Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale du Gard

# Convention d'adhésion au service de Psychologie du travail

Applicable à compter du 1er janvier 2024

## Entre,

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard, ci-après désigné « CDG30 », dont le siège est situé 183 Chemin du Mas Coquillard – 30900 NIMES, représenté par son Président, Monsieur Fabrice VERDIER, agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration du 16 novembre 2020.

ci-après désigné « **CDG30** »,

## Et

La commune ou l'établissement (en toutes lettres) .....
Adresse : .....
Numéro SIRET : .....
Représenté(e) par son Maire / Président(e) M.....
dûment habilité(e) par délibération n°....., adoptée par l'assemblée délibérante le .....

ci-après nommée « **la collectivité** ».

## IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

### Préambule

Le service de psychologie du travail du CDG30 contribue au soutien des collectivités et de leurs agents en leur apportant son aide au diagnostic, à la compréhension et à la résolution de situations problématiques et/ou complexes en lien avec le milieu professionnel.

Il analyse et appréhende les relations entre l'individu et son système organisationnel (son activité et son environnement de travail), à des fins exclusives de prévention.

Il peut être amené, dans le cadre de ses missions, à intervenir dans un contexte parfois compliqué de tensions et de souffrance au travail (stress, violences internes et/ou externes, épuisement, conflits, conduites addictives, accidents graves voire mortels ...).

Son action s'inscrit dans un code de déontologie fixant une ligne de conduite éthique circonscrivant son action.

Pour l'ensemble de ses missions et interventions, le service de psychologie du travail est tenu au secret professionnel, et intervient en toute indépendance technique (tant dans sa méthodologie que dans ses conclusions) avec le consentement préalable, libre et éclairé de l'ensemble des personnes concernées.

Dans le cadre de la présente convention, le service de psychologie du travail intervient sur demande de la collectivité territoriale et/ou sur proposition du CDG30 (avec accord de la collectivité), sur les champs d'action définis à l'article 2 de la présente convention.

## Article 1er : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'intervention selon lesquelles le psychologue du travail du centre de gestion interviendra dans les collectivités et établissements publics locaux affiliés au centre de gestion du Gard.

## Article 2 : Nature des interventions du psychologue du travail

En vertu de la présente convention, le psychologue du travail du centre de gestion du Gard pourra intervenir pour accompagner la collectivité adhérente et les agents dans divers domaines :

✓ **Réalisation d'entretiens de soutien psychologique individuel** pour les agents :
- le suivi individuel d'un agent en souffrance au travail
- l'accompagnement à la reprise d'activité d'un agent
- l'accompagnement managérial individuel (analyse des pratiques professionnelles)

Ces entretiens n'ont pas de vocation thérapeutique, ceux-ci pourront si nécessaire être réalisés par un personnel qualifié extérieur au centre de gestion (psychologue clinicien en libéral etc.).

✓ **Réalisation d'accompagnements collectifs :**
- l'accompagnement au changement (anticipation des impacts organisationnels, relationnels, humains)
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur diverses thématiques autour de la qualité de vie au travail
- groupes de paroles et guidance dans le cadre de gestion d'incident
- la gestion de conflits (réalisation d'entretiens individuels et / ou collectifs en fonction de la situation)

Les interventions seront calibrées et priorisées par le psychologue du travail pour répondre aux besoins spécifiques de chaque collectivité.

## Article 3 : Conditions d'exercice des missions

Les interventions sont réalisées sur demande de la collectivité ou sur indications des services médecine préventive, prévention, mission handicap, emploi du centre de gestion avec l'accord de la collectivité.

Les entretiens de soutien psychologique sont réalisés avec l'accord de l'agent.

Pour toutes ses interventions, le psychologue du travail se réserve le droit d'interrompre la prestation avant son terme dans le cas où il estimerait que les conditions nécessaires à leur mise en place ne sont pas réunies.

La collectivité s'engage à accorder toutes facilités au psychologue du travail pour l'exercice de ses missions ainsi qu'à faciliter l'accès à tous les locaux de travail figurant dans le champ des missions définies précédemment.

Elle s'engage notamment à garantir la libre expression des agents concernés :

- en permettant à chacun d'eux de participer aux différentes interventions qui peuvent les intéresser,
- en leur remettant l'ensemble des documents et informations nécessaires au bon déroulement du dispositif d'intervention,
- en mettant à disposition du psychologue du travail un espace confidentiel pour la conduite des entretiens individuels et/ou collectifs qui lui seront utiles,
- en accordant sur le temps de travail le temps nécessaire aux entretiens avec le psychologue du travail,
- à désigner un correspondant interne qui est l'interlocuteur privilégié du psychologue du travail,
- à assurer le libre accès du psychologue du travail à tous les documents nécessaires à l'exécution de son intervention,
- à mettre à disposition du psychologue du travail les salles adaptées utiles à la tenue de groupes de travail,
- à permettre à chaque agent ayant participé à une intervention de bénéficier d'une restitution,
- à informer le psychologue du travail de tout changement ou évènement important qui surviendrait avant pendant ou après son intervention.

Les entretiens pourront être réalisés dans les locaux de la collectivité ou dans les locaux du CDG30, au choix du psychologue du travail.

Pour les interventions individuelles ou collectives dans les locaux de la collectivité, celle-ci mettra un bureau isolé à disposition le cas échéant.

Le psychologue du travail s'engage de son côté :

- à respecter le code de déontologie des psychologues : respect du droit des personnes, rigueur, confidentialité, neutralité
- à restituer à l'autorité territoriale une synthèse de son intervention, selon la forme souhaitée par la collectivité et appropriée à la situation

## Article 4 : Confidentialité

Les documents et informations délivrées par le psychologue du travail dans le cadre de son intervention ne peuvent être utilisés à d'autres fins, ni communiqués à toute personne externe au processus engagé au sein de la collectivité, ni au-dehors de cette dernière.

L'autorité territoriale est garante de la protection des informations et données dont elle aura connaissance, en vue d'éviter toute interprétation/appropriation/manipulation de ces dernières, dans un cadre autre que celui défini par la présente convention.

Le psychologue du travail assure de son côté la protection de toute information qui lui aura été confiée à titre confidentiel. Il s'engage par ailleurs à respecter une stricte confidentialité relativement à toute information d'ordre économique, professionnel ou personnel qui viendrait à sa connaissance au cours de la réalisation de son intervention.

La confidentialité est acquise durant l'intervention et après l'intervention, même en cas de rupture de la convention en cours d'exécution

## Article 5 : Responsabilité

Dans le cadre de son intervention, le psychologue du travail formule des préconisations sur la base de ses constatations, en veillant à leur adéquation avec les besoins et capacités de la collectivité.
La responsabilité de la mise en œuvre de ces préconisations relève de la seule autorité territoriale.

Ainsi, la responsabilité du CDG30 ne saurait en aucune manière être engagée s'agissant des conséquences des mesures retenues et des décisions prises par l'autorité territoriale susvisée.

Sur le volet de la prévention des risques professionnels, l'accompagnement du centre de gestion ne dispense aucunement la collectivité de ses obligations réglementaires telles que :

- retranscrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels, notamment sur le volet des risques psychosociaux
  Définir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- s'assurer de la formation et de l'habilitation des agents lorsque nécessaire
- faire réaliser les contrôles et vérifications périodiques obligatoires

## Article 6 : Conditions financières

Conformément au Code Général de la Fonction Publique, la participation financière demandée aux collectivités et établissements bénéficiaires du service de psychologie au travail du CDG30 est destinée à couvrir les dépenses afférentes audit service, afin que ces dernières ne grèvent pas le budget général du CDG30.

Ainsi le montant du service proposé par le CDG30, dans le cadre de cette convention, est calculé suivant la nature de l'intervention réalisée et le temps de travail passé par l'agent du CDG30.

**La tarification appliquée est fixée par délibération du Conseil d'Administration du CDG (cf. annexe 1)** et susceptible d'évolution.

Ces évolutions s'appliqueront à compter du 1er janvier de la première année suivant la délibération du Conseil d'administration qui les aura adoptées.

La collectivité se verra notifier ces nouvelles conditions par messagerie électronique et par la transmission de l'annexe 1 actualisée et ne pourra s'opposer à cette actualisation.

Ces évolutions s'appliqueront alors à la convention en cours sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant soit signé.

La collectivité pourra cependant résilier la convention selon les modalités indiquées à l'article 6.

## Article 7 : Durée de la convention

La présente convention prend effet au jour de sa signature.
Elle est conclue jusqu'au 31 décembre de l'année calendaire de sa signature.

Elle est renouvelée par tacite reconduction d'année en année, en l'absence de volonté contraire exprimée par l'une ou l'autre des parties avec un délai de préavis de 2 mois avant le 31 décembre de chaque année.

Chacune des deux parties peut mettre fin à la présente convention dans les cas et conditions suivantes :

- **non-respect des engagements** : le non-respect des engagements conventionnels permet à la partie lésée de résilier la convention à tout moment et sans préavis. Toutefois, cette résiliation ne pourra intervenir qu'après mise en demeure de la partie déficiente, par lettre recommandée avec accusé de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite.
  La résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et produisant un préjudice.
- **révision du tarif de financement de la prestation** : dans le délai de 2 mois suivant la notification de nouveaux forfaits, la collectivité pourra résilier la convention. Cette résiliation prendra effet à compter de la date d'application des nouveaux forfaits.

## Article 8 : Protection des données à caractère personnel

Conformément au règlement (UE) n°2016/679 du 27 avril 2016 dit « règlement général sur la protection des données » (RGPD), les données personnelles communiquées pour la mise en œuvre de la présente convention ne seront utilisées que dans le cadre de la réalisation des missions listées à son article 2.
Les données ne seront pas utilisées à des fins sortant du cadre de la finalité demandée, considérée comme nécessaire au respect de l'exécution de la présente convention.

Conformément à l'article 13 du RGPD, les informations communiquées par le biais de la présente convention sont nécessaires au CDG30 pour exercer sa mission confiée par ladite convention et sont destinées au service « Protection des données » du CDG30, représenté par son/sa président(e) en tant que responsable du traitement.

L'absence d'une information demandée dans la présente convention ne pourra permettre à l'administration d'adhérer au service.

Les informations personnelles contenues dans la présente convention seront conservées pendant une durée de dix ans suivant la fin de la relation contractuelle pour les documents comptables et les pièces justificatives, conformément à la réglementation en vigueur.

Pendant cette période, le CDG30 s'engage à mettre en place tous moyens aptes à assurer la confidentialité et la sécurité des données personnelles recueillies, conformément à sa politique générale de confidentialité.

Le CDG30 s'engage à assurer aux personnes concernées par ce traitement de données un droit d'accès et de rectification de leurs données personnelles.

Pour exercer ces droits Informatiques et Libertés et pour toute information sur ce dispositif, le CDG30 pourra être contacté à l'adresse dpd@cdg30.fr, ou par voie postale à l'adresse suivante :

Centre de Gestion du Gard
183 chemin du Mas Coquillard - 30 900 NIMES

Si les personnes concernées estiment, après avoir contacté le CDG30, que leurs droits ne sont pas respectés, elles sont informées disposer du droit d'adresser une réclamation auprès de la CNIL (www.cnil.fr)

## Article 9 : Règlement des litiges

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre la direction du CDG30 et un responsable de la collectivité cosignataire afin d'essayer de trouver un accord.

À défaut d'accord, tous litiges pouvant résulter de la présente convention pourront être portés devant le Tribunal Administratif de Nîmes (30) territorialement compétent.

**Fait à** ....., **Le** .....

**En 2 exemplaires**.

| | |
|---|---|
| Le Président,<br><br>**Fabrice VERDIER** | *Fonction (Maire/Président(e))*<br><br>**Nom, Prénom** |