

## **PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **SEANCE DU 4 DECEMBRE 2024**

Le mercredi 4 décembre 2024 à 14h00, le Conseil d'administration du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne s'est réuni, à la suite de la convocation de ses membres en date du 4 octobre 2024, dans la salle du Conseil du CDG87, sous la présidence de Madame Sylvie ACHARD, Présidente.

**Nombre de membres : 26**

**Nombre de membres présents : 14**

**Quorum : 13**

**Votants : 18**

#### **PRESENTS**

Mme Sylvie ACHARD ; M. Pierre ALLARD ; M. Jacques BENN, suppléant de M. LOMBERTIE ; Mme Odile BERGER ; M. Jean-Gérard DIDIERRE ; M. Fabrice GERVILLE-REACHE ; M. Philippe LACROIX ; M. Maurice LEBOUTET ; Mme Jacqueline LHOMME-LEOMENT ; Mme Annick MORIZIO ; Mme Monique PLAZZI ; M. Jean-Claude THOMAS ; Mme Béatrice TRICARD ; Mme Bernadette TROUBAT.

#### **EXCUSES**

M. Philippe BARRY ; M. François BOISSERIE ; M. Jean-Marie BOST ; Mme Nadine BURGAUD ; M. Bernard DELOMENIE ; M. Ludovic GERAUDIE ; M. Pascal GODRIE ; M. Vincent JALBY ; M. Hervé KEISER ; Mme Valérie LACORRE ; Mme Bernadette LACOTE ; M. Emile-Roger LOMBERTIE ; Mme Samia RIFFAUD.

#### **REPRESENTES**

Mme Nadine BURGAUD	a donné pouvoir à	Mme Béatrice TRICARD
M. Ludovic GERAUDIE	a donné pouvoir à	Mme Sylvie ACHARD
Mme Valérie LACORRE	a donné pouvoir à	M. Fabrice GERVILLE-REACHE
Mme Bernadette LACOTE	a donné pouvoir à	M. Jean-Claude THOMAS

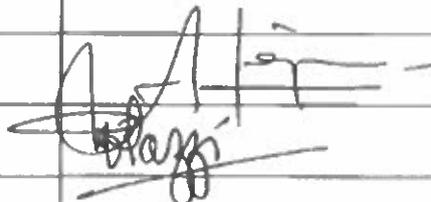
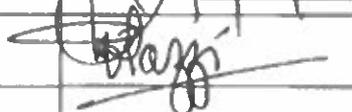
Assistés de :

☞ Mme Caroline FRITZ, Directrice du Centre de gestion



**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SEANCE DU 4 DECEMBRE 2024**

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
ACHARD Sylvie	X		
ALLARD Pierre	X		
BOISSERIE François			
BARRY Philippe			
BENN Jacques	X		
BERGER Odile	X		
BOST Jean-Marie			
BURGAUD Nadine		X	
DELOMENIE Bernard			
DIDIERRE Jean-Gérard	X		
GERAUDIE Ludovic		X	
GERVILLE-REACHE Fabrice	X		
GODRIE Pascal			
JALBY Vincent		X	
KEISER Hervé			
LACORRE Valérie			
LACOTE Bernadette		X	
LACROIX Philippe	X		
LEBOUTET Maurice	X		
L'HOMME-LEOMENT Jacqueline	X		

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
LOMBERTIE Emile-Roger		X	
MORIZIO Annick	X		
PLAZZI Monique	X		
RIFFAUD Samia		X	
RIVET Nadine			
THOMAS Jean-Claude	X		
TRICARD Béatrice	X		
TROUBAT Bernadette	X		

Après avoir constaté que le quorum est atteint, la Présidente ouvre la séance et donne lecture des affaires inscrites à l'ordre du jour :

↳ Approbation du procès-verbal du 25 septembre 2024

#### I – PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES

- A - Lancement de la consultation dans le domaine de la santé : recours AMO
- B - Conventions service médecine du travail : Conseil Régional, CDG86, CNFPT
- C - Convention régissant les prestations de médecine du travail pour les agents de droits privé employés par des collectivités affiliées au CDG87 et adhérentes au service médecine
- D - Tarification de la paie à façon

#### II - AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL

- A - Modification du tableau des effectifs
- B - PSC : adhésion à la convention de participation du CDG87 et participation financière à la prévoyance des agents du CDG
- C - Mise à jour de la délibération du 12/12/2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- D - Mise à jour de la valeur nominale des titres restaurants

#### III – AFFAIRES FINANCIERES

- A - Convention de mise à disposition partielle d'un agent au CDG23
- B - Nouvelle convention FIPHFP 2025-2028
- C - Contrat groupe d'assurance risque statutaire : garanties retenues par le CDG87
- D - Mise en œuvre de la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité

#### IV - AFFAIRES DIVERSES

Le procès-verbal du 25 septembre 2024, préalablement adressé aux membres, est adopté à l'unanimité.

## **I - PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES**

### **A - PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : LANCEMENT DE LA CONSULTATION POUR LE VOLET SANTE – RECOURS A UN AMO**

La Présidente rappelle que :

La participation des employeurs publics territoriaux au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents souscrivent devient obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque prévoyance et du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour le risque santé.

Conformément aux dispositions de l'article L.827.7 du code général de la fonction publique, les centres de gestion ont une obligation de proposer aux employeurs publics territoriaux des garanties issues de contrats collectifs.

Par délibération en date du 18 juillet 2024, le Conseil d'administration a autorisé la Présidente à conclure pour une durée de 6 ans une convention de participation avec MNT/RELYENS pour le volet Prévoyance.

Les centres de gestion néo-aquitains doivent lancer au printemps 2025 une consultation mutualisée au niveau régional afin de sélectionner un organisme d'assurance pour le risque Santé. Ils souhaitent bénéficier, comme pour le risque Prévoyance, de l'appui d'un assistant à maîtrise d'ouvrage, par le biais du même Cabinet conseil les ayant accompagnés pour le risque Prévoyance : ALCEGA Conseil.

Le processus de consultation sera commun aux employeurs qui auront formulé leur intention par courrier, afin de mutualiser les risques à couvrir et rechercher des tarifs compétitifs au bénéfice des agents.

Les conventions de participation sont conclues par le Centre de gestion pour le compte des employeurs, au même titre que les contrats collectifs d'assurance associés, en déclinaison de l'article L827-7 du code général de la fonction publique.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'AUTORISER** la réalisation de toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, par application de l'article L 827-7 du code général de la fonction publique, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une convention de participation pour la couverture des risques santé de leurs agents,
- **d'AUTORISER** la Présidente à mutualiser le processus de consultation avec les centres de gestion néo-aquitains et à effectuer tout acte en conséquence,
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer la convention de mandat de compte commun avec le Centre de gestion qui sera identifié comme mandataire. Celui-ci pourra intervenir en son nom et pour son compte dans le cadre du processus de sélection.

### **B - DEMANDE DE CONVENTIONNEMENT AVEC LE CDG86 POUR BENEFICIER DE SON SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE**

#### **DEMANDES D'INTEGRATION AU SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL DU CDG87 DE LA REGION NOUVELLE-AQUITAINE ET DU CNFPT**

#### **Convention avec le CDG 86**

La Présidente rappelle que l'Etablissement public territorial du bassin de la Vienne, dont le siège est à Limoges, possède une antenne située dans la Vienne.

Actuellement, quatre agents publics exercent leurs missions au sein de cette antenne, dont la résidence administrative est à Chasseneuil du Poitou.

Le CDG 87 souhaite conventionner avec le CDG 86 afin que celui-ci mette à disposition de l'établissement public territorial du bassin de la Vienne son service de médecine préventive pour les agents publics de l'antenne de la Vienne.

### **Conventions avec la Région Nouvelle-Aquitaine et le CNFPT**

La Présidente rappelle que le Centre de gestion a été sollicité par la Région Nouvelle-Aquitaine et le CNFPT afin d'étudier la possibilité de bénéficier de son service de médecine du travail.

Le Centre de gestion, dans ses projets d'établissement successifs n'a jamais caché son intérêt pour tout ce qui pouvait constituer un rapprochement entre services de santé au travail des collectivités de la Haute-Vienne.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'AUTORISER** la Présidente à signer avec le Président du CDG86 la convention d'adhésion au service de médecine préventive du CDG86 dont le projet est présenté en annexe
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer avec le Président de la Région Nouvelle-Aquitaine la convention d'adhésion au service de médecine du travail du CDG87 (pour les agents du service médecine du travail basé à Limoges) dont le projet est présenté en annexe
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer avec le Président du CNFPT la convention d'adhésion au service de médecine du travail du CDG87 dont le projet est présenté en annexe
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer la convention pour les structures publiques non adhérentes au CDG87 lorsqu'une demande sera formulée et que les moyens du service médecine du CDG87 le permettent, le coût annuel forfaitaire par agent étant fixé à 133 €.

### **C - ACTUALISATION DE LA CONVENTION REGISSANT LES PRESTATIONS DE MEDECINE DU TRAVAIL POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE EMPLOYES PAR DES COLLECTIVITES AFFILIEES AU CDG87 ET ADHERENTES AU SERVICE DE MEDECINE**

La Présidente rappelle que :

Par délibération en date du 15 avril 1996, le Conseil d'administration avait approuvé la convention à passer avec les collectivités et établissements publics affiliés relative à la réalisation des prestations de médecine professionnelle et préventive pour les agents sous contrat emploi-solidarité, contrat emploi consolidé ou sous contrat d'apprentissage.

Cette convention fut modifiée par diverses délibérations au fur et à mesure de l'instauration de nouveaux dispositifs remplaçant ou complétant ceux en cours.

La Présidente expose que la dernière délibération datant du 5 mai 2014, il convient d'actualiser la convention type à passer avec les collectivités et établissements publics affiliés intéressés par cette mission.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'APPROUVER** la convention type à passer avec les collectivités et établissements publics affiliés intéressés jointe en annexe
- **d'AUTORISER** la Présidente à signer les conventions au nom du Centre de gestion
- **de FIXER** à 65 € le coût par visite organisée dans ce contexte

## D - MISE EN ŒUVRE DE LA PAIE A FAÇON

La Présidente rappelle que lors du Conseil d'administration du 11 juillet dernier a été présenté le projet de mise en œuvre de la paye à façon pour les collectivités.

Pour mémoire cela s'adresse, dans un 1<sup>er</sup> temps, aux collectivités outillées de JVS et pourra être utilisé tout au long d'une année ou ponctuellement :

La Présidente expose les avantages pour les collectivités :

- Gain de temps pour les services RH
- Maîtrise des coûts (liés à la formation des personnels et à la maintenance des logiciels)
- Garanties de mise en œuvre dans les délais
- Fiabilité avec la sécurisation juridique de la rémunération
- Disponibilité et réactivité du CDG87

La Présidente précise que la prestation comporterait les actions suivantes :

- La confection des états ou documents de paies mensuels : bulletins de salaires, états des charges, journal de paye, ...
- La mise à disposition de supports pour les déclarations des charges : URSSAF, CNRACL, ATIACL, IRCANTEC, RAFF, .....
- La production de la DSN mensuelle
- Le conseil en matière de réglementation sur les rémunérations et les charges sociales
- Une expertise réglementaire en matière de rémunération

La Présidente rappelle que la décision des membres était alors de mettre en place le nouveau service avec proposition financière sur un futur Conseil d'administration.

Elle rappelle le coût de la mission à la charge du CDG 87 :

- Logiciel interface CDG / collectivité = 6920 € / an
- Charges du personnel (pour une paye) = 6,87 €

Moyenne du coût par paye dans les CDG organisateurs de la mission = 10 € - Mini 3 € / Maxi 20 €

+ un coût annuel d'adhésion au service en fonction de la strate agents/ élus (en moyenne 10 € / agent)

Elle propose de fixer à 7 € le montant par bulletin réalisé et le coût de l'adhésion annuelle comme suit :

- 1 à 10 agents : 100 €
- 11 à 30 agents : 200 €
- 31 à 50 agents : 400 €
- 51 à 100 agents : 750 €
- Plus de 100 agents : en fonction de la reprise à effectuer – Maximum 10 €/agents

À la suite de la présentation de la Présidente, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'AUTORISER** la Présidente à proposer ce nouveau service aux collectivités dès janvier 2025 et à signer les conventions y afférent
- **d'AUTORISER** la Présidente à procéder à l'achat des logiciels nécessaires
- **de FIXER à 7 €** le montant par bulletin réalisé ainsi qu'un droit d'entrée comme proposé ci-dessus

## **II - AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL**

### **A - MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS DU PERSONNEL DU CDG87**

La Présidente rappelle que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

La Présidente expose qu'il convient de modifier le tableau des emplois du personnel du Centre de gestion, afin de prendre en compte :

- La réorganisation du service « Missions temporaires »
- Le développement des conventions de gestion mises en place par le CDG87,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

➤ Vu le code général des collectivités territoriales,

➤ Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L.313-1,

**1°) de CREER ou de REAFFECTER :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

- Un emploi d'attaché à temps complet chef du service Missions temporaires
- Un emploi d'assistant Missions temporaires à temps complet sur le grade d'adjoint administratif déjà créé,
- Un emploi de contrat de projet à temps complet sur le grade de rédacteur chargé des conventions de participation et de la donnée au sein du CDG87

**2°) d'APPROUVER le tableau des emplois du personnel du Centre de gestion ci-après**

**TABLEAU DES EFFECTIFS DU CDG 87 AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025**

Emplois fonctionnels				<u>pourvus</u>	<u>non pourvus</u>
Directeur général (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général des services des villes de 40 000 à 80 000 habitants)				1	
Directeur général adjoint (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général adjoint des services des villes de 40 000 à 150 000 habitants)					1
GRADE	Catég.	Durée hebdo.	Budgétaire	Pourvu titulaire	Pourvu contractuel
<b>Filière administrative</b>					
Attaché hors classe	A	35 h	1	1	
Attaché	A	35 h	5	4	1
Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe	B	35 h	6	6	
Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe	B	35 h	1	1	
Rédacteur	C	35 h	3	1	2
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	35 h	1	1	
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	35 h	1	1	
Adjoint administratif	C	35 h	5	4	
<b>Filière technique</b>					
Ingénieur	A	35 h	2	1	1
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	B	35 h	1	1	
Technicien	B	35 h	1		1
<b>Filière médico-sociale</b>					
Médecin hors classe	A	35 h	4		4
Psychologue classe normale	A	35 h	1		1
Infirmier en soins généraux	A	28 h	1		1
<b>TOTAL :</b>			<b>33</b>	<b>21</b>	<b>11</b>

**B - PSC – ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION DU CDG87 ET PARTICIPATION FINANCIERE A LA PREVOYANCE DES AGENTS DU CDG87**

La Présidente rappelle que :

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 redéfinissent la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Celle-ci devient obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque Prévoyance pour un montant qui ne pourra pas être inférieur à 7€, par agent et par mois, dans la limite des dépenses engagées par l'agent.

Au vu du décret, et en l'absence de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, les employeurs publics ont le choix de retenir trois modalités potentielles de participation :

- La convention de participation proposée par le CDG 87 ;
- Une convention de participation mise en place directement par l'employeur ;
- La labellisation.

En parallèle, l'article L.827-7 du CGFP confie aux centres de gestion une nouvelle mission obligatoire, à savoir conclure, pour le compte des collectivités territoriales de son ressort et leurs établissements publics, des conventions de participation couvrant les risques prévoyance et santé.

Le CDG 87 a donc lancé le 28 mars 2024 une procédure de mise en concurrence mutualisée afin de conclure une convention de participation pour le risque prévoyance au profit des collectivités et établissements publics du département l'ayant sollicité sur les bases des garanties minimales fixées dans l'accord collectif national précité.

A l'issue de cette procédure, le CDG 87 a souscrit une convention de participation pour le risque Prévoyance, auprès du groupement RELYENS / MNT pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à cette convention par délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial et que l'employeur doit également définir le montant de participation financière accordée aux agents qui choisiraient d'adhérer au contrat proposé par RELYENS / MNT en application de la convention de participation signée avec le CDG 87.

L'adhésion des agents à cette convention de participation n'est pas obligatoire, que chacun décide d'y adhérer volontairement et de choisir son niveau de garantie, mais que seuls les agents adhérents à cette convention seront éligibles à la participation de l'employeur.

La Présidente rappelle que par délibération en date du 10/10/2012 le CDG87 avait mis en place une participation d'un montant de 40 €/agent/an, puis 50 €/agent/an via la labellisation.

La Présidente expose que compte tenu du niveau de garantie et donc de taux proposé par la convention de participation propose de rester cohérent avec l'esprit de l'accord collectif national.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L. 827-1 à L. 827-12 et l'article L.827-7 prévoyant que les centres de gestion concluent des conventions de participation au titre de la protection sociale pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif au nouveau dispositif de participation des employeurs locaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'Accord Collectif National portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023,

Vu la délibération du Conseil d'administration du CDG 87 en date du 23 février 2024 approuvant le choix du lancement d'une convention de participation pour répondre à l'obligation de financement de la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

Vu l'avis du Comité social territorial du CDG 87 en date du 18 juillet 2024 concernant le choix de l'opérateur,

Vu la délibération du Conseil d'administration du CDG 87 en date du 18 juillet 2024 approuvant le choix de l'organisme assureur retenu pour la conclusion de la convention de participation relative au risque prévoyance pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2030 ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 26/01/2024 validant la participation de l'établissement à la procédure de consultation engagée par le CDG 87 en vue de la conclusion d'une convention de participation sur le risque Prévoyance ;

Vu la délibération en date du 23/02/2024 donnant mandat au CDG 87 pour mener une procédure de consultation en vue de la conclusion d'une convention de participation sur le risque Prévoyance ;

Vu les taux et garanties proposés dans le cadre du contrat collectif à adhésion facultative en matière de prévoyance conclu entre le Centre de gestion de la Haute-Vienne et le groupement RELYENS/MNT ;

Vu la délibération n° DCA2012/29 en date du 10/10/2012 mettant en place une participation au profit des agents pour couvrir le risque Prévoyance par le biais de la labellisation ;

Vu l'avis du Comité Social Technique en date du 11/10/2024 relatif au choix de la convention de participation proposée par le CDG 87 et au montant de participation versé aux agents pour le risque Prévoyance ;

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents décide de :

- **ADHERER** à la convention de participation pour le risque Prévoyance, conclue entre le CDG 87 et RELYENS / MNT, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- **PRENDRE** acte des nouvelles dispositions en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux et de verser une participation financière de 50% de la cotisation portant sur les seules garanties minimales par mois et par agent aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité, ayant souscrit au contrat proposé par RELYENS / MNT dans le cadre de la convention de participation du CDG 87.
- **RETENIR** la modalité de versement à l'organisme de protection sociale complémentaire.
- **AUTORISER** la Présidente à signer tous les documents utiles à l'exécution de la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits correspondants au budget du CDG87.

#### **C - MISE A JOUR DE LA DELIBERATION DU 12/12/2017 RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP**

La Présidente rappelle que :

Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, a été mis en œuvre au sein du CDG 87, après avis favorable du Comité technique placé auprès du Centre de gestion, par délibération en date du 12 décembre 2017.

Cette délibération a fait l'objet de plusieurs actualisations tenant compte de l'intégration de nouveaux cadres d'emplois bénéficiaires.

La Présidente expose qu'il y a lieu, une nouvelle fois, de mettre à jour cette délibération en modifiant :

- D'une part la répartition des groupes de fonction pour les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens ;
- D'autre part, l'article 5 afin de supprimer la référence au décret n°2010-997 modifié.

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.714-4 à L.714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps des administrations de l'Etat pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dans la fonction publique de l'Etat et permettant la transposition pour les agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 14/11/2024 relatif à la modification des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents du CDG87,

### Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les agents vacataires.

### Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de chaque part est déterminé selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération, la somme des deux parts ne pouvant dépasser le plafond des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis ci-dessous.

#### 1/ Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE)

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		PLAFOND MAXI ANNUEL
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOI	NON LOGE
Groupe 1	Direction générale des services	49.980 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Direction de l'établissement, direction adjointe des services, ...	36 210 €
Groupe 2	Responsable d'un service	32 130 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES MEDECINS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Responsable de pôle	43 180 €
Groupe 2	Médecins	38 250 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 2	Infirmier territorial	15 300 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES INGENIEURS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Responsable de pôle	46 920 €
Groupe 2	Responsable du service Prévention	40 290 €
Groupe 3	Ergonome	36 000 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 2	Instruction des dossiers de maintien dans l'emploi	18 000 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, traitement de dossiers complexes	17 480 €
Groupe 2	Poste d'instruction ...	16 015 €
Groupe 3	Gestionnaire	14 650 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 2	Conseiller en prévention	18 580 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Technicité particulière, sujétion particulière ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	10 800 €

**2/ Complément indemnitaire annuel (C.I.A) :**

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS MAXI ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Direction d'une collectivité, ...	8 820 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS MAXIMA ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Direction de l'établissement, direction adjointe des services, ...	6 390 €
Groupe 2	Responsable d'un service	5 670 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES MEDECINS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Responsable de pôle	7 620 €
Groupe 2	Médecins	6 750 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 2	Infirmier territorial	2 700 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES INGENIEURS TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 1	Responsable de pôle	8 280 €
Groupe 2	Responsable du service Prévention	7 110 €
Groupe 3	Ergonome	6 350 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX</b>		<b>PLAFONDS ANNUELS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)</b>	<b>NON LOGE</b>
Groupe 2	Instruction des dossiers de maintien dans l'emploi	2 700 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, traitement de dossiers complexes	2 380 €
Groupe 2	Poste d'instruction ...	2 185 €
Groupe 3	Gestionnaire	1 995 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 2	Conseiller en prévention	2 535 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Technicité particulière, sujétion particulière....	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	1 200 €

### Article 3 : définition des groupes et des critères

**Définition des groupes de fonction :** les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, critères faisant référence à des responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers ou de conduite de projets ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, critères valorisant l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de chaque agent ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ou de proximité.

A l'intérieur de chaque groupe de fonctions la prise en compte de l'expérience professionnelle permet de moduler l'IFSE. Le réexamen des situations individuelles s'effectuera au minimum tous les 4 ans.

**Définition des critères pour la part liée à l'I.F.S.E. :** les critères suivants sont pris en compte :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification détenue

L'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part liée à l'I.F.S.E. est cumulable avec :

- Les dispositifs d'intéressement collectif,

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité.

**Définition des critères pour la part facultative (C.I.A.) :** le complément indemnitaire tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle lors de l'entretien professionnel annuel :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail

#### **Article 4 : modalités de versement**

La part relative à l'I.F.S.E. est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

La part relative au C.I.A, comprise entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant, est versée annuellement et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 5 : sort des primes en cas d'absence**

En cas de congés de maladie ordinaire, congés maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, CITIS et maladie professionnelle l'IFSE suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'I.F.S.E. ne sera pas maintenue.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide de :

- **APPROUVER** le projet ci-dessus,
- **DIRE** que ces dispositions prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025,
- **DIRE** que les crédits correspondants sont inscrits au budget du Centre de gestion.

### **D - MISE A JOUR DE LA VALEUR NOMINALE DES TITRES RESTAURANTS**

La Présidente rappelle que par délibération en date du 16 février 2009, le Conseil d'administration du Centre de gestion avait décidé l'attribution aux agents titulaires et non titulaires de l'établissement de titres-restaurants. La valeur nominale avait alors été fixée à 7,00 €.

Pour prendre en compte les augmentations de prix intervenues, et notamment ceux proposés par le service restauration de CHEOPS la valeur nominale du titre a été régulièrement revalorisée. Cette valeur est de 7,90 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Un courrier du service restauration de CHEOPS informe la Présidente du Centre de gestion de l'augmentation du prix du repas à 8 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **FIXE** à 8 € la valeur nominale du titre restauration des agents du CDG 87 à compter de la prochaine commande relative au 1<sup>er</sup> trimestre 2025.
- **AUTORISE** la Présidente du Conseil d'administration à signer avec la société prestataire retenue tout document correspondant.

### III - AFFAIRES FINANCIERES

#### A - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION PARTIELLE D'UN AGENT AU CDG 23

La Présidente rappelle que dans le cadre du déploiement de la convention de participation de la protection sociale complémentaire pour son volet prévoyance, le CDG87 a recruté un agent contractuel pour accroissement temporaire d'activité.

Cet agent donnant toute satisfaction, le CDG87 souhaite le recruter sur un contrat de projet à temps plein sur le grade de rédacteur afin de suivre, entre autres missions, les conventions de participation du CDG87.

Depuis septembre 2024, cet agent est mis à disposition partielle du CDG23 pour le déploiement de la protection sociale complémentaire dans son volet prévoyance. Il convient donc d'établir une convention entre les deux centres de gestion.

Cette mise à disposition, d'une durée d'un an à compter de septembre 2024, est établie sur la base d'une journée par semaine, la compensation financière étant ajustée en fonction du temps réellement passé. Le CDG87 met également à disposition du CDG23 le matériel nécessaire.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'AUTORISER** la Présidente à signer la convention de mise à disposition partielle d'un agent avec le CDG23

#### B - NOUVELLE CONVENTION FIPHFP POUR 2025 - 2028

La Présidente rappelle que :

En séance du 11 juillet 2024, les membres du Conseil d'administration ont approuvé la poursuite du conventionnement avec le FIPHFP et autorisé la Présidente à initier la négociation dans la perspective d'une 6<sup>ème</sup> convention pour la période 2025-2028.

La Présidente expose que :

Après la présentation au Comité local d'engagement du 14 novembre 2024 du bilan de la 5<sup>ème</sup> convention dont le taux de réalisation s'élève à 99 %, le CDG 87 a développé les possibilités d'objectifs chiffrés pour la prochaine convention.

Cette 6<sup>ème</sup> convention, d'un **montant global de 277 900 €** prévoit les axes suivants :

Objectifs	Commentaires
<b>Montants prévus : 277 900 €</b>	L'enveloppe sollicitée sur cette future convention reste stable par rapport à la convention en cours.

**Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap**

**Montants prévus : 24 000 €**

Sur cette convention, le CDG 87 envisage 12 sessions d'information/sensibilisation en lien avec le handicap auprès des collectivités (les thèmes suivants : "RQTH et maintien en emploi "et "les opportunités du recours à l'apprentissage de travailleurs handicapés" sont d'ores et déjà envisagés). Pour cela, le CDG 87 compte s'appuyer sur son réseau des secrétaires généraux de mairie mais aussi sur son réseau des Assistants de Prévention. Le CDG 87 procède à la saisie de la quasi-totalité des demandes d'aides sur la plateforme du FIPHFP pour le compte des collectivités et établissements affiliés. Il est prévu d'accompagner 50 collectivités à la saisie des aides sur cette future convention.

**Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés dans la fonction publique**

**Montants prévus : 25 000 €**

Afin de favoriser l'employabilité, le CDG 87 a ciblé les métiers en tension dans la FPT et sur son territoire. Ainsi, le CDG 87 met l'accent sur la mise en œuvre de formations des futurs secrétaires généraux de mairie en lien avec divers partenaires (Cap Emploi, CNFPT, Université, ...). Sur cet axe, il est prévu d'accompagner 19 BOETH au retour ou à l'accès à l'emploi, dont 8 issus de la formation secrétaire de mairie proposée par le CDG 87. Les autres seront issus du vivier du CDG 87. Le CDG 87 prévoit la pérennisation de 4 BOETH.

**Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi**

**Montants prévus : 138 900 €**

Le CDG 87 à prévu :  
- 18 accompagnement sociaux,  
- 45 aménagements de poste,  
- 33 accompagnements au maintien en emploi, où l'on constate une demande croissante ces dernières années.

**Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique**

**Montants prévus : 90 000 €**

Le CDG 87 envisage de renouveler sa collaboration avec l'organisme Osengo by Aformac, avec sur cette convention, une montée en compétence des apprentis afin d'en faire des candidats accomplis pour les postes de secrétaires généraux de mairie. L'objectif du CDG 87 sur cet axe, est l'entrée en apprentissage de 10 BOETH

**Axe 5 : Action innovante**

Axe optionnel non retenu

La Présidente rappelle que :

Les conventions avec le FIPHFP ont aidé à renforcer le réseau des partenaires locaux et asseoir les centres de gestion comme partenaires privilégiés dans le domaine du recrutement et de l'accompagnement de travailleurs handicapés.

La pluridisciplinarité et le travail transversal entre les différents acteurs internes ou externes permettent au CDG 87 d'accompagner, de manière réellement efficace, les collectivités dans les situations de maintien dans l'emploi ou de reclassement.

Le FIPHFP et ses possibilités d'accompagnements financiers sont désormais connus de nos collectivités et son recours favorise le déblocage d'un grand nombre de situations.

De plus, ces conventions ont permis aux centres de gestion d'aborder avec les collectivités, le volet de la prévention des risques professionnels, de mettre en œuvre des démarches de prévention et de réflexions plus globales sur la santé et la sécurité du travail.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide :

- **d'AUTORISER** la Présidente à signer la 6<sup>ème</sup> convention FIPHFP pour la période 2025-2028, ainsi que tout document afférent à sa mise en œuvre

### **C - CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE RISQUE STATUTAIRE – GARANTIES RETENUES PAR LE CDG87**

La Présidente rappelle que par délibération DCA2024-24 le Conseil d'administration a autorisé le Centre de gestion à adhérer, pour la période 2025-2028, au contrat groupe d'assurance risque statutaire CNP Assurances & Relyens SPS.

La Présidente propose en conséquence de retenir les conditions de garanties, franchise et taux pour le CDG 87 :

#### **Agents Permanents (Titulaires ou Stagiaires) affiliés à la C.N.R.A.C.L.**

##### **Rappel des risques garantis :**

- Décès
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Longue maladie, maladie longue durée
- Maternité y compris congés pathologiques / Adoption / Paternité et accueil de l'enfant
- Maladie ordinaire ou temps partiel pour raison thérapeutique sans arrêt préalable à l'expiration d'une période de franchise mentionnée à l'acte d'engagement
- Temps partiel pour raison thérapeutique consécutif à un arrêt, mise en disponibilité d'office pour raison de santé, infirmité de guerre, allocation d'invalidité temporaire
- Maintien du demi-traitement pour les agents ayant épuisé leurs droits à prestations

#### **Garanties IJ 90%**

<b>GARANTIES ET FRANCHISES</b>	<b>TAUX</b>	<b>CHOIX</b>
Tous les risques, avec une franchise de 20 jours sur l'ensemble des arrêts (sauf maternité sans franchise)	9.80%	
Tous les risques, avec une franchise de 30 jours sur l'ensemble des arrêts (sauf maternité sans franchise)	9.20%	<b>X</b>

Il est précisé que la franchise en maladie ordinaire est maintenue lors de transformation de l'arrêt en longue maladie / longue durée.

#### **Agents Titulaires ou Stagiaires non-affiliés à la C.N.R.A.C.L. et des Agents Non-Titulaires ou Agents affiliés I.R.C.A.N.T.E.C**

##### **Rappel des risques garantis :**

- Congé pour invalidité imputable au service
- Grave maladie
- Maternité (y compris congés pathologiques) / Adoption / Paternité et accueil de l'enfant
- Maladie ordinaire à l'expiration d'une période de franchise mentionnée à l'acte d'engagement
- Reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique

**Garanties IJ 90%**

<b>GARANTIES ET FRANCHISES</b>	<b>TAUX</b>	<b>CHOIX</b>
Tous les risques, avec une <b>franchise de 10 jours</b> par arrêt en maladie ordinaire	1.25 %	
Tous les risques, avec une <b>franchise de 20 jours</b> par arrêt en maladie ordinaire	1.16 %	<b>X</b>

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide de :

- **RETENIR** les garanties proposées ci-dessus
- **AUTORISER** la Présidente à signer les contrats en résultant

**D - MISE EN ŒUVRE DE LA TELETRANSMISSION DES ACTES SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE**

La Présidente rappelle que :

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;

Vu le décret n° 2005-324 du 7 avril 2005 relatif à la transmission par voie électronique des actes des collectivités territoriales soumis au contrôle de légalité et modifiant la partie réglementaire du code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 2131-1, L. 3131-1 et L. 4141-1 ;

Considérant que, dans le cadre du développement de l'administration électronique, les collectivités ont désormais la possibilité d'opter pour la transmission par voie dématérialisée, via l'application « ACTES », de leurs actes soumis au contrôle de légalité au représentant de l'État ;

Considérant que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne souhaite s'engager dans la dématérialisation pour la transmission de ses actes soumis au contrôle de légalité à la préfecture ;

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents, décide de :

- **PROCEDER** à la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire ;
- **DONNER** leur accord pour que le CDG87 accède aux services iexchange proposés par l'intermédiaire de « l'opérateur de mutualisation » ATEC 87 (Agence technique départementale de la Haute-Vienne) pour la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire
- **AUTORISER** la Présidente à signer la convention de mise en œuvre de la télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité et au contrôle budgétaire avec la préfecture de la Haute-Vienne, représentant l'État à cet effet
- **DONNER** leur accord pour que la Présidente signe le contrat de souscription entre l'établissement et la société JVS Mairistem via l'ATEC pour la délivrance des certificats numériques.

## AFFAIRES DIVERSES

- **CFU : Compte Financier Unique**

Il s'agit d'un document commun à l'ordonnateur et au comptable qui remplace le compte administratif et le compte de gestion :

- Plus simple et plus lisible
- Meilleure appréciation de la situation financière par l'ajout d'informations sur l'exécution budgétaire et la situation patrimoniale

- **Retrait du CDG32 du site internet mutualisé**

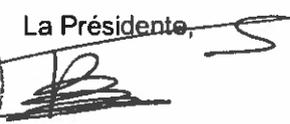
Il reste 7 centres de gestion qui adhèrent au site internet.

La part financière du CDG32 sera reprise par le CDG24 qui met à disposition le personnel de suivi du site et dont le temps de travail consacré aux missions du CDG24 grandit.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15h20.



La Présidente,

  
Sylvie ACHARD

Procès-verbal arrêté le : 23.12.2024

Procès-verbal publié sur le site internet du CDG87 le : 03.01.2025

## **CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VIENNE**

### **Entre les soussignés :**

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne (CDG 86), dont le siège est situé Téléport 1 – Avenue du Futuroscope – Arobase 1 – CS 20205 – CHASSENEUIL DU POITOU – 86962 FUTUROSCOPE CEDEX, représenté par son Président, Edouard RENAUD, autorisé à signer la présente convention en vertu de l'autorisation donnée par délibération n° 2024/0XX du 6 décembre 2024,

### **D'une part,**

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne (CDG 87), dont le siège est situé 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs – BP 339 – 87009 LIMOGES CEDEX, représenté par sa Présidente, Sylvie ACHARD, autorisée à signer la présente convention en vertu de l'autorisation donnée par délibération n° 2024/30 du 4 décembre 2024,

### **D'autre part,**

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

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 prévention médicale dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion,

### **Il a été convenu ce qui suit :**

#### **Article 1 : Objet de la convention**

La présente convention a pour objet de définir les modalités de fonctionnement du service de médecine préventive mis à disposition par le CDG 86 pour un établissement public affilié au CDG 87 et les obligations auxquelles chacune des parties s'engagent.

Le CDG 86 met à disposition de l'établissement public territorial du bassin (EPTB) de la Vienne dont le siège est à Limoges un service de médecine préventive pour ses agents publics de l'antenne de la Vienne dont la résidence administrative est à Chasseneuil-du-Poitou.

## **Article 2 : Champ d'intervention du service de médecine préventive**

Le service de médecine préventive assure la surveillance médicale du personnel de l'EPTB de la Vienne estimé à 4 agents dont 1 agent devant bénéficier d'une surveillance médicale particulière.

Une mise à jour des effectifs de l'EPTB est transmise par le CDG 87 au moins une fois par an au service de médecine préventive du CDG 86.

## **Article 3 : Nature des missions de médecine préventive**

Le service de médecine préventive du CDG 86 s'engage à assurer les prestations suivantes :

### **Surveillance médicale des agents :**

- Visite au moment de la prise de poste (adaptation du poste à l'agent),
- Visite d'information et de prévention (tous les deux ans au minimum) ou visite à la demande de l'agent,

Indépendamment du suivi périodique, l'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

- Examens médicaux pour les agents nécessitant une surveillance médicale particulière conformément à la législation en vigueur ou selon une fréquence définie par le médecin du travail :
  - o Personnes en situation de handicap,
  - o Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
  - o Agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
  - o Agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,
  - o Agents souffrant de pathologies particulières.

Pour ces agents, le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

- Visite de reprise après arrêt, maladie prolongée, maladie professionnelle, visite de pré-reprise à l'initiative de l'agent ou de son médecin...,
- Visite à la demande de l'agent, de la collectivité, du médecin traitant...

L'autorité territoriale de la collectivité peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Dans ce cas, elle doit informer l'agent de cette démarche.

### **Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires nécessaires :**

- À la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail,

- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent,
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

Dans le respect du secret médical, il informe l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie.

### **Actions sur le milieu du travail – correspondant au tiers du temps du médecin du travail dans la collectivité :**

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services (visites des locaux où travaillent les agents dans l'optique d'une connaissance des conditions de vie et de travail dans les services et d'une meilleure prévention des accidents du travail),
- L'hygiène générale dans les locaux de service de la collectivité,
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents,
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- Les projets de construction ou d'aménagements importants des bâtiments de la collectivité et les modifications apportées aux équipements ainsi que celles liées aux nouvelles technologies,
- L'accessibilité des locaux aux agents en situation de handicap,
- L'élaboration des fiches de risques professionnels,
- L'évaluation des risques professionnels,
- L'information sanitaire.

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 de travail.

Le service de médecine préventive est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.

Le médecin du travail participe aux réunions du Comité Social Territorial en Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) ou réunion interne (pour reclassement, situations difficiles...).

Le service de médecine préventive collabore avec les assistants de prévention, conseillers de prévention ou chargés de l'inspection des règles d'hygiène et de sécurité.

Le service de médecine préventive établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

### **Article 4 : Organisation des vacances de médecine et des convocations aux visites médicales**

Le CDG 87 sera le relais de la structure qui désigne au sein de ses services une personne chargée des convocations qui a connaissance des informations relatives à la présence du personnel et des sujétions spécifiques des services.

Les visites sont programmées :

- Tous les jours ouvrables de la semaine.
- Sur convocation non nominative fournie par le CDG 86 et dûment remplie et transmise à l'agent par la structure via le CDG 87. En cas d'absence ou d'indisponibilité d'un agent, il doit être remplacé dans la mesure du possible.

Les actions en milieu du travail, qui correspondent au tiers temps du médecin, sont programmées en coordination avec la collectivité.

L'employeur est tenu d'accorder des autorisations d'absence pour permettre aux agents d'effectuer les visites et examens complémentaires mentionnés à l'article 3.

#### **Article 5 : Conditions d'exercice des missions de médecine préventive**

Le médecin du travail exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de la santé publique.

L'Etablissement fournit au médecin du travail l'ensemble des fiches de poste, ainsi que la liste des équipements, produits et matériels auxquels les agents ont accès dans le cadre de leur travail. Le médecin est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substance ou de produit dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi par le service concerné. La collectivité doit remettre au médecin la fiche de données de sécurité de ces produits.

Le médecin du travail est informé par l'EPTB de chaque accident de service et de chaque maladie reconnue imputable au service.

Dans le cadre de leurs missions en milieu du travail, les membres du service de médecine préventive doivent avoir accès librement aux locaux de la collectivité ainsi qu'aux différents postes de travail.

À la demande du médecin du travail, l'EPTB s'engage à lui communiquer tout complément d'information qu'il jugera utile à l'accomplissement de sa mission.

#### **Article 6 : Conditions financières**

Le tarif proposé par le CDG 86 est fixé à 85 € par an et par agent. Il est révisable chaque année sur décision du Conseil d'Administration.

Les actions en milieu de travail sont prises en compte dans ce montant forfaitaire.

Les examens complémentaires éventuels demandés par le médecin du travail (examens biologiques, examens spécialisés courants ou de première nécessité) seront facturés directement par le praticien au CDG 87.

Le recouvrement des frais liés à la mission est assuré par le CDG 86 chaque semestre selon le tarif en vigueur.



Le règlement intervient par mandat administratif dont le montant est versé à :

**Domiciliation**

TRESORERIE POITIERS MUNICIPALE  
11 Rue Riffault – BP 30571  
86021 POITIERS

**Code Banque** : 30001

**Code Guichet** : 00639

**Numéro de compte** : C8600000000

**Clé RIB** : 49

**IBAN** : FR75 3000 1006 39C8 6000 0000 049

**Code BIC** : BDFEFRPPCCT

**Article 7 : Durée, prise d'effet et renouvellement de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans. Elle prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2027 sans autre avis.

À cette échéance, une nouvelle convention est passée entre les parties si celles-ci désirent poursuivre le partenariat.

**Article 8 : Conditions de résiliation**

La présente convention pourra être résiliée chaque année par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé réception sous respect d'un délai de préavis de deux mois avant la fin de l'année en cours, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

En cas d'interruption prolongée de la mise à disposition d'un médecin du travail, le CDG 86 se réserve le droit de mettre fin à la convention en cas d'impossibilité de le remplacer et d'assurer un service adapté. Un préavis de deux mois est respecté.

**Article 9 : données personnelles**

Le CDG 86 pourra être amené à recueillir des données personnelles de l'agent pour la mise en œuvre de la présente convention.

Le CDG 86 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD).

Conformément à l'article 24 du RGPD, compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le CDG 86 met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.



En respect de l'article 32 du RGPD, le CDG 86 s'engage à prendre toutes les précautions utiles et nécessaires afin de préserver la sécurité des données à caractère personnel et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées et/ou communiquées à des personnes non autorisées.

Conformément à l'article 28 du RGPD, le CDG 86 présente les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à ce que le traitement réponde aux exigences du RGPD et garantisse la protection des droits de la personne concernée. Le CDG 86 s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations qui lui incombent et à les faire respecter par son personnel.

Le délégué à la protection des données du CDG 86 peut être contacté.

#### **Article 10 : Contentieux**

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas de litige survenant entre les parties et n'ayant trouvé de résolution par les voies amiables, le Tribunal Administratif de Poitiers est compétent.

Le recours peut être formé :

- Par courrier postal à l'adresse suivante :

Tribunal Administratif de Poitiers  
Hôtel Gilbert  
15, rue de Blossac - CS 80541  
86020 Poitiers Cedex

- Ou via l'application informatique Télérecours accessible par le lien suivant : <https://www.telerecours.fr/>

Fait en deux exemplaires à Chasseneuil du Poitou, le

Pour le Centre de Gestion de la Vienne

Pour le Centre de Gestion de la Haute-Vienne

Le Président

La Présidente

Edouard RENAUD

Sylvie ACHARD

## **Convention de mise à disposition du service de médecine du travail du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne(CDG87) au bénéfice des agents de .....**

**ENTRE les soussignés :**

dont le siège est situé

représentée par

**ET :**

Le Centre Départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne, désigné dans la suite du texte par le sigle CDG87, dont le siège est situé 55, rue l'Ancienne Ecole Normale d'Instituteurs BP 339 – 87009 LIMOGES Cedex, représenté par sa Présidente, Madame Sylvie ACHARD, dument habilitée par délibération n° DCA 2024-30 du 4 décembre 2024

**VISAS :**

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation de médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;

**Article 1 :**

Par la présente convention *la collectivité/l'établissement* confie au service de médecine du travail du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne (CDG87), qui l'accepte, le soin d'assurer l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents ..... telle que prévue aux sections I et II du chapitre II du titre III du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité.

**Article 2 :**

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'intervention du service de médecine du travail du CDG87 auprès des personnels concernés, de régir les relations entre les parties signataires et les obligations auxquelles chacune s'engage dans l'exercice des missions de la médecine du travail.

**Article 3 :**

Le service de médecine du travail assure, dans la limite des moyens dont il dispose, l'ensemble des missions prévues au chapitre II du Titre III du décret du 28 mai 1982 susvisé et figurant dans l'annexe jointe.

Le médecin du travail du CDG87, désigné comme médecin référent, intervient également dans le champ de la médecine statutaire conformément au décret du 14 mars 1986 modifié et du décret du 17 janvier 1986 modifié, et des dispositions de l'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 modifié.

**Article 4 :**

Le choix des locaux de consultations destinées aux visites médicales est décidé en concertation avec le médecin référent et la cheffe de service.

*la collectivité/l'établissement* s'engage à désigner une personne référente avec qui le service de médecine du travail entretiendra des relations privilégiées tant dans la planification des visites médicales que des convocations.

Le CDG87 désigne au sein de son service de médecine du travail un médecin référent en charge de l'exécution de la présente convention. Ce médecin pourra en tant que de besoin être accompagné par un infirmier de santé. Il exercera son activité par délégation, sous la responsabilité du médecin du travail référent, et par voie de protocoles médicaux.

Les interventions auprès des agents concernés sont convenues entre son référent, le médecin du travail et le secrétariat du service de médecine du travail. Le secrétariat est saisi de toute sollicitation particulière (réunion, visite des locaux étude de poste) le plus tôt possible compte-tenu des contraintes liées à la planification des activités du service. Ces sollicitations ponctuelles ne pourront être satisfaites que dans la mesure où elles n'interféreront pas avec d'autres activités programmées.

#### **Article 5 :**

*La collectivité/l'établissement* transmet chaque année au 1<sup>er</sup> janvier au CDG87, la liste nominative actualisée des agents assujettis à la médecine du travail.

L'article 28-2 du décret du 28 mai 1982 impose au médecin du travail de constituer dès le premier examen médical un dossier médical de santé au travail pour chaque agent dont il a la charge. Dans ce dossier figurera, le cas échéant, la fiche individuelle d'exposition à des risques particuliers que doivent rédiger les chefs de service. Il est convenu qu'ils pourront, à cette fin, solliciter l'aide du médecin référent.

#### **Article 6 :**

Le médecin du travail, membre de droit à la F3SCT, a une importance particulière dans l'information des membres de ces instances.

*Il est convenu qu'il participe à chaque séance de la F3SCT, sous réserve de ses disponibilités liées à la planification de ses activités et de la nécessité de présence au vu des questions traitées.*

**(OU)**

*Il est convenu qu'il transmettra ses éventuelles remarques au médecin du travail désigné par la collectivité/l'établissement pour le représenter.*

#### **Article 7 :**

De la même manière, *il est convenu que le rapport d'activité est rédigé au titre de l'année civile par le médecin du travail, conformément à l'article 28 du décret du 28 mai 1982. Il est transmis au représentant des parties au plus tard le 31 janvier de l'année suivante et présenté lors de la première séance de la F3SCT suivant sa transmission*

**(OU)**

*Il est convenu qu'au besoin, le médecin désigné par la collectivité/l'établissement pourra prendre l'attache du médecin référent pour intégrer ses éléments au rapport d'activité est rédigé au titre de l'année civile par le médecin du travail, conformément à l'article 28 du décret du 28 mai 1982*

#### **Article 8 :**

*La collectivité/l'établissement* règle chaque année au CDG87 une participation forfaitaire par agent relevant de la présente convention (article 5). La participation inclut l'action sur le milieu professionnel, la surveillance médicale des agents dans les conditions fixées au chapitre II du titre III du décret du 28 mai 1982 et la contribution à la médecine statutaire.

Le montant de la participation forfaitaire annuelle est fixé à 133 € par agent.

*La collectivité/l'établissement* s'engage au paiement des examens complémentaires (consultations de spécialiste, actes biologiques, vaccins...) prescrits par le médecin de prévention, sur production d'une facture détaillée par type de prestation, récapitulant le nombre d'agents en ayant bénéficié. Cette facturation est non nominative et respecte les règles du secret professionnel.

Le service de médecine du travail est informé de l'absence de l'agent convoqué à une visite médicale dans un délai de 72 heures précédant le rendez-vous fixé.

Tout agent absent à la visite médicale lors de la première convocation fera l'objet d'une nouvelle convocation au cours de l'année considérée, sans facturation supplémentaire.

## **Article 9 :**

La présente convention est conclue pour une période de trois ans à compter du .....

## **Article 10 :**

### **Résiliation anticipée par l'une ou l'autre des parties contractantes**

Les parties conviennent expressément que la présente convention peut être résiliée de façon anticipée, de plein droit et pour quelque motif que soit, par l'une ou l'autre des parties contractantes, sans que cela n'engage sa responsabilité d'une quelconque manière. La Partie souhaitant résilier doit alors adresser à l'autre, au moins six mois avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, un courrier recommandé avec accusé de réception l'informant de sa décision. La résiliation prend effet au 31 décembre de l'année civile en cours.

### **Résiliation pour inexécution des obligations**

En cas de manquement par une des parties à l'une de ses obligations contractuelles, la convention peut être résiliée de plein droit par l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception valant mise en demeure. La résiliation prend automatiquement effet 30 jours après réception par la partie défaillante de ladite lettre.

## **Article 11 : données personnelles**

Le CDG 87 pourra être amené à recueillir des données personnelles de l'agent pour la mise en œuvre de la présente convention.

Le CDG 87 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD).

Conformément à l'article 24 du RGPD, compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le CDG 87 met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

En respect de l'article 32 du RGPD, le CDG 87 s'engage à prendre toutes les précautions utiles et nécessaires afin de préserver la sécurité des données à caractère personnel et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées et/ou communiquées à des personnes non autorisées.

Conformément à l'article 28 du RGPD, le CDG 87 présente les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière que le traitement réponde aux exigences du RGPD et garantisse la protection des droits de la personne concernée. Le CDG 87 s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations qui lui incombent et à les faire respecter par son personnel.

Le délégué à la protection des données du CDG 87 peut être contacté.

## **Article 12 :**

Tout litige auquel la présente convention pourra donner lieu, notamment en ce qui concerne son interprétation, fera, dans toute la mesure du possible, l'objet d'un règlement amiable entre les parties. En cas de désaccord persistant, les parties porteront le litige devant les tribunaux compétents.

Pour l'exécution de la présente convention, les parties élisent domicile aux adresses figurant en tête des présentes.

La présente convention est réalisée en 2 exemplaires originaux.

Limoges, le

La Présidente du CDG 87,

*La collectivité/l'établissement*

Sylvie ACHARD

**Annexe 1**

3/6

## Modalités de mise en œuvre de la médecine de prévention

La médecine du travail vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel.

Le service prévention, santé et de sécurité au travail est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Pour cela, le médecin a deux grands types de missions : **l'action sur le milieu professionnel** et la **surveillance médicale des agents**.

### **A- L'action sur le milieu professionnel (articles 15 à 21 du décret n°82-453)**

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des 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,
- L'information sanitaire.

Dans ce cadre, il réalise des visites et des études de poste sur les lieux de travail nécessaires à la surveillance des risques professionnels des agents qu'il surveille.

Il établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'assistant ou le conseiller de prévention et après consultation de la F3SCT territorialement compétent, une fiche prévue à l'article 15-1 du décret n°82-453, sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Il a accès aux informations utiles lui permettant d'établir cette fiche de risques professionnels. Celle-ci est communiquée au chef de service ou d'établissement. Elle est tenue à la disposition des inspecteurs santé, sécurité au travail et inspecteurs du travail. Elle est présentée à la F3SCT en même temps que le rapport annuel du médecin du travail.

Le médecin du travail est membre de droit du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** auquel il assiste avec voix consultative.

Le médecin du travail est obligatoirement :

- Associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes,
- Consulté sur les projets de construction ou aménagement importants des bâtiments administratifs et de modifications apportées aux équipements,
- 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.

Il peut être demandé à l'administration de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celle-ci doit être motivé. Le médecin en informe le **CHSCT**. Il est informé des résultats de toutes mesures et analyses.

Il participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

Il est informé par l'administration dans les plus brefs délais de chaque accident de service ou de travail et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

## **B) La surveillance médicale (articles 23 à 24-3 du décret n°82-453)**

La surveillance médicale des agents consiste en :

- **une visite d'information et de prévention (article 24-1)** effectuée tous les deux ans lorsque l'agent ne relève pas d'une surveillance particulière, par le médecin de prévention ou un infirmier en santé au travail.

Cette visite a pour objet :

- 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 de prévention ;
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande.

Si la visite d'information et de prévention n'est pas réalisée par le médecin de prévention, l'infirmier de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin de prévention dans le respect du protocole écrit.

Les agents fournissent à l'employeur la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation.

- **une surveillance médicale particulière (article 24)** à l'égard :

- Des personnes en situation de handicap ;
- Des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie ;
- Des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 du décret précité ;
- Les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par le médecin de prévention ou un infirmier en santé au travail. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

- **une visite à la demande** de l'agent, sans que l'employeur ait à en connaître le motif ;

- **une visite à la demande** de l'employeur, après information par ce dernier cette démarche à l'agent ;

- **des examens complémentaires nécessaires** (réalisés, prescrits, ou recommandés par le médecin de prévention) :

- A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication au poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

Chacun des examens complémentaires réalisés, prescrits, ou recommandés fait l'objet d'une fiche de visite. L'original de la fiche de visite sera adressé au référent de l'employeur, une copie sera remise à l'agent examiné et une copie sera conservée par le médecin de prévention.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

**En complément de la surveillance médicale relevant des articles 23 à 24-3**, des vaccinations peuvent être effectuées par le service de médecine préventive sous réserves :

- Que la vaccination entre dans le cadre de ses missions et prévient un risque auquel l'agent est exposé en raison de son activité ou pour lequel aucun autre moyen de lutte ou de prévention n'est possible ;
- De réaliser un interrogatoire de l'agent à la recherche d'antécédents médicaux pouvant contre-indiquer de façon temporaire ou définitive la vaccination ;
- D'effectuer un examen clinique de l'agent (ou du contractuel) ;
- De réaliser une étude de poste de travail permettant d'apprécier le risque encouru par l'agent (ou le contractuel) et la mise en place possible d'autres moyens de lutte ou de prévention contre ce risque ;
- D'informer l'agent des risques inhérents à la vaccination.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces vaccinations incombe à l'employeur.

### ***B- Cas particulier de la surveillance médicale des apprentis***

En application de l'article D6271-3 du code du travail, les apprentis sont soumis aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine préventive telles que définies par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à la fonction publique.

Le médecin du travail intervient dans la délivrance de l'avis médical mentionné au cinquième alinéa de l'article 15-11 du décret n°82-453, relatif à la compatibilité de l'état de santé de l'apprenti mineur âgé d'au moins 15 ans avec l'exécution des travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du chapitre III du titre V du livre 1er de la quatrième partie réglementaire du code du travail.

## Convention régissant les prestations de médecine du travail pour les agents de droits privé employés par des collectivités affiliées au CDG87 et adhérentes au service médecine

ENTRE les soussignés :

..... dont le siège est situé .....  
représenté(e) par ....., dument habilité par délibération .....

ET :

Le Centre Départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne, désigné dans la suite du texte par le sigle CDG87, dont le siège est situé 55, rue l'Ancienne Ecole Normale d'Instituteurs BP 339 – 87009 LIMOGES Cedex, représenté par sa Présidente, Madame Sylvie ACHARD, dument habilitée par délibération n° DCA 2024 du 4 décembre 2024.

**Il a été convenu ce qui suit :**

### Article 1 : objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions techniques et financières de réalisation des prestations de médecine du travail pour les agents sous contrat de droit privé au sein de collectivités ou établissements publics adhérents au service médecine du CDG87.

### Article 2 : les missions du service médecine du CDG87

Les missions confiées au service de médecine préventive, en accord avec les textes législatifs régissant la médecine du travail, sont les suivantes :

➤ **Visite d'information et prévention (VIP) initiale puis tous les 5 ans**

Cette visite est à l'initiative de l'employeur. Celui-ci signalera tout nouvel agent au service de médecine préventive, en précisant le statut, les missions confiées et si le travailleur est reconnu travailleur handicapé.

Le but de la VIP est de constituer le dossier médical en santé au travail, dans le respect du secret médical. Sont retracés les éléments suivants :

- Les informations sur l'état de santé
- Les vaccinations à jour
- Les risques professionnels actuels et antérieurs
- La sensibilisation sur les moyens de prévention
- L'information sur les modalités de suivi et la possibilité de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, le médecin collaborateur ou l'infirmier. Si elle est réalisée par un professionnel autre que le médecin du travail, l'agent peut être réorienté vers le médecin du travail référent si besoin.

➤ **Visite de surveillance médicale particulière (SMP), dans les cas suivants :**

- Pour les agents exposés à des risques spéciaux
- Liée à l'état de santé de l'agent (maternité, travailleur en situation de handicap, réintégration)
- Par dérogation aux dispositions du Code du travail, après arrêts maladie prolongés supérieurs à 3 mois, agents souffrant de pathologies particulières.

Cette visite est à l'initiative de l'employeur, l'agent ou le médecin du travail.

Pour ces SMP, Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale.

En cas de déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'employeur doit en informer le service de médecine. Il en est de même pour les arrêts maladie prolongés et les déclarations de grossesse.

Le médecin du travail peut réaliser ou recommander des examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent ou dans le cadre d'une exposition à un risque professionnel spécial (amiante, silice, agents chimiques dangereux...).

A l'issue des visites, le médecin du travail pourra proposer des mesures d'aménagement du poste de travail.

De même il pourra préconiser des vaccinations en lien avec un risque professionnel spécifique (leptospirose ou hépatite). Ces vaccinations seront réalisées dans le service de médecine, après accord de l'agent et de l'employeur, sous réserve d'une convention spécifique, à titre onéreux.

### **Article 3 : missions de la collectivité ou de l'établissement public**

C'est à l'employeur que revient la charge de demander les visites auprès du secrétariat et ainsi d'assurer le suivi des visites à organiser.

L'employeur signalera tout nouvel embauché au service de médecine du travail le plus rapidement possible en joignant la fiche de poste, et toutes informations utiles telles que reconnaissance RQTH, ...

L'autorité territoriale pourra également demander une étude de poste au médecin du travail.

### **Article 4 : Montants des prestations et modalités de règlement**

Les prestations, objet de la présente convention, seront effectuées aux conditions tarifaires suivantes :

- Il sera versé une somme forfaitaire annuelle par agent en poste convoqué d'un montant de 65 €. Le montant sera dû quelle que soit la date d'adhésion (même tarif si conventionnement en cours d'année).
- Les examens complémentaires et les éventuelles vaccinations feront l'objet d'une facturation spécifique (via convention pour les vaccinations).

Le règlement des prestations interviendra après leur réalisation, à réception d'un état retraçant les sommes à payer, adressé par le Centre départemental de gestion au co-contractant en fin d'année.

### **Article 5 : durée de la convention**

La présente convention est conclue à compter du ..... pour la durée du mandat

### **Article 6 : Comptable assignataire des paiements :**

Le comptable assignataire des paiements est .....

La Présente convention est établie en deux exemplaires

A ....., le

A LIMOGES, le

Le co-contractant,

La Présidente du CDG 87,

Sylvie ACHARD