Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

N° de convention : 2023 – INT -

CONVENTION D'ADHESION

A L'OFFRE DE SERVICE DU POLE SANTE AU TRAVAIL

DU CDG 74

Collectivité XXXXX

PROJET

ENTRE

La collectivité XXX (), représentée par Monsieur, Maire/Président, agissant en vertu de la délibération du Conseil Municipal/Syndical/Communautaire en date du, d'une part, et ci-après désignée : « la collectivité », d'une part,

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie, sis Maison de la Fonction Publique Territoriale – 55 rue du Val Vert – CS 30 138 – 74601 SEYNOD Cedex, représenté par Monsieur Antoine de MENTHON, Président, agissant en vertu de la délibération n°2020-05-42 du Conseil d'Administration en date du 12 novembre 2020, conformément aux articles 27 et 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 et dans le cadre de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant les attributions des Centres de Gestion, et ci-après désigné : « le CDG 74 », d'autre part,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 22, 26-1 et 108-2,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Vu la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1er - OBJET DE L'ADHESION

la présente convention a pour objet de déterminer les conditions d'accès, pour la collectivité adhérente, aux différents services du pôle santé au travail du CDG74.

Elle donne ainsi accès aux trois prestations proposées par ce pôle dans le cadre de ses missions facultatives, à savoir :

- La médecine de prévention
- La psychologie du travail
- La prévention des risques professionnels

Le contenu et les modalités d'organisation de chacune de ces trois prestations, constitutives d'un socle indivisible, sont définis selon les modalités arrêtées aux chapitres I à III ci-dessous.

CHAPITRE I

MEDECINE DE PREVENTION

PROJET

ARTICLE 2 – OBJET DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION

En application des dispositions des articles 10 et 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, les collectivités et établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive. Cette obligation peut être remplie en adhérant notamment à un service de cette nature porté par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Dans ce cadre, le service de médecine préventive, constitué en équipe pluridisciplinaire, agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Son rôle est exclusivement préventif et vise à éviter toute altération de l'état de santé des agents à l'occasion ou à raison de l'exercice de leurs fonctions.

En conséquence de ce qui précède, la collectivité signataire confie au CDG 74 la mise en œuvre au bénéfice de ses agents titulaires, stagiaires et non titulaires identifiés sur la plateforme AGIRHE, et actualisée dans les conditions précisées à l'article 2-2 ci-après, des mesures découlant de l'obligation de protection de la santé des travailleurs définie à l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et rappelées ci-dessus.

Le service de médecine de prévention du CDG 74, , assurera ainsi le suivi médical des agents et les diverses actions de prévention sur le milieu professionnel, selon les modalités précisées par les textes en vigueur et indiquées dans le règlement intérieur du service de médecine préventive, annexé à la présente convention.

ARTICLE 2 - ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ

Pour permettre le fonctionnement dans de bonnes conditions du service de médecine de prévention, la collectivité signataire s'engage à :

2.1 Désigner un référent médecine au sein de la collectivité qui connaisse l'environnement de travail des agents en charge de faire le lien entre la collectivité et le service de médecine de prévention du CDG74.

2.2 Mettre à jour, sur la plateforme AGIRHE du service carrières, les mouvements du personnel au fur et à mesure, des embauches, mutations, départ, décès, etc. pour tous les agents de la collectivité **quels que soient leurs statuts** (titulaire, non titulaire, apprenti, CAE, CDI, etc.).

2.3 Transmettre au service de médecine de prévention les fiches de poste pour tout agent affecté à un emploi comportant des risques particuliers (exposition à des produits chimiques, à des risques infectieux, à des horaires décalés, de nuit, ou postés, tâches avec une pénibilité particulière) ainsi que pour tout agent reprenant son activité après un congé de maladie, ou après un accident de travail ou de trajet, ou présentant une situation particulière (telle qu'état de grossesse, handicap, etc.) et également pour les 1ères visites en complément de la visite d'embauche auprès du médecin agréé qui n'est pas le médecin de prévention du CDG74.

2.4 Convoquer les agents aux visites d'information et de prévention et aux visites supplémentaires, et leur permettre de s'y rendre aux dates, heures et lieux définis par le service de médecine de prévention du CDG74 en accord avec l'Autorité Territoriale de la collectivité ou son représentant. En cas d'empêchement prévisible d'un agent à la visite d'information et de prévention ou à la visite supplémentaire programmée à son intention, la collectivité s'engage à en aviser le service de médecine préventive au moins huit jours à l'avance, à charge pour elle de proposer un remplaçant à l'agent dûment excusé.

2.5 Permettre le déplacement des agents de la collectivité au local médical adapté et déterminé par le CDG 74 pour les consultations de médecine préventive.

Tout local médical utilisé par le service de médecine préventive du CDG74 doit satisfaire aux strictes conditions d'accessibilité, de confort, d'hygiène et de confidentialité précisées à l'article 2.5 du règlement interne du service de médecine préventive annexé à la présente convention.

Ainsi, les agents seront convoqués, selon les cas :

- au pôle de médecine préventive du CDG 74
- en un lieu répondant aux critères définis, situé de préférence dans un secteur géographique proche de la collectivité adhérente

La détermination de la conformité du local médical et du lieu de convocation retenu pour la collectivité relève de la seule appréciation du service de médecine préventive. Le lieu de consultation affecté à la collectivité lui sera communiqué au moment de son adhésion et pourra, en cas de nécessité pour le service de médecine préventive, être modifié au cours de l'exécution de la convention.

Il est rappelé à ce titre que, sur validation du médecin du travail, les visites supplémentaires des agents pourront être effectuées au sein du pôle santé au travail du CDG 74, ou dans les locaux médicaux visés à l'article 2.5.

En toute hypothèse, le refus par la collectivité du lieu de consultation qui lui est assigné n'entraîne pour le CDG 74 aucune obligation ni compensation particulière, qu'elle soit matérielle ou financière, la régularité du suivi médical des agents relevant de la seule responsabilité de la collectivité.

2.6 Informer systématiquement le service de médecine de prévention du CDG74 de tout particularisme, de tout accident de service, maladie professionnelle ou saisine du comité médical survenant pour l'un de ses agents, en utilisant les dossiers ou formulaires de déclarations et/ou de saisies établis par le CDG74.

2.7 Remplir et renvoyer au CDG74 une fiche navette permettant d'attester de la présence de chaque agent à la visite programmée.

PROJET

ARTICLE 3 – REGLEMENT INTERIEUR DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION DU CDG74

La collectivité approuve le règlement intérieur du service de médecine de prévention du CDG74 annexé à la présente convention et relatif aux modalités d'accomplissement des différentes obligations du service de médecine de prévention du CDG74. Le présent règlement fera l'objet d'une actualisation à l'occasion de toute modification règlementaire relative à la protection de la santé des travailleurs et aux missions des services de santé au travail. Il sera mis à disposition des collectivités adhérentes sur le site internet du CDG74.

ARTICLE 4 – SECRET PROFESSIONNEL – DOSSIERS MEDICAUX – INFORMATIONS MEDICALES

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel : aucun membre de la collectivité n'a le droit de recevoir communication du dossier médical d'un quelconque agent de la collectivité. Cette dernière obtiendra du médecin du travail ses conclusions relatives à l'observation de l'adéquation entre la santé des agents et les prérogatives de leurs missions professionnelles, nécessaires, selon la nature des décisions à prendre, pour assurer le maintien dans l'emploi de ses agents ou le cas échéant, son leur reclassement ou les aménagements de postes nécessaires. La collectivité sera tenue d'adresser à ses agents une copie de ces conclusions faisant suite aux visites médicales.

Les dossiers médicaux constitués par le médecin du travail lors de la première visite et complétés à chaque examen ultérieur, sont conservés au CDG74 sauf disposition contraire définie selon un protocole adapté devant garantir une stricte confidentialité desdits dossiers. Dans ce cas, la collectivité, et d'une manière générale, le CDG74 doivent en interdire l'accès à toute personne autre que le médecin du travail ou l'intervenant (infirmière santé au travail) désigné par le service de médecine du CDG74. Le transfert du dossier ne doit être effectif que si l'agent en fait la demande et ne peut s'effectuer que sur demande de médecin à médecin (art. R4412-56 du code du travail).

Les bénéficiaires de cette communication demeurent liés par le secret professionnel en ce qui concerne toutes les indications portées sur le dossier qui ne sont pas relatives à une affection professionnelle à déclaration obligatoire. La collectivité signataire reconnait qu'en cas de violation du secret médical concernant les dossiers médicaux, la responsabilité civile et pénale des auteurs de cette violation peut être engagée, en vertu de l'article 1240 du code civil et de l'article 226-13 du Code pénal.

PROJET

CHAPITRE II

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

ARTICLE 5 – ROLE ET CADRE D'INTERVENTION DE LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Le service de psychologie du travail du CDG74 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 ...).

Le service de psychologie au travail fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG74. Il travaille ainsi de concert avec l'ensemble des acteurs de la santé au travail, tant internes qu'externes, afin de prévenir et d'agir sur les risques psychosociaux ; il bénéficie ainsi de l'apport d'une réflexion transverse sur l'ensemble des champs de la santé, du handicap, de la sécurité au travail, et des organisations de travail.

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 CDG74, sur les champs d'action définis aux articles 6 et 7 de la présente convention, lesquels constituent respectivement les prestations de base et les prestations complémentaires du service.

ARTICLE 6 – PRESTATIONS DE BASE EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Les prestations de base constituent le socle incompressible de la mission en psychologie du travail que le CDG74 s'engage à mettre en œuvre au bénéfice des collectivités et établissements publics adhérents à la présente convention.

Elles sont les suivantes :

6.1 les permanences en psychologie du travail

Cet accompagnement vise :

- à apporter une réponse de proximité à des agents pouvant se trouver en difficulté d'ordre psychologique en lien avec le travail, sur orientation et après évaluation médicale préalable par le médecin du travail ou l'infirmière de santé au travail.
- à mieux interfacer l'action du psychologue du travail et du service de médecine préventive, mais aussi d'autres intervenants du CDG74
- à alerter autant que de besoin les collectivités sur des situations individuelles et/ou collectives problématiques ou susceptibles de le devenir
- à permettre l'accès au service de psychologie du travail dans l'objectif de prévenir les situations pouvant relever des RPS

Les permanences pourront à la fois s'entendre de rendez-vous en présentiel, ou de téléconsultations, en considération des besoins et/ou de l'éloignement des agents concernés, et de leur capacité à disposer à des moyens de communication distanciels/numériques et des contraintes de service ou de déplacement.

Afin d'en faciliter l'accès, le contenu des échanges restera confidentiel. Les consultations en psychologie du travail donneront lieu à un partage d'informations entre le médecin du travail et le ou la psychologue du travail, dans la limite de la transmission des seules informations nécessaires au suivi commun du dossier et après information éclairée de l'agent afin d'assurer une parfaite traçabilité de l'accompagnement réalisé, et de favoriser l'action pluridisciplinaire du service ainsi que le suivi du parcours de santé au travail de l'agent.

PROJET

Ces permanences seront tenues mensuellement au cœur des 6 territoires suivants : bassin annécien, pays d'Alby/Rumilly, pays rochois, vallée de l'Arve, Genevois, Chablais, afin d'assurer une couverture optimale du département.

La fréquence et le calendrier de ces permanences sera établi selon les besoins du service de santé, évalués par les médecins du travail en lien avec le psychologue du travail.

La réservation des créneaux d'entretiens avec le psychologue du travail sera effectuée par l'intermédiaire du service de santé du CDG74, aux numéro et heures habituelles (en lien avec l'assistante médicale référente de la collectivité) ou à l'adresse courriel suivante : psychologie@cdg74.fr

6.2 la prise en charge des évènements à caractère traumatique

Le dispositif mis en place par le CDG74 vise à assurer le maillage territorial d'un réseau de praticiens identifiés et formés, pouvant être mobilisés rapidement afin d'assurer la mise en oeuvre la plus efficace possible des accompagnements liés à ce type d'évènements pouvant avoir un impact fort et parfois durable sur les collectifs de travail.

Il vise à favoriser un suivi plus efficient, à moyen ou long terme, des situations individuelles et/ou collectives, en organisant lors de chaque intervention des échanges systématiques avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG74 attachée à la collectivité demanderesse.

Il permet par ailleurs la prise en charge :

- des évènements intervenus dans le temps et/ou sur le lieu du travail
- des évènements intervenus dans un cadre privé lorsque ceux-ci sont susceptibles d'avoir un retentissement notable dans le contexte professionnel

Il s'articule de la manière suivante :

- par l'intervention de psychologues du travail d'un opérateur implanté localement
  ou
- par l'intervention du psychologue du travail du CDG74

Dans tous les cas, le dispositif s'inscrit dans la mise en relation avec le médecin du travail et / ou l'infirmier en santé au travail de la collectivité afin d'assurer la poursuite et la coordination du suivi médical adapté, à court, moyen et long terme.

Il permet :

- Un pré-diagnostic d'analyse de la situation dans les 24h maximum de la saisine du CDG74
- La formulation de premiers conseils à la collectivité
- La mise en place de débriefings collectifs et/ou individuels sous 48h
- Une restitution à l'équipe pluridisciplinaire et à la collectivité avec formulation de mesures de prévention éventuelles dans les 5 jours
- Le cas échéant, une restitution en présentiel des conclusions de l'intervention dans un délai de 15 jours

Dans le cadre de ce dispositif, Le CDG74 se réserve la possibilité, au titre de l'adhésion à la présente convention, de se substituer à l'intervention de l'opérateur local en cas d'impossibilité pour celui-ci d'assurer l'intervention, quelle qu'en soit la raison, ou en cas de cessation des relations contractuelles entre cette dernière et l'assureur porteur du contrat d'assurance des risques statutaires.

6.3 actions de sensibilisation / ateliers thématiques / boîte à outils

Les collectivités adhérentes peuvent bénéficier des prestations suivantes :

PROJET

- Des actions de sensibilisation en matière de risques psychosociaux (violence au travail, agissements sexistes, burn-out, stress...), visant à développer une meilleure connaissance des acteurs de la collectivité sur ces sujets et à encourager le développement d'une culture de prévention et de santé au travail. Ces actions peuvent être organisées en inter-sessions ou en intra-sessions, à destination de l'encadrement ou des agents.

- L'organisation d'ateliers thématiques sur des questions touchant au management, aux organisations de travail et à la psychologie du travail. Ces « petits déjeuners du management », construits et animés de manière transverse et pluridisciplinaire, se déclinent à raison de deux sessions annuelles, l'une au premier semestre, l'autre au second semestre, au siège du CDG74

- La constitution d'une « boîte à outils » permettant la mise à disposition de la collectivité d'un ensemble de supports documentaires en lien direct avec la santé psychologique au travail et la diffusion de bonnes pratiques. Ces supports peuvent prendre la forme de fiches thématiques synthétiques ou de vidéos courtes, avec l'objectif de donner à la collectivité des clés de compréhension et des pistes d'action sur les différents sujets traités

La mise en œuvre de ces différentes prestations se fera sur proposition du service de psychologie, ou à la demande de la collectivité, en particulier pour la première d'entre elles.

6.4 Informations et conseils

Le psychologue du travail informe et conseille la collectivité adhérente sur toutes les questions en lien avec la prévention des risques psychosociaux et la psychologie du travail.

Il peut notamment être consulté à l'occasion de l'élaboration du DUERP, d'un plan d'action de prévention ou QVT, en lien le cas échéant avec le service de santé et le préventeur de la collectivité.

ARTICLE 7 – PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'ensemble des prestations complémentaires définies ci-dessous, le service de psychologie du travail peut intervenir soit sur demande de la collectivité, soit sur proposition du CDG74.

7.1 modalités d'intervention du service de psychologie du travail

L'intervention du psychologue du travail se décline en trois temps :

- L'analyse de la demande
- L'élaboration d'une proposition d'intervention à valider par la collectivité
- L'intervention en collectivité

7.1.1 analyse de la demande

Préalablement à toute intervention, la psychologue du travail échange avec l'autorité territoriale concernée.

Le cas échéant, et autant que de besoin, la psychologue du travail prend l'attache de tout acteur essentiel à la bonne compréhension de la situation et au bon déroulement de l'intervention, après accord de l'autorité territoriale.
Ces échanges pourront porter sur :

- Le recueil des informations nécessaires à la définition du besoin d'intervention de la collectivité
- La définition du processus d'organisation des champs d'intervention possibles et de chacune de leurs étapes

PROJET

Cette première phase de consultation de la collectivité permet à la psychologue du travail d'établir une proposition d'intervention, basée sur les problématiques et les besoins réels de la collectivité, et ses contraintes.

7.1.2 élaboration de la proposition d'intervention

A l'issue de la phase d'analyse, le service de psychologie du travail élabore une proposition d'intervention soumise à la collectivité. Cette proposition précise :

- Le ou les champs d'intervention retenus en considération de la situation présentée par la collectivité
- Les étapes définies par le psychologue du travail pour chacun de ces champs
- Le temps utile à la réalisation de l'intervention et la mise en œuvre de son calendrier prévisionnel

Les modalités et la durée de l'intervention sont librement déterminées par le psychologue du travail à raison notamment de l'éventuelle importance des effectifs concernés, du niveau de difficulté du cas qui lui est soumis et des méthodes de travail qui lui paraissent les plus appropriées à sa résolution.

Une fois la proposition d'intervention visée et acceptée par la collectivité, la psychologue intervient selon les modalités arrêtées pour sa mise en œuvre, et selon les règles définies par la présente convention. En cours d'exécution, aucune modification de la proposition d'intervention ne peut être effectuée, sauf si la situation le requiert et suivant accord exprès de la collectivité signataire et du psychologue. Dans tous les cas, la proposition modificative sera annexée au compte rendu final.

En cas d'absence de réponse de la collectivité à la proposition d'intervention dans un délai de deux mois, celle-ci est réputée caduque.

Dans ce cas, aucune participation financière ne sera facturée à la collectivité territoriale. Il en sera de même en cas de refus explicite de la proposition d'intervention

7.1.3 interventions de la psychologue du travail

Les interventions au titre des prestations complémentaires en psychologie du travail sont les suivantes :

Prévention des risques psychosociaux :

N° intervention	Mission	Objectif
1	Aide à la réalisation d'un diagnostic et d'un plan de prévention des RPS Accompagnement d'une démarche QVT Accompagnement sur des projets ou programmes internes de bien-être au travail	Accompagner la collectivité sur la prévention des RPS en interne Accompagner la collectivité dans la mise en œuvre de dispositifs internes favorisant la santé au travail ***Interventions en liens potentiels avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail***

PROJET

Soutien psychologique à l'accompagnement managérial proposé par le Pôle Emploi du CDG74:

N° intervention	Mission	Objectif
2	Soutien individuel d'un manager en difficulté	Créer un espace d'expression pour un manager pouvant se trouver en difficulté et/ou souffrance au travail Aider à la prise du recul et identifier des pistes d'amélioration ***Prestation en lien avec le pôle emploi du CDG74***

Accompagnement d'un collectif :

N° intervention	Mission	Objectif
3	Aide à la gestion d'une situation problème et/ou complexe au sein d'un collectif de travail	Accompagner les agents en situation de tension ou de conflit afin de rétablir une communication sereine et réparer le lien professionnel Créer un espace de parole afin de mettre en discussion le travail et réinstaurer un climat propice à la réalisation des activités professionnelles Echanger sur les pratiques professionnelles Faire émerger des pistes d'amélioration partagées
4	Ateliers d'analyse de la pratique (intra ou inter-collectivité, selon les besoins)	Favoriser la cohérence et l'harmonisation des pratiques d'une équipe ou d'un collectif de travail Développer de nouveaux modes d'organisation des échanges interpersonnels. Redéfinition des règles d'échanges. Production conjointe d'une identité de groupe, et d'une méthodologie permettant l'élaboration de changements au plan des pratiques professionnelles.

PROJET

Accompagnement individuel :

N° intervention	Mission	Objectif
5	Accompagnement individualisé d'un agent en difficulté ***En complément de la prestation socle, en considération du besoin***	Aborder une situation problématique liée au travail pour rechercher des pistes de solution Mobiliser les ressources de l'agent et de la collectivité ~~Ecoute individualisée~~
6	Accompagnement en situation de transition professionnelle ***En complément de la prestation socle, en considération du besoin***	Faciliter la reprise du travail d'un agent après une période d'absence Apporter un soutien face à une reconversion professionnelle qui peut être subie

Accompagnement au changement :

N° intervention	Mission	Objectif
7	Accompagnement d'un changement dans une organisation	Anticiper et prendre en compte les impacts potentiels d'un changement en amont de sa mise en œuvre

PROJET

Quel que soit le champs d'intervention, l'action du psychologue du travail, d'un point de vue éthique, s'inscrit dans le code de déontologie des psychologues qui cadre le contours de son action.

Pour l'ensemble de ses missions, la psychologue du travail est tenue au secret professionnel. Elle intervient avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées, et bénéficie d'une indépendance technique.

7.2 conduite des interventions

L'intervention du psychologue du travail peut nécessiter :

- La réalisation d'entretiens individuels ou collectifs
- des visites sur le terrain ou au poste de travail
- des animations de groupe de travail
- de la recherche documentaire et de la consultation de données administratives et RH de la collectivité
- la rédaction de comptes rendus de réunions animées par lui, et d'un compte rendu final de l'intervention
- la constitution éventuelle d'un COPIL
- une communication aux agents, à l'encadrement et aux élus, autant que de besoin

Dans ce cadre et de manière générale, toutes facilités doivent être accordées au psychologue du travail pour l'accomplissement de son intervention. Ces facilités sont la garantie de la bonne exécution de son intervention auprès de la collectivité signataire.

A cet effet, la collectivité s'engage :

- 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

Dans le cadre des accompagnements collectifs, la collectivité territoriale s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi des actions afin d'assurer la fluidité de la mise en œuvre des différentes phases de l'intervention.

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 8 - RESPONSABILITES

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 CDG 74 ne saurait en aucune manière être engagée s'agissant des conséquences des mesures retenues et des décisions prises par l'autorité territoriale susvisée.

ARTICLE 9 - CONFIDENTIALITE

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

PROJET

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.

CHAPITRE III

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PROJET

ARTICLE 10 – OBJET DU SERVICE

En application du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale est chargée d'assurer la sécurité et la protection de la santé de ses agents. Il lui incombe de mettre en oeuvre l'ensemble des mesures de prévention destinées à préserver leur santé et améliorer leurs conditions de travail, tout particulièrement en assurant la conformité des installations et équipements, en développant les mesures de protection collectives et individuelles appropriées, en formant et informant les agents, en évaluant les risques en vue de les réduire ou les supprimer.

Par la présente, la collectivité signataire adhère au service prévention des risques professionnels du CDG 74.

Ce service a pour vocation de promouvoir et développer la prévention des risques professionnels auprès des collectivités territoriales, par le conseil et l'aide à la mise en place de mesures destinées à préserver l'intégrité physique et plus généralement la santé des agents.

La prévention n'est pas seulement une obligation réglementaire. Elle permet d'assurer des conditions de travail favorables pour les agents limitant les risques d'accident, de pathologie aigue ou chronique et donc de réduire le nombre d'arrêts maladie.

La présente convention permet ainsi l'accès aux missions d'inspection, d'animation du réseau et d'assistance définies ci-après et mises en œuvre par le personnel du CDG 74 dans le cadre des obligations réglementaires fixées par les textes.

ARTICLE 11 – PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT

L'adhésion au service de prévention des risques professionnels permet à la collectivité de bénéficier :

- des prestations de base visées à l'article 3
- des prestations complémentaires visées à l'article 4

Pour la prestation de base, la collectivité bénéficie d'un volume de travail exprimé en journées d'intervention, et variables en fonction de la taille de la collectivité (en considération du nombre d'agents) (voir annexe financière).

Pour les prestations complémentaires, le nombre de jours d'intervention de l'agent du service prévention sera déterminé en considération des besoins de la collectivité.

Les taux de cotisation sont précisés dans l'annexe financière. La cotisation inclut les frais relatifs aux déplacements et les heures de travail administratif réalisées au bureau.

Toute intervention en prestation de base en collectivité est décomptée du volume de jours ouvert par la convention.

ARTICLE 12 – PRESTATIONS DE BASE

Les prestations de base constituent la base incompressible de la mission de prévention des risques professionnels que le CDG 74 s'engage à mettre en œuvre au bénéfice des collectivités et établissements public adhérant à la présente convention. Elles sont les suivantes :

12.1 la mission d'inspection

Les agents du service prévention des risques professionnels du CDG 74 sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (mission d'ACFI – Agents Chargés de la Fonction d'Inspection).

A ce titre, ils :

- contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité
- proposent à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels

En cas d'urgence, ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires.

Par ailleurs, les ACFI peuvent intervenir en qualité d'experts, sur demande de l'autorité territoriale, dans le cadre de la procédure relative aux situations de danger grave et imminent prévue à l'article 5-2 du décret du 10 juin 1985 précité.

Afin de mener à bien sa mission, le service de prévention des risques professionnels du CDG 74 assure la veille juridique relative à l'ensemble des dispositifs législatifs et réglementaires en lien avec la santé et la sécurité au travail, en identifiant et analysant les nouvelles dispositions applicables aux employeurs.

12.1.1 modalités particulières de réalisation des missions d'inspection

La demande d'intervention de l'ACFI est à l'initiative de la collectivité, et doit être formulée dans un délai suffisant pour permettre l'organisation et la planification des missions.

La collectivité s'engage vis-à-vis de l'ACFI à :

- laisser libre accès à tous les établissements, et lieux de travail dépendant des services à inspecter, et fournir tous les documents relatifs à l'hygiène et la sécurité du travail imposés par la réglementation
- fournir toute information nécessaire à la bonne réalisation de sa mission

Durant la visite d'inspection, l'ACFI est obligatoirement accompagné par un représentant de la collectivité.

L'inspection fera l'objet d'une ou plusieurs visites sur site, selon un calendrier préalablement défini par la collectivité par l'intermédiaire de la fiche de programmation qui leur est envoyée à chaque fin d'année pour l'année N+1.

PROJET

Afin de permettre la planification optimale de l'activité du service de prévention, la collectivité s'engage à retourner la fiche de programmation dans les délais les plus brefs.

Le contenu de la visite est défini par l'ACFI, en concertation avec la collectivité concernée.

A l'issue de chaque visite, un rapport d'inspection est dressé par l'ACFI. Ce rapport est transmis par courrier à l'autorité territoriale dans un délai de deux mois.

Sur demande de la collectivité, ce rapport peut être envoyé sous une forme électronique aux adresses spécifiées dans la fiche de programmation.

Le rapport d'inspection est transmis au CST départemental pour les collectivités en relevant, sur sa demande. Dans ce cas, une information écrite est transmise à la collectivité.

Dans les cas d'urgence, les ACFI dressent un procès-verbal de la situation nécessitant la prise de mesures immédiates de la part de l'autorité territoriale. Une copie de ce document est laissée à l'autorité territoriale, une copie est adressée au CST compétent, l'original étant conservé dans le dossier de la collectivité détenu par le service prévention des risques professionnels.

En fin d'année, une attestation d'inspection est envoyée à la collectivité pour l'année écoulée si, au minimum, une demi-journée a été consacrée à l'inspection. Un double de ce document est transmis en Préfecture.

12.1.2 confidentialité

L'ACFI s'engage à ne divulguer aucune information qui lui aura été transmise par la collectivité dans le cadre de sa mission.

Il reste soumis à tout moment aux obligations déontologiques visées par la loi du 13 juillet 1983, et en particulier à son obligation de secret professionnel, de réserve et de discrétion.

12.1.3 temps consacré à la collectivité pour la mission d'inspection

La présente convention prévoit, par année, un nombre de jours d'intervention ACFI sur site, auquel s'ajoute un temps égal pour assurer le travail administratif et la rédaction des rapports.

En cas d'adhésion de la collectivité en cours d'année, la date unique d'effet retenue sera le 1er juillet et le nombre de jours alloués sera divisé de moitié pour l'année en cours.

Le nombre de jours retenu pour la collectivité est résumé dans une « annexe financière » mise à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le conseil d'administration du CDG 74, publiée dans les mêmes conditions et jointe par ailleurs à la présente convention.

Les jours de mission définis ci-dessus sont cumulables et reportables d'une année sur l'autre pendant toute la durée de la convention.

Néanmoins, afin que le service de prévention des risques professionnels du CDG 74 puisse assurer la bonne planification de ses actions auprès de l'ensemble des collectivités adhérentes sur l'entier temps des différentes conventions, les collectivités adhérentes veilleront de leur côté à anticiper autant que possible leurs besoins en intervention et à en faire retour auprès du service de prévention des risques professionnels du CDG 74 dans les meilleurs délais.

Il ne sera pas possible de cumuler la totalité des jours sur la dernière année de la convention.

Le décompte des jours d'intervention se fait par journée ou demi-journée.

PROJET

En revanche, le nombre de jours non utilisés au terme de la convention ne donne lieu à aucun remboursement, et ne sont ni capitalisables, ni transférables sur la convention suivante.

Le nombre de jours alloués aux collectivités intègre, pour celles d'entre elles disposant d'un CST propre, la participation éventuelle de l'ACFI aux séances dudit CST auxquelles il sera convié.

A la demande de la collectivité, il pourra être fait usage d'une partie des jours alloués annuellement ou sur la durée de la convention au titre de la mission d'inspection, afin d'assister la collectivité dans la mise en œuvre de ses mesures ou actions de prévention. Ce transfert reste toutefois soumis à l'appréciation et la validation de l'ACFI en charge de la collectivité, et ne saurait en toute hypothèse avoir pour effet de dispenser la collectivité de toute visite d'inspection, laquelle reste réglementairement et conventionnellement prioritaire.

A tout moment, la collectivité peut bénéficier de jours de missions complémentaires, à sa demande et dans la limite des capacités du service de prévention des risques professionnels, après établissement par ce dernier d'une proposition d'intervention précisant notamment le nombre de jours d'interventions et le coût associé, et validé expressément par la collectivité.

Ces jours seront facturés en plus de la cotisation, selon les modalités fixées à l'article 3.4.

12.2 l'animation du réseau

Le service de prévention des risques professionnels du CDG 74 coordonne et assure l'animation du réseau des acteurs de la prévention (assistants de prévention, DRH, DGS, membres du CST...) autours de sujets transverses ou propres à une filière spécifique, définis en considération de l'actualité législative ou des besoins des collectivités.

Elle pourra prendra la forme de séminaires, de groupes de travail ou de réunions d'échanges de bonnes pratiques, en considération du format le plus approprié à la thématique retenue.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'animation du réseau pourront se dérouler en collectivité ou au sein du CDG 74.

12.3 la mission d'information et de conseil

Le service de prévention des risques professionnels du CDG 74 assure une permanence permettant aux collectivités de bénéficier, les jours ouvrables, de réponses précises et complètes par téléphone ou par courrier électronique aux questions qu'ils se posent dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Quel que soit le mode de communication retenu, les agents de prévention du CDG 74 apporteront leur réponse dans les meilleurs délais.

Toutefois, dans l'hypothèse où la question posée serait d'un niveau de technicité ou de complexité particulier, le service prévention se réserve le droit d'observer un délai de réponse plus important, ou de proposer son intervention dans le cadre des prestations complémentaires visées à l'article 4, en particulier si un déplacement sur site apparaît nécessaire, ou si la nature de la demande le justifie.

ARTICLE 13 - PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES

Les prestations complémentaires définies par le CDG 74 visent à favoriser l'intervention du service de prévention au bénéfice des collectivités, afin de les assister dans le pilotage et le développement d'actions en matière de prévention des risques professionnels.

PROJET

Elles s'inscrivent dans une démarche partenariale visant à accompagner les collectivités pendant toute la durée de validité de la convention. Elles pourront être mises en œuvre sur proposition du service de prévention des risques professionnels à l'occasion d'un bilan d'étape, ou à la demande de la collectivité en fonction de son évolution, de ses besoins et de ses projets.

13.1 cadre d'intervention des actions proposées

Les actions proposées s'inscrivent dans l'un ou combineront plusieurs des niveaux de prévention suivants :

- Prévention primaire (prévenir) : agir sur les causes organisationnelles et techniques afin de supprimer ou réduire les risques liés aux situations de travail
- Prévention secondaire (réduire) : aider les agents, en ce compris les managers et les élus, à développer des connaissances pour mieux appréhender et faire face aux situations à risques
- Prévention tertiaire (reconstruire/réparer) : gérer les situations de crise, analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le cas échéant, si la nature de l'intervention le justifie, l'agent du service prévention pourra s'adjoindre le concours d'autres intervenants de l'équipe pluridisciplinaire du centre de gestion (médecin, psychologue du travail, chargée de mission handicap...), à la condition toutefois préalable que ladite collectivité soit adhérente au service de médecine préventive du CDG 74.

13.2 nature des prestations complémentaires

Les prestations complémentaires ouvertes au bénéfice des collectivités adhérentes sont les suivantes :

- l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, en vue de faciliter la prise en compte des enjeux, d'identifier les leviers de progrès pour la collectivité, et de définir le plan d'action le plus adapté à ses besoins

- une démarche de prévention en matière de risques psychosociaux, en vue de contribuer aux bonnes conditions de travail des agents, à leur maintien en fonction, et d'assurer une prise en compte en amont des difficultés potentielles auxquels ils sont susceptibles d'être exposés

- une action de sensibilisation à destination des personnes relais, en vue de favoriser l'appropriation des enjeux par l'ensemble des agents concernés et développer une culture de prévention et de santé au travail au sein de la collectivité

- l'accompagnement à la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail, en vue de renforcer le maintien en fonction des agents, réduire le recours à des renforts externes et les coûts associés, accompagner et anticiper les difficultés des agents aux différentes étapes de leur parcours professionnel

La mise en œuvre de ces prestations se fera à la demande de la collectivité ou sur proposition du service de prévention des risques professionnels.

13.3 modalités d'intervention

Les modalités d'intervention sont modulables en considération des besoins de la collectivité et des thématiques abordées.

Elles pourront ainsi consister en du temps collectif (réunions, groupes de travail, visites de site...), du temps individuel (entretiens...) de la conférence téléphonique, ou en toute autre forme utile à la réalisation de la prestation requise.

Les interventions pourront se dérouler soit dans la collectivité, soit dans les locaux du CDG 74.

PROJET

Leur planning sera établi par le service de prévention des risques professionnels, en considération des disponibilités des deux parties contractantes et des interventions déjà programmées.

Elles pourront donner lieu à la réalisation de supports écrits ou de restitutions orales.

L'ensemble de ces modalités sera défini dans la proposition d'intervention qui sera établie en concertation avec la collectivité.

13.4 temps consacré à la collectivité

Le temps consacré à la collectivité au titre des prestations complémentaires sera estimé dans la proposition d'intervention établie par le service de prévention des risques professionnels, laquelle sera ensuite soumise au visa de la collectivité bénéficiaire.

Ce temps intègrera à la fois le temps présentiel et le temps administratif utiles à la réalisation de la prestation souhaitée.

En toute hypothèse, le décompte ne peut être effectué que par journée ou demi-journée.

L'intervention ne sera considérée comme définitivement validée qu'après retour de la proposition d'intervention, dûment signée par l'autorité territoriale concernée.

13.5 annulation d'une intervention

Toute demande d'annulation devra impérativement faire l'objet d'une communication par écrit (courrier ou courriel) au service de prévention des risques professionnels.

En cas d'annulation d'une intervention pour cause d'indisponibilité non programmée de son ou ses intervenants, et après avoir recherché un suppléant dans ses ressources internes, le CDG 74 informera sans délai, par écrit (courrier ou courriel), le référent de la collectivité. Les heures planifiées ne seront pas facturées à la collectivité.

13.7 confidentialité

Les agents du service de prévention des risques professionnels, et plus généralement l'ensemble des personnels du pôle médecine et prévention du CDG 74 amenés à intervenir dans le cadre des prestations complémentaires ci-dessus, restent soumis à tout moment aux obligations déontologiques visées par la loi du 13 juillet 1983, et en particulier à leur obligation de secret professionnel, de réserve et de discrétion.

ARTICLE 14 - RESPONSABILITES

Les ACFI exercent leurs missions en toute indépendance technique. Sauf erreur manifeste, aucune modification ne peut être portée au rapport rédigé. Dans ce cas, un erratum sera adjoint au rapport initial.

La responsabilité de la mise en œuvre des recommandations, suggestions ou avis formulés par l'ACFI incombe à la seule autorité territoriale.

L'intervention de l'ACFI ne se substitue en aucune manière aux contrôles et vérifications périodiques des organismes agréés prévus par la réglementation, notamment en matière d'ERP (établissements recevant du public) ou de coordination de travaux faisant appel à des entreprises extérieures.

Par ailleurs, les agents du service de prévention des risques professionnels intervenant dans le cadre des prestations complémentaires ne le font que comme simples conseillers de l'autorité territoriale.

Par conséquent, ils ne sauraient être tenus responsables des décisions retenues par la collectivité, et de leurs suites.

PROJET

En outre, les missions d'assistance réalisées dans le cadre de l'article 4 de la présente convention ne sauraient se substituer aux missions d'inspection relevant de l'obligation de la collectivité visées à l'article 5 du décret du 10 juin 1985.

La mise à disposition d'un agent du service de prévention des risques professionnels est sans incidence sur le principe de responsabilité de l'autorité territoriale mentionnée à l'article 2-1 du décret susvisé.

ARTICLE 15 - ENGAGEMENTS

Le CDG 74 s'engage, sauf cas de force majeure, à assurer l'ensemble des prestations de base objets de la présente convention.

Le CDG 74 s'efforce par ailleurs, dans la limite des moyens à sa disposition, de répondre à l'ensemble des demandes de prestations complémentaires formalisées par les collectivités. A défaut, celles-ci seront priorisées en considération de leur importance et de leur date d'arrivée au service.

Le CDG 74 s'engage enfin à fournir dans les délais aux collectivités l'ensemble des réponses, documentations, supports, rapports, restitutions écrites ou orales, qui auront été sollicités dans le cadre des prestations de base, et des prestations supplémentaires validées et réalisées.

ARTICLE 16 - EVALUATION

Afin de mesurer le degré d'efficience du service de prévention des risques professionnels, les collectivités bénéficient d'un outil d'évaluation qualitatif et quantitatif de la prestation de l'agent mis à leur disposition par le CDG 74. Cet outil, construit autour d'indicateurs simples, permet de cerner l'adéquation entre la demande et le travail fourni, la pertinence des mesures proposées, la réactivité du service et la qualité globale de la démarche d'accompagnement.

Les collectivités peuvent y accéder électroniquement et anonymement via le site internet du CDG 74.

PROJET

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 17 - CONDITIONS FINANCIERES.

Conformément à l'avant dernier alinéa de l'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la participation financière demandée aux collectivités bénéficiaires des prestations du pôle santé au travail du CDG74 est destinée à couvrir la totalité des dépenses afférentes audit service.

Pour l'accès au service de médecine préventive, aux prestations de base en psychologie du travail et aux prestations de base en prévention des risques professionnels, les collectivités ou établissements affiliés au CDG74 versent une cotisation spécifique, dont le taux est fixé annuellement pour couvrir les dépenses afférentes au fonctionnement du service de santé au travail du CDG74.

S'agissant de la médecine préventive, sauf en cas de force majeure (maladie de l'agent, évènement familial imprévu, accident ...) que la collectivité s'engage par ailleurs à justifier, toute visite médicale, entretien infirmier, visite supplémentaire programmée et non respectée donnera systématiquement lieu à une facturation supplémentaire.

A cet égard, il appartient à la collectivité de rappeler à son personnel le caractère obligatoire du suivi individuel de son état de santé, et des conséquences financières éventuelles attachées à son absence aux convocations.

De la même manière, l'annulation sans justification valable, par la collectivité, moins de trois semaines avant la date retenue, d'une journée de visites médicales ou d'entretiens infirmiers, donnera systématiquement lieu à une facturation supplémentaire, laquelle sera fonction du nombre de visites et entretiens infirmiers initialement prévus.

Il est rappelé sur ce point que la collectivité reste seule responsable en cas de manquement à son obligation réglementaire de surveillance médicale de ses agents.

Le taux de cotisation et le montant de la pénalité susvisés sont définis dans une ***« annexe financière »*** mise à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le Conseil d'Administration du CDG74 et publiée dans les mêmes conditions, et jointe par ailleurs à la présente convention.

Pour l'accès aux prestations complémentaires en psychologie du travail et en prévention des risques professionnels, les conditions financières appliquées sont celles définies dans la proposition d'intervention validée par la collectivité.

Les montants horaires, de la demi-journée ou de la journée sont définis dans une ***« annexe financière »*** mise à jour annuellement en fonction des délibérations adoptées par le Conseil d'Administration du CDG74 et publiée dans les mêmes conditions, et jointe par ailleurs à la présente convention.

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

En cas de modification en cours d'exécution de la proposition d'intervention, le tarif initialement appliqué sera réajusté en conséquence.

En cas de cessation d'une intervention en cours d'exécution, à l'initiative du psychologue du travail, de l'ACFI ou de la collectivité, la facturation sera établie au regard du temps qui y aura été effectivement consacré au jour de son arrêt.

Le paiement est effectué une fois la mission terminée, à réception d'un titre de recette établi par le CDG74 et adressé à la collectivité

PROJET

ARTICLE 18 - DUREE

La présente convention est conclue pour la période allant du **1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2026**.

Elle pourra être renouvelée, dans les mêmes conditions, pour une nouvelle période de quatre années, selon avenant exprès à la présente convention adressé au CDG 74 deux mois au moins avant l'expiration de son terme.

ARTICLE 19 - RESILIATION

La présente convention pourra être résiliée avant son terme par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 4 mois adressé par lettre RAR avec date d'effet au 31 décembre de l'année en cours.

Le CDG74 pourra dénoncer la présente convention, notamment dans le cas où la collectivité ne satisferait pas à l'une des obligations lui incombant après mise en demeure expresse du CDG74 notifiée par lettre RAR.

ARTICLE 20 – PROTECTION DES DONNEES

Les conditions relatives à l'utilisation des données sont définies dans l'annexe RGPD jointe à la présente convention.

ARTICLE 21 – JURIDICTION COMPETENTE – ELECTION DE DOMICILE

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente relèvent de la compétence du tribunal administratif de Grenoble.

Pour l'exécution de la présente convention, les parties font élection de domicile à ANNECY, au siège du CDG74.

Fait à ANNECY, le .....

Le Président du CDG 74

Antoine de MENTHON

Fait à ....., le.....

Le représentant de la collectivité,
Le Maire/Le Président

Mr/Mme XXXXXXX

PROJET