

**CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL DU CENTRE
DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU HAUT-RHIN POUR LA
REALISATION D'UN DIAGNOSTIC ET D'UN PLAN DE PREVENTION SUR LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX**

Vu :

- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 ;
- la circulaire n° RDFB1410419C du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux ;
- la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin en date du 21 mars 2016 portant sur le dispositif d'accompagnement proposé aux collectivités concernant les risques psychosociaux ;
- la proposition d'intervention n° 01/2018 en date du 13 avril 2017 pour un montant de 10800 euros ;

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin dont le siège est situé à Colmar, représenté par son Vice-Président, Monsieur Lucien MULLER, Maire de Wettolsheim, agissant en cette qualité et conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du 21 mars 2016

D'UNE PART,

ET

Le COMMUNE DE WINTZENHEIM, ci-dessous appelée l'établissement public, représenté(e) par son Maire, Monsieur Serge NICOLE, mandatée par délibération en date du.....

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit :

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 de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin intervient dans la collectivité territoriale/l'établissement public pour réaliser le diagnostic et le plan de prévention des risques psychosociaux.

ARTICLE 2 : Champ d'intervention

En vertu des dispositions de la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la Fonction Publique Territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux, et de la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Haut-Rhin du 21 mars 2016, le psychologue du travail, intervient selon les modalités définies à l'article 3 de la présente convention. Cette mission est effectuée à la demande de la collectivité territoriale/l'établissement public, pour les unités de travail suivantes :

- Direction générale des services
- Direction générale adjointe
- Responsables des services
- Finances
- Ressources Humaines
- Vie associative et communication
- Police Municipale
- Accueil et Administration
- Secrétariat du Maire
- Urbanisme
- Responsable Atelier
- Chef d'équipe espaces verts
- Espaces verts
- Patrimoine bâti
- Voirie
- Propreté urbaine
- Entretien
- ATSEM
- Centre d'animation

ARTICLE 3 : Déroulement des interventions du psychologue du travail

L'intervention du psychologue du travail comporte plusieurs phases :

- une phase préliminaire à la signature de la présente convention ;
- une phase d'intervention dans la collectivité territoriale/l'établissement public ;
- une phase de capitalisation.

Cette procédure est détaillée dans les articles 3-1 à 3-3.

Article 3-1. Phase préliminaire à la signature de la convention

Article 3-1-1. Analyse du besoin de la collectivité territoriale/l'établissement public et proposition d'intervention

Préalablement à la signature de la convention, le psychologue du travail échange avec l'autorité territoriale et la direction. Le cas échéant, si besoin, le psychologue du travail prend contact avec tout acteur nécessaire au bon déroulement de l'intervention.

Ces échanges porteront sur :

- la présentation de la démarche, de l'objectif et du calendrier possible de l'intervention ;
- le recueil des informations nécessaires (fiche de renseignements) et la définition du besoin de la collectivité territoriale/l'établissement public ;
- l'organisation des étapes suivantes de la phase préliminaire ;
- l'aide financière possible pour cette intervention par le Fonds National de Prévention placé auprès de la CNRACL et l'accompagnement proposé par le psychologue du travail sur ce point.

Cette phase de consultation de la collectivité territoriale/l'établissement public permet au psychologue du travail d'établir une proposition d'intervention, basée sur le temps nécessaire pour mener à bien la mission, qui déterminera le coût de l'intervention.

La durée de chaque intervention est déterminée par le psychologue du travail en fonction notamment de l'importance des services, du nombre d'unités de travail et de leurs effectifs.

Si la collectivité territoriale/l'établissement public accepte la proposition d'intervention, la présente convention est signée entre les deux parties.

En cas de refus ou d'absence de réponse émanant de la collectivité territoriale/l'établissement public, il est mis fin au présent dispositif. Dans ce cas, aucune participation financière ne sera facturée à la collectivité territoriale/l'établissement public.

Article 3-2. Phase d'intervention du psychologue du travail dans la collectivité territoriale/l'établissement public

Article 3-2-1. Accompagnement sur le dossier de demande de subvention au Fonds National de Prévention placé auprès de la CNRACL

Si la collectivité territoriale/l'établissement public remplit les conditions pour solliciter une aide financière auprès du Fonds National de Prévention, le psychologue du travail l'accompagne dans le montage du dossier de demande de subvention.

Article 3-2-2. Pré-diagnostic

Le psychologue du travail analyse différentes données de la collectivité territoriale/l'établissement public, qui lui permettent de réaliser un état des lieux en matière de risques psychosociaux. Ces données portent sur :

- la santé/sécurité ;
- les ressources humaines ;
- les relations sociales ;
- le fonctionnement de la collectivité territoriale/l'établissement public.

Ce pré-diagnostic prend en compte les quatre indicateurs obligatoires définis dans la circulaire du 25 juillet 2014, à savoir :

- le taux d'absentéisme pour raison de santé ;
- le taux de rotation des agents ;
- le taux de visite sur demande au médecin de prévention ;
- le taux de violences sur agents.

Le psychologue du travail s'engage à prendre contact avec le médecin de prévention de la collectivité territoriale/l'établissement public afin de recueillir les informations nécessaires au diagnostic.

Article 3-2-3. Réunion de lancement

Dans chaque collectivité territoriale/établissement public un comité de pilotage est constitué.

Il est composé a minima des personnes suivantes :

- un représentant de l'autorité territoriale ;
- le Directeur Général des Services ou le Secrétaire de Mairie ;
- le(s) responsable(s) des services concernés ;
- le(s) assistant(s)/conseiller(s) de prévention ;
- un représentant du personnel siégeant au CHSCT, pour les collectivités territoriales/établissements publics de plus de 50 agents ;

Le psychologue du travail anime une réunion de lancement de l'intervention auprès du comité de pilotage et aborde les points suivants :

- présentation de l'ensemble du dispositif ;
- présentation du pré-diagnostic ;
- constitution des groupes de travail par unité de travail.

Article 3-2-4. Réalisation du diagnostic et du plan de prévention

Le psychologue du travail anime des groupes de travail (au minimum 1 par unité de travail) afin de réaliser le diagnostic des risques psychosociaux.

Un groupe de travail est composé des agents volontaires d'une même unité de travail dans la limite de 10 agents par groupe.

Dans chaque groupe de travail, le psychologue du travail réalise les actions suivantes :

- identification des facteurs de risques psychosociaux ;
- cotation des facteurs de risques psychosociaux ;
- association du groupe à la recherche d'actions préventives et correctives ;
- observations sur le terrain, le cas échéant.

Le groupe de travail valide l'ensemble des réponses apportées lors de ce temps d'échanges.

Article 3-2-5. Formalisation du diagnostic, du plan de prévention et du livrable

Le psychologue du travail réalise le diagnostic sur la base des réponses apportées et validées par le groupe de travail.

Il conçoit ensuite un plan de prévention tenant compte des propositions du groupe de travail et en les complétant au regard de ses connaissances et de ses compétences en matière de prévention des risques psychosociaux.

Une recherche documentaire complète cette étape, le cas échéant. Le psychologue du travail formule des préconisations destinées à supprimer ou à réduire les expositions aux facteurs de risques psychosociaux.

L'ensemble de ces formalisations donne lieu à la rédaction d'un livrable qui comprend le diagnostic et le plan de prévention des risques psychosociaux.

Article 3-2-6. Réunions de restitution

Dès lors que l'évaluation des risques psychosociaux et le plan de prévention d'une collectivité territoriale/établissement public ont été réalisés, le psychologue du travail anime une réunion de restitution auprès du comité de pilotage.

Au cours de cette réunion, le psychologue du travail présente :

- la démarche mise en œuvre ;
- le diagnostic et le plan de prévention ;
- les supports de communication destinés à la restitution aux agents.

Le livrable est remis sous format papier et informatique à l'issue de cette réunion de restitution.

Le psychologue du travail peut également intervenir lors d'une réunion du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail afin de présenter le diagnostic et le plan de prévention proposé.

Article 3-3. Phase de capitalisation

Six mois après l'adoption du plan de prévention par la collectivité territoriale/l'établissement public, le psychologue du travail revient vers la collectivité territoriale/l'établissement public afin de récolter les informations sur les actions mises en œuvre et leurs effets. À l'issue, le psychologue du travail peut proposer des pistes d'amélioration et créer des outils/documents pouvant être utilisés par l'ensemble des collectivités territoriales/établissements publics.

ARTICLE 4 : Conditions d'exercice des interventions

De manière générale, toutes facilités doivent être accordées au psychologue du travail pour l'exercice de ses fonctions.

La collectivité territoriale/l'établissement public s'engage à :

- avoir un assistant de prévention ;
- avoir réalisé son document unique d'évaluation des risques professionnels et le tenir à jour ;
- avoir formé, selon l'accord-cadre, les membres du CHSCT aux risques psychosociaux (2 jours), pour les collectivités territoriales/établissements publics de plus de 50 agents ;
- informer l'ensemble des agents sur la prévention des risques psychosociaux (diffusion d'un document synthèse créé par le Centre de Gestion du Haut-Rhin et de la plaquette de la DGAFP intitulée « La prévention des risques psychosociaux dans la Fonction Publique ») ;
- désigner un correspondant interne qui est l'interlocuteur privilégié du psychologue du travail ;
- créer un comité de pilotage ;
- garantir la libre expression des agents en créant, sur la base du volontariat, des groupes de travail par unité de travail et en remettant à l'ensemble des agents les documents nécessaires au bon fonctionnement du dispositif d'intervention ;
- garantir l'accès du psychologue du travail à l'ensemble des locaux de la collectivité territoriale/l'établissement public ;
- laisser libre accès au psychologue du travail à tous les documents nécessaires à l'exécution de son intervention ;
- restituer à chaque agent, par unité de travail, les résultats du diagnostic et les actions retenues dans le cadre du plan de prévention ;

Le psychologue du travail s'engage à :

- restituer à l'autorité territoriale le diagnostic et la proposition de plan de prévention des risques psychosociaux ;
- respecter le code de déontologie du psychologue du travail : respect des droits de la personne, rigueur, confidentialité, neutralité.

ARTICLE 5 : Responsabilités

Le psychologue du travail, par son expertise, établit un diagnostic faisant état de l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux pour chaque unité de travail de la collectivité territoriale/l'établissement public.

Ce diagnostic est basé sur :

- les constatations réalisées à un moment précis ;
- les réponses apportées par les personnes rencontrées lors des réunions de groupes de travail ;
- les éventuelles observations sur le terrain.

Il formule des préconisations sur la base de ces constatations en veillant à l'adéquation entre le plan de prévention et les besoins et capacités de la collectivité territoriale/l'établissement public.

La responsabilité de la mise en œuvre des préconisations du plan de prévention appartient à la collectivité territoriale/l'établissement public.

Aussi, la responsabilité du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin ne peut en aucune manière être engagée en ce qui concerne les conséquences des mesures retenues et des décisions prises par l'autorité territoriale.

En outre, la présente convention n'a pas pour objet ni pour effet d'exonérer l'autorité territoriale de ses obligations relatives :

- aux dispositions législatives et réglementaires ;
- aux recommandations et règles de l'art dans le domaine de la prévention des risques professionnels ;
- aux avis des autres acteurs réglementaires de la prévention.

ARTICLE 6 : Facturation

Les modalités appliquées pour la facturation sont les suivantes :

- phase préliminaire à la signature de la convention (article 3-1) : non facturée ;
- intervention du psychologue du travail (article 3-2) : la facturation sera établie en fonction du temps consacré en nombre de jours pour l'intervention. Le temps de déplacement est inclus dans le temps d'intervention. Le tarif est de 800 €/jour ou 400 €/demi-journée. À cela s'ajoutent les frais de déplacement en fonction du nombre de déplacements effectifs, calculés selon les dispositions réglementaires en vigueur ;
- phase de capitalisation (article 3-3) : non facturée.

Ces tarifs, fixés par délibération du Conseil d'Administration en date du 21 mars 2016, incluent les réunions et les observations sur le terrain, ainsi que les travaux d'analyse, de rédaction et d'études documentaires réalisés au Centre de Gestion.

Toutes les interventions non prévues dans la proposition d'intervention seront facturées en sus.

Toutes les missions effectuées dans le cadre de l'activité du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin n'entraînent aucune facturation.

La facturation est établie une fois la mission terminée, formalisée par la transmission du livrable.

Dans l'hypothèse où la présente convention serait dénoncée par l'une ou l'autre des parties avant l'achèvement de la mission, au regard du nombre de jours prévus dans la proposition d'intervention, la facturation s'établirait à partir des interventions effectuées au jour de la résiliation par le psychologue du travail au titre de la mission en cours.

Le paiement, par la collectivité territoriale/l'établissement public, est effectué à réception du titre de recettes établi par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin.

ARTICLE 7 : Résiliation de la convention

Dans le cas où le psychologue du travail constaterait qu'il n'est pas en mesure de remplir ses missions, notamment par manquement de la part de la collectivité territoriale/l'établissement public aux dispositions de la présente convention, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin se réserve le droit de rompre sans délai la présente convention.

La collectivité territoriale/l'établissement public a la possibilité de résilier la présente convention. Cette résiliation, par lettre recommandée avec accusé de réception, prendra effet le lendemain de la réception du courrier.

En cas de résiliation, aucun livrable ne sera remis.

ARTICLE 8 : Règlement des litiges

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

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux.

Fait à WINTZENHEIM, le

Fait à Colmar, le

Le Maire de WINTZENHEIM,

Pour le président empêché,

Le Vice-Président,

Serge NICOLE

Gérard KIELWASSER

Maire de KEMBS

(Faire précéder la Signature de la **Date Manuscrite** et de la mention manuscrite « Vu, lu et approuvé »)

(Faire précéder la Signature de la **Date Manuscrite** et de la mention manuscrite « Vu, lu et approuvé »)