

CONVENTION CADRE RELATIVE AUX PRESTATIONS DE PRÉVENTION, DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE AU TRAVAIL

Expertise
et proximité
pour les grands
défis RH,
aujourd'hui
et demain.

ENTRE

L'établissement public : **Agence métropolitaine des mobilités partagées**
SIRET : **20002162400065**

Représenté(e) par : **Monsieur Sylvain RAIFAUD, Président**
Dûment autorisé(e),
Ci-après dénommé(e) la collectivité,

ET

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne d'Île-de-France,
1 rue Lucienne Gérard, 93698 Pantin cedex, représenté par son Président

Ci-après dénommé le CIG Petite Couronne,

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions du code général de la fonction publique (articles L.452-40, L. 452-44 et L.812-2), afin de répondre aux besoins d'accompagnements et de conseils, le CIG Petite Couronne propose aux collectivités et établissements publics de la petite Couronne, affiliés ou non, des missions facultatives dans le domaine de la santé, du maintien dans l'emploi, de la qualité de vie au travail, de l'action sociale et de la prévention des risques professionnels. Ces prestations contribuent à développer un service public local de qualité et à améliorer les conditions de vie au travail des agents.

Ces missions facultatives sont mises en œuvre sur décision du conseil d'administration du CIG Petite Couronne et selon les modalités qu'il définit, notamment dans la présente convention.

Tout en simplifiant les démarches d'adhésion, la convention cadre relative aux missions de prévention, de santé et d'action sociale au travail permet d'améliorer l'articulation des prestations proposées aux collectivités en recourant à des experts travaillant en pluridisciplinarité.

L'accès d'une collectivité ou d'un établissement public à ces prestations est conditionné par la signature de la présente convention et de ses annexes. Par la suite, la collectivité ou l'établissement public peut décider de solliciter une ou plusieurs prestations par lettre de demande d'intervention.

Ce dispositif permet à une collectivité de recourir, sans obligation, à tout ou partie des services proposés par la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail du CIG Petite Couronne.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 – Objet et contenu des prestations

La présente convention a pour objet de définir les conditions générales d'accès à l'offre de services présentée en annexe 1 en matière de prévention, de santé et d'action sociale au travail.

Cette offre de services se décline en prestations :

- de dispositifs psychosociaux ;
- de conseil en insertion et maintien dans l'emploi ;
- d'inspection et d'ingénierie de la prévention des risques professionnels ;
- d'ergonomie ;
- de sensibilisation, de santé au travail ;
- d'intervention sociale au travail à distance ;
- d'accompagnement sur mesure en matière de qualité de vie et conditions de travail.

Les modalités d'intervention pour chaque prestation sont précisées en annexe 1 de la présente convention.

La convention cadre permet également de bénéficier de différents services tels que des conseils dits de premier niveau, la participation à des rencontres, cycles et réseaux professionnels ainsi qu'à des événements thématiques.

Article 2 – Conditions de mise en œuvre des interventions

La présente convention permet, sur lettre de demande de la collectivité ou de l'établissement public, de faire appel aux prestations telles que définies en annexe 1.

Le CIG Petite Couronne analyse la demande de la collectivité ou de l'établissement public et s'assure le cas échéant, de l'adéquation de celle-ci avec les besoins et problématiques de l'organisation commanditaire.

En retour, le CIG Petite Couronne adresse une proposition d'intervention à la collectivité définie dans une lettre de cadrage comprenant les délais, le tarif, les modalités d'intervention, les moyens mis à disposition par le CIG Petite Couronne et par la collectivité. Le déclenchement des différentes missions intervient, après accord par la collectivité ou l'établissement public de la lettre de cadrage du CIG Petite Couronne.

Le CIG Petite Couronne se réserve la faculté de refuser une demande si celle-ci n'est pas compatible avec ses moyens de fonctionnement ou lorsque les moyens mis à disposition par la collectivité ne permettent pas le bon déroulement de l'intervention.

Le CIG Petite Couronne peut être également contraint de mettre en attente la demande en fonction des ressources nécessaires au déploiement de l'offre de service.

Article 3 – Obligations du CIG Petite Couronne

Le CIG Petite Couronne s'engage à mobiliser les ressources et les compétences nécessaires à la bonne exécution du service.

Les intervenants du CIG Petite Couronne s'engagent à exercer leurs missions dans le respect des obligations déontologiques auxquelles sont assujettis tous les agents publics, notamment celles liées aux devoirs de discrétion, de secret professionnel et de confidentialité.

Le CIG Petite Couronne s'engage à ne pas diffuser les informations recueillies dans le cadre de la mission sans autorisation expresse préalable de la collectivité ou l'établissement. Le CIG Petite Couronne s'engage à ne réutiliser les informations recueillies qu'à des fins de connaissance sur l'environnement territorial et de manière anonymisée.

Article 4 – Obligations de la collectivité

La collectivité s'engage à respecter la présente convention ainsi que les conditions particulières d'utilisation propres aux services qui pourront être sollicitées.

La réalisation des prestations est conditionnée par la mise à disposition, par la collectivité, des moyens nécessaires au bon déroulement des prestations ainsi que par le respect des modalités d'intervention des experts, telles que détaillées dans la lettre de cadrage adressée par le CIG Petite Couronne.

Toutes facilités doivent être accordées aux intervenants du CIG Petite Couronne pour l'exercice de leurs missions. À cette fin, l'interlocuteur désigné par la collectivité devra informer le CIG Petite Couronne de tout changement pouvant compromettre le déroulé de la prestation ou mission.

La collectivité s'engage à ne pas reproduire ou diffuser les ressources et les documents produits par le CIG Petite Couronne sans autorisation expresse préalable de ce dernier.

Article 5 – Protection des données à caractère personnel

Dans le cadre de leurs obligations contractuelles, le CIG Petite Couronne et la collectivité s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel conformément aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Il est rappelé qu'une donnée à caractère personnel désigne toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, économique, culturelle ou sociale.

Pour toutes questions relatives à l'application du règlement européen sur la protection des données, la déléguée à la protection des données du CIG Petite Couronne est joignable :

- par courrier à l'adresse : CIG Petite Couronne, DPO, 1 rue Lucienne Gérard, 93698 Pantin cedex ;
- par courriel : dpo@cig929394.fr

Article 6 – Dispositions financières

Les tarifs des prestations proposées à l'article 1 sont fixés par le Conseil d'administration du CIG Petite Couronne.

Ces tarifs peuvent faire l'objet d'une révision votée par le conseil d'administration du CIG Petite Couronne qui s'appliquera aux conventions en cours, à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. La collectivité est informée par courrier simple ou courriel de toute modification des tarifs, auquel sera jointe l'annexe adoptée par le conseil d'administration du CIG Petite Couronne, et dispose alors d'une faculté de résiliation en cas de désaccord sur les nouveaux tarifs, dans les conditions de l'article 9.

Les facturations de chaque prestation donnent lieu à l'émission par la collectivité d'un bon de commande qui sera transmis au CIG Petite Couronne selon les modalités précisées dans la lettre de cadrage.

Les facturations de chaque prestation donnent lieu à l'émission par le CIG Petite Couronne de titres de recette après service fait au moins une fois par an et au plus une fois par semestre. Toute modalité spécifique de facturation est mentionnée dans les conditions particulières de la mission concernée.

Article 7 – Durée et prise d'effet de la convention

La présente convention prend effet dès sa signature par les deux parties et se poursuit jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Sauf résiliation intervenant dans les conditions prévues à l'article 9, elle est renouvelée tacitement pour chacune des quatre années civiles qui suivent.

À l'issue de la période de cinq ans, le CIG Petite Couronne proposera une nouvelle convention.

Article 8 – Modification

En cas de modification par le CIG Petite Couronne de l'offre de services proposée (exemples : suppression / création d'une mission ou d'un service, contenu des prestations), le CIG Petite Couronne adressera un avenant à toutes les collectivités signataires de la présente convention.

Article 9 – Résiliation

Article 9.1 : Résiliation de la convention cadre

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 30 septembre de chaque année. La résiliation prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

La résiliation de la convention cadre entraîne la résiliation de toutes les prestations proposées entrant dans son champ d'application.

Le paiement des missions réalisées par le CIG Petite Couronne jusqu'à la date de résiliation est entièrement dû par la collectivité.

Les prestations forfaitaires n'ouvrent droit à aucun remboursement en cas de résiliation de la convention.

Article 9.2 : Fin anticipée d'une prestation de l'offre de services

Il peut être mis fin de manière anticipée à l'une des prestations entrant dans le champ d'application de la présente convention cadre par lettre recommandée avec accusé de réception. Le terme prendra effet à une date arrêtée d'un commun accord entre les deux parties en fonction des services utilisés sans excéder un délai de 2 mois à réception du courrier.

Dans le cas d'un manquement à ses obligations par l'une ou l'autre des parties, le terme ne peut intervenir qu'après avoir mis en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception l'autre partie de respecter ses obligations. En cas de non réponse dans un délai d'un mois ou de désaccord persistant entre le CIG Petite Couronne et la collectivité, la résiliation prend effet au terme de ce délai ou d'un délai précisé au sein de la mise en demeure.

Article 10 – Convention, annexes et avenants

La convention, ses annexes et avenants constituent un tout indivisible.

Article 11 – Contentieux

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. À défaut, le Tribunal administratif de MONTREUIL est compétent.

Fait à Pantin, le

Cachet et signature du représentant
de la collectivité



Pour le Président, par délégation
Le Directeur Général Adjoint

Benoît HAUDIER

Annexe 1 – Offre de service

Table des matières

1/ OFFRE DE SERVICES DISPOSITIFS PSYCHOSOCIAUX	7
1.1 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COACHING	7
1.2 GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES OU GROUPES D'ÉCHANGES DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES - SUPERVISION	7
1.3 CO-DÉVELOPPEMENT	8
1.4 RÉGULATION – MÉDIATION	8
1.5 INTERVENTION SUITE ÉVÉNEMENT GRAVE (POST TRAUMATIQUE)	9
1.6 INTERVENTION EN SITUATION DE TRAVAIL DEGRADÉE	9
2/ OFFRE DE SERVICES CONSEIL INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	10
2.1 ACCOMPAGNEMENT À LA CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE HANDICAP	10
2.2 SENSIBILISATION HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	10
2.3 SENSIBILISATION DU RÉFÉRENT HANDICAP (INITIATION ET RECYCLAGE)	11
2.4 ANIMATION D'ATELIERS LORS DE FORUM HANDICAP -MAINTIEN DANS L'EMPLOI - QVCT	11
3/ OFFRE DE SERVICES INSPECTION, INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ERGONOMIE	12
3.1 ACCOMPAGNEMENT MIXTE INSPECTION / CONSEIL EN SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL	12
3.2 ADHÉSION AU CERCLE DE LA PRÉVENTION ET AU CONSEIL À LA DEMANDE (sous réserve d'avoir un ACFI en interne)	13
3.3 ERGONOMIE / PROJETS DE CONCEPTION DES LOCAUX ET ESPACES DE TRAVAIL / RÉAMENAGEMENT RÉNOVATION	13
3.4 ERGONOMIE / AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉVALUATION CHARGE DE TRAVAIL / ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT	14
3.5 ERGONOMIE / ÉTUDES DE POSTES COMPLEXES (INDIVIDUEL)	15
4/ OFFRE DE SERVICES TRANSVERSE PRÉVENTION, SANTÉ, ACTION SOCIALE AU TRAVAIL	15
4.1 ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS EN TRANSFORMATION – REGARD CROISÉ PSYCHOSOCIOLOGUE ET ERGONOME	15
4.2 ACCOMPAGNEMENT QVCT / PRÉVENTION DES RPS	16
4.3 SENSIBILISATION PRÉVENTION SANTÉ ET ACTION SOCIALE AU TRAVAIL	16
4.4 CYCLES COLLABORATIFS	16
4.5 INTERVENTION PONCTUELLE SANTÉ AU TRAVAIL	17
4.6 CONSULTATION À DISTANCE D'UN ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL	17

OFFRE DE SERVICES

1/ OFFRE DE SERVICES DISPOSITIFS PSYCHOSOCIAUX

1.1 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COACHING

Descriptif : Accompagnement psychosocial individuel visant à permettre à l'agent de trouver le positionnement le plus adapté à ses besoins et à ceux du service.

Méthodes et durées d'intervention : Les séances se déroulent en dehors du lieu habituel de travail et sur le temps de travail. En présentiel ou en visio.

- **Soutien individuel** : Permettre à un agent de repérer ses difficultés et l'aider à retrouver un équilibre au travail.
- **Coaching individuel** : Accompagner un agent à partir de ses besoins professionnels pour le développement de son potentiel et de ses savoir-faire.

Durée maximum d'une séance individuelle : 1 h 30.

Expert du CIG mobilisé : Psychologue – psychosociologue – coach professionnel certifié.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

1.2 GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES OU GROUPES D'ÉCHANGES DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES - SUPERVISION

Descriptif : Accompagner des collectifs de travail afin de les étayer via des échanges, sur le sens, les enjeux et/ou les résonnances induites par l'activité dans une finalité d'amélioration de la qualité du service rendu.

- **Groupe d'analyse de pratiques professionnelles** : Développer les repères professionnels, co-construire le sens de la pratique pour perfectionner la posture et les techniques professionnelles, à partir d'échanges autour de situations vécues (Participants exerçant le même métier).
- **Groupe d'échanges de pratiques professionnelles** : Mieux comprendre ses enjeux, ainsi que ceux de ses collègues, à partir d'échanges autour de situations vécues, pour améliorer la coopération (Participants exerçant des métiers différents dans la même équipe).
- **Supervision** : S'adresse aux professionnels qui veulent s'interroger sur ce qui se joue dans la relation avec l'usager pour envisager une bonne distance relationnelle (Participants exerçant le même métier).

Méthodes et durées d'intervention : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

12 agents maximum par groupe. 10 séances de travail en groupe par an (environ 1 fois par mois) à renouveler à la demande de l'équipe et de la collectivité.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h

Ces dispositifs s'adressent principalement aux métiers où la dimension relationnelle avec l'utilisateur est centrale.

Ils peuvent se déployer pour un groupe de professionnels issus de plusieurs collectivités.

Expert du CIG mobilisé : Psychologue – psychosociologue.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

1.3 CO-DÉVELOPPEMENT

Descriptif : Espace d'écoute et de ressource pour améliorer la pratique professionnelle où chaque participant est « client » et « consultant ».

Ce dispositif peut se déployer pour un groupe de professionnels exerçant la même fonction et issus de plusieurs collectivités.

Méthodes et durées d'intervention : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

Entre 6 et 8 agents par groupe. Séances espacées de 15 jours à 1 mois. Séance de présentation suivie de 6 à 8 séances de travail.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

Expert du CIG mobilisé : Psychologue – psychosociologue formé au co-développement.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

1.4 RÉGULATION – MÉDIATION

Descriptif : Accompagner des collectifs de travail à dépasser des situations dans lesquelles les professionnels se sentent dans l'impasse.

- **Régulation** : Restaurer en groupe une dynamique de travail, suite à des conflits repérés, des mécontentements, des difficultés de coopération entre les professionnels.
- **Médiation** : Permettre la résolution de différends entre deux membres ou deux « clans » d'une même équipe avec le concours d'un intervenant en posture de médiateur.

Méthodes et durées d'intervention : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail. Ces dispositifs nécessitent l'implication de l'encadrement.

De 4 à 6 séances. Séances espacées d'une semaine à 15 jours.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

Expert du CIG mobilisé : Psychologue – psychosociologue.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST - lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

1.5 INTERVENTION SUITE ÉVÉNEMENT GRAVE (POST TRAUMATIQUE)

Descriptif : Accompagner des collectifs de travail à dépasser des situations dans lesquelles les professionnels ont vécu un événement inattendu à potentiel traumatique.

Méthodes et durées d'intervention : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

Expert du CIG mobilisé : Psychologue – psychosociologue.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

1.6 INTERVENTION EN SITUATION DE TRAVAIL DEGRADÉE

Descriptif : Accompagnement des équipes, des services et des organisations qui rencontrent des situations de travail dégradées en les aidant à comprendre les enjeux qui se nouent dans le collectif.

Il s'agit d'une démarche participative, qui permet l'élaboration collective des problématiques à l'œuvre et de repenser les articulations, la coopération et favorisant ainsi la qualité de vie au travail.

Méthode et durée d'intervention : Séance exploratoire obligatoire avec les agents et les encadrants afin de construire un programme d'interventions partagé. Démarche participative incluant des séances collectives, individuelles et plénières afin de permettre la co-construction de pistes d'actions.

Restitution au commanditaire et aux équipes.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

Durée maximum d'une séance individuelle : 1 h.

Expert du CIG mobilisé : Psychosociologue.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + phase exploratoire + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

2/ OFFRE DE SERVICES CONSEIL INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

2.1 ACCOMPAGNEMENT À LA CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE HANDICAP

Descriptif : Audit de l'existant et conseil méthodologique et pour renforcer ou construire une politique structurée de maintien dans l'emploi et de handicap au sein de la collectivité.

Méthode et durée d'intervention : Cette démarche passe par une première phase comprenant :

- la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic RH permettant de connaître le degré de maturité de la collectivité/établissement public ;
- la proposition d'un plan d'actions définissant les priorités en matière de reclassement professionnel, de handicap et de maintien dans l'emploi.

Le conseil méthodologique s'effectue dans le cadre de l'analyse de données à partir de questionnaires et de sources internes (entretiens, documents...) puis de réunions de travail avec la direction des ressources humaines (en moyenne 4 réunions).

À l'issue de la première phase, la collectivité peut solliciter un nouvel accompagnement du CIG Petite Couronne pour la réalisation de supports de sensibilisation adaptés, en matière de handicap et de maintien dans l'emploi.

Expert(s) du CIG mobilisé(s) : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

2.2 SENSIBILISATION HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Descriptif : Sensibilisation de collectifs autour du handicap, du maintien dans l'emploi et du reclassement : transmission d'informations réglementaires et travail en ateliers pour changer les représentations, favoriser les échanges et faire évoluer les pratiques au sein de la collectivité / l'établissement public.

Méthode et durée d'intervention : En fonction du public visé (élus / managers / collectif de travail d'un agent en situation de handicap / ensemble des agents...), ces actions de sensibilisation peuvent s'effectuer sous différents formats (conférence, ateliers de mise en situation, groupes de travail...).

Selon le besoin, le CIG Petite Couronne pourra recourir à un ou des prestataire(s) extérieur(s) disposant de compétences particulières. Le choix du prestataire est effectué par le CIG Petite Couronne en accord avec la collectivité/l'établissement public.

Intervention d'1/2 journée au minimum. 40 participants maximum pour un format atelier.

Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention. Questionnaire de satisfaction.

Expert(s) du CIG mobilisé(s) : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

2.3 SENSIBILISATION DU RÉFÉRENT HANDICAP (INITIATION ET RECYCLAGE)

Descriptif : Une journée pour aborder les fondamentaux autour du handicap au travail et du maintien dans l'emploi : transmission du socle de connaissances générales et nécessaires sur le statut de la personne en situation de handicap, le cadre réglementaire, les dispositifs statutaires du maintien dans l'emploi et plus largement le cadre d'intervention du référent handicap.

Cette journée permet également d'échanger sur les actions possibles à mener en qualité de référent handicap et d'aborder autour de quelques cas pratiques les aides possibles du FIPHFP.

Pour rappel, la création d'un référent handicap dans toutes les administrations est rendue obligatoire par l'article. L.131-9 du code général de la fonction publique.

Méthode et durée d'intervention : La sensibilisation du référent handicap se déroule sur une journée au CIG Petite Couronne selon un planning fixé annuellement, sous forme d'atelier participatif en petit groupe (entre 8 participants minimum et 15 participants maximum) afin de faciliter les échanges.

Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention.

Expert(s) CIG mobilisé(s) : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

Conditions de réalisations : Convention DPSAST + lettre de demande + inscription en fonction des places disponibles.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

2.4 ANIMATION D'ATELIERS LORS DE FORUM HANDICAP -MAINTIEN DANS L'EMPLOI - QVCT

Descriptif : Animation d'ateliers de sensibilisation ludopédagogiques lors de forums / événements, afin de favoriser une meilleure compréhension du handicap en milieu professionnel. Grâce à une approche interactive et engageante, cette intervention permet aux agents d'expérimenter, d'échanger et de déconstruire les idées reçues.

Méthode et durée d'intervention : Lors d'une journée d'intervention, plusieurs formats d'animations sont disponibles, à adapter selon le nombre prévu de participants :

- **Quiz interactif** : Un jeu de questions-réponses pour tester et enrichir les connaissances sur le handicap (cadre légal, stéréotypes, fondamentaux autour du handicap...) ;
- **Ateliers autonomes "Les Handispensables"** : Expérimentations et mise en situation pour mieux comprendre les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap à travers une fiche action (mise en situation), une fiche question (réflexion) et une fiche aide/compensation (compréhension - soutien à la personne en situation de handicap) ;
- **Jeu de plateau collaboratif** : Une activité engageante qui favorise la réflexion collective sur les situations de handicap ;
- **Mise à disposition de documentation** : Plaquettes informatives et ressources pratiques pour prolonger la sensibilisation au-delà du forum. Etc.

Expert(s) CIG mobilisé(s) : A minima 2 agents du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG Syndicat.

3/ OFFRE DE SERVICES INSPECTION, INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ERGONOMIE

3.1 ACCOMPAGNEMENT MIXTE INSPECTION / CONSEIL EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Descriptif : Mener un accompagnement annuel en santé sécurité au travail reposant sur :

- Une intervention socle d'inspection en santé sécurité au travail réalisée par un chargé d'inspection (ACFI) dont la désignation est obligatoire pour toutes les collectivités et tous les établissements publics quels que soient leurs effectifs ;
- Une prestation de conseil en ingénierie de prévention des risques professionnels et/ou en ergonomie afin d'accompagner la collectivité dans la construction et la mise en œuvre d'une politique de prévention structurée ou de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ;
- Un accès au cercle de la prévention (cf. point 3.2 de l'annexe 1) comprenant, notamment des événements (Matinée de la prévention, Rencontre de la prévention), accès au *Fil de la prévention* (publication d'actualité et de veille réglementaire) et les prestations associées.

Méthode et durée d'intervention : La répartition inspection/conseil en ingénierie des risques professionnels et/ou ergonomie est fixée par lettre de cadrage du CIG Petite Couronne en fonction des besoins et de la strate de la collectivité.

La prestation est annuelle et reconduite dans les mêmes termes que la convention cadre prévention, santé, action sociale au travail.

Inspection :

Le chargé d'inspection intervient par lettre de mission signée du Président du CIG Petite Couronne. Les interventions en inspection consistent notamment à :

- Réaliser des visites d'inspection ;
- Participer aux séances des instances paritaires ;
- Mener des interventions exceptionnelles (en cas d'accident grave, danger grave et imminent).

Conseil :

Les interventions en conseil en santé et sécurité au travail peuvent prendre la forme d'un accompagnement bilatéral et/ ou un accompagnement collectif.

Le détail des différentes formes de conseil est le suivant :

- Un accompagnement bilatéral :
 - Accompagnement thématique sur un des champs de la santé, sécurité et conditions de travail en lien avec la politique de prévention de la collectivité ;
 - Accompagnement des assistants de prévention/ conseiller de prévention dans la conduite des missions au quotidien ;
 - Réalisation d'une intervention en ergonomie ;
 - Sensibilisation des encadrants et/ ou agents sur un sujet de prévention des risques professionnels.
- Un accompagnement collectif :
 - Participation aux cycles collaboratifs proposés par le CIG ;
 - Démarche collective de prévention.

Ergonomie :

L'intervention en ergonomie est déterminée par les besoins de la collectivité après analyse de la demande.

Le service propose un accompagnement complémentaire en conseil en ingénierie de la prévention aux collectivités pour répondre aux demandes en santé et sécurité au travail en tenant compte des ressources disponibles. Les modalités d'accès seront définies dans une lettre de cadrage propre à cette demande.

Experts du CIG mobilisés : Agent chargé de la fonction d'inspection - consultant en santé sécurité au travail - ergonome.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

3.2 ADHÉSION AU CERCLE DE LA PRÉVENTION ET AU CONSEIL À LA DEMANDE (sous réserve d'avoir un ACFI en interne)

Descriptif : Adhésion au cercle de la prévention permettant la participation aux journées thématiques comprenant des événements (Matinée de la prévention, Rencontre de la prévention) et échanger avec un réseau de préventeurs, accès au *Fil de la prévention* (publication d'actualité et de veille réglementaire) et les prestations associées.

Méthode et durée d'intervention : Accès sur inscription aux événements annuels telles que Matinées de la prévention et Rencontre de la prévention pour prendre de la hauteur sur une thématique transversale et échanger avec des professionnels.

Accès au *Fil de la prévention*, publication d'actualité et de veille en matière de réglementaire dans la fonction publique territoriale et enjeux liés à la santé et sécurité au travail.

Le service propose un accompagnement en conseil aux collectivités disposant d'un chargé en inspection interne pour répondre aux demandes en santé et sécurité au travail en tenant compte des ressources disponibles. Les modalités d'accès seront définies dans une lettre de cadrage.

Expert du CIG mobilisé : Agent chargé de la fonction d'inspection - consultants en santé sécurité au travail – ergonome.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande lettre + de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

3.3 ERGONOMIE / PROJETS DE CONCEPTION DES LOCAUX ET ESPACES DE TRAVAIL / RÉAMÉNAGEMENT RÉNOVATION

Descriptif : L'aménagement des espaces affecte directement l'organisation et les conditions de travail des services qui les occupent. L'objectif est d'éclairer les porteurs de projet, grâce à une analyse de l'activité existante et une projection de l'activité future, sur les choix de conception et d'aménagement des locaux de travail. L'intervention en ergonomie de conception permet d'intégrer les dimensions organisationnelles, de performance du service public tout en garantissant la santé et la sécurité au travail.

Méthode et durée d'intervention :

Type de projet concerné : Conception d'un nouveau bâtiment ou d'espaces de travail, rénovation, restructuration ou déménagement d'un service, conception ou choix de mobiliers ...

Temporalité d'intervention : L'ergonome intervient en amont et tout au long du projet de conception pour s'assurer que l'espace de travail est conçu en adéquation avec les besoins des utilisateurs, depuis la phase de faisabilité, en programmation, l'élaboration des différents plans des locaux jusqu'à la livraison.

- **Phase d'analyse du projet** : Identifier les enjeux et objectifs pour et comprendre les premières orientations.
- **Phase d'observation du travail réel** : Analyser comment est organisé le travail dans les locaux actuels, le matériel utilisé, les procédures mises en place, les postures utilisées, les flux, l'accessibilité, les communications entre les agents et le public, etc...
- **Mise en place de structure de participation** : Réfléchir à l'organisation future de travail à travers l'identification des besoins pour le bâtiment à concevoir ou à réhabiliter (identification des espaces, leurs liens, leurs proximités et la définition du mobilier).
- **Mise en place de structure de communication/ décision.**

La durée de l'intervention est variable selon la nature du projet.

Expert du CIG mobilisé : Ergonome.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

3.4 ERGONOMIE / AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉVALUATION CHARGE DE TRAVAIL / ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Descriptif : Cet accompagnement en ergonomie repose sur une démarche spécifique d'intervention visant à concilier performance et qualité du service public avec le bien-être physique et mental des agents. Cette approche garantit un environnement de travail durable et se décline selon les axes suivants :

- **Améliorer les situations et les conditions de travail existantes** à la suite de l'identification de problématiques ou de dysfonctionnements (par exemple : charge de travail excessive, taux d'absentéisme important, nombre d'accident en hausse, survenue de troubles musculosquelettiques, plaintes d'usagers...). L'objectif est d'analyser l'activité pour proposer des ajustements favorisant un cadre de travail optimal.
- **Accompagner le changement pour transformer les situations de travail et les usages** tout en prenant en compte les exigences liées aux différentes dimensions du travail (organisation, outils, conditions de travail, communication ...). Cette démarche soutien des services lors de changement d'ordre organisationnel (restructuration, réorganisation), ou de l'introduction de nouvelles technologies (dématérialisation, évolution des processus, nouvel équipement ...). L'intervention vise à anticiper et prévenir d'éventuels risques ou dysfonctionnements éventuels.

Méthode et durée d'intervention :

- **Cibler** : Analyser la demande et proposer une intervention sur-mesure.
- **Impliquer** : Création d'un comité de pilotage et information des agents sur le lancement de la démarche.
- **Analyser** : Recueil des données, élaboration des premières hypothèses, analyse de l'activité par observation et entretien avec les agents, réalisation d'un diagnostic et définition des priorités.
- **Co-construire** : Co-construction de solutions en groupe de travail : proposition de scénarii, élaboration de cahiers des charges, recherche de solutions techniques.
- **Évaluer** : Suivi de la continuité du projet et évaluation des actions mises en œuvre.

La durée de l'intervention est variable selon la nature de la problématique.

Expert du CIG mobilisé : Ergonome.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

3.5 ERGONOMIE / ÉTUDES DE POSTES COMPLEXES (INDIVIDUEL)

Descriptif : Réaliser une étude de poste à destination des agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude, afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle. L'objectif est de mettre en évidence ce qui est contraignant pour réaliser l'activité professionnelle et identifier des solutions d'aménagement et d'adaptation.

Méthode et durée d'intervention :

- **Éclairer** sur la nature exacte des difficultés et de définir les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne concernée et son environnement de travail.
- **Identifier** ce qui relève de la stricte compensation du handicap.
- **Établir des solutions concrètes**, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

Expert du CIG mobilisé : Ergonome – infirmière de santé au travail.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande avec préconisation du médecin du travail + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

4/ OFFRE DE SERVICES TRANSVERSE PREVENTION, SANTE, ACTION SOCIALE AU TRAVAIL

4.1 ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS EN TRANSFORMATION – REGARD CROISÉ PSYCHOSOCIOLOGUE ET ERGONOME

Descriptif : Démarche participative d'intervention qui permet de poser une vision critique sur les enjeux de l'activité afin de définir des pistes d'améliorations élaborées avec l'équipe. Cela facilite la construction d'une culture partagée, la coopération et favorise la qualité de vie au travail.

Méthode et durée d'intervention : Séance exploratoire puis 3 à 4 demi-journées d'immersion et d'analyse d'activité par un ergonome, rédaction d'une synthèse de l'analyse d'activité et d'hypothèses (documents pour le travail collectif), animation de 4 séances de travail : une première séance dédiée à un retour sur l'analyse d'activité, une seconde séance sur des hypothèses de travail, suivies de deux séances regroupant cadres et agents pour la co-élaboration de pistes d'actions et un bilan participatif.

Les séances se déroulent en dehors du lieu habituel de travail et sur le temps de travail. L'observation se déroule sur les lieux de travail.

Livrables programmés : synthèse produite à partir des documents de travail et de la co-élaboration.

Expert du CIG mobilisé : Ergonome – psychosociologue – conseiller en RH.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + phase exploratoire + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

4.2 ACCOMPAGNEMENT QVCT / PREVENTION DES RPS

Descriptif : Accompagner les collectivités dans leur démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Méthode et durée d'intervention : Une intervention qui se décline en 3 étapes, méthodologie et outils adaptée au contexte et au périmètre de la demande :

- État des lieux sous forme de questionnaire ;
- Entretiens qualitatifs ;
- Élaboration des pistes de travail.

Expert du CIG mobilisé : Consultants RH – ergonome – psychosociologue - etc.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

4.3 SENSIBILISATION PRÉVENTION SANTÉ ET ACTION SOCIALE AU TRAVAIL

Descriptif : Programme d'actions de sensibilisation des collectifs sur des thématiques spécifiques : cancer au travail, maladies chroniques évolutives au travail, retour à l'emploi après un long arrêt pour raison de santé, prévention et accompagnement autour des situations d'addiction au travail, préserver sa santé mentale au travail...

Méthode et durée d'intervention : Sur une demi-journée ou 1 journée. Format de transmission d'information et d'ateliers de groupe. Groupe de 30 personnes maximum.
Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention.

Expert du CIG mobilisé : Assistant social du travail, infirmier de santé au travail, référent maintien dans l'emploi, ergonome, consultant en santé sécurité au travail.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

4.4 CYCLES COLLABORATIFS

Descriptif : Parcours de formation et d'échange de pratiques sur une thématique liée à la prévention des risques professionnels.

Méthode et durée d'intervention : Séances collectives au CIG.

Expert du CIG mobilisé : Consultant en santé sécurité au travail, médecin du travail, infirmiers de santé au travail, expert RH...

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

4.5 INTERVENTION PONCTUELLE SANTÉ AU TRAVAIL

Descriptif : Actions de prévention et de santé publique telles que le bilan de vaccinations professionnelles, les dépistages, le conseil sur le suivi des expositions aux risques professionnels de collectifs de travail ciblés, l'élaboration de fiches de risques professionnels ou l'aide à l'analyse des populations à surveillance médicale particulière.

Méthode et durée d'intervention : Intervention médicale ponctuelle en collectivité variable selon l'action de santé engagée.

Expert du CIG mobilisé : Médecin du travail, infirmier de santé au travail, assistant de santé au travail.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

4.6 CONSULTATION À DISTANCE D'UN ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL

Descriptif : L'intervention à la demande permet une écoute, une évaluation sociale et une orientation spécialisée des agents publics par un professionnel de l'accompagnement social.

Il s'agit d'un premier niveau d'accompagnement pour aider l'agent dans la compréhension des droits et dispositifs accessibles face à des difficultés personnelles, familiales ou professionnelles et une orientation vers les partenaires ad hoc.

Méthode et durée d'intervention : Rendez-vous assurés en visio ou par téléphone. Déplacement possible selon analyse et évaluation de l'AST. Les rendez-vous sont pris auprès du secrétariat du service social du travail du CIG Petite Couronne.

Expert du CIG mobilisé : Service social du travail - assistant social du travail.

Conditions de réalisation : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

Modalités financières : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.