

Appel à projet FACT n°2016 - 02

« Prévention de l'usure professionnelle »

Date de communication : 26 juillet 2016

Date limite de dépôt des dossiers : 10 octobre 2016

Commission d'examen des dossiers : semaine 45

Le dossier de demande d'aide, téléchargeable sur le site de l'Anact, accompagné des pièces justificatives est à envoyer par mail à :

infofact@anact.fr

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation – transfert, sur le champ de la qualité de vie au travail.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent, nécessairement, dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

1. Orientations de l'appel à projet

Dans un contexte marqué, d'une part, par un allongement de la vie professionnelle en lien avec les réformes successives des retraites, d'autre part, par la persistance des expositions à des risques et à des travaux pénibles, les entreprises sont confrontées à un défi de taille : **prévenir l'usure professionnelle et favoriser un maintien durable en emploi**. Plusieurs questions sont à instruire : Quel mode de gestion privilégié pour faire face au vieillissement de la population en entreprise ? Comment agir sur la pénibilité des postes de travail ? Quelle est la capacité des entreprises à accueillir et à maintenir en emploi une diversité de personnes quels que soient leur âge, leur genre et leur santé (handicapé, restriction d'aptitude, maladie chronique évolutive, etc.) ? Comment permettre à tout salarié d'atteindre l'âge de la retraite, en emploi et en bonne santé ?

Pour faire face à ces enjeux, des dispositifs publics incitatifs ou contraignants, relatifs à l'emploi des seniors et à la prévention de la pénibilité, sont entrés en vigueur. **La loi du 20 janvier 2014, sur « l'avenir et la justice du système de retraites »**, en dernier lieu, définit des critères et seuils de pénibilité et instaure un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés qui dépassent ces seuils. Les points accumulés ouvrent droit à de la formation, un aménagement du temps de travail ou un départ anticipé. Mais dans le même temps, d'autres dispositifs spécifiques à des catégories de population (seniors, femmes, jeunes) peuvent entrer en concurrence (contrat de génération, égalité professionnelle), ce qui a conduit le législateur à autoriser les entreprises à développer une approche non segmentée des ces problématiques à travers la possibilité de conclure des accords globaux favorables à des démarches de prévention pour tous (**loi du 17 août 2015**).

Pour autant, de nombreux observateurs et acteurs d'entreprises s'inquiètent de la complexité introduite par la loi, notamment sur la question des seuils, ou regrettent la prédominance d'une logique de réparation favorisant la prévention tertiaire. Au-delà de ces obligations, les entreprises ont besoin d'identifier les enjeux parfois vitaux auxquels elles sont réellement et directement confrontées : absentéisme, turn-over, inaptitudes, désengagement, déficit d'attractivité... qui sont souvent le révélateur de ce processus d'usure prématurée qui intéresse toutes les catégories de salariés, sans attendre qu'ils soient âgés. Une fois ces enjeux appréhendés, les entreprises peuvent élargir le champ de la prévention et s'intéresser aux questions de **parcours professionnels, de reconnaissance, de management et d'organisation du travail, pour entrer dans une logique de maintien durable en emploi**.

Plusieurs conditions doivent cependant être réunies pour que les acteurs se saisissent de ces problématiques, parmi lesquelles la « maturité » de l'entreprise et la prise de conscience des leviers sur lesquels agir pour traiter ces sujets. Ceci nécessite du temps et souvent un accompagnement. Cette approche, plus ambitieuse fait écho aux orientations du troisième Plan Santé au Travail qui marque un infléchissement majeur en faveur d'une politique de prévention primaire, apte à anticiper les risques professionnels et à

garantir la bonne santé des salariés. Plutôt qu'énumérer les risques du travail, il s'agit de promouvoir les configurations de travail faisant de ce dernier un facteur de santé et de valoriser les dynamiques positives visant la qualité du travail durable.

2. Caractéristiques des propositions de projet attendues

Cet appel à projet vise à soutenir les initiatives et démarches en entreprises débouchant sur des **plans d'action élargis** qui, tout en satisfaisant aux obligations légales, s'enrichissent de **mesures agissant très en amont de la prévention**.

Il s'adresse aux **entreprises** qui souhaitent engager des démarches ambitieuses et innovantes avec leurs salariés et leurs représentants en matière de prévention des risques d'usure professionnelle et de développement d'une bonne qualité de vie au travail. Nous serons particulièrement attentif aux projets qui s'inscrivent dans une optique de **prévention primaire favorable à l'amélioration des conditions de travail de tous et s'intéressant à tous les déterminants de la prévention (organisation du travail, parcours professionnels, solutions techniques innovantes, etc.)**. Cette approche globale n'exclue pas, pour autant, **une entrée par les populations les plus fragilisées ou les plus exposées aux risques d'usures et d'exclusion** (seniors, salariés concernés par les facteurs de pénibilités, salariés touchés par une maladie chronique évolutive...) et l'engagement de plans d'actions spécifiques.

Il vise également à soutenir des **actions sectorielles ou inter - sectorielles portées par des branches professionnelles, fédérations et acteurs relais territoriaux** qui s'inscrivent dans une optique de soutien méthodologique et d'outillage des entreprises sur ces questions de prévention de l'usure et de la pénibilité au travail. Dans ce cadre, des démarches de capitalisation et de transfert peuvent être conduites pour sensibiliser les entreprises à l'intérêt de ne pas appréhender le sujet de la pénibilité comme une contrainte réglementaire mais comme une opportunité pour engager une réflexion de fond sur ses modes de fonctionnement, ses pratiques de gestion des compétences et de dialogue social. Pour les branches, il s'agit d'aller au-delà de la seule élaboration de « référentiels pénibilité » avec l'engagement d'une **politique d'animation et d'appui ambitieuse, en matière de promotion de la santé au travail, fondée sur des expérimentations en entreprises**. Il s'agit notamment de tenir compte des besoins et attentes des TPE/PME d'un secteur ou d'un territoire afin de leur apporter un soutien adapté à leur taille et particularités.

Enfin, une attention particulière sera accordée aux projets s'inscrivant dans une **logique d'outillage et d'accompagnement des partenaires sociaux** afin de les aider à conduire des négociations globales sur le maintien en emploi et la prévention de l'usure professionnelle.

3. Procédure de sélection

Les projets éligibles s'inscrivent au choix dans une démarche d'action :

- individuelle d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés ;
- collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle (s) ;
- collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s) ;

Ces démarches visent, explicitement, à améliorer les conditions de travail des populations concernées (salariés de l'entreprise, de l'association, du secteur, du territoire, de la branche). Elles sont, nécessairement, participatives. Les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu du projet qui fera l'objet d'une subvention du FACT et être associés à sa mise en œuvre.

Les projets seront examinés par une commission de sélection sur la base des critères suivants :

- Conformité avec les critères d'éligibilité du Fact ;
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet ;
- Capacité à répondre aux orientations et priorités de l'appel à projet ;
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée ;
- Potentialités de capitalisation et de transfert ;
- Qualité du partenariat technique et financier.

Une réponse sera transmise aux porteurs de projets dans un délai d'un mois. La commission est souveraine, aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet. La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une enveloppe globale de **1 000 000 euros** est affectée pour cet appel à projet.

Les porteurs de projet devront transmettre par courrier leur demande de subvention (<http://www.anact.fr/services-outils/services/financer-un-projet-damelioration-des-conditions-de-travail-fonds-fact>) ainsi que l'ensemble des pièces jointes demandées au plus tard le **10 octobre 2016**.

4. Contact

Anact, mission Fact
192 avenue Thiers
69457 LYON Cedex 06
Courriel : infofact@anact.fr
Tél : 04 72 56 13 7