

# Annexe 8

## Conditions particulières de la mission psychologie du travail

Les conditions d'utilisation des missions facultatives du CDG 81 sont définies par la convention cadre d'adhésion aux missions facultatives pour les structures affiliées et des conditions particulières propres aux différentes missions facultatives. Le présent document dresse les conditions particulières propres à la mission psychologie du travail et constitue une annexe à la convention cadre d'adhésion aux missions facultatives du CDG 81. Il est opposable aux collectivités utilisatrices.

Les dispositions ci-dessous ont pour objet de définir les conditions techniques et financières d'intervention du CDG 81 auprès de la structure pour la réalisation de prestations dans le domaine de la psychologie du travail.

### 1) Les missions proposées

Le psychologue du travail répond principalement aux situations d'atteintes possibles à la « santé mentale » des agents, de régulation de conflit, d'accompagnements individuels et collectifs sur les thématiques managériales et organisationnelles et contribue à élaborer des actions en milieu du travail pour préserver la santé mentale des agents.

#### **Accompagnement individuel en lien avec la souffrance au travail et le maintien dans l'emploi**

Sur orientation du service de médecine de prévention, des responsables hiérarchiques, des assistants sociaux ou sur demande des agents, le psychologue peut mettre en place des accompagnements centrés sur l'augmentation des ressources personnelles.

Le travail va porter sur la gestion des émotions, la reprise de sens au travail, une meilleure communication ou l'affirmation de soi.

Les interventions orientées vers le maintien dans l'emploi peuvent être diverses : deuil du poste, aide à la mobilité, handicap psychique ou mental, gestion des émotions ou encore conflit avec l'employeur.

#### **Groupes de régulation des émotions suite à un événement traumatique**

Afin d'endiguer le malaise dans certains services, le psychologue peut animer des groupes d'échanges de pratiques et/ou des groupes de paroles.





Suite à un événement traumatique ou anxiogène, la mise en place de groupes de parole permet la libération de l'émotion et un premier pas vers la résilience et l'acceptation. Par la suite, le groupe d'échanges de pratiques peut permettre aux agents d'améliorer, modifier ou créer un mode de fonctionnement collaboratif permettant de surmonter le problème.

### **Groupes d'analyse des pratiques**

Les groupes d'échanges de pratiques réflexives permettent aux équipes de s'interroger sur leurs propres pratiques, prendre pour objet de réflexion leurs actions physiques, mentales, leurs prises de décisions, pour en comprendre les ressorts et de construire du positif, à partir d'événements (positifs ou non).

Cette méthode consiste, une fois les objectifs de travail posés, à travailler sur des situations réelles et, avec l'équipe, analyser les causes du problème et trouver des comportements adaptés.

### **Régulation des conflits**

Cette mission consiste en un processus coopératif de gestion des conflits, volontaire et confidentiel. Le psychologue utilise des techniques de communication et de négociation pour aider les participants à communiquer et trouver leurs propres solutions au(x) conflit(s) qui les oppose(nt).

### **Accompagnement individuel aux pratiques managériales ou au développement des ressources organisationnelles**

Les missions du psychologue peuvent consister à accompagner un manager dans la dynamisation et l'amélioration de ses pratiques managériales afin d'augmenter qualitativement ses compétences et sa réactivité face à des situations de management complexes.

Il peut aussi accompagner un agent dans la dynamisation et l'amélioration de ses pratiques organisationnelles (par exemple, gestion du temps...) afin d'augmenter ses compétences et sa réactivité.

La démarche est mise en place afin de limiter le mal-être au travail, dans un souci de considération et d'implication de l'agent.

Livrable : des outils peuvent être mis à disposition de l'agent concerné à cette occasion.

### **Participation aux cellules de veille et aux Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Le psychologue intervient en tant que consultant, au sein des cellules de veille constituées sur la prévention des risques psycho-sociaux et au sein des CHSCT des différentes structures. Il peut être amené à préconiser des actions et à être force de propositions.

### **Aide au recrutement**

Le psychologue peut apporter son aide et son conseil pour les recrutements via la mise en place de mises en situation.



## **Accompagnement de services**

A l'aide des différents outils et techniques à sa disposition, le psychologue peut accompagner des services afin de les aider à résoudre collectivement les problèmes relationnels, managériaux, organisationnels qu'ils rencontrent.

Ce type d'accompagnement méthodologique peut être mis en place à travers des suivis individuels des agents du service, des groupes de travail ou encore de la régulation de conflit.

Livrables : des comptes rendus peuvent au besoin être produits à la structure.

## **Mise à disposition du psychologue et accompagnement sur mesure**

Le principe de la mise à disposition du psychologue est de pouvoir répondre le plus rapidement possible et au plus près des exigences du terrain aux demandes de la structure concernant la qualité de vie au travail et la nécessité de fluidifier les relations internes.

Il peut dans ce cadre adapter sa pratique et ses interventions au cas par cas en construisant des accompagnements sur mesure.

## **2) Déroulement des interventions**

La programmation et la planification des interventions se fait en lien avec la structure.

Les éventuelles convocations d'agents ainsi que la priorisation des actions incombent aux services de la structure.

Dans certains cas, les entretiens et les réunions peuvent s'effectuer dans les locaux du Centre de Gestion afin de pouvoir fournir un local « neutre » pour les agents, si la structure en émet le souhait.

Les temps de préparation et d'exécution des missions se font dans les locaux du Centre de Gestion.

## **3) Modalités financières**

### **1. Proposition d'intervention**

Toute demande de prestation donne lieu à établissement d'une proposition d'intervention précisant le contenu de la mission, sa durée, son calendrier, et son tarif, cette proposition d'intervention devant être dûment acceptée et retournée par la structure pour la mise en œuvre de la mission.

La proposition est valable 3 mois.

Si besoin, lorsque la structure souhaite modifier la prestation initiale une nouvelle proposition d'intervention est alors établie pour matérialiser la modification.



## **2. Tarification**

La tarification est celle en vigueur telle que définie à l'article 4.2 de la convention cadre d'adhésion aux missions facultatives pour les structures affiliées au CDG81.

## **3. Principes de facturation**

Une facturation est émise à l'issue de chaque phase de la mission.

Pour les prestations réalisées sur plusieurs exercices, une facturation est émise au 31 décembre de l'année, au prorata du nombre de jours réalisés (ou du nombre d'heures réalisées), même si la mission doit se poursuivre sur l'exercice ou les exercices suivants.

Le nombre de jours de prestations correspond au nombre de jours passés sur site et au nombre de jours hors site nécessaires à la réalisation de la mission.

## **4) Engagement de la structure**

La structure s'engage à fournir au psychologue toutes informations utiles permettant à ce dernier d'accomplir les prestations sollicitées. La structure autorise par ailleurs le psychologue à circuler librement dans tous les locaux et services dont elle a la responsabilité, ainsi qu'à intervenir auprès de ses agents.

Enfin, la structure est invitée à informer le CDG 81 des suites données aux missions assurées.