POUVOIR ADJUDICATEUR
(organisme contractant)

CAF DE LA SEINE-SAINT-DENIS
52 RUE DE LA REPUBLIQUE
93000 BOBIGNY

(ORGANISME DE DROIT PRIVE CHARGE DE LA GESTION D'UN SERVICE PUBLIC)

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (C.C.T.P.)

OBJET DE LA CONSULTATION – PA 12/2026

PRESTATIONS DE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES DESTINÉES AU PERSONNEL DE LA CAF DE LA SEINE-SAINT-DENIS

ACCORD-CADRE PASSE PAR PROCEDURE ADAPTEE EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES L 2123-1, R.2123-1-3° DU CODE DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Date d'établissement : 17/09/2026

SOMMAIRE

ARTICLE 1 : PRESENTATION DE LA CAF 3
1.1 : Contexte 3
1.2 : Lieux de travail 3
1.3 : Instances représentatives du personnel 3
ARTICLE 2 : OBJET 3
ARTICLE 3 : PERSONNELS CAF CONCERNES 4
ARTICLE 4 : MISSIONS DU SSTI 4
4.1 : Rôle du médecin du travail 4
4.2 : Suivi médical des salariés 5
4.3 : Déroulement d'une consultation 6
4.4. : Examens complémentaires 7
4.5. : Visites médicales facultatives 7
4.6. : Dossier médical 7
4.7. : Organisation des visites médicales – Convocation aux examens 7
4.7.1 : Communication de la liste alphabétique des effectifs 7
4.7.2 : Etablissement du calendrier et planning des visites 8
4.7.3 : Etablissement des convocations 8
4.7.4 : Remise de l'attestation de suivi 8
4.8. : Lieux des examens et organisation de la surveillance médicale 9
4.8.1 : Lieux des examens 9
4.8.2 : Modalités d'organisation souhaitées 9
ARTICLE 5 : ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL ET MISSIONS GENERALES DE PREVENTION 10
5.1. : Actions sur le milieu professionnel 10
5.2.: Visites des lieux de travail 10
5.3 : Vaccination et études épidémiologiques 11
5.4 : Conseil dans la mise en œuvre de procédure 11
5.6 : Conseil dans le choix des produits chimiques 12
5.7 : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels 12
5.8 : Actions de sensibilisation 12
5.9 : Etablissement de la fiche d'entreprise des risques professionnels 12
5.10 : Plan prévisionnel d'activité 12
5.11 : Rapport annuel d'activité et réunions de suivi 13
5.12 : Relations avec le Comité Social et Economique 13
5.13 : Formations à la demande 13
5.14 : Réunions avec la Direction des Ressources Humaines et suivi du marché 13
5.15 : La mise à disposition d'un service social pour les salariés 14
ARTICLE 6 : MOYENS AFFECTES PAR LE TITULAIRE – CONTINUITE DE SERVICE 14
ARTICLE 7 : OBLIGATIONS 15
7.1 : Obligations de la CAF 15
7.2 : Obligations du titulaire 15
ARTICLE 8 : DEONTOLOGIE 15
ANNEXE 1 AU CCTP : RECAPITULATIF DES EXAMENS CLINIQUES REALISES EN 2025 (sur la base d'un effectif maximal suivi de 1000 agents) : 16

ARTICLE 1 : PRESENTATION DE LA CAF

1.1 : Contexte

La Caisse d'allocations familiales (CAF) de la Seine-Saint-Denis est un organisme de base de la Branche Famille de la Sécurité sociale, qui inscrit son projet de développement au sein d'une institution à vocation sociale.

Elle est chargée, sous le contrôle de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) et avec les moyens qu'elle lui consent, pour le département de la Seine-Saint-Denis, d'une mission de service public des prestations familiales, de l'action sociale en direction des familles, du service des aides personnelles au logement à l'ensemble des ménages, et du service de certains minima sociaux (allocation aux adultes handicapés, Revenu de solidarité active).

1.2 : Lieux de travail

Les principaux locaux de travail de la CAF de la Seine-Saint-Denis sont les suivants :

- L'immeuble du Siège Social de la CAF situé : 52 rue de la République - 93000 Bobigny ;
- L'immeuble situé au 15/17 rue Jean-Pierre Timbaud - 93110 Rosny-sous-Bois ;
- L'immeuble situé au 9-11, boulevard de la Commune de Paris - 93200 Saint-Denis ;
- L'immeuble Descartes situé 29 promenade Michel Simon - 93160 Noisy le Grand au RDC, 1er s et 4èmes étages jusque fin février 2027 car emménagement prévu courant premier semestre 2027 dans l'immeuble Le Piazza, 201 rue de la Piazza, 93160 Noisy Le Grand;
- L'immeuble Shamrock 32 rue du pavé Neuf 93160 Noisy le Grand (Service Editique) ;
- Le Centre de Ressources (CDR) des Caf d'Ile de France, relevant de la Caf de la Seine-Saint-Denis, situé au 67 avenue Jean Jaurès 75019 Paris.

Les prestations pourront être également étendues à tout nouveau lieu de travail de l'Organisme qui interviendrait en cours de marché.

1.3 : Instances représentatives du personnel

La CAF dispose d'un Comité Social et Economique (CSE).

ARTICLE 2 : OBJET

La CAF de la Seine-Saint-Denis est soumise, en tant qu'employeur, à l'obligation de proposer un service de santé au travail à ses employés. Le présent marché a donc pour objet **la réalisation de prestations de services de santé au travail qui incombent au Pouvoir adjudicateur à l'égard de ses personnels, en application des obligations instituées par le code du travail.**

Le présent cahier des clauses techniques particulières (CCTP) définit le contenu et les caractéristiques des missions confiées à un service de santé au travail interentreprises.

À titre indicatif et sans que cela constitue un quelconque engagement contractuel, le récapitulatif des examens cliniques réalisés en 2025 à la CAF de la Seine-Saint-Denis figure en annexe au présent CCTP (annexe 1).

ARTICLE 3 : PERSONNELS CAF CONCERNES

Les personnes concernées par le présent marché sont tous les agents de la CAF, en CDI ou CDD.

La CAF dispose au jour de la consultation d'un effectif de 977 salariés répartis dans les locaux précités.

Certains salariés sont en lien direct avec le public allocataire, en permanence d'accueil ou à domicile. Il s'agit de contrôleurs, de travailleurs sociaux et de personnels chargés d'accueil et de renseignement au public.

La répartition des agents est la suivante au 14 septembre 2026 :

Lieux de travail	Effectif
SIEGE SOCIAL BOBIGNY	114
SITE SAINT-DENIS BASILIQUE	260
SITE ROSNY SOUS BOIS	403
SITE D'AULNAY SOUS BOIS	40
SITE NOISY LE GRAND – DESCARTES	137
SITE SNGE NOISY LE GRAND PAVE NEUF	4
SITE CDR PARIS 19ème	19
Total	977

ARTICLE 4 : MISSIONS DU SSTI

4.1 : Rôle du médecin du travail

Selon l'article R4623-1 du Code du travail (Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016) : « Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
g) Les modifications apportées aux équipements ;
h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

2° Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa

mission définie à l'article L4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans le cadre du service de santé au travail interentreprises, la Caf de Seine Saint Denis souhaite que le service social du travail soit en mesure de proposer une offre de service attentionnée aux salariés qui le sollicitent (cf : point 5.15)

4.2 : <u>Suivi médical des salariés</u>

La surveillance médicale des salariés a pour objectif principal d'apprécier, au moment de l'embauche si le salarié, compte tenu de son état de santé physique et mental et des caractéristiques du poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter est apte à exercer les activités prévues par son contrat de travail sans danger pour sa santé ou la collectivité de travail ; puis, périodiquement, de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.

Exerçant une médecine préventive, le médecin du travail ne dispense pas, sauf urgence, de soins. Par ailleurs, il ne peut procéder à des vaccinations que sous certaines conditions.

- Les salariés sont tenus de se soumettre à des examens médicaux <u>obligatoires</u> (Décret n° 2016--1908 du 27/12/2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail) : dans les trois mois suivant l'embauche (Visite d'information et de prévention VIP) ;

- Après une absence d'au moins 30 jours pour un accident du travail et 60 jours après une absence pour maladie ou un accident non professionnel (visite de reprise).

- à la suite d'une absence pour cause de maladie professionnelle (visite de reprise);

- après un congé de maternité (visite de reprise).
- A la demande de l'employeur

Certains salariés bénéficient en outre d'un <u>suivi adapté</u> (tous les 3 ans)

- Selon leur état de santé ;
- Selon leur âge ;
- Selon les nécessités liées aux conditions de travail ou risques professionnels auxquels ils sont exposés ;

- Ceux qui justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé ;
- Qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Ceux qui bénéficient d'une reconnaissance « travailleurs de nuit ».

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de <u>suivi individuel renforcé</u>.

Il s'agit notamment de :

- salariés affectés à certains travaux. Ces travaux peuvent être ceux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2) du Code du travail.

salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;

- travailleurs handicapés, femmes enceintes, mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;

- Salarié victime d'une incivilité particulièrement grave

Par ailleurs, la loi Santé au travail du 2 août 2021 a également introduit de nouvelles visites médicales :

-La visite de mi-carrière qui consiste à établir un état des lieux de l'adéquation entre la santé du salarié et le poste de travail, sensibiliser sur les risques professionnels…Elle doit être organisée :

- soit à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45ème anniversaire ;

- soit conjointement avec une autre visite médicale dans les 2 ans précédant l'échéance précitée ;

- soit pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche

- ou à défaut âgés d'au moins 45 ans, dès le retour à l'emploi.

A la fin de cette visite le médecin du travail peut délivrer une attestation de suivi avec potentiellement des aménagements du temps du travail ou du poste de travail.

- Le rendez-vous de liaison : il a pour but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention liée à la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

- La visite Post Exposition : Cette visite vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le salarié. La visite médicale « post-exposition » concerne tous les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé

Cette visite doit être organisée dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, en cas de maintien de l'exposition, avant leur départ à la retraite.

4.3 : <u>Déroulement d'une consultation</u>

La durée de la consultation est variable, et à la discrétion du Médecin du Travail. La durée moyenne est toutefois estimée à 20 minutes par salarié. Durant ce laps de temps, il s'agit de pratiquer de façon systématique un examen permettant la détermination de l'aptitude de l'agent et comprenant :

- un examen préclinique qui englobe : un questionnaire de santé, la biométrie, la prise de la tension artérielle, l'examen de la vue, les réflexes ;
- le bilan biologique, examen des urines et tous autres examens obligatoires éventuels ;
- l'entretien avec le médecin ;
- la remise des résultats ;
- la délivrance d'un certificat d'aptitude.

4.4. : <u>Examens complémentaires</u>

Selon les articles R. 4624-35 à R. 4624-38 du Code du travail, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage des maladies à caractère professionnel et des maladies professionnelles ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Ces examens sont à la charge du Titulaire.

4.5. : <u>Visites médicales facultatives</u>

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Ces visites facultatives n'occasionneront pas de surcoût au-delà de la cotisation annuelle individuelle acquittée.

La visite de pré-reprise qui était jusque-là obligatoire, ne l'est plus depuis la loi du 2 août 2021. En effet, le salarié peut bénéficier d'une visite de pré-reprise aux conditions suivantes :

- D'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 30 jours calendaires

- En cas de retour anticipé organisé par le médecin de travail à l'initiative notamment du médecin traitant.

L'employeur doit pour sa part informer le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise. Cette information peut avoir lieu lors du rendez-vous de liaison.

4.6. : <u>Dossier médical</u>

Le médecin du travail établit un dossier médical au moment de la visite d'embauche. Il est complété après chaque examen médical ultérieur. Le dossier médical est conservé par le médecin du travail sur le site de visite médicale pendant toute la période d'activité des agents et toute la durée du présent marché.

En cas de départ d'un agent, et à sa demande, il appartient au titulaire du marché de faire parvenir son dossier au service de médecine de prévention au nouvel employeur.

À l'issue de la période d'exécution du présent marché et en cas de changement de cocontractant, la CAF informe l'ancien contractant du nom du nouveau titulaire du marché dans les 30 jours qui suivent la notification du nouveau marché.

L'ancien contractant devra remettre les dossiers médicaux des agents au nouveau titulaire du marché.

4.7. : <u>Organisation des visites médicales – Convocation aux examens</u>

4.7.1 : <u>Communication de la liste alphabétique des effectifs</u>

Afin d'aménager au mieux l'organisation et la préparation des convocations, la liste des effectifs sera tenue à jour par l'organisme contractant, via sa Direction des Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines de la CAF fournira au Titulaire du marché, en début d'exécution du présent marché, la liste alphabétique de l'ensemble de ses personnels bénéficiaires des prestations médicales en mentionnant le poste occupé, la catégorie et les surveillances médicales renforcées ainsi que la date de la dernière visite médicale.

Une mise à jour de cette liste nominative sera également fournie ensuite avant le 15 décembre de chaque année civile afin de planifier les visites de l'année suivante. Cette liste pourra être modifiée en cours d'année ; la Direction des Ressources Humaines de la CAF fera connaître également dans les meilleurs délais :

- les nouvelles embauches, les départs et tout mouvement d'affectation interne
- les reprises de travail après une absence pour une cause définie à l'article R 4624-31 du code du travail,
- la liste des salariés liés par un contrat de travail temporaire.

4.7.2 : Etablissement du calendrier et planning des visites

Le calendrier des journées de visites médicales sera établi par le titulaire étant entendu qu'une attention particulière sera portée par le Titulaire aux permanences/créneaux proposés en nombre suffisant afin de répondre aux besoins de la Caf et assurer un suivi médical régulier des salariés. A ce titre, la Caf rappelle que toute visite reprise doit être effectuée dans dans les 8 jours calendaires suivant la réintégration du salarié.

Le planning mensuel des visites journalières, établi par le titulaire du marché, sera adressé par ce dernier à la Direction des Ressources Humaines de la CAF un mois à l'avance. Si besoin, des modifications du planning pourront être transmises au titulaire par la DRH au plus tard quinze (15) jours avant la journée de visites.

La DRH pourra, à son initiative, demander à ce qu'une visite médicale puisse être effectuée sans délai pour toute situation qu'elle jugerait utile.

4.7.3 : Etablissement des convocations

Les convocations établies par le Titulaire du marché seront adressées au Département des Ressources Humaines (DRH) de la CAF, quinze (15) jours avant la date fixée pour l'examen, sauf urgence.

Ces convocations seront transmises aux salariés concernés par le prestataire. En cas d'indisponibilité du salarié pour les jour et heure fixés sur la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, la DRH de la CAF en avisera le titulaire du marché au plus tard dans les trois (3) jours ouvrés avant la date programmée de l'examen, par téléphone, mail afin de fixer un nouveau rendez-vous. Passé ce délai de trois jours ouvrés, le salarié rendu indisponible au dernier moment pourra être remplacé par un autre salarié sous réserve que le motif de la visite soit identique ou si ce n'est pas le cas que le remplacement soit validé par le titulaire du marché. Si l'agent est indisponible de manière impromptue, c'est à dire au dernier moment le jour de la visite, pour un motif médical et justifié par un arrêt de travail, il n'y aura pas lieu à facturation (cas de " force majeure" pour l'employeur ne peut être tenu pour responsable en termes de suivi et de pilotages des visites médicales).

4.7.4 : Remise de l'attestation de suivi

Une attestation de suivi est établie en trois exemplaires par le médecin du travail après chaque visite, dont un exemplaire sera versé au dossier médical de l'agent, un exemplaire remis à l'agent et un exemplaire transmis à la Direction des Ressources Humaines de la CAF (l'ensemble des exemplaires employeurs devront être transmis par le SST après chaque journée).

L'attestation de suivi doit faire apparaître les éléments suivants :

- Obligatoirement :
  - le nom et prénom de l'agent ;
  - la fonction de l'agent ;
  - le nom du médecin et sa signature ;
  - la date de la visite et le motif de la visite ;
  - l'heure de convocation, l'heure d'arrivée et départ ;
  - les conclusions du médecin du travail ;
  - mention du salarié bénéficiant d'un suivi médical renforcé ;
  - la date de la prochaine visite de l'agent.

À la fin de chaque journée, le médecin du travail transmettra par mail à la Direction des Ressources Humaines de la CAF la liste des agents ne s'étant pas présentés à la visite ainsi que l'ensemble des exemplaires employeurs de l'attestation de suivi pour l'ensemble des agents ayant passé la visite.

4.8. : Lieux des examens et organisation de la surveillance médicale

4.8.1 : Lieux des examens

Les examens auront lieu soit :

- dans l'un des centres fixes du titulaire du marché, le plus proche du lieu de travail des salariés,

- dans l'un des centres mobiles équipés du titulaire du marché, en l'absence de centres fixes, si le prestataire en dispose.

En cas de nécessité (en période de confinement potentiel lié à une crise sanitaire ou si un salarié présente des symptômes de contagion) les visites devront pouvoir être réalisées en téléconsultation en accord avec le salarié.

4.8.2 : Modalités d'organisation souhaitées

Les modalités d'organisation souhaitées sont une surveillance médicale effectuée par un médecin et un(e) infirmier(ière) médicale + un(e) secrétaire médicale du centre SST pour chacun des quatre sites de consultation ci-après.

Il est également exigé une continuité de service médical en cas d'indisponibilité d'un médecin pour recevoir un agent. Dans ce cadre, l'agent et la Caf n'auront pas à attendre le retour ou la disponibilité du Médecin du travail pour mettre en œuvre un processus de gestion opérationnel relatif à la prise en charge de la situation individuelle concernée (longue absence, visite d'urgence ou situation de reprise en mi-temps thérapeutique).

Les modalités d'organisation sont rappelées ci-après.

Lieux de consultation	Lieux de travail des salariés CAF suivis	Effectif indicatif	Ressources médicales affectées
Centre SST (le plus proche)	Bobigny	114	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST
Centre SST (le plus proche)	Rosny sous Bois	403	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST
Centre SST (le plus proche)	Aulnay-Sous-Bois	40	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST
Centre SST (le plus proche)	Saint-Denis,	260	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST
Centre SST (le plus proche)	Noisy Le Grand (site Descartes et site SNGE rue du Pavé Neuf)	137	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST
Centre SST (le plus proche)	CDR Paris 19ème	19	1 médecin du travail du SST/ infirmier(ère) / 1 secrétaire médicale du SST

ARTICLE 5 : ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL ET MISSIONS GENERALES DE PREVENTION

5.1. : Actions sur le milieu professionnel

Le médecin du travail consacre aux différentes actions en milieu professionnel (hors visites médicales individuelles) au moins 20% de son temps prévu. Il devra proposer toute action qu'il compte réaliser dans ce cadre et apporter la preuve (par tout moyen à sa convenance) de sa réalisation à la Direction des Ressources Humaines au prorata de son temps de travail annuel.

5.2.: Visites des lieux de travail

Le médecin du travail est amené à effectuer la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CSE. Il bénéficie, à cette fin, d'un libre accès aux lieux de travail.

Ces visites portent sur les domaines suivants :

- appréciation des conditions de travail ;
- étude des postes de travail, notamment de ceux entraînant une SMP (notamment personnel souffrant de handicap) ou pouvant comporter des risques professionnels ;
- consultation sur les projets de construction ou les aménagements importants de locaux de travail ainsi que sur les modifications apportées aux équipements et ceux liés aux nouvelles technologies ;

- formulation de propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés, la mise en place ou la modification de l'organisation du travail.

Il peut, en outre, demander à la CAF d'effectuer des prélèvements et des mesures, aux fins d'analyses et informe le CSE des résultats. Le refus de la CAF doit être motivé.

En cas de dysfonctionnement, il est habilité à procéder aux signalements appropriés sous forme de rapport écrit diffusé à la Direction des Ressources Humaines. Le médecin de prévention rend compte de cette action au CSE.

5.3 : <u>Vaccination et études épidémiologiques</u>

Le médecin du travail, dans le but de prévenir tout risque de contagion, intervient dans l'obligation de vaccination à laquelle pourront être soumis certains agents exposés à des risques de contamination en raison des fonctions qu'ils exercent. Il propose des études épidémiologiques et participe à leur réalisation.

5.4 : <u>Conseil dans la mise en œuvre de procédure</u>

Le médecin du travail conseille et participe à son niveau, à l'élaboration de procédures ayant pour but de diminuer ce qui peut représenter un risque pour la santé et la sécurité du personnel tels que les risques psychosociaux et les addictions.

Le médecin du travail conseille le pouvoir adjudicateur, les 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 ;
- l'information sanitaire ;
- la création de procédures et d'outils.

5.5. : <u>Proposition d'adaptation individuelle de poste</u>

Le médecin du travail est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Autant que possible, il échange avec l'employeur en amont de ses propositions d'aménagements de poste afin de s'assurer de leur faisabilité. Le cas échéant l'employeur revient vers lui lorsque des aménagements posent des difficultés concrètes de mise en œuvre, afin de trouver une solution conjointe respectueuse des besoins du salarié.

De façon générale, le médecin du travail propose un accompagnement personnalisé bienveillant et fait des recommandations pour le salarié en veillant à les mettre en phase avec la réalité de l'emploi exercé.

Par ailleurs, et à la demande du médecin du travail, une étude de poste pourra être demandée à un ergonome. Ce dernier devra effectuer une analyse de poste et faire une proposition d'aménagement le cas échéant. Il devra réaliser l'étude dans des délais rapprochés (sous 1 mois à compter de l'attestation de suivi du médecin du travail demandant une étude d'aménagement de poste).

En cas de non-livraison de l'étude ergonomique sous un délai de 2 mois à compter de la date de la saisine, des pénalités pourront être appliquées (article 14 du CCAP).

5.6 : Conseil dans le choix des produits chimiques

Le médecin du travail apporte ses connaissances sur la nocivité de certains produits (ou articles sanitaires) utilisés et de leur impact sur la santé des utilisateurs.

5.7 : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Le médecin de travail participe à la rédaction et à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

5.8 : Actions de sensibilisation

Le médecin du travail conseille et participe à son niveau aux actions de prévention, de sensibilisation et d'information sur des sujets d'hygiène et de sécurité et à incidence médicale pouvant concerner tout ou partie du personnel.

Des réunions de sensibilisation, avec la participation du médecin du travail, auprès des agents auront lieu sur les thèmes définis en consultation avec la DRH de la CAF, comme par exemple :

- addictions (alcoolisme, tabagisme,…) ;
- port des équipements de protection ;
- sujets sur proposition du médecin du travail ou du Responsable Santé et Sécurité au Travail (RSST).

Le médecin du travail conseillera le RSST sur le contenu des réunions de sensibilisation.

5.9 : Etablissement de la fiche d'entreprise des risques professionnels

Le médecin du travail établit et met à jour annuellement une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs d'agents qui y sont exposés. Le médecin du travail a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels mentionnée ci-dessus.

Cette fiche détermine les actions de prévention utiles à l'entreprise et aux salariés. Cette fiche est obligatoirement établie dans l'année qui suit l'adhésion de la CAF au SST. La fiche d'entreprise est remise à la Caf qui la conserve et la présente au CSE, en même temps que le bilan annuel de l'entreprise.

5.10 : Plan prévisionnel d'activité

Le médecin du travail, en concertation avec la CAF et le CSE, établit impérativement, dans les trois mois suivant la notification du marché, puis en décembre de chaque année, un plan d'activité prévisionnel annuel en milieu de travail portant sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimum des visites des lieux de travail et leur localisation. Les dates et horaires des visites sont fixés d'un commun accord entre les parties.

5.11 : Rapport annuel d'activité et réunions de suivi

Chaque année, le titulaire fournit à la CAF et à son CSE, un rapport d'activité suffisamment chiffré, analytique et détaillé relatif à l'année écoulée, qui rend compte de la réalisation des actions menées et du suivi opéré sur les agents, au plus tard au 31 mars de l'année suivante. Ce document doit être suffisamment étayé pour permettre une exploitation par la direction de la Caf.

5.12 : Relations avec le Comité Social et Economique

Le médecin du travail est invité de manière permanente aux CSSCT ainsi qu'aux CSE durant lesquels des sujets ayant trait à la santé et aux conditions de travail sont abordés, il n'a pas voix délibérative.

Les dates de réunion du CSE seront fixées si possible d'une séance sur l'autre et au plus tard un (1) mois avant. Autrement, les dates de réunion lui seront communiquées dans le délai de huit (8) jours pour lui permettre d'y participer. Il est demandé une présence effective du médecin au moins deux à trois fois par an au CSE, et systématique lors des CSSCT sauf situations exceptionnelles.

Le comité est régulièrement informé, par le médecin du travail, de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence.

Le médecin du travail informe le CSE des résultats de toutes mesures et analyses.

Son action sur le milieu du travail peut se faire conjointement avec le CSE.

Il peut participer aux enquêtes menées par le CSE sur les accidents du travail et être entendu par celui-ci sur des questions entrant dans son champ de compétence.

Il est associé aux séances de travail des commissions ou groupes de travail du CSE.

5.13 : Formations à la demande

Les formations à la demande en matière de préservation de la santé et de prévention en matière de conditions de travail sécurisées en direction des salariés pourront être animées par le médecin du travail et organisées en collaboration avec le service formation de la CAF et le RSST.

Les dates des sessions de formation seront fixées après concertation entre le titulaire et la CAF. La liste des agents participant aux formations est transmise au titulaire par le service formation de la CAF.

La formation en matière de préservation de la santé et de prévention en matière de conditions de travail a pour objet d'instruire l'agent sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ces collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Elle sera organisée sur les lieux de travail des agents ou dans les locaux désignés par la CAF.

La liste des agents devant bénéficier de cette formation sera définie en collaboration entre le titulaire et la CAF.

5.14 : Réunions avec la Direction des Ressources Humaines et suivi du marché

Un médecin du travail unique sera positionné comme l'interlocuteur principal du marché envers la Caf de la Seine Saint Denis, et en charge de faire le lien avec l'administratif et les autres médecins du travail par site sera désigné. Ce médecin du travail participe aux réunions ou groupes de travail en matière de santé et de conditions de travail organisés par la Direction des Ressources Humaines de la CAF. La date et l'horaire des réunions est fixée d'un commun accord entre le titulaire du marché et la CAF au minimum 15 jours avant celles-ci. Elles ne peuvent pas avoir lieu sur les créneaux réservés aux visites médicales.

Ces réunions ou groupes de travail pourront aborder les thèmes suivants :

- activité du service de santé au travail ;
- actions sur le milieu professionnel et actions de prévention ;
- tout thème en matière de santé et de sécurité à la demande du médecin du travail ou du DRH.

En outre, au moins une fois par semestre, des réunions d'analyse et de bilan intermédiaire de déploiement de la prestation auront lieu avec le titulaire du marché au regard notamment de la facturation annuelle globale établie par salarié. La présence d'un représentant du titulaire est obligatoire.

5.15 : La mise à disposition d'un service social pour les salariés

La Caf de la Seine-Saint-Denis souhaite disposer des prestations du service social d'un Service de Santé au travail. L'assistance sociale a pour mission d'accompagner les salariés dans leurs démarches. Le Service Social intervient, en collaboration avec les médecins du travail et les ergonomes, pour prévenir les risques d'éloignement ou d'exclusion du monde du travail. La réponse du prestataire détaillera les modalités de recours à une assistante sociale dans la proposition qu'elle sera amenée à faire ainsi que dans le coût de la cotisation globale annuelle par salarié.

La cible sera la suivante :

- Organisation de permanences physiques régulières sur les cinq principaux sites de l'organisme (Rosny, Saint Denis, Bobigny, Aulnay sous Bois, Noisy Le Grand (proportionnellement au nombre d'agents par site, ce qui donneraient environ 22 demi-journées de permanences réparties sur les 5 lieux susnommés) afin de garantir une accessibilité renforcée et un accompagnement de proximité.
- Possibilité de compléter les permanences physiques par des entretiens à distance pour les agents situés sur d'autres sites ou confrontés à des contraintes particulières.

ARTICLE 6 : MOYENS AFFECTES PAR LE TITULAIRE – CONTINUITE DE SERVICE

Les moyens affectés par le titulaire du marché seront :

- des médecins, titulaires de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R.4623-2 du code du travail;

- des infirmiers(ières) / secrétaires médicaux(cales) qui devront assurer l'accueil des agents et la préparation des dossiers médicaux.

En cas d'absence d'un médecin du travail, quelle qu'elle soit, prévue ou inopinée, supérieure à 7 jours pour quelque motif que ce soit, en particulier pendant la période des congés estivaux, le titulaire du marché devra mettre à disposition de la CAF sans délai un autre médecin soumis aux mêmes conditions.

D'une façon générale, en aucun cas l'absence d'un médecin salarié du SSTI ne doit créer un trouble dans la gestion administrative d'un salarié (notamment en ce qui concerne les salariés à mi-temps thérapeutique).

ARTICLE 7 : OBLIGATIONS

7.1 : Obligations de la CAF

La CAF informe le médecin du travail de tout accident ou de toute maladie professionnelle dont elle a connaissance.

La CAF indiquera au titulaire du marché et au médecin du travail toute information relative à une modification substantielle de l'organisation de ses services et du suivi médical des agents qui s'en suivrait. Elle avisera également le titulaire du marché de toutes les modifications réglementaires qui lui sont applicables.

La CAF s'engage à informer son personnel du caractère obligatoire des visites médicales auprès du médecin de prévention.

La CAF s'engage à ce que dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents aient reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Des autorisations d'absence sont accordées par la CAF pour permettre aux agents de réaliser les examens médicaux prévus dans le présent marché.

7.2 : Obligations du titulaire

La médecine du travail est une médecine préventive. Le médecin du travail est seul responsable de ses actes médicaux professionnels. Il est chargé de la conservation des dossiers médicaux relatifs à son action.

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

Le médecin du travail est personnellement assuré pour la couverture de sa responsabilité civile professionnelle et remplit les conditions de l'exercice de la médecine en France.

Le médecin du travail informe la CAF de tout risque d'épidémie.

Le titulaire du marché sera destinataire des profils des médecins du travail amenés à offrir le service de santé aux agents de la Caf afin de proposer un avis décisionnaire sur le choix de ceux-ci.

ARTICLE 8 : DEONTOLOGIE

Le médecin du travail est inscrit à l'ordre départemental des médecins et soumis au Code de déontologie médicale qui regroupe les règles de pratique de la médecine et les devoirs du médecin.

Il dispose d'une totale autonomie dans le domaine médical, où il ne doit tolérer aucune intervention de l'employeur. Il est astreint au secret médical et au secret professionnel et s'assure que les documents médicaux sont protégés contre toute indiscrétion (le dossier médical peut toutefois être communiqué au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre).

ANNEXE 1 AU CCTP : RECAPITULATIF DES EXAMENS CLINIQUES REALISES EN 2025 (sur la base d'un effectif maximal suivi de 1000 agents) :

Ce document est donné à titre indicatif. Il est sans valeur contractuelle.

Effectifs SIR : 0

Effectifs SMA : 95

TYPE D'EXAMENS	NOMBRE
EXAMENS PERIODIQUES	
Visites médicales annuelles (1ère visite)	46
EXAMENS NON PERIODIQUES	
Visites d'embauche	122
Visites de reprise	53
Visites occasionnelles	103
TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	**324**

Consultations spécialisées (AS / médecin spécialiste) : 13