



## POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

### CONVENTION D'ADHESION AUX PRESTATIONS

*Collectivités et établissements publics non affiliés*

Entre les soussignés :

**La Commune/l'établissement public** de .....

....., (adresse, code postal, ville),

Représenté(e) par son maire/président, (Monsieur ou Madame.....),

Dûment autorisé par une délibération du (conseil municipal/conseil d'administration) n° .....  
du .....

Ci-après dénommé « Nom de la collectivité ou de l'établissement »

D'une part,

Et

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire**, situé 24 rue d'Arcole à Saint-Etienne,

Représenté par son président Yves NICOLIN, dûment autorisé par délibération du 19 décembre 2023.

Ci-après dénommé « CDG 42 »

D'autre part,

### DISPOSITIONS COMMUNES

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

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

Vu le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°2023-12-19/05 du 19 décembre 2023 du conseil d'administration du CDG42, modifiée par la délibération n°2024-12-11/03 du 11 décembre 2024, fixant les conditions de tarification du service ;

## PREAMBULE

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale sont des établissements publics départementaux au service des employeurs territoriaux. Dirigés par un conseil d'administration composé d'élus des collectivités territoriales et des établissements publics, ils apportent leurs ressources et expertise aux acteurs de la gestion des ressources humaines des collectivités locales.

Au-delà de l'exercice des missions obligatoires dévolues par la loi, les centres de gestion peuvent proposer des missions supplémentaires à caractère facultatif, donnant lieu à un financement par convention.

C'est ainsi que le CDG 42, par l'intermédiaire de son « Pôle Prévention et Santé au travail » a décidé de proposer un service de médecine du travail et un service de prévention des risques professionnels.

Organisé autour d'une équipe pluridisciplinaire regroupant médecins, infirmiers, préventeurs, psychologues du travail et secrétaires médicales, le « Pôle Prévention et Santé au Travail » a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, avec deux grands types de missions : le suivi médical et infirmier, et l'action en milieu de travail.

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité », (article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

C'est ainsi qu'ils doivent procéder à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité et de contrôler l'application de celles-ci (article L 811-1 CGFP, articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail, 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).

L'employeur territorial peut décider de réaliser ces missions avec ses moyens internes ou choisir de les déléguer à un service de prévention et de santé au travail et peut notamment solliciter l'assistance de son centre de gestion.

Le Centre de gestion intervient dans le cadre de l'exécution de la présente convention comme conseiller de l'autorité territoriale.

Les employeurs restent, dans le cadre de leurs prérogatives légales, responsables des décisions concernant le fonctionnement de leurs services et la situation administrative de leurs personnels.

## Article 1 – Objet de la convention

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire, au titre de ses missions facultatives, propose à la collectivité/établissement adhérent, deux niveaux d'intervention, au choix :

- Option 1 : Santé au travail
- Option 2 : Prévention des risques professionnels

Choix retenu par la collectivité/établissement : option 1 et 2.....

## Article 2 – Conditions financières

Les tarifs sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, avec la volonté affirmée d'équilibrer le coût du service.

Ces modifications annuelles ne donneront pas lieu à un avenant de la convention. Une information (par circulaire et publication sur le site internet) sera faite chaque année sur l'évolution des tarifs si elle a lieu.

Le Conseil d'Administration du 11 décembre 2024 a fixé les tarifs pour l'année 2025, comme suit :

Option 1 (santé au travail) : 0,36 % de la masse salariale\* ;

\* *Base de cotisation :*

- *agents relevant du régime spécial : traitement de base indiciaire + NBI*

- *agents relevant du régime général : brut imposable y compris avantages en nature*

- Absence non justifiée d'un agent à une convocation médicale : **50 €**

La facturation, par le CDG 42, s'établit sur la base de cotisation effective déclarée par la collectivité chaque mois ou trimestre.

#### Option 2 (prévention des risques professionnels) :

Les prestations sont réalisées à la demande de la collectivité :

- Assistance en prévention : **300 € la demi-journée**
  - o Assistance à la réalisation et à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
  - o Diagnostic des Risques Psycho-Sociaux ;
  - o Autre mission d'assistance en prévention.
- Intervention de l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) : **600 € la demi-journée**
  - o Visite d'inspection (ACFI) : présence « terrain » et rédaction du rapport de visite ;
  - o Participation aux instances du dialogue social (CST et F3SCT) : **250 € la séance**.

La facturation semestrielle s'établit selon le décompte des prestations réalisées par le CDG42.

### **Article 3 – Durée de la convention**

La présente convention prend effet pour une période de trois années, à compter du 1er jour du mois qui suit sa signature, ou à défaut, à la date mentionnée sur la délibération approuvant la décision de l'assemblée et après accord du Centre de Gestion.

Elle est renouvelable, par tacite reconduction, pour de nouvelles périodes de trois années, dans la limite de douze années (soit une période initiale de trois ans suivie au maximum de trois renouvellements successifs de trois années).

### **Article 4 – Modification de la convention**

Toute modification susceptible d'intervenir en raison notamment d'une évolution du contexte législatif ou réglementaire ou d'une évolution du contenu des missions proposées par le Centre de Gestion donnera lieu à l'approbation d'un avenant dans les mêmes formes que l'approbation de la présente convention.

### **Article 5 – Résiliation de la convention**

La présente convention peut être résiliée :

- A la demande de la collectivité/établissement adhérent
  - o A l'occasion du renouvellement de la convention pour une nouvelle période triennale. La Collectivité/établissement informe le CDG42 par lettre recommandée trois mois avant la date d'échéance ;
  - o À tout moment : la collectivité/établissement informe le CDG42 par lettre recommandée six mois avant la date d'échéance.
- A la demande du CDG 42
  - o En raison de l'inexécution par la collectivité des obligations prévues par la convention et en particulier le non-paiement de l'adhésion annuelle à ses services ;
  - o En raison de la suppression des services de prévention et de santé au travail décidée par le conseil d'administration du CDG42 ou par le législateur.

Dans ces deux cas, le CDG 42 informe la collectivité/établissement par lettre recommandée trois mois avant la date de résiliation.

- En cas de commun accord des parties signataires de la présente convention.

La résiliation engendrera de fait la fin de l'application de cette convention dans la collectivité (ou l'établissement) signataire.

#### **Article 6 – Protection des données personnelles et médicales**

Le CDG 42 traite des données à caractère personnel ou médical pour assurer ses missions. Il s'engage, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et au code de la santé publique à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir la sécurité des données.

#### **Article 7 – Juridiction compétente**

Les parties s'engagent, en cas de difficulté dans l'application de la convention, à privilégier toute solution amiable.

Toutefois les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Lyon situé au 184 Rue Duguesclin, 69003 LYON, éventuellement au moyen d'une requête déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait en deux exemplaires originaux.

**A Saint-Etienne, le .....**

**A ....., le .....**

***Pour le Centre de gestion de la Loire,***

***Pour la collectivité***

**Le Président du CDG**

**Le Maire/Président,**

**M. Yves NICOLIN**

Maire de Roanne

Président de Roannais Agglomération

## **OPTION 1 – SANTE AU TRAVAIL**

L'adhésion à l'option « Santé au travail » couvre :

- La totalité des examens individuels prévus par la réglementation (visites d'embauche, visites d'information et de prévention, visites pour les agents en surveillance médicale particulière, visites à la demande de l'agent ou de l'employeur...etc...), quel que soit leur nombre annuel pour un même agent ;
- Les interventions en milieu de travail (études de postes, visites de sites en vue de la rédaction de fiches de risques professionnels, études météorologiques, actions collectives d'information et de sensibilisation, ...) ;
- Les missions de conseil vis-à-vis des risques professionnels ;
- Les interventions dans le cadre du Conseil médical départemental (en formation restreinte ou plénière) ;
- la participation aux réunions des CST ou Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'un représentant du service (infirmière santé au travail, préventeur, médecin du travail, ....)

### **Article 1 – Objet du service de médecine préventive**

En application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, les collectivités et établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive. Cette obligation peut être remplie en adhérant notamment au service proposé par le CDG42.

Dans ce cadre, le service de médecine préventive, constitué en équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, interne en santé au travail, médecin collaborateur, infirmière en santé au travail, préventeur, psychologue du travail et secrétaire médicale), agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

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 ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- 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'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 ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

Son rôle est exclusivement préventif et vise à éviter toute altération de l'état de santé des agents à l'occasion ou à raison de l'exercice de leurs fonctions.

En conséquence de ce qui précède, la collectivité signataire confie au CDG 42 la mise en œuvre au bénéfice de ses agents titulaires, stagiaires et non titulaires.

Le service de médecine préventive du CDG 42 assurera ainsi le suivi médical des agents et les diverses actions de prévention en milieu professionnel, selon les modalités précisées par les textes en vigueur.

### **Article 2 - Engagements de la collectivité**

Pour permettre le fonctionnement dans de bonnes conditions du service de médecine préventive, la collectivité signataire s'engage à :

2.1 Désigner un référent médecine au sein de la collectivité qui connaisse l'environnement de travail des agents, en charge de faire le lien entre la collectivité et le service de médecine préventive du CDG42.

2.2 Mettre à jour, sur le logiciel métier proposé par le CDG42, les mouvements du personnel au fur et à mesure, des embauches, mutations, départ, décès, etc. pour tous les agents de la collectivité quels que soient leurs statuts (titulaire, non titulaire, apprenti, CAE, CDI, etc.).

Le recueil des données administratives des agents concernés (fonctionnaire stagiaire, contractuel -de droit public ou privé) devra comporter : nom, prénom, adresse, lieu et date de naissance, numéro de téléphone portable, date d'entrée dans la collectivité, grade et fonction.

2.3 Transmettre au service de médecine préventive les fiches de poste pour tout agent affecté à un emploi.

2.4 Transmettre aux agents les convocations aux visites d'information et de prévention et aux autres visites, dans les meilleurs délais, et leur permettre de s'y rendre aux dates, heures et lieux définis par le service de médecine préventive du CDG42, en accord avec l'Autorité Territoriale de la collectivité ou son représentant. En cas d'empêchement prévisible d'un agent à la visite d'information et de prévention ou à toute autre visite programmée à son intention, la collectivité s'engage à en aviser le service de médecine préventive au moins 72 heures à l'avance, à charge pour elle de proposer un remplaçant à l'agent dûment excusé. Passé ce délai, toute absence sera considérée comme non excusée et pourra donner lieu à une facturation conformément aux conditions financières prévues dans la présente convention.

2.5 Permettre le déplacement des agents de la collectivité au local médical déterminé par le CDG 42 pour les consultations de médecine préventive. Le lieu de consultation affecté à la collectivité lui sera communiqué au moment de son adhésion et pourra, en cas de nécessité pour le service de médecine préventive, être modifié au cours de l'exécution de la convention. Le refus par la collectivité du lieu de consultation qui lui est assigné n'entraîne pour le CDG 42 aucune obligation ni compensation particulière, la régularité du suivi médical des agents relevant de la seule responsabilité de la collectivité.

2.6 Informer systématiquement le service de médecine préventive du CDG42 de tout accident de service, maladie professionnelle ou saisine des instances médicales survenant pour l'un de ses agents.

2.7 Informer le service de médecine préventive avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que leurs modalités d'emploi.

2.8 Les frais des examens complémentaires et des vaccinations prescrits par le médecin du travail sont à la charge de la collectivité. La collectivité assurera l'achat et la fourniture des doses de vaccins nécessaires. Les frais inhérents aux prélèvements et mesures aux fins d'analyse sont à la charge de la collectivité territoriale.

2.9 Dans le cadre des campagnes de vaccinations facultatives, la collectivité assurera l'achat et la fourniture des doses de vaccins nécessaires à la réalisation de la prestation demandée.

### **Article 3 – Missions du service de médecine préventive**

Dans un souci de bonne organisation du service de médecine préventive, chaque médecin du travail et chaque infirmière en santé au travail se voit assigner un portefeuille de collectivités dont il/elle est le référent.

La mission du service de médecine préventive consiste :

3.1- à assurer la surveillance médicale des agents dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur.

A ce titre, les agents font l'objet d'une surveillance médicale comprenant :

- **Visite d'embauche** (à différencier de la visite d'aptitude réalisée par le médecin agréé). Elle vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. Cette visite peut être réalisée par un médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail.

- **Visite d'information et de prévention (VIP)** obligatoire en vertu de l'article 20 du décret du 10 juin 1985 modifié, au minimum tous les 2 ans pour l'ensemble des agents. Elle sera réalisée en priorité par l'infirmière. A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le

médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole. Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cette visite d'information et de prévention se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

▪ En plus de cette visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une **surveillance médicale particulière** à l'égard de certaines catégories de personnel en vertu de l'article 21 du décret du 10 juin 1985 modifié : les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les agents réintégrés après un Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD), les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, notamment ceux recensés dans les fiches de risques professionnels, les agents souffrant de pathologies particulières. Il peut s'agir notamment de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique. Le médecin du travail définit la nature et la fréquence de ces visites médicales. Il peut notamment demander dans ce cadre un examen médical des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée.

▪ **Visite à la demande de l'agent** : les agents disposent de la possibilité, à tout moment, de bénéficier d'une visite à leur demande avec le médecin du travail en vertu de l'article 21-1 du décret du 10 juin 1985 modifié.

▪ **Visite à la demande de l'employeur** : en vertu de l'article 21-2, l'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. La collectivité doit au préalable informer l'agent et le médecin du travail du motif de la demande.

▪ **Autres visites :**

**Visite de pré-reprise** : elle permet de préparer la reprise pendant que l'agent est encore en arrêt. Elle peut être demandée par l'agent ou par son médecin traitant (ou par le Médecin de la Sécurité Sociale pour les agents en relevant). La collectivité peut informer et conseiller cette visite à l'agent, si elle pense que la reprise sera difficile ou nécessitera un aménagement de poste. Elle permet de préciser les restrictions médicales et ce quelle que soit la cause de l'arrêt : Congé de Maladie Ordinaire (CMO), Congé de Longue Maladie (CLM), Congé de Longue Durée (CLD), Congé de Grave Maladie (CGM), Maladie Professionnelle (MP), Accident du Travail (AT).

**Visite de reprise** : elle n'est pas obligatoire, il est toutefois conseillé aux collectivités, soit d'appliquer les règles du privé, soit de mettre en place une procédure permettant des visites médicales de reprise pour des motifs autres que le CLM et le CLD. L'article R4624-31 du code du travail, dans le secteur privé, précise que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail pour l'un des motifs suivants :

- Accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours.
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt **d'au moins 30 jours**
- Maladie Professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Congé de maternité

Dans le cadre du suivi médical des agents, le service de médecine préventive pourra recourir, s'il le juge opportun, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent sera informé et son consentement sera recueilli.

Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de postes de travail, ou des conditions d'exercice des fonctions, en raison de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des agents et des mesures particulières pour les femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et Conditions de Travail, ou à défaut, le Comité Social Territorial doit en être tenu informé.

Selon l'évaluation des risques professionnels et lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire, des examens complémentaires, ainsi que des vaccinations peuvent être prescrits.

Le service de médecine préventive peut également intervenir pour des campagnes de vaccinations facultatives sur demande expresse de la collectivité et se réserve la possibilité d'effectuer les prestations demandées dans les limites de la réglementation applicable et de ses capacités d'intervention.

Dans l'hypothèse où la collectivité adhérente ne bénéficie pas d'un conventionnement direct avec le FIPHFP, il est proposé d'accueillir au sein de notre Cellule Maintien dans l'Emploi les agents de la collectivité pour assurer leur accompagnement, orientation et suivi, étant entendu que le coût des actions mises en œuvre resteront à la charge de la collectivité non-affiliée adhérente

3.2- à effectuer des Actions en Milieu de Travail (AMT) qui seront réalisées par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, sous la responsabilité du médecin du travail de la Collectivité.

- Etablir ou mettre à jour une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels. Il appartient au médecin du travail d'établir et de tenir ces fiches sur lesquelles sont consignés les risques professionnels propres à chaque service d'une collectivité territoriale ou à chaque établissement public, et les effectifs exposés à ces risques. Il a accès aux informations lui permettant de les établir et tenir à jour ;
- Réaliser des études de poste de travail ;
- Participer à l'évaluation de certains risques professionnels (exemple : risques psycho-sociaux)
- Réaliser des actions de sensibilisations collectives à certains risques professionnels ou à l'éducation à la santé ;
- Participer aux réunions des Comités Sociaux Territoriaux ou Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;
- Etablir chaque année un rapport d'activité global, qui est transmis à l'Autorité Territoriale, à sa demande expresse, qui informe l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité (CST ou F3SCT), ainsi qu'au président du CDG42 qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ;
- Analyser les Fiches de Données de Sécurité (FDS) qui lui sont transmises par l'autorité territoriale ;
- Effectuer ou demander des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse, selon l'évaluation des risques professionnels et lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire. Le refus de ceux-ci doit être motivé.

Le médecin du travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux et locaux de travail.

#### **Article 4 – Secret médical – dossiers médicaux**

Le médecin du travail, l'interne en santé au travail, le médecin collaborateur, l'infirmière en santé au travail et la secrétaire médicale sont tenus au secret médical.

Les dossiers médicaux constitués lors de la première visite et complétés à chaque examen ultérieur, sont conservés par le CDG42. L'agent a accès à son dossier médical en santé au travail à tout moment, soit directement, soit par l'intermédiaire du médecin qu'il désigne, sur demande écrite de sa part.



## OPTION 2 – PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le Pôle Prévention et Santé au Travail intervient sur la prévention des risques professionnels. Il accompagne les collectivités dans leurs démarches de prévention et dans l'obligation réglementaire de désignation d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

### Article 1 - Prestations communes

Les préventeurs du CDG42 proposent une communication régulière sur la prévention des risques, apportent une veille réglementaire et contribuent à la diffusion des bonnes pratiques à travers la parution d'une lettre de prévention, l'organisation de réunions thématiques ou d'événements.

Ils animent un réseau d'assistants et conseillers de prévention du département basé sur des échanges et retours d'expériences visant à enrichir leurs pratiques et leurs compétences.

Enfin, ils apportent, tout au long de l'année du conseil par téléphone ou messagerie.

### Article 2 – Missions de conseil et d'assistance

Les préventeurs du CDG42 peuvent accompagner ou assister les collectivités et établissements publics sur :

- La rédaction initiale et la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- La rédaction de consignes et de documents : plans de prévention, ... ;
- Les projets d'aménagements de locaux ;
- L'achat de matériels ;
- La mise en œuvre d'actions de sensibilisation sur les métiers, les risques ;
- La réalisation d'audit sur l'organisation et le management de la prévention ;
- La réalisation du diagnostic des Risques Psycho-Sociaux (RPS) ;
- D'autres accompagnements à la demande de la collectivité après étude de faisabilité et validation par le service de prévention

### Article 3 – Missions de l'ACFI

Les missions d'inspection en santé sécurité au travail réalisées par les ACFI (Agents Chargés de la Fonction d'Inspection) du CDG42 répondent aux obligations de l'article 5 du décret 85-603 modifié du 10 juin 1985 qui prévoit que :

*« L'autorité territoriale désigne également, le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité. Elle peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. » ...*

*... « Dans le cas d'un agent mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention passée avec le centre de gestion et transmise pour information à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, au comité social territorial de la collectivité territoriale ou de l'établissement dans lequel l'agent est amené à exercer ses fonctions.*

*Ces agents contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et proposent à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres et documents imposés par la réglementation. En cas d'urgence ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions. » ...*

*... « Les agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité mentionné à l'article 37, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée. »*

Dans le cadre de la présente convention l'ACFI peut également participer aux instances de dialogue social (F3SCT) à raison de deux réunions par an. Il est possible de le solliciter par le biais d'une facturation complémentaire à la séance (voir Dispositions communes, article 2 : conditions financières)

Une expertise de l'ACFI peut être sollicitée par la collectivité dans les cas suivants :

- Participation aux analyses d'accidents de travail graves ;
- Accompagnement de la collectivité dans le cadre de l'exercice du droit de retrait d'un agent.

#### **Article 4 – Planification des interventions :**

Chaque collectivité ou établissement s'engage à renseigner au plus tard le 1<sup>er</sup> février un bon d'intervention annuel transmis par les préventeurs / ACFI comprenant :

- L'identification des interventions souhaitées en matière d'assistance en prévention et/ou d'inspection ;
- La période d'intervention souhaitée.

Après échanges avec le service prévention, afin de vérifier notamment la disponibilité des préventeurs, la programmation des actions et la définition du nombre de jours d'intervention sont arrêtées pour l'année.

En fonction de la nature et de l'importance de certaines missions, une programmation pluriannuelle peut être définie sur tout ou partie de la durée de la présente convention.