



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU BUREAU COMMUNAUTAIRE DE LA
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES PAYS D'APT LUBERON

SEANCE DU 06 AVRIL 2023

L'an deux mille vingt-trois, le six avril à 18 heures, l'organe délibérant de la Communauté de Communes Pays d'Apt Luberon s'est réuni Au siège de la Communauté de communes, sous la présidence de M. Gilles RIPERT.

DÉLIBÉRATION N° B-2023-11

OBJET : ADHESION A UNE MISSION FACULTATIVE DU CENTRE DE GESTION DU VAUCLUSE
DANS LE CADRE DE LA MISE ŒUVRE DU PLAN DE PREVENTION DES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX

MEMBRES EN EXERCICE : 28 - QUORUM : 15 - PRESENTS : 20 - PROCURATIONS : 3 - VOTANTS : 23

Présents :

APT : M. Frédéric SACCO, M. Jean AILLAUD, Mme Véronique ARNAUD-DELOY
BONNIEUX : M. Pascal RAGOT
CASENEUVE : M. Gilles RIPERT
CASTELLET-EN-LUBERON : M. Roger ISNARD
CERESTE : M. Gérard BAUMEL
GARGAS : Mme Laurence LE ROY
GIGNAC : Mme Sylvie PASQUINI
GOULT : M. Didier PERELLO
LIOUX : M. Francis FARGE
MENERBES : M. Patrick MERLE
MURS : M. Christian MALBEC
ROUSSILLON : Mme Gisèle BONNELLY
RUSTREL : M. Pierre TARTANSON
SAIGNON : M. Jean-Pierre HAUCOURT
SAINT MARTIN DE CASTILLON : Mme Charlotte CARBONNEL
SIVERGUES : Mme Martine CALAS
VIENS : M. Frédéric ROUX
VILLARS : Mme Sylvie PEREIRA

Absents :

AURIBEAU : M. Roland CICERO
BUOUX : Mme Amélie PESSEMESSE
LACOSTE : M. Mathias HAUPTMANN
LAGARDE D'APT : Mme Maryse BONNET
SAINT SATURNIN LES APT : M. Christian BELLOT

Procurations :

APT : Mme Dominique SANTONI donne pouvoir à M. Jean AILLAUD
JOUCAS : M. Lucien AUBERT donne pouvoir à M. Gilles RIPERT
SAINT PANTALEON : M. Luc MILLE donne pouvoir à M. Francis FARGE

Vu, le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.5211-10,

Vu, le Code Général de la Fonction Publique, et plus particulièrement ses articles L. 452-40 à 48,

Vu, les articles L. 4121-1 à 5 du Code du Travail, qui stipulent que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,

Vu, l'Accord-Cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS (risques psychosociaux) dans la Fonction Publique, la Circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action, le Guide méthodologique d'aide pour la Fonction Publique et la Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'Accord-Cadre dans la FPT (Fonction Publique Territoriale),

Vu, la délibération n°CC-2020-32 du 16 juillet 2020 relative aux délégations au bureau de certaines attributions du conseil communautaire,

Considérant, que la Communauté de Communes du Pays d'Apt Luberon doit évaluer les risques psychosociaux et proposer un plan d'actions de prévention dans la continuité du Document Unique,

Considérant, que le Centre de Gestion du Vaucluse propose aux collectivités adhérentes une mission facultative d'accompagnement psychologique, et entre autres une mission « diagnostic des risques psychosociaux »,

Considérant, que la convention ci-annexée n'engage pas de cotisation mais qu'une facturation sera établie à l'acte en fonction des demandes d'intervention du psychologue du travail du Centre de Gestion du Vaucluse,

Considérant, que cette convention est conclue pour la période du 1^{er} mai 2023 au 31 décembre 2023 et qu'elle se poursuivra par tacite reconduction chaque année sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon un préavis d'un mois avant chaque échéance annuelle,

Considérant, l'avis favorable de la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail en date du 7 mars 2023,

Le Président propose à l'assemblée de délibérer afin d'adhérer à cette mission facultative.

**L'ORGANE DÉLIBÉRANT DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
OUI L'EXPOSÉ DU PRÉSIDENT
APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

À l'unanimité,

Adhère, à la convention d'accompagnement psychologique proposé par le Centre de Gestion du Vaucluse,

Autorise, le Président à signer la convention ainsi que les actes subséquents (devis préalable, demande d'intervention, proposition d'intervention...),

Dit, que les crédits seront inscrits aux différents budgets de la Communauté de Communes.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le secrétaire de séance,
M. Frédéric SACCO



Le Président,
M. Gilles RIPERT,



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Nîmes, dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.

Mise en ligne le : 19/04/2023



CONVENTION POUR LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DU CDG84

▶ ENTRE :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse – 80 Rue Marcel Demonque – AGROPARC – CS 60508 – 84908 AVIGNON Cedex 9, représenté par son Président, Monsieur Maurice CHABERT,

ci-après désigné « le CDG 84 »

▶ ET :

La Communauté de Communes du Pays d'Apt Luberon,

représenté(e) par Gilles RIPERT,

ci-après désigné « le cocontractant ».

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et plus particulièrement ses articles L. 452-40 à 48 ;

Vu les articles L. 4121-1 à 3 du Code du Travail,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'organiser les modalités selon lesquelles le CDG84 peut intervenir pour l'accompagnement psychologique des agents des collectivités et établissements publics du département du Vaucluse.

Article 2 : Nature des interventions

- MISSION 1 : Soutien psychologique individuel ou collectif
- MISSION 2 : Diagnostic des risques psychosociaux

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20230406-B-2023-11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023

Article 3 : MISSION 1 « Soutien psychologique individuel ou collectif »

Article 3.1- Une mission de soutien psychologique individuel ou collectif

Le cocontractant peut contacter le CDG84 pour qu'un agent puisse bénéficier d'un entretien individuel avec un psychologue du travail :

- ✓ Soit l'agent est confronté à une situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques, ou bien une situation personnelle génératrice de difficultés qui impacte sur son travail ;
- ✓ Soit l'agent est une victime directe ou indirecte d'un événement traumatique.

Le cocontractant peut contacter le CDG84 pour qu'un groupe d'agent puisse bénéficier d'un entretien collectif avec un psychologue du travail :

- ✓ Soit les agents sont confrontés à une situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques ;
- ✓ Soit les agents sont victimes directes ou indirectes d'un événement traumatique.

Cet accompagnement consiste à déployer une mission d'écoute, de conseil et de soutien auprès des agents. Cet espace d'écoute est centré sur les situations de travail dans leur dimension individuelle et collective.

L'accompagnement peut se formaliser par un ou plusieurs entretiens.

Article 3.2- Intervention en situation de crise ou médiation

Le cocontractant peut contacter le CDG84 en urgence pour qu'un agent ou un groupe d'agent puisse bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement suite à un événement traumatique.

Par exemple :

- ✓ Une agression physique, verbale ou écrite ;
- ✓ Un accident, maladie, décès d'un usager ou collègue ;
- ✓ Evénements extérieurs (catastrophe naturelle) ;
- ✓ Toutes autres situations exceptionnelles.

Cette mission a pour objectif d'éviter les somatisations et les dégradations professionnelles tant au niveau des tâches de travail qu'au niveau des relations interpersonnelles.

Être capable de parler d'une situation est, pour une victime, un moyen d'extérioriser ses souffrances mais est aussi le moyen de trouver les solutions pour mettre fin à cette situation.

L'objectif de la médiation est notamment d'améliorer les rapports au travail et d'endiguer les conflits éventuels.

L'accompagnement peut se formaliser par un ou plusieurs entretiens.

Article 3.3- Déclenchement du soutien psychologique

Seul le cocontractant peut solliciter la mission d'accompagnement psychologique du CDG84 pour que l'agent ou le groupe d'agent bénéficie d'un entretien individuel ou collectif avec le psychologue du travail du CDG84.

Une fiche de demande d'intervention devra être signée par l'autorité territoriale ou un représentant, avant toute intervention du psychologue du travail, et transmise au CDG84.

La demande peut émaner de l'agent lui-même, d'un groupe d'agent, d'un supérieur hiérarchique, d'un service RH, d'un service d'accompagnement social, du médecin du travail ou autre.

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20230406-B-2023-11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023

Les entretiens ne pourront avoir lieu qu'avec l'accord mutuel du cocontractant et de l'agent ou des agents.

Cet accompagnement est facultatif et peut donc être refusé par un agent sans risque de sanction. S'il accepte l'accompagnement, l'agent peut prendre lui-même rendez-vous avec le psychologue du travail.

Article 3.4- Déroulement des Interventions

Qu'il soit en activité ou en arrêt, le psychologue du travail recevra l'agent ou le groupe souhaitant bénéficier d'un accompagnement :

- ✓ Dans les locaux du cocontractant, dans un lieu permettant de garantir la confidentialité ;
- ✓ Ou dans un lieu neutre pour plus de confidentialité, notamment dans les locaux du CDG84*.

* Les frais de déplacement de l'agent sont à la charge du cocontractant.

Le cocontractant s'engage à faciliter les conditions d'intervention du psychologue du travail du CDG84 en fournissant tout document ou information permettant d'analyser la situation en toute connaissance de cause.

Article 3.5- Propositions de mesures

L'action du psychologue du travail du CDG84 n'est pas et ne se substitue pas à une démarche de type thérapeutique.

L'accompagnement est ponctuel, si besoin une orientation vers un service spécialisé sera proposée.

Jusqu'à trois séances peuvent être proposées à l'agent après acceptation par le cocontractant.

Le contenu des entretiens individuels est confidentiel.

Il est à noter que dans le cadre d'entretien collectif ou de médiation, et avec accord des agents, le psychologue du travail du CDG84 pourra formuler des préconisations destinées à résoudre les difficultés ayant motivé son intervention. Ces préconisations ne lient pas le cocontractant qui demeure libre de mettre en place ou non les mesures en découlant.

Article 3.6- Responsabilité

Le cocontractant demeure responsable de la mise en œuvre des actions préconisées par le psychologue du travail du CDG84.

Article 3.7- Facturation du soutien psychologique

Les tarifs d'intervention pour les missions d'intervention psychologique sont :

- ✓ Séance individuelle : 100 euros TTC pour 1h ;
- ✓ Séance de groupe (maximum de 10 personnes) : 300 euros TTC pour 2h ;
- ✓ Rencontre préalable ou postérieure avec l'autorité territoriale, la hiérarchie et le service RH : 50 euros TTC pour 1h.

Ces tarifs comprennent les déplacements et la rédaction d'une note de synthèse s'il y a lieu.

La facturation sera effectuée dès la fin de la prestation, conformément aux termes du devis accepté par le cocontractant.

Remarque : En fonction de la demande du cocontractant et notamment dans le cadre d'un entretien collectif ou de médiation, l'intervention du psychologue du travail pourra comporter une première phase d'entretien avec les personnes responsables de la collectivité ou de l'établissement public afin de déterminer le besoin urgent ou

Accusé de réception en préfecture
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023

non, accompagnement collectif ou médiation) ainsi que les mesures appropriées à mettre en œuvre (durée de l'intervention, lieu(x) de rencontre des agents, nombre de séances).

Le CDG84 adressera une proposition d'intervention qui pourra être révisée à la suite de ce premier entretien. Cette proposition d'intervention tiendra lieu de devis. La prestation débutera après retour au CDG84 du devis dûment signé et revêtu de la mention « Bon pour accord ».

Article 4 : MISSION 2 « Diagnostic des risques psychosociaux »

Article 4.1- Objet de la mission et cadre réglementaire

Le CDG84 propose au cocontractant de l'accompagner afin de s'efforcer à réduire les risques psychosociaux en agissant directement sur les ressources présentes dans la collectivité territoriale. L'intervention est donc centrée sur le travail et son organisation.

L'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans une démarche où :

- La recherche des différents facteurs de risques s'effectue à travers de multiples sources d'informations : observations, entretiens avec les différents acteurs et consultations de tous documents utiles à la démarche,
- Le recours à des compétences du champ de la psychologie, de la sociologie, des statistiques est nécessaire pour établir des relations causales ou des liens entre les données recueillies et faire des propositions d'évolution,
- La nécessité de concertation, de communication, de consensus avec les différents acteurs de la prévention guide la progression de l'action et sa pérennité,
- Le travail en collectif est l'assurance d'une adhésion à l'action.

Les articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du Travail stipulent que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Selon l'Accord-Cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la Fonction Publique, la Circulaire n° 5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action, le Guide méthodologique d'aide pour la Fonction Publique et la Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'Accord-Cadre dans la FPT, l'autorité territoriale doit évaluer les risques psychosociaux et proposer un plan d'actions de prévention dans la continuité du Document Unique.

Article 4.2- Déroulé d'intervention

La démarche est conduite par un psychologue du travail du CDG84 qui se place comme support du cocontractant et propose une démarche type en trois phases :

- **Phase 1 : Phase d'analyse préalable et de questionnement**

Objectif : Réaliser un état des lieux initial des facteurs de risques.

- ✓ Un comité de pilotage hétérogène (moins de 10 personnes) est créé en fonction de la taille de la collectivité : un élu référent, agents de différents métiers, agents RH, médecin de prévention, agent de prévention, membres de CST/FSSCT, ACFI, etc.
- ✓ Le psychologue du travail effectue une sensibilisation RPS au comité de pilotage,
- ✓ Une communication à l'ensemble des agents est réalisée avec distribution de plaquettes individuelles, notes de service, etc.
- ✓ Une analyse des documents internes est réalisée (organigramme, fiches de poste, document unique, rapports CST/FSSCT, indicateurs absentéisme RH, bilan social, etc.),

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20230406-B-2023-11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023

- ✓ Une discussion collective basée sur les familles de facteurs de risques existantes dans les collectivités a lieu avec les membres du comité de pilotage lors de la 1^{ère} réunion,
- ✓ En fonction de la situation, le psychologue du travail peut rencontrer des acteurs qui, de par leurs fonctions, sont à même d'éclairer le fonctionnement de l'organisation et de porter un regard transversal sur la situation,
- ✓ A la suite de cette première phase, le psychologue du travail émet un avis sur la réflexion à mener pour l'évaluation des RPS en termes de facteurs de risques et de facteurs ressources (voir phase 2 de la démarche).

• **Phase 2 : Phase de diagnostic**

Objectif : Réaliser une évaluation des facteurs de risques et élaborer un plan d'action de prévention.

- ✓ Le psychologue du travail propose au comité de pilotage une méthodologie sur mesure en prenant en compte les caractéristiques de la collectivité (effectif, catégories d'agents, les actions déjà initiées, etc.) et les attentes de la collectivité,
- ✓ Le psychologue du travail réalise un diagnostic sur le terrain à l'aide d'outils de recueil et d'interprétation des résultats.
- ✓ La méthodologie d'analyse est adaptée en fonction de l'effectif et peut être :
 - Réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs (analyse qualitative),
 - Envoi d'un questionnaire remis à chaque agent (analyse quantitative) + si besoin, la réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs.

• **Phase 3 : Phase de restitution**

Objectif : Pérenniser la démarche dans le temps et mettre en œuvre la prévention des risques psychosociaux.

- ✓ Après analyse, le psychologue du travail émet un rapport global sur la collectivité (aucun agent n'est identifiable), assorti de pistes d'amélioration s'efforçant à réduire les facteurs de risques identifiés, à l'attention du comité de pilotage et de la direction,
- ✓ Une restitution des résultats est réalisée par le psychologue du travail au comité de pilotage qui doit définir un plan d'actions de prévention.
- ✓ Le psychologue du travail définit, élabore et transmet, en accord avec le comité de pilotage, des indicateurs RH de suivi pour les années suivantes (indicateurs basés sur l'absentéisme, la santé au travail, la perception et le vécu, le rendement et la qualité du service, etc.),
- ✓ Le psychologue du travail élabore et transmet une grille d'entretien basée sur les facteurs de risques identifiés afin d'évaluer les actions de prévention mises en place.

Tout au long de la démarche, le CST/FSSCT doit être informé de la mise en œuvre du dispositif, de l'avancé du diagnostic, des résultats et de la mise en place du plan de prévention.

Le cocontractant doit intégrer les résultats du diagnostic RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels.

Article 4.3- Responsabilité

Le cocontractant demeure responsable de la mise en œuvre des actions préconisées par le psychologue du travail du CDG84.

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20230406-B-2023-11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023

Article 4.4- Facturation du diagnostic RPS

Un devis préalable basé sur l'effectif (tout contrat confondu) de la collectivité ou de l'établissement public sera proposé au cocontractant afin qu'il puisse apprécier une enveloppe tarifaire.

En fonction de la demande du cocontractant et de l'analyse du besoin par le psychologue du travail, le devis pourra être réévaluer.

Le CDG84 adressera alors une nouvelle proposition d'intervention. Cette proposition d'intervention tiendra lieu de devis. La prestation débutera après retour au CDG84 du devis dûment signé et revêtu de la mention « Bon pour accord ».

La facturation sera effectuée dès la fin de la prestation, conformément aux termes du devis accepté par le cocontractant.

Article 5 : Rappel de facturation, durée et résiliation de la convention

La présente convention n'engage pas de cotisation. Une facturation sera établie à l'acte en fonction des demandes d'intervention du psychologue du travail du CDG84 conformément aux articles 3-7 et 4-4.

La présente convention est conclue pour la période du 1er 2023 au 31 décembre 2023. Elle se poursuivra par tacite reconduction chaque année sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties selon un préavis d'un mois avant chaque échéance annuelle.

Article 6 : Contentieux

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

Fait en deux exemplaires.

A, le

Avignon, le

La CCPAL

Gilles RIPERT
Président

Le CDG84

Maurice CHABERT
Président

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20230406-B-2023-11-DE
Date de télétransmission : 11/04/2023
Date de réception préfecture : 11/04/2023