

CONVENTION CADRE DE PRESTATION EN INTERVENTION
D'UN(E) PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Entre :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme situé à AMIENS (80026 cédex1- CS 12604), 32, rue Lavalard, représenté par son Président, Monsieur Claude CLIQUET, dûment habilité par délibération en date du 15 décembre 2020

d'une part,

et

la commune de Camon
représentée par le Maire Monsieur Jean Claude Renaux

d'autre part,
dit «la collectivité territoriale »

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : OBJET

La présente convention a pour objet d'organiser les modalités d'intervention selon lesquelles Le (la) psychologue du travail du Centre de Gestion interviendra dans les collectivités territoriales.

Article 2 : CONTENU DE LA MISSION

En vertu de la présente convention, le (la) psychologue du travail du Centre de Gestion pourra intervenir au titre des modalités suivantes :

- Mission de soutien psychologique individuel ;
- Intervention en situation de crise et/ou médiation entre un agent et son entourage professionnel

Article 3 : DÉROULEMENT DES INTERVENTIONS

Le (la) psychologue du travail du Centre de Gestion interviendra sur demande de la collectivité territoriale.

3.1 Mission de soutien psychologique

La collectivité peut contacter le CDG80 pour qu'un agent puisse bénéficier d'un entretien individuel avec le (la) psychologue pour les motifs suivants :

- 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 lié à une agression physique (actes de violence), à des menaces verbales ou écrites, des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le (la) psychologue du Centre de Gestion de Somme pourra intervenir pour l'accompagnement individuel d'agents sur les problématiques de souffrance au travail. Cet accompagnement ne peut avoir lieu qu'avec **l'accord mutuel** de la collectivité et l'agent et 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.

Pour une intervention de soutien psychologique, la collectivité peut être contactée par l'agent lui-même ou bien le service **de médecine préventive** dont elle est adhérente, un chef de service, une assistante sociale, le service RH

3.2 Mission d'intervention en situation de crise et/ou médiation entre un agent et son entourage professionnel

- ***Interventions en situation de crise***

Il s'agit d'une intervention de groupe à la demande de la collectivité à l'issue d'un évènement traumatique tel que :

- ▶ Une agression physique, menace verbale ou écrite...sur un ou plusieurs agents mais représentant un traumatisme pour une partie de l'équipe ou du service ;
- ▶ Des situations exceptionnelles comme des incendies, accidents, décès d'un usager ou d'un collègue... Cette mission a pour but d'éviter les somatisations et les dégradations professionnelles tant au niveau des tâches de travail qu'au niveau des relations interpersonnelles.

- ***Médiation entre l'agent et l'entourage professionnel***

La collectivité peut contacter le Centre de gestion de Somme lorsqu'un problème de communication entraîne des souffrances sur le lieu de travail. L'objectif est d'améliorer les rapports au travail et d'endiguer les conflits éventuels.

3.3 Phases d'intervention

Chaque intervention se décline en 5 phases qu'il convient de préciser :

a. Phase préalable à l'intervention de recensement des besoins

Un 1^{er} entretien est organisé avec tout acteur nécessaire au bon déroulement de l'intervention afin d'identifier la problématique et les besoins de la collectivité et présenter la démarche et l'objectif de l'intervention ;

Il convient de préciser ici qu'un devis sera proposé indiquant la durée et la mise en œuvre des phases.

b. Phase de proposition d'intervention

Une proposition d'intervention est envoyée et soumise à la collectivité, dans laquelle est détaillé :

- Le cadre d'intervention,
- Les objectifs de la démarche,
- Les modalités de mise en œuvre,
- Les différentes étapes,
- Les outils utilisés,
- Un planning prévisionnel.

Il convient de préciser que la proposition tient compte de la demande initiale de la collectivité mais peut évoluer.

c. Phase d'intervention

Le (la) psychologue du travail du CDG80, en collaboration avec la collectivité, met en place un comité de pilotage constitué d'agents de la collectivité (membres de la direction, du personnel, préventeur, etc.) dont l'objectif est d'assurer une fluidité dans la mise en œuvre de la présente convention et dans le suivi des actions.

Le (la) psychologue du travail du CDG80 adapte son intervention en fonction de la demande et de l'identité de la collectivité, plusieurs outils pouvant être utilisés :

- une étude documentaire, permettant de mieux comprendre le fonctionnement de la collectivité et le rôle de chacun (organigramme),
- des entretiens individuels et/ou collectifs,
- des visites de terrain,
- un questionnaire, si le nombre d'agents est trop important ou si l'intervention comprend une évaluation quantitative.

Les entretiens se feront sur le temps de travail des agents, éventuellement en dehors des locaux de la collectivité (pour un lieu neutre) dans les locaux du CDG80, ou sur le temps personnel quand les agents sont en arrêt de travail.

A noter : l'action du psychologue du travail n'est pas et ne se substitue pas à une démarche de type thérapeutique.

d. Phase de rédaction

Cette phase comprend :

- la recherche documentaire,
- la rédaction de comptes rendus de réunions et de l'intervention.

e. Phase de restitution

Quand la demande est initiée par le médecin de prévention, les résultats lui seront transmis.

Une restitution des résultats est organisée auprès du comité de pilotage, qui comprend :

- l'analyse de la situation,

- les préconisations.

Article 4 : PROPOSITIONS DE MESURES

Le (la) psychologue du Centre de Gestion formulera des préconisations destinées à résoudre les difficultés ayant motivé son intervention.

Ces préconisations ne lient pas l'autorité territoriale qui demeure souveraine dans la mise en place ou non des mesures.

Le (la) psychologue du travail du Centre de Gestion assurera un suivi et un appui conseil de ses préconisations.

Article 5 : MODALITÉS

La collectivité territoriale accueillera le (la) psychologue du travail et lui accordera toutes facilités pour l'exercice de ses fonctions (accès aux bâtiments, aux divers documents nécessaires à l'exécution de son intervention, à la rencontre des agents sur leur lieu de travail, rencontre avec tout acteur nécessaire au bon déroulement de l'intervention.

Les agents pour lesquels une demande de rencontre individuelle est sollicitée seront rencontrés, si possible à l'extérieur de leur sphère de travail.

Les agents devront être informés de la venue du psychologue du travail et de la démarche engagée. Ils doivent pouvoir s'exprimer librement et sur la base du volontariat.

Article 6 : DÉONTOLOGIE ET SECRET PROFESSIONNEL

Le (la) psychologue du travail exerce son activité conformément à son code de déontologie garantissant le secret professionnel. La collectivité s'engage à identifier un référent unique pour tous les échanges avec le (la) psychologue.

Article 7 : RESPONSABILITÉS

La collectivité territoriale demeure responsable des conséquences relatives à la mise en œuvre de mesures prises quelles que soient les préconisations du (de la) psychologue du travail du Centre de Gestion.

Article 8 : FACTURATION

- Le coût de la mission est fixé :
 - pour les collectivités affiliées à 90€/heure ou 540€ la journée (7h)
 - pour les collectivités non affiliées à 120€/heure ou 720€ la journée (7h)

Le (la) psychologue du travail remettra en fin d'intervention mensuelle le décompte de sa prestation au CDG 80 qui facturera directement à la collectivité.

La facturation sera établie pour chaque intervention par le Centre de Gestion.

Ces montants sont révisables par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Article 9 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet à la date de sa signature et sera conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Article 10 : CONTENTIEUX

Tout litige lié à la mise en œuvre de la présente convention pourra être porté devant le tribunal administratif d'Amiens territorialement compétent.

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux.

Fait à *Camon*
Le *7 mars 2023*

Fait à Amiens
Le

Le Maire,

Le Président,



M. *Jean-Claude RENAUX*

Claude CLIQUET

Cadre réservé

Réception par le (la) psychologue du travail :
Réponse envoyée le :