

# Cahier des charges national pour les interventions des consultants en matière de FACT

Le présent cahier des charges définit les engagements pris par le consultant pour l'intervention en entreprise dans le cadre du dispositif FACT. Il est signé par le consultant et fait partie de chaque convention passée avec l'entreprise.

Les aides éligibles au fonds pour l'amélioration des conditions de travail s'adressent aux entreprises de moins de 250 salariés ou aux branches professionnelles qui souhaitent étudier et mettre en œuvre des actions en matière d'amélioration des conditions de travail, ces dernières pouvant donner lieu à une aide financière de l'ANACT.

Ce cahier des charges constitue une annexe à la circulaire qui définit les procédures de gestion du dispositif.

## Engagement n° 1

L'intervention sera réalisée par un consultant disposant d'une compétence et d'une expérience des problèmes liés aux conditions de travail (organisation du travail, gestion des ressources humaines, ergonomie, volet technique...). Il pourra, le cas échéant avoir suivi l'une des formations organisées par le réseau ANACT.

## Engagement n° 2

Le consultant s'engage à respecter les principes généraux d'intervention qui vise à mettre en œuvre des actions pour la prévention des risques professionnels et la prise en compte, dans le cadre d'une gestion des âges améliorée, la pénibilité des métiers et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie.

Ces prestations pourront notamment prendre la forme de :

- l'aide à des prestations de conseil telles que la réalisation d'études qu'elles soient ergonomiques ou techniques,
- l'appui à la mise au point d'outils méthodologiques favorisant de meilleures conditions de travail (démarche d'évaluation des risques professionnels..),
- l'aide à des actions de capitalisation ou de valorisation des bonnes pratiques contribuant à permettre une meilleure diffusion sur ces bonnes pratiques en matière de conditions de travail,
- la prise en charge d'études ayant pour objet de conduire à l'introduction de nouveaux équipements de travail générant un surcoût lié à l'amélioration des conditions de travail.

Ces démarches se développent dans une approche intégrée des conditions de travail prenant en compte la performance globale de l'entreprise, l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, l'emploi, les conditions de vie dans l'entreprise...

Dans tous les cas, l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, représentants du personnel, encadrement et salariés) sont associés à ces démarches en fonction des responsabilités de chacun.

### Engagement n° 3

L'intervention en entreprise s'articule autour de deux temps :

#### 1- Un temps de diagnostic en vue de dresser un état des lieux :

- Contexte économique et social de l'opération : emplois (volume, nature), relations professionnelles, (fonctionnement des IRP, négociation avec les organisations syndicales), nature et caractéristiques des postes de travail, enjeux,
- Situation actuelle (organisation, temps de travail, pénibilité physique et mentale, sécurité du travail)

#### 2- Un temps d'accompagnement :

- Analyse du projet du point de vue de :
  - La nature de l'action envisagée : population concernée par l'opération et caractéristiques (âge, sexe), nature des solutions retenues par rapport aux obligations légales
  - La démarche de réalisation : implication du personnel et de ses représentants, impact éventuel sur la qualification, les rémunérations et l'évolution de carrière
  - L'exemplarité de la démarche : évaluer la place de l'action sur le travail dans le projet inscrit :

Caractère novateur du projet au regard de l'activité, les situations de travail traitées, de la taille de l'entreprise : effets sur les situations de travail, faisabilité économique, compétences mobilisées pour la réalisation du projet,

Nature et importance du changement par rapport à la situation actuelle

- Le caractère démonstratif : apprécier le type de situation qui peut être envisagé concernant les procédés, les modalités de conduite du projet, les résultats économiques, possibilités de généralisation de l'opération.
- Élaboration concertée de solutions.

Le consultant s'engage à faire connaître en début d'intervention ses méthodes à l'ensemble des partenaires, à leur restituer ses analyses, sous des formes appropriées à la situation.

#### Engagement n°4

À l'égard de l'ANACT et de son réseau, le consultant s'engage à :

- Associer au comité de suivi de l'action l'ANACT et son réseau,
- Transmettre les principaux documents produits au cours de l'intervention sachant que ces documents restent confidentiels et ne lient pas le chef d'entreprise et les représentants du personnel,
- Coopérer avec l'ANACT et son réseau pour la diffusion de ce projet,
- Fournir les informations nécessaires permettant d'évaluer l'impact des actions conduites dans le cadre de ce projet.

#### Engagement n°5

En cas de non-respect des engagements du cahier des charges, constaté par l'ANACT et son réseau, celle-ci pourra, le cas échéant :

- Ne pas verser le solde du coût de l'intervention,
- Réclamer le remboursement de l'avance.

Pour l'entreprise (ou l'établissement)  
du cabinet

, le consultant sera M. ou Mme

Date

Signature du consultant