

Comment ?

Les interventions du psychologue du travail peuvent nécessiter :

- ⇒ des consultations individuelles ou collectives,
- ⇒ une animation de groupes de travail,
- ⇒ une formation,
- ⇒ une recherche d'action,
- ⇒ une médiation,
- ⇒ un accompagnement au management,
- ⇒ une recherche documentaire et la rédaction de comptes rendus.

Le psychologue du travail intervient **uniquement sur demande la collectivité** via une fiche disponible sur le site du CDG 39 - onglet prévention à remplir et à transmettre par mail à la psychologue du travail.

A réception, la psychologue du travail établit une proposition financière concernant son intervention. Si l'autorité territoriale l'accepte une convention sera alors conclue entre la collectivité et le CDG39.

Tarification :

Tarifs d'intervention	
Devis (déduit du coût de la mission si acceptation)	200 €
Collectivité affiliée	240 €/demi-journée
	480 €/jour
Collectivité non affiliée	288 €/demi-journée
	576 €/jour
Consultation en cabinet	75 €/heure

Centre de Gestion du Jura

Rose Aline PERNIN GUILLOT

Psychologue du Travail

3 rue Victor Bérard

39300 CHAMPAGNOLE

☎03.84.53.06.39

mail : psychodutravail@cdg39.fr



NOUVEAU!

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS



www.cdgjura.fr

Nouvelle mission

de votre CDG :

Dans le but d'impulser et d'appuyer les collectivités du Jura à la démarche globale de prévention des RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) et de développer la QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, le Centre de Gestion du Jura met à votre disposition une psychologue du travail.

Qu'est ce qu'un psychologue du travail ?

C'est un professionnel qui intervient dans le milieu professionnel dans le but de conseiller les collectivités à préserver la santé mentale des agents et favoriser l'amélioration des conditions de travail. **Le psychologue du travail est soumis à un Code de Déontologie qui délimite son cadre d'intervention.**



Pourquoi ?

- ✓ Favoriser un bon climat social et une qualité de vie au travail (management, organisation...);
- ✓ Accompagner la collectivité dans sa démarche de prévention des RPS (audit...);
- ✓ Accompagner les changements organisationnels ;
- ✓ Prévenir l'épuisement professionnel ;
- ✓ Diminuer l'absentéisme ;
- ✓ Prévenir les situations de stress, la désorganisation des services ;
- ✓ Accompagner les agents en situation de souffrance au travail (accompagnement suite retour au travail...conflits dans une équipe...)
- ✓ Accompagner la collectivité sur un recrutement ;



Les avantages :

Générer des économies : Le stress d'origine professionnelle représente un coût économique non négligeable en matière de santé, notamment en raison de nombreuses journées de travail perdues.

⇒ le coût global du stress en France, en 2010, correspondrait à une fourchette de 58 à 77 milliards d'euros (Bureau International du Travail)

⇒ le stress est à l'origine de 50 à 60% de l'absentéisme (agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 1999).

Respecter des obligations légales et réglementaires : Selon les dispositions de l'article L4121-1 du Code du Travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la sécurité et la protection physique et mentale des agents..

Limiter les erreurs de recrutement : l'évaluation de la personnalité de l'agent, lors de son recrutement, par des tests adaptés permet de limiter les erreurs de « feeling » qui peuvent s'avérer coûteux.