

CONVENTION D'ADHESION

AU PÔLE BIEN VIVRE AU TRAVAIL

DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GERS

Entre,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gers, 4 place du maréchal Lannes, BP 80002, 32001 Auch cedex représenté par son Président, Monsieur Didier DUPRONT habilité par délibération du 6 juin 2017 ;

d'une part,

Et,

La collectivité territoriale ou l'établissement public désigné ci-après :,
représenté(e) par son Maire/Président,, autorisé(e) par délibération du,
, dénommé(e) la collectivité

d'autre part.

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu 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 ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Gers du 11 décembre 2023 portant sur l'actualisation des tarifs des services conventionnels du CDG 32-Révision du mode de tarification du pôle Bien Vivre au Travail,

Convention d'adhésion au Pôle Bien Vivre au Travail

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'adhésion et les conditions de réalisation des missions proposées par le Pôle Bien Vivre au Travail auprès des collectivités affiliées au Centre de Gestion à titre obligatoire.

Article 2 : Champ d'application de la convention

Le Pôle Bien Vivre au Travail assure la réalisation de plusieurs prestations au service des collectivités.

Les activités concernées par la présente convention sont les suivantes :

La Santé au Travail : son ambition est d'agir pour un travail durable pour tous. Elle accompagne les agents tout au long de leur parcours professionnel afin de préserver une activité professionnelle pour tous, quels que soient les problèmes de santé ou les expositions professionnelles éventuelles. Elle étudie les situations de travail et évalue leur impact sur la santé des agents. Elle repère et prévient toute situation de santé au travail qui se fragilise. Elle s'organise autour des rencontres de santé au travail des agents, qui sont prévues de façon périodique ou à la demande.

La Prévention des risques professionnels : elle correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur à travers notamment des principes généraux de prévention. Un accompagnement est possible dans le cadre de sensibilisations à des risques identifiés et pour la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Le maintien dans l'emploi : cette démarche fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude au poste de travail. Il s'agit d'anticiper et de détecter le plus tôt possible les difficultés

d'un agent à son poste de travail. L'objectif est de conseiller et/ou d'accompagner le projet de la collectivité, en lien avec les agents concernés, en matière de maintien dans l'emploi.

L'inspection : cette mission a pour but de permettre à l'employeur de savoir comment se situer vis-à-vis de l'application de la réglementation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein de sa structure, d'identifier les écarts et d'établir ses priorités d'actions.

L'ergonomie : elle vise à accompagner la transformation des conditions et moyens de travail pour les adapter aux capacités physiques de l'employé mais aussi à l'organisation, au contenu et à l'environnement de travail. Le but est d'améliorer le bien-être et la santé des personnes, ainsi que la performance des organisations. Dans cette optique, des visites sur site, individuelles ou collectives, peuvent être envisagées (études de poste simples ou complexes, en fonction des situations).

Des actions de sensibilisation et d'animation de réseaux peuvent être proposées aux Collectivités par l'équipe du Pôle Bien Vivre au Travail.

Article 3 : Modalités de mise en œuvre des missions du pôle

Chaque mission (durée, calendrier prévisionnel, lieu ...) est définie en concertation avec la/les collectivité(s) concernée(s). Les agents du Pôle Bien Vivre au Travail s'engagent à traiter les sollicitations des collectivités en tenant compte de leur situation propre.

L'équipe du pôle met en œuvre une approche pluridisciplinaire afin d'apporter une réponse concertée la plus pertinente et transversale possible en fonction des besoins des collectivités. Pour ce faire, sont organisées des rencontres régulières d'informations et d'échanges entre les professionnels du pôle.

Les agents du pôle s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité en participant à divers événements, tels que des formations, rencontres de réseaux ou colloques en lien avec leur spécialité.

Sont annexées à la présente convention les modalités détaillées de mise en œuvre des missions de santé au travail (Annexe 1) et d'inspection (Annexe 2).

Article 4 : Conditions financières

Le coût annuel est de 100 euros par agent.

Chaque année, les collectivités s'engagent à communiquer le nombre d'agents présents au 1^{er} janvier de l'année N.

Un appel à cotisation est envoyé une fois par an.

Article 5 : Protection générales des données

Dans le cadre de la présente convention, les parties s'engagent à respecter et à déterminer les finalités et les moyens des traitements de données à caractère personnel qu'ils sont amenés à réaliser conformément au Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 dit « Règlement Général sur la Protection des Données » (RGPD) et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique et aux Libertés.

Les données seront conservées par chacune des parties conformément à la réglementation en matière d'archives publiques.

Les destinataires des données seront limitativement définis et énumérés par les parties auprès des personnes concernées.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour garantir la sécurité des données traitées.

Information des personnes concernées

Les personnes concernées par les opérations de traitement recevront les informations requises, au moment de la collecte de leurs données ou dans les délais requis lorsque les données à caractère personnel n'ont pas été collectées directement auprès des personnes conformément aux articles 12 à 14 du RGPD. Ils pourront exercer leurs droits auprès de chacune des parties à la Convention.

Article 6 : Effet – durée – dénonciation de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de trois ans, renouvelable par tacite reconduction.

Toute modification de la présente convention fait l'objet d'un avenant écrit et signé par les deux parties.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve d'un préavis de six mois avant l'échéance de l'année civile en cours. La résiliation prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Article 7 : Règlement des litiges

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle. En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de

l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Pau dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé par courrier postal à l'adresse suivante : Villa Noulibos - 50, Cours Lyautey - 64010 PAU CEDEX ou par le biais de l'application Internet sur le site www.telerecours.fr.

Fait à _____, le _____

Le Président/le Maire

Le Président du CDG