



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIEBAG

2024-02-34

Département du Gers

SIEBAG –Nombres de membres: 47

Afférents au Comité Syndical: 47

Présents: 25

Qui ont pris part à la délibération: 27

Date de convocation : 12 juillet 2024

Séance du lundi 22/07/2024 à 20 h 30 à RISCLE.

Présents : - SARNIGUET C- REON E- CORDONNIER C- LECERF- M-CORNU F- FITAN G-DUFFER S-PEFFAU P-MASSARROTO S-BUREAU B-LAGO G-BRUMONT J-BASTROT P-RIBAUT P-DUBICQ A-SAINT-ORENS H-LANGLADE C-LALANNE G-ROMAN C-CAPBERN P-MINVIELLE S-BUFFALAN JL-SOULE J-COURALET C-DEHEZ G-

Absents ou excusés : MINGELLE JM-VAN DE CASTEELE L-FORT C-FOUGEROUSE F-FARBOS F-WAUTERS B-BECARD N-JOYE M-CAZALET R-BOUCHET F-CUVELLIER C-LABORDE S-BOURGES L-LAPASSADE B-PARGADE A-RANDAZZO C-VIDAL C-DARTIGUES P-LUMBROSO Y-VINCENT C-GARRALON H-RIGAIL K-LARTIGOLLE M-

Procurations de : RIGAIL K à REON E
GARRALON H à BUFFALAN JL

Secrétaire de séance : SAINT ORENS Hervé

Objet : Convention bien vivre au travail

M le Président informe les membres du conseil que suite à une révision de la tarification des missions facultatives exercées par le pôle Bien Vivre au Travail du Centre de Gestion, il est nécessaire de se prononcer sur le renouvellement de l'adhésion de la collectivité à ce pôle.

Désormais, le CDG propose une tarification unique et forfaitaire de 100 € par agent par an, pour les affiliés à titre obligatoire, leur permettant l'accès à l'ensemble des missions du pôle BVT (santé au travail, prévention des risques professionnels, maintien dans l'emploi, inspection, ergonomie).

Les modalités de fonctionnement et de contact du pôle sont inchangées, elles sont détaillées dans la convention.

Il est ainsi proposé aux membres de l'assemblée délibérante de renouveler son adhésion

au pôle Bien Vivre au Travail, d'adopter les termes de la convention proposée et d'autoriser le Président à réaliser l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente décision, notamment à signer la convention d'adhésion.

Le conseil syndical,

Vu le Code général de la fonction publique,

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

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gers en date du 11 décembre 2023 portant sur l'actualisation des tarifs des services conventionnels du CDG et notamment ceux du pôle Bien Vivre au Travail,

Entendu l'exposé de M le Président, et après en avoir délibéré, à l'unanimité décide :

- ✓ De renouveler l'adhésion du SIEBAG au pôle Bien Vivre au Travail du Centre de Gestion
- ✓ D'adopter les termes de la convention définissant les modalités d'adhésion et les conditions de réalisation des différentes missions réalisées par le pôle.
- ✓ D'autoriser M le Président à réaliser l'ensemble des formalités nécessaires à l'exécution de la présente décision, notamment à signer la convention d'adhésion.

M le Président,

- ✓ Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- ✓ Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification ou publication et sa réception par le représentant de l'Etat.

Ainsi délibéré à Riscle, les jours mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

Vote :

Pour : 27

Contre : 0

Abstention : 0

A Riscle le 23/07/2024

Transmis à la sous-préfecture le 23/07/2024

Publié ou notifié le : 23/07/2024

Et publication ou notification le : 23/07/2024

**Jean-Luc BUFFALAN,
Président du SIEBAG**



CONVENTION D'ADHESION

AU PÔLE BIEN VIVRE AU TRAVAIL

DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GERS

Entre,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gers, 4 place du maréchal Lannes, BP 80002, 32001 Auch cedex représenté par son Président, Monsieur Didier DUPRONT habilité par délibération du 6 juin 2017 ;

d'une part,

Et,

La collectivité territoriale ou l'établissement public désigné ci-après : SIEBAG,
représenté(e) par son Maire/Président, RUFFALAN S.L., autorisé(e) par délibération du 01.10.2020
, dénommé(e) la collectivité

d'autre part.

Vu le Code général de la fonction publique ;

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

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers du 11 décembre 2023 portant sur l'actualisation des tarifs des services conventionnels du CDG 32-Révision du mode de tarification du pôle Bien Vivre au Travail,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'adhésion et les conditions de réalisation des missions proposées par le Pôle Bien Vivre au Travail auprès des collectivités affiliées au Centre de Gestion à titre obligatoire.

Article 2 : Champ d'application de la convention

Le Pôle Bien Vivre au Travail assure la réalisation de plusieurs prestations au service des collectivités.

Les activités concernées par la présente convention sont les suivantes :

La Santé au Travail : son ambition est d'agir pour un travail durable pour tous. Elle accompagne les agents tout au long de leur parcours professionnel afin de préserver une activité professionnelle pour tous, quels que soient les problèmes de santé ou les expositions professionnelles éventuelles. Elle étudie les situations de travail et évalue leur impact sur la santé des agents. Elle repère et prévient toute situation de santé au travail qui se fragilise. Elle s'organise autour des rencontres de santé au travail des agents, qui sont prévues de façon périodique ou à la demande.

La Prévention des risques professionnels : elle correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur à travers notamment des principes généraux de prévention. Un accompagnement est possible dans le cadre de sensibilisations à des risques identifiés et pour la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Le maintien dans l'emploi : cette démarche fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude au poste de travail. Il s'agit d'anticiper et de détecter le plus tôt possible les difficultés

d'un agent à son poste de travail. L'objectif est de conseiller et/ou d'accompagner le projet de la collectivité, en lien avec les agents concernés, en matière de maintien dans l'emploi.

L'inspection : cette mission a pour but de permettre à l'employeur de savoir comment se situer vis-à-vis de l'application de la réglementation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein de sa structure, d'identifier les écarts et d'établir ses priorités d'actions.

L'ergonomie : elle vise à accompagner la transformation des conditions et moyens de travail pour les adapter aux capacités physiques de l'employé mais aussi à l'organisation, au contenu et à l'environnement de travail. Le but est d'améliorer le bien-être et la santé des personnes, ainsi que la performance des organisations. Dans cette optique, des visites sur site, individuelles ou collectives, peuvent être envisagées (études de poste simples ou complexes, en fonction des situations).

Des actions de sensibilisation et d'animation de réseaux peuvent être proposées aux Collectivités par l'équipe du Pôle Bien Vivre au Travail.

Article 3 : Modalités de mise en œuvre des missions du pôle

Chaque mission (durée, calendrier prévisionnel, lieu ...) est définie en concertation avec la/les collectivité(s) concernée(s). Les agents du Pôle Bien Vivre au Travail s'engagent à traiter les sollicitations des collectivités en tenant compte de leur situation propre.

L'équipe du pôle met en œuvre une approche pluridisciplinaire afin d'apporter une réponse concertée la plus pertinente et transversale possible en fonction des besoins des collectivités. Pour ce faire, sont organisées des rencontres régulières d'informations et d'échanges entre les professionnels du pôle.

Les agents du pôle s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité en participant à divers événements, tels que des formations, rencontres de réseaux ou colloques en lien avec leur spécialité.

Sont annexées à la présente convention les modalités détaillées de mise en œuvre des missions de santé au travail (Annexé 1) et d'inspection (Annexe 2).

Article 4 : Conditions financières

Le coût annuel est de 100 euros par agent.

Chaque année, les collectivités s'engagent à communiquer le nombre d'agents présents au 1^{er} janvier de l'année N.

Un appel à cotisation est envoyé une fois par an.

Article 5 : Protection générales des données

Dans le cadre de la présente convention, les parties s'engagent à respecter et à déterminer les finalités et les moyens des traitements de données à caractère personnel qu'ils sont amenés à réaliser conformément au Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 dit « Règlement Général sur la Protection des Données » (RGPD) et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique et aux Libertés.

Les données seront conservées par chacune des parties conformément à la réglementation en matière d'archives publiques.

Les destinataires des données seront limitativement définis et énumérés par les parties auprès des personnes concernées.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour garantir la sécurité des données traitées.

Information des personnes concernées

Les personnes concernées par les opérations de traitement recevront les informations requises, au moment de la collecte de leurs données ou dans les délais requis lorsque les données à caractère personnel n'ont pas été collectées directement auprès des personnes conformément aux articles 12 à 14 du RGPD. Ils pourront exercer leurs droits auprès de chacune des parties à la Convention.

Article 6 : Effet – durée – dénonciation de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de trois ans, renouvelable par tacite reconduction.

Toute modification de la présente convention fait l'objet d'un avenant écrit et signé par les deux parties.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d'un préavis de six mois avant l'échéance de l'année civile en cours. La résiliation prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Article 7 : Règlement des litiges

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 d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de

Envoyé en préfecture le 23/07/2024

Reçu en préfecture le 23/07/2024

Publié le

ID : 032-200079366-20240722-20240234-DE

S²LOW



Convention d'adhésion au Pôle Bien Vivre au Travail

l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Pau dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé par courrier postal à l'adresse suivante : Villa Noulibos - 50, Cours Lyautey - 64010 PAU CEDEX ou par le biais de l'application Internet sur le site www.telerecours.fr.

Fait à Riscle, le 23 juillet 2024


Le Président/le Maire
134 Route d'Aquitaine - BP 15 32400 RISCLE
Tél. 05 62 69 84 22 - contact@siebag.fr
www.siebag.fr

Le Président du CDG

ANNEXE 1- SANTE AU TRAVAIL

Vu le Code général de la fonction publique,

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

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

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Gers en date du 11/12/2023 portant sur l'actualisation des tarifs des services conventionnels du CDG 32-Révision du mode de tarification du pôle Bien Vivre au Travail,

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers met à disposition des collectivités un Pôle « Bien vivre au travail », intégrant les missions de la santé au travail.

Article I : Objet

Il s'agit de déterminer le contenu et les conditions techniques de réalisation des prestations de santé au travail conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif à la médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Article II : Agents concernés

La présente convention s'applique à l'ensemble des agents employés par la collectivité et ce quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents non titulaires, agents de droit privé), ainsi qu'à tous les lieux de travail dans lesquels ils sont amenés à intervenir.

Article III : Missions de la médecine de prévention

Elles sont assurées par le médecin du travail et les infirmières diplômées d'état en santé au travail (IDEST), et elles sont définies dans un protocole formalisé et applicable.

1 – Surveillance médicale des agents :

Convention d'adhésion au Pôle Bien Vivre au Travail

Les suivis périodiques :

Les agents des collectivités et établissements bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les deux ans.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- 1°D'interroger l'agent sur son état de santé ;
- 2°De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3°De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4°D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5°De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

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 précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Des transmissions hebdomadaires sont organisées entre les IDEST et le médecin du travail pour l'ensemble des visites réalisées.

Au cours de ces suivis, une surveillance médicale particulière, orientée vers les situations spécifiques de certains agents est prévue dans les cas suivants :

- les personnes en situation de handicap,
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
- les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- les agents occupant des postes exposant à des risques spéciaux,
- les agents souffrant de pathologies particulières.

L'ensemble des suivis périodiques présentent un caractère obligatoire, une attestation de suivi est délivrée au terme de chaque rencontre avec le professionnel de santé.

Les visites à la demande :

L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.

L'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec un professionnel de santé au travail du pôle, sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Dans tous les cas, la demande de visite sera transmise par la collectivité.

Les examens complémentaires :

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

- 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 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.

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

Les cellules pluridisciplinaires pour le maintien en emploi :

Elles sont dédiées à l'accompagnement, au conseil et à la mobilisation des moyens et compétences dans le cas de situations complexes (arrêts maladie durables, arrêts répétitifs, restrictions médicales, organisation de la reprise, mal-être au travail...).

2 – Les actions en milieu de travail.

Les membres de l'équipe peuvent conseiller 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.

Pour ce faire, la collectivité s'engage à fournir aux professionnels les documents et informations suivants :

- La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle,
- Les fiches de données de sécurité des produits chimiques dangereux,
- Les projets de construction et d'aménagement des locaux de travail,
- Les fiches de poste.

Article IV : Réalisation des suivis de l'état de santé des agents

Les suivis individuels de l'état de santé des agents sont réalisés tout au long de l'année, y compris pendant les périodes de vacances scolaires.

Le centre de gestion transmet à la collectivité pour actualisation la déclaration obligatoire des effectifs, afin d'initier la planification des visites.

Convention d'adhésion au Pôle Bien Vivre au Travail

En cas d'absence de l'agent, la collectivité devra prévenir le secrétariat au minimum 48 heures avant la date de rendez-vous initialement prévue.

Les visites de santé au travail sont réalisées dans les centres d'accueil fixés par le centre de gestion.

ANNEXE 2 : INSPECTION

Vu le code général de la fonction publique ;

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

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

Vu les livres I à V de la quatrième partie du code du travail ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Gers en date du 12 avril 2021, portant sur la création de la mission d'inspection en santé et sécurité au travail au CDG 32 à travers la mise à disposition d'un ACFI ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Gers en date du 11/12/2023 portant sur l'actualisation des tarifs des services conventionnels du CDG 32-Révision du mode de tarification du pôle Bien Vivre au Travail,

Article 1 : Objet de l'annexe 2

La présente annexe à la convention d'adhésion au pôle Bien Vivre au Travail du CDG 32 a pour objet de définir les modalités techniques et administratives à la mission d'inspection proposée par le CDG 32, pour la mise à disposition d'un agent chargé de la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail, ci-après dénommé « ACFI », en application de l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Article 2 : Nature de la mission

Les missions principales de l'ACFI sont :

- **LA VISITE D'INSPECTION.** Elle consiste à contrôler, sur site, le respect de la réglementation par la collectivité en matière de santé et de sécurité au travail. Par la restitution d'un rapport, l'ACFI préconise et conseille à l'autorité territoriale des mesures visant à corriger les éventuels manquements constatés.
 - Il est chargé de contrôler les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique territoriale, qui sont, sous réserve des dispositions du **décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié**, celles définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail et les décrets pris pour son application ;

- Il propose à l'Autorité Territoriale toutes mesures qui lui paraissent de nature à améliorer la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels,
 - Il propose, en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires à prendre par l'autorité territoriale.
- **L'AVIS SPECIFIQUE.** L'ACFI donne un avis sur les règlements et les consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité au travail ou sur les projets susceptibles de modifier les conditions de travail des agents, mais également dans certaines situations spécifiques :
- Il donne un avis sur les règlements, consignes, protocoles ou tout autre document que l'Autorité Territoriale envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité ;
 - Il peut intervenir, conformément à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, en cas de désaccord persistant entre l'Autorité territoriale et le CST/F3SCT dans la résolution d'un danger grave et imminent ;
 - Il intervient dans la procédure de surveillance des jeunes travailleurs (15-18 ans) effectuant des travaux dits réglementés en situation de formation professionnelle ;
 - Il étudie et propose des pistes d'amélioration concernant les projets de construction, de rénovation et d'aménagements importants ;
 - Il apporte une expertise dans le cadre d'enquête (accident, maladie professionnelle...);
- **L'ACFI, acteur de la prévention et du CST/F3SCT.**
- Il conseille l' (ou les) assistant(s) de prévention/conseiller(s) de prévention ;
 - Il peut assister avec voix consultative aux travaux du CST/F3SCT ;
 - Il peut assister la délégation du CST/F3SCT lors des visites de services.

Article 3 : Conditions de désignation de l'ACFI

L'autorité territoriale désigne, après avis du CST/F3SCT compétent, l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Un avis favorable a été rendu au CHSCT départemental pour les collectivités de moins de 50 agents le 27/06/2022 pour la désignation d'un ACFI.

Article 4 : Modalités d'intervention

4.1 Visites des lieux de travail

Conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, l'ACFI contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et propose à l'autorité territoriale compétente :

- toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,

- en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires.

Pour chaque visite, dont la date est planifiée en amont, la démarche suivante est appliquée :

- entretien collectif en préalable à la visite d'inspection, le jour de l'inspection, avec les représentants de la structure (un élu, la chaîne hiérarchique, le(s) agent(s) de prévention, le ou les agents...) ;
- visite des lieux de travail à inspecter,
- compte rendu oral aux représentants de la collectivité participant à l'inspection et portant sur les premiers constats effectués,
- rapport d'inspection écrit transmis à l'autorité territoriale.

A la suite des visites, un rapport écrit est systématiquement adressé à l'autorité territoriale en un exemplaire. D'autres destinataires peuvent être désignés lors de la signature de la convention à la demande de la collectivité.

Le CST/F3SCT est ensuite informé par l'autorité territoriale de toutes les visites et observations faites par l'ACFI (article 43 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

L'ACFI est tenu informé des suites données à ses propositions dans les 3 mois.

En cas d'urgence, l'ACFI notifie par écrit à la collectivité les éléments circonstanciés et les demandes de mesures immédiates qu'il juge nécessaires. Une réponse à cette notification est adressée sous quinzaine par mail ou par courrier à l'ACFI.

La quotité des visites des lieux dans lesquels le personnel territorial est amené à travailler de façon habituelle ou occasionnelle (locaux de travail, de stockage de matériels et de produits, de remisage d'engins, chantiers extérieurs...) est définie d'un commun accord entre l'ACFI et l'autorité territoriale.

Cette quotité est susceptible d'être adaptée en fonction des visites supplémentaires à la demande de l'autorité territoriale ou de l'ACFI, de sa disponibilité ainsi que des besoins, des projets et de la volonté de la collectivité.

L'autorité territoriale peut être à l'origine d'une demande de visite supplémentaire, une demande d'intervention écrite sera alors à compléter.

Dans le cadre de sa mission, l'ACFI se réserve le droit de demander une visite supplémentaire pour une situation présentant un risque significatif relevé lors d'une intervention ou signalée par un agent, un membre du CST/F3SCT ou le Médecin du travail/Infirmière en santé au travail.

Le temps de mise à disposition de l'ACFI comprend le temps sur site, les déplacements et le temps administratif associé.

La périodicité des visites annuelles des lieux de travail est définie entre l'ACFI et l'autorité territoriale, à la signature de la convention pour l'année en cours, puis, chaque fin d'année pour l'année suivante.

L'inspection réalisée par l'ACFI ne se substitue pas aux contrôles et vérifications périodiques obligatoires des organismes agréés.

4.2 Avis spécifiques

L'ACFI est amené à rédiger des avis spécifiques :

- sur les règlements, consignes, protocoles ou tout autre document que l'Autorité Territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité ;
- conformément à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, en cas de désaccord persistant entre l'Autorité territoriale et le CST/F3SCT dans la résolution d'un danger grave et imminent ;
- dans le cadre d'une procédure de surveillance des jeunes travailleurs (15-18 ans) effectuant des travaux dits réglementés en situation de formation professionnelle ;
- lors de projets de construction, d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents ;
- pour apporter une expertise dans le cadre d'enquête (accident...).

4.3 Présence en CST/F3SCT

L'ACFI peut assister avec voix consultative aux réunions du CST/F3SCT lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

L'ACFI peut assister la délégation du CST/ F3SCT lors des visites de services.

Article 5 : Conditions d'exercice et déontologie de la mission

De manière générale, toutes facilités doivent être accordées à l'ACFI pour l'exercice de ses missions, sous réserve du bon fonctionnement des services de la collectivité.

5.1 Conditions d'exercice :

Les moyens matériels de l'ACFI sont assurés par le Centre de Gestion (véhicule, informatique...).

La collectivité quant à elle, s'engage à fournir à l'ACFI les moyens nécessaires pour l'exercice de la mission au sein de la structure. Ainsi la collectivité veille à ce que l'ACFI :

- bénéficie d'un droit d'accès à tous les locaux de travail, de stockage de matériels et de produits, de remisage d'engins ou aux chantiers extérieurs, figurant dans le champ de sa mission ;
- puisse avoir accès, dans les meilleurs délais, à tous documents jugés nécessaires à l'élaboration de son diagnostic et de son rapport (document unique d'évaluation des risques professionnels, registres, rapport de vérifications, plan de formation...);
- soit destinataire, dans un délai raisonnable, de l'ensemble des règlements, consignes et autres documents relatifs à la santé et la sécurité du travail que l'autorité envisage d'adopter ;
- soit accompagné par un représentant de la collectivité (élu, encadrant, conseiller/assistant de prévention, ou autre) ;
- puisse rencontrer librement les agents de la collectivité ainsi que l'ensemble des acteurs de la prévention de la collectivité (assistant(s)/conseiller(s) prévention, représentants du personnel, élus...) ;

- soit informé des réunions du CST/ F3SCT de la collectivité en temps et en heure, ait communication de toutes les pièces afférentes (ordre du jour, procès-verbaux...) et qu'il puisse y assister avec voix consultative ;
- soit informé par écrit des suites données aux préconisations formulées.

L'ACFI exerce ses missions en toute indépendance technique.

Dans le cadre de sa mission, l'ACFI se réserve le droit de demander une visite supplémentaire pour une situation présentant un risque significatif relevé lors d'une intervention ou signalé par un agent, un membre du CST/ F3SCT ou la médecine préventive.

Le(s) agent(s) de prévention (assistant(s) ou conseiller(s) de prévention) désigné(s) doit-doivent être présent(s) au moment des visites d'inspection.

En cas de besoin, le médecin du travail/l'infirmière en santé au travail, peut être associé aux visites réalisées par l'ACFI.

5.2 Principes déontologiques s'appliquant à la mission d'inspection :

Afin d'assurer l'objectivité des constats et propositions de l'ACFI, l'autorité territoriale de la collectivité inspectée lui garantit autonomie et indépendance dans l'accomplissement de ses fonctions.

Par ailleurs, l'ACFI s'engage à respecter strictement les règles déontologiques auxquelles sont soumis tous les agents publics et notamment l'obligation de servir, de neutralité, de réserve, de secret et de discrétion professionnelle. Il s'engage également à exercer sa mission dans le respect du code international d'éthique des professionnels de la santé au travail.

Article 6 : Responsabilités

La fonction d'inspection confiée au Centre de Gestion n'exonère pas l'autorité territoriale de ses obligations relatives :

- aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- aux recommandations applicables dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
- aux avis des autres acteurs réglementaires de la prévention.

La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations et le suivi des avis ou suggestions formulées par l'ACFI incombe à l'autorité territoriale.

La responsabilité du Centre de Gestion ne pourrait être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues ainsi que les décisions prises par l'autorité territoriale.

Les missions de l'ACFI ne se substituent en aucun cas à celles des assistants et conseillers de prévention, des organismes de contrôles périodiques réglementaires relatifs à la conformité des bâtiments, du matériel et installations, de la commission de sécurité, etc.

L'ACFI n'intervient pas, par ailleurs, en matière d'application des réglementations relatives aux établissements recevant du public, aux immeubles de grande hauteur, aux risques majeurs et à toute autre réglementation autre que celles définies dans l'article 2.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gers s'engage à souscrire une assurance en responsabilité civile destinée à couvrir les dommages pouvant être éventuellement causés par ses agents dans l'exercice de leur mission.

De par le caractère temporaire et aléatoire de l'intervention, les observations de l'ACFI sont limitées aux éléments observés le jour de la visite. Dans cette optique, le CDG 32 ne peut être tenu pour responsable des accidents qui pourraient survenir dans la collectivité suite à son passage.