravail:

**☎**: 05 56 11 94 31 (numéro unique)

**@** : [spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr)

**Site internet** : <https://www.cdg33.fr>

**Adresse postale:**

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Service prévention et santé au travail

Immeuble HORIOPOLIS

25 rue du Cardinal Richaud

CS 10019

33 049 BORDEAUX CEDEX



Pour votre attention





## A consulter / A télécharger :

Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :



Les supports d'information de la journée seront disponibles sur notre site internet [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

Suivez-nous sur : **LinkedIn**