

Appel à projet FACT n°2017 - 02

« Dialogue social, territoire et conditions de travail »

Date de communication : 23 juin 2017

Date limite de dépôt des dossiers : 2 octobre 2017

Commission d'examen des dossiers : semaine 44/45

Deux options pour déposer votre demande d'aide :

- télécharger la [demande d'aide sur anact.fr](#), la renseigner et l'adresser, accompagnée des pièces justificatives, par mail infofact@anact.fr
- saisir votre demande en ligne en suivant le lien suivant selon votre situation :

[Demande d'aide Fact - entreprise](#)

[Demande d'aide Fact - action collective territoriale interprofessionnelle](#)

[Demande d'aide Fact - action collective sectorielle territoriale ou nationale](#)

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 renouvelé, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

1. Orientations de l'appel à projet

Plusieurs éléments sont identifiés comme ayant un impact sur la qualité de vie au travail. Parmi ceux-ci, le dialogue social, qu'il se situe au niveau de l'entreprise, du territoire ou de la branche, occupe une place de premier choix. Pour autant, les modalités de consultation et d'expression des salariés et de leurs représentants restent très hétérogènes d'une entreprise à une autre. Dans les structures de moins de 50 salariés, le dialogue social est beaucoup plus informel, peu structuré et prend plutôt la forme d'un dialogue individualisé entre le salarié et la direction. Dans les plus grandes entreprises, si les relations entre partenaires sociaux sont institutionnalisées, le dialogue social n'en demeure pas moins difficile et trop éloigné des questions liées au travail.

Avec les lois des 6 et 17 Août 2015 dites Macron et Rebsamen, et plus globalement, la loi El Khomri du 8 août 2016, le cadre législatif relatif au travail et au dialogue social est en pleine évolution. La loi Rebsamen vise, notamment, à fluidifier le dialogue social et à renforcer la cohérence des négociations en déterminant trois grandes catégories de consultations annuelles obligatoires et en regroupant les douze obligations de négociations annuelles en trois blocs, dont un sur la qualité de vie au travail, tout en laissant de la souplesse aux entreprises pour organiser son agenda social. Enfin, du côté des TPE, la mise en place des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), effective au 1^{er} juillet 2017, ouvre de nouveaux espaces de dialogue social au niveau des territoires¹. La notion de territoire étant ici entendue comme un espace géographique délimité et approprié par un système d'acteurs qui agissent sur ce dernier en matière politique, économique, sociale et culturelle.

Parallèlement, le plan santé au travail 2016-2020 vise, entre autre, à *renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE - PME*. Il repositionne le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux *au cœur de la démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail*. Des orientations qui passent, notamment, par des informations et actions adaptées aux particularités des TPE - PME. L'enjeu dans ces structures étant

¹ Elle introduit également l'obligation de mise en place d'une base de données économiques et sociales (BDES) pour les entreprises de plus de 50 salariés et le principe de la délégation unique pour les entreprises entre 50 et 300 salariés.

de formaliser et de structurer une forme de dialogue social particulière au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

S'il est trop tôt pour mesurer les effets de ces réformes et orientations politiques en cours sur les conditions de travail, elles modifient, d'ores et déjà, les règles et modalités du dialogue social au niveau des entreprises. Ces évolutions réaffirment également l'influence de l'environnement territoriale sur les conditions de travail dans les TPE. Les actions collectives initiées sur les territoires autour de problématiques liées à l'économie et à l'emploi (attractivité du secteur et/ou du territoire, actions à destination de publics spécifiques, relations sous-traitant – donneur d'ordre, etc), sont, potentiellement, des leviers d'action pour agir sur les conditions de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés trop souvent isolées et démunies pour aborder ces sujets. L'enjeu consiste bien à mieux identifier à quelles conditions une dynamique de coopération territoriale peut-elle favoriser des actions de développement de la QVT adaptées aux moyens et problématiques spécifiques de ces entreprises et à soutenir des expérimentations portées par des instances territoriales de concertation.

2. Caractéristiques des propositions attendues

Les demandes déposées dans le cadre de cet appel à projet doivent s'inscrire dans, tout ou partie, des axes suivants :

- **Expérimenter de nouvelles formes de dialogue social** au service de l'amélioration des conditions de travail d'entreprises d'un territoire. Nous serons particulièrement attentif aux projets portés par des instances territoriales, régionales ou locales, de concertation (CPRI, CPRIA, CPR, COPAREF, CPREFOP de branche, autres) ou associant ces dernières. Ces actions peuvent s'inscrire dans une logique d'accompagnement ou d'appui-conseil d'un collectif de TPE – PME de leur territoire, appartenant ou non, au même secteur d'activité sur le champ des conditions de travail. Elles peuvent aussi s'inscrire dans une logique de professionnalisation et d'outillage de ces instances afin de favoriser ou consolider leur positionnement territorial. Enfin, sont comprises, sur cet axe « dialogue social », les initiatives visant à promouvoir ou à développer de nouvelles formes de dialogue social plus efficaces et adaptées aux caractéristiques des structures concernées (entreprise multi-sites sur un territoire, donneur d'ordre associant ses sous-traitants, entreprises localisées sur un même site, groupement d'employeur,...).
- **Accompagner les TPE – PME d'un territoire** pour les aider à engager, dans le cadre d'une démarche globale et concertée, des projets ambitieux en matière de **prévention des risques et de développement de la QVT**. Il s'agit notamment de soutenir des actions collectives territoriales sectorielles ou inter - sectorielles favorables au développement d'une

approche plus intégrée de la prévention des risques. L'objectif est d'amener les dirigeants de ces entreprises à davantage opérer le lien entre performance économique et performance sociale en intégrant la dimension « condition de travail » dans leur fonctionnement au quotidien. Dans ce cadre, la prévention des risques n'est pas appréhendée comme une contrainte réglementaire qui s'impose à l'employeur mais comme l'opportunité d'engager une réflexion de fond sur son organisation du travail, ses pratiques de gestion des compétences et de dialogue social. Pour se faire, il apparaît nécessaire de mobiliser l'ensemble des structures au service des TPE – PME afin de construire, à l'échelle du territoire, une offre et une approche adaptées aux caractéristiques de ces entreprises. Cela peut aussi passer par des actions spécifiques à destination d'une filière ou de populations particulières (travailleurs saisonniers, intérimaires, sous-traitants, dirigeants de TPE - PME...).

- **Outiller les acteurs du territoire au contact des TPE/PME d'une culture de la prévention primaire.** Afin de répondre aux deux axes de développement posés préalablement, il apparaît nécessaire d'agir au niveau de l'écosystème dans lequel s'insère les entreprises. L'objectif est d'aider les organismes intervenant à l'échelle d'un territoire (organisations professionnelles, pôles de compétitivité, collectivités territoriales, clubs d'entreprises, agences de développement économique, chambres consulaires, maison de l'emploi, OPCA...) à mieux intégrer, dans le cadre de leur missions d'appui conseil, les dimensions « conditions de travail » et « dialogue social ». Porteurs d'une expertise sur le champ de l'emploi, de la formation, du juridique ou de l'économique, ces acteurs relais travaillent régulièrement avec des TPE/PME. Ils apparaissent comme une ressource stratégique pour pénétrer le "milieu" de la petite entreprise et en toucher le plus grand nombre. Au-delà d'enjeux de professionnalisation de ces acteurs, il s'agit aussi, d'engager une dynamique partenariale à l'échelle d'un territoire et d'expérimenter des approches plus globales maillant les offres et dispositifs existants. Cela peut être, à titre d'exemple, une démarche territoriale emploi-compétences, de type GPEC Territoriale, qui intègre des questions liées au travail et à la prévention des risques dans une approche multi-partenariales.

En complément de ces 3 axes, cet appel à projet est également susceptible d'intéresser des **branches ou des fédérations professionnelles** ou d'autres acteurs relais souhaitant développer des **travaux de capitalisation et de transfert** à propos des stratégies d'action spécifiques des TPE – PME en matière de prévention des risques professionnels et de développement de la qualité de vie au travail. L'analyse d'expériences innovantes conduites dans des petites structures et la promotion – diffusion de ces initiatives, peuvent, à ce titre, être intéressantes.

3. Procédure de sélection

Les projets éligibles s'inscrivent soit 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 **700 000 euros** est affectée pour cet appel à projet.

Les porteurs de projet devront saisir leur demande en ligne ou transmettre par courriel leur demande de subvention disponible sur www.anact.fr ainsi que l'ensemble des pièces jointes demandées au plus tard le **2 octobre 2017**.

4. Contact

Courriel : infofact@anact.fr

Tél : 04 72 56 13 7