

ENTRE

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes (CDG 40) représenté par sa Présidente, Madame Jeanne COUTIERE, agissant en vertu d'une délibération du conseil d'administration en date du 22 octobre 2022 ,
d'une part

ET

L'_____, représenté(e)
par Madame/Monsieur _____, en qualité de Maire/Président(e),
agissant en vertu de la délibération ou de l'acte en date duautorisant la signature
de la présente convention,
d'autre part

Il est exposé ce qui suit :

Les collectivités territoriales du département des Landes emploient 85 % d'agents de catégorie C. Ces derniers sont plus fréquemment soumis à des problèmes financiers, d'accès aux droits, au logement mais également de santé... Ces difficultés d'ordre social sont autant de facteurs qui mettent en danger leur équilibre et leurs conditions de vie.

Prenant en compte ces situations, il est apparu nécessaire au conseil d'administration du Centre de gestion de créer en 2009 un service social pour le personnel.

Ce service non facturé est mis à disposition des fonctionnaires et agents contractuels des 471 collectivités territoriales et établissements publics affiliés et non affiliés.

L'objectif premier du travailleur social est de garantir un certain bien-être aux agents, en proposant un accompagnement social et des recherches de solutions tout en favorisant l'harmonie entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Son intervention a pour but d'aider les agents à résoudre plus vite et plus efficacement les problèmes personnels et/ou professionnels qu'ils peuvent rencontrer. Ces interventions visent à l'épanouissement, à l'autonomie et à la sérénité de l'agent.

Le travailleur social a un rôle d'écoute, d'accompagnement, de soutien et de conseil. Il prend en compte la situation de l'agent au sein de son environnement professionnel, tout en garantissant la neutralité et la confidentialité de ses interventions. Cette relation externe à la collectivité peut aider les agents à se confier plus facilement et permet de créer une relation de confiance.

Le service social peut jouer un rôle de facilitateur avec les employeurs et d'intermédiaire avec les différents services du CDG 40, tels que médecine préventive, juridique, pôle protection sociale, service d'insertion et de maintien dans l'emploi, retraite... permettant ainsi le traitement d'une situation dans sa globalité.

Sur ces bases, il est proposé à toutes les collectivités de bénéficier de la mise à disposition d'un travailleur social du CDG 40 dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CADRE GENERAL D'INTERVENTION

Le service social propose aux collectivités qui le souhaitent :

- l'information, l'orientation et l'accompagnement des agents (titulaires, stagiaires, contractuels ...) sur les dispositifs d'aides adaptés aux difficultés sociales, économiques, psychologiques ou encore de santé qu'ils peuvent être amenés à rencontrer. Cette intervention a lieu sous réserve que l'agent ne bénéficie pas déjà d'un accompagnement social par ailleurs (Conseil Départemental, CCAS...), auquel cas le travailleur social du CDG ne peut intervenir qu'en complémentarité.
- Le maintien dans l'emploi, notamment en mobilisant les autres services du Centre de gestion.
- Une aide externe et neutre.
- Une expertise sociale en participant au pôle protection sociale, en facilitant le lien avec les instances médicales et la médecine préventive ou d'autres services du CDG40.

A – Missions des travailleurs sociaux

Le service social du personnel peut aider à améliorer des conditions de vie au travail mais aussi de vie personnelle des agents dans les domaines :

Vie professionnelle : information sur la protection sociale, participation au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, information et accompagnement des futurs retraités ... Collaboration avec les services SIMEPH, PPR (période de préparation au reclassement) et CEP (conseil en évolution professionnelle).

Possibilité d'intervenir pour les agents avec leur accord et dans le respect du secret professionnel.

Vie familiale : écoute, information et accompagnement des agents confrontés à des difficultés et des questions sociales, et /ou familiales. Orientation possible vers des structures spécialisées.

Administratif : faciliter les procédures administratives. Constituer des dossiers : accès aux droits et prestations.

Logement / hébergement : Orientation vers les dispositifs d'hébergement et réalisation des demandes SIAO. Aide à l'accès ou au maintien dans le logement.

Budget : Mettre en place une aide à la gestion budgétaire : gestion du budget familial, conseils, explications et aide à l'organisation. Intervention auprès d'établissements fournisseurs d'énergie (gaz, électricité, eau)... Prévention de l'endettement voire du surendettement.

Santé : accompagnement et suivi des agents, notamment en arrêt maladie, en période de préparation au reclassement ou en cours de reclassement. Aide aux démarches de demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, ou Allocation Adulte Handicapé. Rappeler les droits à un agent ou accentuer le lien avec l'employeur, le médecin de prévention et la protection sociale.... Lien possible avec les professionnels de santé.

Mobilité : partenariat avec les associations et les entreprises d'insertion en matière d'aide à la mobilité, aide au financement d'une location ou d'un achat de véhicule...

B – Modalités concrètes d'intervention

Le travailleur social se tient à la disposition des agents, sur rendez-vous, lors de permanences sociales planifiées sur les différents cantons (au sein des maisons de la solidarité du Conseil départemental, de MSAP ou de centres administratifs). Il pourra, exceptionnellement, sous certaines conditions, se rendre au domicile de l'agent, ou le lieu de travail lorsque l'employeur est en mesure de mettre à disposition des locaux adaptés.

Le service social connaît parfaitement ses partenaires du réseau de travailleurs sociaux et les différentes structures spécialisées vers lesquelles il pourra orienter l'agent afin d'assurer un relais dans l'action ou de

répondre à une situation et/ou une demande spécifique. Il aide alors les agents à exprimer leurs difficultés afin de mieux les résoudre.

L'intervention du travailleur social, sous réserve de l'accord de l'agent, se fait en lien avec la collectivité, dans le cadre d'un travail de concertation avec l'employeur d'une part, dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel d'autre part.

Enfin, le travailleur social s'appuie sur les différents services du CDG (médecine, instances, maintien dans l'emploi, PPS, carrières, juridique...) pour apporter les réponses les plus adéquates aux problématiques rencontrées par les agents.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DE LA CONVENTION

La mise à disposition du travailleur social du CDG 40 ne sera pas facturée aux collectivités et aux agents. Dès signature de la présente convention de mise à disposition par une collectivité, le service social du personnel prendra en compte toutes les demandes d'intervention émanant des agents.

ARTICLE 3 : SECRET PROFESSIONNEL ET CONFIDENTIALITE

Les permanences sont organisées dans des lieux garantissant la confidentialité et l'anonymat des agents. Pour l'ensemble de ses interventions, le travailleur social est soumis à l'obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle, tels que définis à l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

ARTICLE 4 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet dès sa signature par les deux parties ci-dessus désignées. Elle est conclue pour une durée de trois ans. Son renouvellement fera l'objet d'une reconduction tacite.

La collectivité s'engage à réaliser à mi-mandat un bilan de la convention en lien avec le service, et à informer les agents de la possibilité d'intervention du service social.

Les deux parties signataires pourront résilier la présente convention à tout moment, pour quelque cause que ce soit, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

ARTICLE 5 : CONTENTIEUX

Tout litige pouvant résulter de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal administratif de Pau, sis 50 Cours Lyautey – BP 43 – 64010 PAU CEDEX.

Fait en deux exemplaires à Mont-de-Marsan, le

La/Le Maire,
La Présidente, / Le Président,
(nom et prénom)

La Présidente du CDG 40,
Jeanne COUTIERE