



## CONVENTION POUR LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DU CDG84

### ► ENTRE :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse – 80 Rue Marcel Demonque – AGROPARC – CS 60508 – 84908 AVIGNON Cedex 9, représenté par son Président, Monsieur Maurice CHABERT,

ci-après désigné « le CDG 84 »

### ► ET :

La collectivité ou l'établissement, .....

représenté(e) par .....

ci-après désigné « le cocontractant ».

---

*Vu le Code Général de la Fonction Publique, et plus particulièrement ses articles L. 452-40 à 48 ;*

*Vu les articles L. 4121-1 à 3 du Code du Travail,*

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> : Objet de la convention**

La présente convention a pour objet d'organiser les modalités selon lesquelles le CDG84 peut intervenir pour l'accompagnement psychologique des agents des collectivités et établissements publics du département du Vaucluse.

### **Article 2 : Nature des interventions**

- **MISSION 1 : Soutien psychologique individuel ou collectif**
- **MISSION 2 : Diagnostic des risques psychosociaux**

### **Article 3 : MISSION 1 « Soutien psychologique individuel ou collectif »**

#### **Article 3.1- Une mission de soutien psychologique individuel ou collectif**

Le cocontractant peut contacter le CDG84 pour qu'un agent puisse bénéficier d'un entretien individuel avec un psychologue du travail :

- ✓ Soit l'agent est confronté à une situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques, ou bien une situation personnelle génératrice de difficultés qui impacte sur son travail ;
- ✓ Soit l'agent est une victime directe ou indirecte d'un évènement traumatique.

Le cocontractant peut contacter le CDG84 pour qu'un groupe d'agent puisse bénéficier d'un entretien collectif avec un psychologue du travail :

- ✓ Soit les agents sont confrontés à une situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques ;
- ✓ Soit les agents sont victimes directes ou indirectes d'un évènement traumatique.

Cet accompagnement consiste à déployer **une mission d'écoute, de conseil et de soutien** auprès des agents. Cet espace d'écoute est centré sur les situations de travail dans leur dimension individuelle et collective.

**L'accompagnement peut se formaliser par un ou plusieurs entretiens.**

#### **Article 3.2- Intervention en situation de crise ou médiation**

Le cocontractant peut contacter le CDG84 **en urgence** pour qu'un agent ou un groupe d'agent puisse bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement suite à un évènement traumatique.

Par exemple :

- ✓ Une agression physique, verbale ou écrite ;
- ✓ Un accident, maladie, décès d'un usager ou collègue ;
- ✓ Evènements extérieurs (catastrophe naturelle) ;
- ✓ Toutes autres situations exceptionnelles.

Cette mission a pour objectif d'éviter les somatisations et les dégradations professionnelles tant au niveau des tâches de travail qu'au niveau des relations interpersonnelles.

Être capable de parler d'une situation est, pour une victime, un moyen d'extérioriser ses souffrances mais est aussi le moyen de trouver les solutions pour mettre fin à cette situation.

L'objectif de la médiation est notamment d'améliorer les rapports au travail et d'endiguer les conflits éventuels.

**L'accompagnement peut se formaliser par un ou plusieurs entretiens.**

#### **Article 3.3- Déclenchement du soutien psychologique**

**Seul le cocontractant peut solliciter la mission d'accompagnement psychologique** du CDG84 pour que l'agent ou le groupe d'agent bénéficie d'un entretien individuel ou collectif avec le psychologue du travail du CDG84.

**Une fiche de demande d'intervention devra être signée par l'autorité territoriale ou un représentant, avant toute intervention du psychologue du travail, et transmise au CDG84.**

La demande peut émaner de l'agent lui-même, d'un groupe d'agent, d'un supérieur hiérarchique, d'un service RH, d'un service d'accompagnement social, du médecin du travail ou autre.

**Les entretiens ne pourront avoir lieu qu'avec l'accord mutuel du cocontractant et de l'agent ou des agents.**

Cet accompagnement est facultatif et peut donc être refusé par un agent sans risque de sanction. S'il **accepte l'accompagnement, l'agent** peut prendre lui-même rendez-vous avec le psychologue du travail.

### **Article 3.4- Déroulement des interventions**

Qu'il soit en activité ou en arrêt, le psychologue du travail recevra l'agent ou le groupe souhaitant bénéficier d'un accompagnement :

- ✓ Dans les locaux du cocontractant, dans un lieu permettant de garantir la confidentialité ;
- ✓ Ou dans un lieu neutre pour plus de confidentialité, notamment dans les locaux du CDG84\*.

\* Les frais de déplacement de l'agent sont à la charge du cocontractant.

Le cocontractant s'engage à faciliter les conditions d'intervention du psychologue du travail du CDG84 en fournissant tout document ou information permettant d'analyser la situation en toute connaissance de cause.

### **Article 3.5- Propositions de mesures**

L'action du psychologue du travail du CDG84 n'est pas et ne se substitue pas à une démarche de type thérapeutique.

L'accompagnement est ponctuel, si besoin une orientation vers un service spécialisé sera proposée.

Jusqu'à trois séances peuvent être proposées à l'agent après acceptation par le cocontractant.

### **Le contenu des entretiens individuels est confidentiel.**

Il est à noter que dans le cadre d'entretien collectif ou de médiation, et avec accord des agents, le psychologue du travail du CDG84 **pourra formuler des préconisations** destinées à résoudre les difficultés ayant motivé son intervention. Ces préconisations ne lient pas le cocontractant qui demeure libre de mettre en place ou non les mesures en découlant.

### **Article 3.6- Responsabilité**

**Le cocontractant demeure responsable de la mise en œuvre des actions préconisées par le psychologue du travail du CDG84.**

### **Article 3.7- Facturation du soutien psychologique**

Les tarifs d'intervention pour les missions d'intervention psychologique sont :

- ✓ Séance individuelle : 100 euros TTC pour 1h ;
- ✓ Séance de groupe (maximum de 10 personnes) : 300 euros TTC pour 2h ;
- ✓ Rencontre préalable ou postérieure avec l'autorité territoriale, la hiérarchie et le service RH : 50 euros TTC pour 1h.

Ces tarifs comprennent les déplacements et la rédaction d'une note de synthèse s'il y a lieu.

La facturation sera effectuée dès la fin de la prestation, conformément aux termes du devis accepté par le cocontractant.

Remarque : En fonction de la demande du cocontractant et notamment dans le cadre d'un entretien collectif ou de médiation, l'intervention du psychologue du travail pourra comporter une première phase d'entretien avec les personnes responsables de la collectivité ou de l'établissement public afin de définir le besoin (urgent ou

non, accompagnement collectif ou médiation) ainsi que les mesures appropriées à mettre en œuvre (durée de l'intervention, lieu(x) de rencontre des agents, nombre de séances).

Le CDG84 adressera une proposition d'intervention qui pourra être révisée à la suite de ce premier entretien. Cette proposition d'intervention tiendra lieu de devis. La prestation débutera après retour au CDG84 du **devis dûment signé et revêtu de la mention « Bon pour accord »**.

#### **Article 4 : MISSION 2 « Diagnostic des risques psychosociaux »**

##### **Article 4.1- Objet de la mission et cadre réglementaire**

Le CDG84 propose au cocontractant de **l'accompagner afin de s'efforcer à réduire les risques psychosociaux en agissant directement sur les ressources présentes dans la collectivité territoriale**. L'intervention est donc centrée sur le travail et son organisation.

L'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans une démarche où :

- La recherche des différents facteurs de risques s'effectue à travers de multiples sources d'informations : observations, entretiens avec les différents acteurs et consultations de tous documents utiles à la démarche,
- Le recours à des compétences du champ de la psychologie, de la sociologie, des statistiques est nécessaire pour établir des relations causales ou des liens entre les données recueillies et faire des propositions d'évolution,
- La nécessité de concertation, de communication, de consensus avec les différents acteurs de la prévention guide la progression de l'action et sa pérennité,
- Le travail en collectif est l'assurance d'une adhésion à l'action.

Les articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du Travail stipulent que **l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.

Selon l'Accord-Cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la Fonction Publique, la Circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action, le Guide méthodologique d'aide pour la Fonction Publique et la Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'Accord-Cadre dans la FPT, **l'autorité territoriale doit évaluer les risques psychosociaux et proposer un plan d'actions de prévention dans la continuité du Document Unique**.

##### **Article 4.2- Déroulé d'intervention**

La démarche est conduite par un psychologue du travail du CDG84 qui se place comme support du cocontractant et propose une démarche type en trois phases :

###### **Phase 1 : Phase d'analyse préalable et de questionnement**

**Objectif :** Réaliser un état des lieux initial des facteurs de risques.

- ✓ Un comité de pilotage hétérogène (moins de 10 personnes) est créé en fonction de la taille de la collectivité : un élu référent, agents de différents métiers, agents RH, médecin de prévention, agent de prévention, membres de CST/FSSCT, ACFI, etc.
- ✓ Le psychologue du travail effectue une sensibilisation RPS au comité de pilotage,
- ✓ Une communication à l'ensemble des agents est réalisée avec distribution de plaquettes individuelles, notes de service, etc.
- ✓ Une analyse des documents internes est réalisée (organigramme, fiches de poste, document unique, rapports CST/FSSCT, indicateurs absentéisme RH, bilan social, etc.),

- ✓ Une discussion collective basée sur les familles de facteurs de risques existantes dans les collectivités a lieu avec les membres du comité de pilotage lors de la 1<sup>ère</sup> réunion,
- ✓ En fonction de la situation, le psychologue du travail peut rencontrer des acteurs qui, de par leurs fonctions, sont à même d'éclairer le fonctionnement de l'organisation et de porter un regard transversal sur la situation,
- ✓ A la suite de cette première phase, le psychologue du travail émet un avis sur la réflexion à mener pour l'évaluation des RPS en termes de facteurs de risques et de facteurs ressources (voir phase 2 de la démarche).

- **Phase 2 : Phase de diagnostic**

**Objectif :** Réaliser une évaluation des facteurs de risques et élaborer un plan d'action de prévention.

- ✓ Le psychologue du travail propose au comité de pilotage une méthodologie sur mesure en prenant en compte les caractéristiques de la collectivité (effectif, catégories d'agents, les actions déjà initiées, etc.) et les attentes de la collectivité,
- ✓ Le psychologue du travail réalise un diagnostic sur le terrain à l'aide d'outils de recueil et d'interprétation des résultats.
- ✓ La méthodologie d'analyse est adaptée en fonction de l'effectif et peut être :
  - Réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs (analyse qualitative),
  - Envoi d'un questionnaire remis à chaque agent (analyse quantitative) + si besoin, la réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs.

- **Phase 3 : Phase de restitution**

**Objectif :** Pérenniser la démarche dans le temps et mettre en œuvre la prévention des risques psychosociaux.

- ✓ Après analyse, le psychologue du travail émet un rapport global sur la collectivité (aucun agent n'est identifiable), assorti de pistes d'amélioration s'efforçant à réduire les facteurs de risques identifiés, à l'attention du comité de pilotage et de la direction,
- ✓ Une restitution des résultats est réalisée par le psychologue du travail au comité de pilotage qui doit définir un plan d'actions de prévention.
- ✓ Le psychologue du travail définit, élabore et transmet, en accord avec le comité de pilotage, des indicateurs RH de suivi pour les années suivantes (indicateurs basés sur l'absentéisme, la santé au travail, la perception et le vécu, le rendement et la qualité du service, etc.),
- ✓ Le psychologue du travail élabore et transmet une grille d'entretien basée sur les facteurs de risques identifiés afin d'évaluer les actions de prévention mises en place.

Tout au long de la démarche, le **CST/FSSCT doit être informé** de la mise en œuvre du dispositif, de l'avancé du diagnostic, des résultats et de la mise en place du plan de prévention.

Le cocontractant doit **intégrer les résultats du diagnostic RPS dans le Document Unique** d'Évaluation des Risques professionnels.

**Article 4.3- Responsabilité**

**Le cocontractant demeure responsable de la mise en œuvre des actions préconisées par le psychologue du travail du CDG84.**

**Article 4.4- Facturation du diagnostic RPS**

Un devis préalable basé sur l’effectif (tout contrat confondu) de la collectivité ou de l’établissement public sera proposé au cocontractant afin qu’il puisse apprécier une enveloppe tarifaire.

En fonction de la demande du cocontractant et de l’analyse du besoin par le psychologue du travail, le devis pourra être réévaluer.

Le CDG84 adressera alors une nouvelle proposition d’intervention. Cette proposition d’intervention tiendra lieu de devis. La prestation débutera après retour au CDG84 du **devis dûment signé et revêtu de la mention « Bon pour accord »**.

La facturation sera effectuée dès la fin de la prestation, conformément aux termes du devis accepté par le cocontractant.

**Article 5 : Rappel de facturation, durée et résiliation de la convention**

La présente convention n’engage pas de cotisation. Une facturation sera établie à l’acte en fonction des demandes d’intervention du psychologue du travail du CDG84 conformément aux articles 3-7 et 4-4.

La présente convention est conclue pour la période du 1er ..... 2023 au 31 décembre 2023. Elle se poursuivra par tacite reconduction chaque année sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon un préavis d’un mois avant chaque échéance annuelle.

**Article 6 : Contentieux**

En cas de litige survenant entre les parties, à l'occasion de l'exécution de la présente convention, compétence sera donnée au Tribunal Administratif de Nîmes.

Fait en deux exemplaires.

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

Avignon, le .....

Le cocontractant

Le CDG84

Cachet et signature

Cachet et signature

Nom :  
Qualité :

Nom : Maurice CHABERT  
Qualité : Président