

## CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE D'ASSISTANCE DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL DU CENTRE DE GESTION

Entre :

D'une part, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Sarthe, représenté par son Président, Didier REVEAU, habilité par la délibération du Conseil d'administration du 28 avril 2025, désigné ci-après « le Centre de gestion »,

et,

D'autre part, ....., représenté(e) par ....., agissant en vertu de la délibération du ..... du ....., désigné(e) ci-après « la collectivité ».

d'autre part,

Vu :

- ✓ le code général de la fonction publique,
- ✓ le code du travail,
- ✓ le décret n° 85-643 du 26 juin 1985, relatif aux centres de gestion de 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,
- ✓ la délibération du ..... du ..... sollicitant l'adhésion au service d'assistance du psychologue du travail,

### **Article 1 : Objet de la convention**

La collectivité est tenue de prendre les dispositions nécessaires pour éviter toute altération de l'état de santé physique et mentale des agents du fait de leur travail.

Le Centre de gestion peut mettre à disposition des collectivités affiliées qui en font la demande les services d'un psychologue du travail pour les accompagner dans ces démarches.

La présente convention a pour objet de définir les conditions techniques et financières de l'assistance que peut apporter le psychologue du travail du Centre de gestion aux agents.

### **Article 2 : Personnels concernés**

La présente convention s'applique à l'ensemble des agents employés par la collectivité et ce quel que soit le statut de l'agent (agents titulaires ou stagiaires, agents contractuels de droit public ou privé), ainsi qu'à tous les lieux de travail dans lesquels ils sont amenés à intervenir.

### **Article 3 : Contenu des prestations**

La collectivité aura accès à des prestations d'assistance du psychologue du travail collective et individuelle.

La prestation d'assistance collective a pour objet de :

- ✓ conseiller et accompagner la collectivité et les agents en difficulté dans les situations de souffrance collectives ;
- ✓ conseiller et accompagner la collectivité et les agents dans le cadre de l'accompagnement au changement (par exemple, impact organisationnel, ...)

- ✓ conseiller et accompagner la collectivité et les agents à la suite d'une situation dramatique soudaine.

Ces objectifs pourront être atteints, notamment, par l'animation de groupe d'écoute et de parole.

La prestation d'assistance individuelle a pour objet de :

- ✓ accompagner un agent confronté à une situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques ou à une situation personnelle génératrice de difficultés entraînant des répercussions sur son travail ;
- ✓ accompagner un agent à la reprise d'activité ;
- ✓ accompagner un agent victime directement ou indirectement d'un événement traumatique.

Dans les deux types de prestations, l'accompagnement peut se formaliser par un ou plusieurs entretiens.

Une limite aux entretiens individuels est cependant fixée à 3 entretiens, afin de permettre un accès au psychologue du travail pour tous les agents. Ces entretiens n'ont pas de vocation thérapeutique et permettront le cas échéant d'orienter vers un accompagnement par un personnel qualifié extérieur au Centre de gestion (psychologue clinicien en libéral, etc.)

#### **Article 4 : Modalités d'intervention**

Seule l'autorité territoriale peut solliciter le psychologue du travail. Une fiche d'intervention sera signée par l'autorité territoriale ou son représentant et transmise au Centre de gestion avant toute intervention du psychologue du travail.

La demande initiale d'intervention auprès de l'autorité territoriale peut émaner d'un agent, d'un groupe d'agent, d'un responsable hiérarchique, du médecin du travail, etc.

Tout entretien avec un agent doit avoir lieu avec le consentement de la collectivité et de l'agent lui-même. L'assistance du psychologue du travail est facultative. Un agent est en droit de la refuser sans risquer une sanction de la part de l'autorité territoriale.

A réception de la demande d'intervention formulée par la collectivité auprès du Centre de gestion, le psychologue du travail contactera la collectivité afin de définir ses besoins et les modalités précises d'intervention du psychologue du travail, notamment ses différentes étapes.

En fonction du besoin identifié, le psychologue du travail pourra intervenir selon différents modes :

- ✓ entretiens individuels ou collectifs ;
- ✓ visite de terrain ;
- ✓ constitution et animation des groupes d'écoute et de parole.

Chaque intervention donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu de réunion ou d'intervention.

En cas d'urgence, la collectivité peut contacter le Centre de gestion pour qu'un agent ou un groupe d'agent puisse bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement à la suite d'un événement traumatique soudain (agression, suicide, toute autre situation exceptionnelle) dans les meilleurs délais.

À l'issue de l'intervention, le psychologue du travail peut être amené à formuler des préconisations destinées à résoudre les potentielles problématiques identifiées pendant son intervention.

La responsabilité de la mise en œuvre de ces préconisations, suggestions ou avis formulés par le psychologue du travail incombe à la collectivité, qui demeure responsable de la décision de les suivre ou non et des conséquences relatives à leur mise en œuvre ou à l'absence de mise en œuvre.

La présente convention n'a pas pour objet ni pour effet d'exonérer l'autorité territoriale de la collectivité de ses obligations, notamment en matière de prévention des risques professionnels ou de protection de la santé de ses agents.

#### **Article 5 : Conditions d'exercice des missions**

La mission pourra être exercée :

- ✓ dans les locaux du Centre de gestion ;
- ✓ dans les locaux de la collectivité, dans un lieu permettant de garantir la confidentialité des échanges.

La collectivité s'engage à accorder toutes facilités au psychologue du travail pour l'exercice de ses missions, sous réserve du bon fonctionnement des services.

Le contenu des entretiens individuels est confidentiel.

Le psychologue du travail est soumis à une stricte obligation de secret professionnel. Il doit respecter les règles de déontologie qui lui sont propres telles qu'elles figurent dans les conditions générales d'exercice de sa profession.

#### **Article 6 : Engagements de la collectivité**

Pour permettre la bonne réalisation de la prestation, la collectivité s'engage à :

- 6.1. Transmettre toutes les informations nécessaires au psychologue du travail ;
- 6.2. Informer et convoquer les agents aux entretiens collectifs ;
- 6.3. Permettre aux agents de se rendre aux entretiens individuels ou collectifs ;
- 6.4. Garantir la libre expression des agents concernés ;
- 6.5. Informer le psychologue du travail de tout changement ou évènement important qui surviendrait avant, pendant et après son intervention.

#### **Article 7 : Conditions financières**

A la date de la signature de la présente convention, les tarifs sont les suivants :

Entretiens individuels (tarif horaire)	100 €
Accompagnement collectif (tarif par demi-journée)	250 €

Le temps de trajet, frais de déplacement et de repas ne feront pas l'objet d'une facturation supplémentaire. Ces tarifs incluent la rédaction du compte rendu de l'intervention.

Un devis estimatif peut être proposé à la collectivité sollicitant l'assistance du psychologue du travail.

Le tarif voté par le Conseil d'administration est susceptible d'évoluer chaque année et est applicable au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Ces évolutions s'appliqueront alors à la convention en cours sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant soit signé.

Le paiement sera effectué auprès du Centre de gestion à la fin de chaque mission selon le tarif en vigueur lors de l'intervention.

#### **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 3.

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 Centre de gestion, représenté par M. Didier REVEAU, Président, en tant que responsable du traitement.

L'absence d'une information demandée dans la présente convention ne pourra permettre à la collectivité 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 Centre de gestion 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 Centre de gestion 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 Centre de gestion pourra être contacté à l'adresse [dpo@cdg72.fr](mailto:dpo@cdg72.fr)

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

#### **Article 9 : Durée de la convention**

La présente convention prend effet à la date de sa signature par la collectivité. Elle est établie pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties sous préavis de trois (3) mois.

#### **Article 10 : Modification de la convention**

Toute modification susceptible d'être apportée à la présente convention se fera sous la forme d'un avenant.

#### **Article 11 : Résiliation**

La présente convention pourra être résiliée avant son terme par l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois (3) mois adressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas où le psychologue du travail constaterait qu'il n'est pas en mesure de remplir correctement ses missions, notamment par manquement de la collectivité aux dispositions de la présente convention, le Centre de gestion se réserve le droit de rompre, sans délai, la convention.

#### **Article 12 : Règlement des litiges**

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

Fait en deux exemplaires,

Fait au Mans, le

Le Président du Centre de gestion  
Didier REVEAU

L'autorité territoriale,