



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

CONVENTION

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ET GESTION DES SITUATIONS DE TENSION

RPS 2024/04

Vu le code général de la fonction publique, et notamment son article L. 452-40,

Vu la délibération du Conseil d'administration en date du 25 juin 2009 fixant les modalités d'intervention de la mission de démarche en matière de Prévention,

Vu la délibération du Conseil d'administration n°DEL-2023-11/n°08 du 13 novembre 2023 fixant les tarifs d'intervention pour l'année 2024,

Vu la proposition d'intervention du Centre de Gestion en date du 5 février 2024 et validée par la collectivité le 5 février 2024,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime dont le siège est situé 85 Boulevard de la République – CS 50002 – 17076 LA ROCHELLE Cedex 9, représenté par son Président, Monsieur Alexandre GRENOT, habilité par délibération du Conseil d'Administration n° 06 du 16 janvier 2024,

ci-après dénommé le CDG17,
d'une part,

ET

La Mairie d'ÉCHILLAIS,

Située 2, Rue de l'Église - 17620 ÉCHILLAIS
représentée par son Maire Monsieur Claude MAUGAN,
ci-après dénommée la collectivité,
d'autre part,

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION
La présente convention a pour objet d'organiser les modalités d'intervention selon lesquelles le psychologue du travail du Centre de Gestion interviendra dans la collectivité.

ARTICLE 2 : NATURE DES INTERVENTIONS DU PSYCHOLOGUE DU CENTRE DE GESTION

La nature des interventions du Centre de Gestion est déterminée en fonction de la proposition validée par la collectivité.

Elle peut être de quatre ordres.

2.1 EVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET REALISATION D'UN PLAN D' ACTIONS DE PREVENTION

L'intervention aura pour objectif d'accompagner la collectivité dans le cadre d'une **évaluation des facteurs de risques psychosociaux et de la réalisation d'un plan d'actions de prévention**, en lien avec l'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux de 2013 et la circulaire du 25 juillet 2014. Afin de répondre aux obligations réglementaires des employeurs territoriaux et conformément à la circulaire, les intervenants du Centre de Gestion formaliseront :

- Une analyse des facteurs de risques psychosociaux à l'échelle de la collectivité basées sur la participation active des agents et l'intégration des 6 familles de facteurs de risques psychosociaux
- Des propositions d'actions de prévention qui constitueront le plan d'action de prévention des RPS
- L'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux et du plan d'action dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), à la demande de la collectivité et faisant l'objet d'une proposition d'intervention spécifique.

Par ailleurs, le Document Unique fait l'objet d'une mise à jour annuelle par l'employeur et à ce titre, un accompagnement pourra être réalisé sur le volet des RPS, à la demande de la collectivité.

L'accompagnement donnera lieu à l'établissement de rapports transmis à l'autorité territoriale et au Comité de pilotage de la démarche, charge à elle de communiquer ces rapports au Comité Social Territorial (CST) et à son/ses assistant(s) de prévention.

Le psychologue devra pouvoir connaître et contacter le (ou les) assistant(s) de prévention désigné(s) par l'autorité territoriale, et en cas de besoin, être accompagnée de ce (ou ces) agent(s).

Conformément au code de **déontologie des psychologues**, l'accompagnement ne pourra se réaliser qu'avec l'accord libre et éclairé des agents concernés. Les propos tenus dans le cadre des entretiens avec le psychologue sont soumis au secret professionnel. Les rapports écrits seront anonymes et confidentiels.

2.2. EVALUATION DES FACTEURS DE TENSION ET PROPOSITION D' ACTIONS D' AMELIORATION

L'accompagnement s'inscrit dans le cadre de la gestion des risques psychosociaux au sein de situations/de services en tension. La méthodologie déployée vise à détecter, analyser et hiérarchiser les facteurs de tensions et d'analyser principalement les facteurs de tension identifiés, apparaissant avec des niveaux de risque élevés à très élevés, et d'y associer des propositions d'actions prioritaires.

Le psychologue du travail pourra être invitée par l'autorité territoriale aux réunions du Comité Social Territorial (CST) ou aux réunions des formations spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSST) lorsque les instances existent dans la collectivité.

Conformément au code de **déontologie des psychologues**, l'accompagnement ne pourra se réaliser qu'avec l'accord libre et éclairé des agents concernés. Les propos tenus dans le cadre des entretiens avec le psychologue sont soumis au secret professionnel. Les rapports écrits seront anonymes et confidentiels.

2.3. MEDIATION CONVENTIONNELLE

La médiation conventionnelle est un dispositif de résolution à l'amiable des conflits afin de trouver une solution à un différend qui oppose plusieurs parties.

Pour réaliser cette médiation, des entretiens individuels et collectifs permettent aux parties de se mettre d'accord sur leur différend, puis de trouver des solutions.

La médiation ne pourra se réaliser qu'avec l'accord libre et éclairé des parties concernées. Les propos tenus dans le cadre des entretiens avec le médiateur sont confidentiels. L'employeur ne sera pas informé du contenu des entretiens de médiation.

2.4. ESPACES D'ECOUTE ET DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

Il s'agit d'une intervention ciblée et délimitée, afin de résoudre une problématique précise et/ou d'apporter une écoute, un suivi et un regard extérieur aux agents d'un ou plusieurs services de la collectivité.

Les objectifs des groupes peuvent être différents et sont détaillés dans la proposition d'intervention ; groupes de paroles sur le vécu du travail, groupes de régulation d'équipe, groupes d'échanges sur les pratiques professionnelles...

Conformément au code de déontologie des psychologues, l'accompagnement ne pourra se réaliser qu'avec l'accord libre et éclairé des agents concernés. Les propos tenus dans le cadre des groupes avec le psychologue sont soumis au secret professionnel. Les divers rapports remis à l'employeur seront nécessairement validés par les agents concernés, et rendus anonymes.

ARTICLE 3 : LES ETAPES D'INTERVENTION DU PSYCHOLOGUE

Le psychologue du travail du Centre de Gestion intervient sur demande de la collectivité.

3.1. EVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET REALISATION D'UN PLAN D' ACTIONS DE PREVENTION

Les interventions comporteront plusieurs phases :

- **La mise en œuvre de l'intervention, dans le respect des différentes étapes :**
 - o le pré-diagnostic : L'analyse documentaire et des indicateurs RPS ;
 - o le diagnostic : questionnaire(s) ;
 - o les entretiens individuels et collectifs ;
 - o la constitution et animation de groupes de travail ;
 - o les visites terrain / analyses d'activité ;
 - o la rédaction de comptes rendus de réunions ;
 - o l'intégration des données dans le Document Unique.
- **Le compte rendu de l'intervention**, sous forme écrite, ou lors d'une réunion avec les différents acteurs du projet.

3.2. EVALUATION DES FACTEURS DE TENSION ET PROPOSITION D' ACTIONS D' AMELIORATION

L'intervention du Centre de Gestion aura pour objectif d'accompagner la collectivité face à une situation à risque psychosocial. L'intervention comportera plusieurs phases :

- **La mise en œuvre de l'intervention**, conformément à la proposition. La méthodologie peut varier en fonction des situations de travail et de leur contexte :
 - o Le diagnostic : questionnaire(s), entretiens collectifs et/ou individuels, visites terrain / analyses d'activité, identification de pistes d'action ;
 - o la proposition d'actions d'amélioration : constitution et animation de groupes/temps de travail ;
 - o la rédaction de comptes rendus de réunions.
- **Le compte rendu de l'intervention**, sous forme écrite, ou lors d'une réunion avec les différents acteurs du projet.

AR Prefecture

017-211701461-20240515-D038_2024_A-DE
Reçu le 30/05/2024
Publié le 30/05/2024

3.3. MEDIATION CONVENTIONNELLE

L'intervention du médiateur du Centre de Gestion comporte plusieurs phases :

- La signature du **contrat de médiation** par les parties.
- **La mise en œuvre de la médiation**, en plusieurs étapes :
 - o Entretiens individuels,
 - o Entretien(s) collectif(s),
- **Le compte-rendu de l'intervention**, décidé par les parties (sous forme écrite, réunion).

3.4. ESPACES D'ECOUTE ET DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

- **La mise en œuvre de l'intervention**, conformément à la proposition.
- **Le compte-rendu de l'intervention**, sous forme écrite et/ou lors d'une réunion avec les différents acteurs du projet.

ARTICLE 4 : PROPOSITIONS DE MESURES

4.1. DIAGNOSTICS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PLANS/PROPOSITIONS D'ACTION

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

Ces préconisations ne lient pas la collectivité qui demeure libre de mettre en place ou non les mesures en découlant.

Le psychologue du travail du Centre de Gestion assurera, sur demande de la collectivité, un suivi de la mise en œuvre de ses préconisations dans le cadre de sa mission de suivi et de conseil. L'accompagnement fera l'objet d'une proposition d'intervention spécifique en lien avec la demande de la collectivité. Par ailleurs, le suivi à la mise en œuvre du plan d'action des risques psychosociaux s'inscrit dans la continuité de l'évaluation et de l'élaboration du plan d'action.

4.2. MEDIATION CONVENTIONNELLE ET ESPACES D'ECOUTE ET DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

Le psychologue du Centre de Gestion aide les parties à trouver un accord et peut formuler des propositions d'actions.

Ces préconisations ne lient pas la collectivité qui demeure libre de mettre en place ou non les mesures en découlant.

Le psychologue du Centre de Gestion pourra assurer un suivi de la mise en œuvre de ses préconisations, à la demande de la collectivité, dans le cadre de sa mission de suivi et de conseil.

ARTICLE 5 : CONDITIONS D'EXERCICE DES MISSIONS

Afin d'assurer la réalisation de la mission objet de la présente convention, la collectivité s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi du projet.

La collectivité s'engage également à faciliter les conditions d'intervention déterminées par le Centre de Gestion en fournissant tous documents ou informations utiles permettant à cette dernière d'analyser la situation en toute connaissance de cause.

5.1. DIAGNOSTICS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PLANS/PROPOSITIONS D'ACTION

Les intervenants doivent avoir connaissance et pouvoir contacter le (ou les) assistant(s) de prévention désigné(s) par l'autorité territoriale, et en cas de besoin, être accompagnée de ce (ou ces) agent(s).

Les intervenants pourront être invités par l'autorité territoriale aux réunions du Comité Social Territorial (CST) et sa formation spécialisée le cas échéant, lorsque l'instance existe dans la collectivité.

La médiation peut se dérouler soit dans les locaux du Centre de Gestion, soit dans une salle calme et isolée au sein de la collectivité. Les entretiens de médiation se déroulent durant le temps de travail.

Les espaces d'écoute et de discussion sur le travail se déroulent au sein de la collectivité. Il conviendra de réserver une salle, si possible au calme et isolée afin de garantir la confidentialité des propos et assurer une neutralité du lieu.

ARTICLE 6 : RESPONSABILITE

La mission d'accompagnement confiée au Centre de Gestion ne dégage pas l'autorité territoriale de ses propres responsabilités en matière d'application de la réglementation relative à la sécurité au travail, et notamment aux risques psychosociaux.

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

ARTICLE 7 : PROTECTION DES DONNEES

Dans le cadre de la présente convention, les parties s'engagent à respecter les règles en vigueur applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel issue :

- De la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,
- Et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Les conditions générales relatives aux données personnelles sont définies dans l'annexe « conditions relatives aux traitements de données à caractère personnel » applicable à la mission d'intervention en prévention des risques psychosociaux et gestion des situations de tension réalisée par le Centre de Gestion.

ARTICLE 8 : FACTURATION

L'intervention du Centre de Gestion de la Charente-Maritime fait l'objet d'une participation versée par la collectivité.

La mission donnera lieu à l'émission d'une facture trimestrielle qui sera établie, en référence à la proposition d'intervention, au nombre de jours réalisés et liquidés selon le principe du service fait.

La facturation adressée à la collectivité sera accompagnée d'un titre de recettes et sera payable par mandat administratif.

8.1. DIAGNOSTICS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET PLANS/PROPOSITIONS D'ACTION

La contribution versée par la collectivité au Centre de Gestion est fixée à **500 euros par journée**, entendue comme le temps de présence par l'intervenant, ainsi que le temps de préparation et rédaction de synthèses d'intervention, y compris les éventuels temps de trajet.

8.2. MEDIATION CONVENTIONNELLE ET ESPACES D'ECOUTE ET DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

La contribution versée par la collectivité au Centre de Gestion est fixée à **85 euros par heure d'intervention**, entendue comme le temps de présence de l'intervenant, ainsi que le temps de préparation et les éventuels temps de trajet.

ARTICLE 9 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} avril 2024 et est établie pour une durée de 9 mois¹. Son terme est fixé au 31 décembre 2024.

¹ Durée entre la date de prise d'effet et le 31 décembre 2024.

AR Prefecture

017-211701461-20240515-D038_2024_A-DE

Reçu le 30/05/2024

Publié le 30/05/2024

ARTICLE 10 : RESILIATION

En cas de non-respect avéré de l'un de ses articles, la présente convention pourra être résiliée avant son terme par l'une des parties signataires, sous réserve du préavis mentionné précédemment.

En cas de résiliation, le montant dû s'établira en référence à la proposition d'intervention et aux nombres de jours réalisés durant la période écoulée.

Toutefois, cette dénonciation doit être dûment motivée par un courrier indiquant les raisons pour lesquelles la mission n'a pas été conduite à son terme.

ARTICLE 11 : COMPETENCE JURIDICTIONNELLE

Dans l'hypothèse où un différend lié à l'exécution de la présente convention naîtrait entre les parties, ces dernières s'engagent préalablement à tout recours juridictionnel de tenter de régler ce différend à l'amiable.

A défaut d'accord amiable, tout litige lié à la mise en œuvre de la présente convention pourra être porté devant le tribunal administratif de Poitiers.

Fait à La Rochelle,

Le

**Le Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale**



Alexandre GRENOT

**Le Maire de la commune
d'Echillais**

Claude MAUGAN