

APPEL A PROJETS

**CONTRATS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

2024

PREAMBULE

L'amélioration des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et plus largement de la qualité de vie et des conditions de travail¹ constitue un enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et du dialogue social. Les actions en la matière doivent à la fois adapter les conditions d'exercice professionnel pour garantir la sécurité et favoriser le bien être de chacun, tout en contribuant à renforcer l'efficacité et la qualité des services, au bénéfice des usagers et des citoyens.

Un observatoire national pour la qualité de vie au travail des professionnels de santé et du médico-social, s'inscrivant dans le cadre de la stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail « *Prendre soin de ceux qui nous soignent* », a été installé en juillet 2018 par la Ministre des solidarités et de la santé.

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, en inscrivant des objectifs forts liés aux parcours de formation et de carrière des professionnels de santé, conforte l'attention à porter à la gestion des ressources humaines, hospitalières notamment, et à leurs conditions d'exercice.

Le Ségur de la Santé a défini des mesures et des orientations fortes afin de poursuivre la modernisation du système de santé en France, d'améliorer le quotidien des soignants ainsi que la prise en charge des patients. S'agissant plus particulièrement des organisations de travail, il vise notamment à restaurer le collectif de travail et à améliorer la qualité de vie au travail des équipes.

L'Agence Régionale de Santé Hauts-de-France a également fait de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, un axe fort de son action en région, inscrit à ce titre, depuis 2018, au Projet Régional de Santé. L'ARS a aussi identifié l'amélioration des conditions de travail et de prise en charge comme un des leviers du pacte de refondation des urgences².

L'ARS réaffirme donc son engagement à poursuivre l'accompagnement des établissements de santé en soutenant la mise en place de contrats d'amélioration des conditions de travail (CLACT). Ces contrats, reposant sur un diagnostic réalisé par le comité social d'établissement (CSE) soumis à concertation avec les instances représentatives du personnel, constituent un levier important et jouent un rôle moteur, au sein des établissements de santé, dans le développement d'une culture de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de renforcement de la qualité de vie au travail.

Aussi, conformément à l'article 1^o de l'article R. 1435-19 du code de la santé publique et à l'instruction n° DGOS/RH3/MEIMMS/2013/410 du 17 décembre 2013 relative aux mesures d'amélioration des conditions de travail des personnels des établissements de santé et d'accompagnement social de la modernisation des établissements de santé éligibles au fonds d'intervention régional, l'ARS Hauts-de-France consacre une partie de ses financements au titre du Fond d'Intervention Régional (FIR) aux projets de CLACT.

¹ Qualité de vie et des conditions de travail : notion reprise dans le code du travail depuis le 31 mars 2022 (loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail)

² Pacte de refondation des urgences du 23 octobre 2019 – levier n°5 « améliorer les conditions de travail et de prise en charge ».

L'ARS Hauts-de-France souhaite promouvoir les démarches d'amélioration de la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT). La QVCT comprend les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.

Le secteur de la santé connaît depuis plusieurs années de nombreuses évolutions, que ce soit dans le domaine des technologies, dans l'organisation des soins ou encore dans les modes de gouvernance et méthodes de gestion. Ces transformations ont un impact sur le fonctionnement des établissements, la place donnée aux usagers et le travail des professionnels de santé. Elles influent également sur la perception qu'ont ces professionnels de la place et du rôle qui sont les leurs dans le système de santé et de leurs conditions d'exercice.

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ANI) a précisé que « la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises » (...) « La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. » (...). « Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

En décembre 2020, l'ANI relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail a revu l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail afin d'intégrer la qualité de vie et les conditions de travail et utiliser la notion de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)³. La qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent, en effet, à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public.

Ce type de démarche intègre les dimensions de la qualité des relations de travail, l'organisation et le contenu du travail, le développement professionnel et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des

³ QVCT notion reprise dans le code du travail depuis le 31 mars 2022 (Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail)

conditions du travail (contenu, organisation,...) à des fins de développement des personnes et des services.

La priorité est donc donnée, dans le cadre du financement des CLACT, à l'initiation ou au développement de démarches QVCT, en tant que démarches collectives, globales et intégrées, visant à améliorer conjointement les conditions et relations de travail de l'ensemble des professionnels, y compris médicaux, leur perception par ces professionnels eux-mêmes, et la qualité du service et des prises en charge.

L'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé doit être au cœur des démarches QVCT.

Les objectifs poursuivis au travers des démarches QVCT sont multiples et non exclusifs les uns des autres :

- Répondre au besoin de sens au travail
- Favoriser l'engagement et la motivation
- Renforcer l'attractivité et fidéliser les professionnels
- Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail
- Diminuer l'absentéisme
- Favoriser la conciliation des temps professionnel et personnel
- Renforcer la cohésion d'équipe
- Accompagner la transformation des organisations
- Promouvoir l'innovation

Selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, les objectifs poursuivis par la QVCT consistent « à permettre à tout le monde de faire du « bon travail » et de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Pour y parvenir, une démarche QVCT doit viser les objectifs suivants :

- améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en donnant à chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail,
- apprendre à mieux fonctionner ensemble,
- permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain,
- viser un modèle de développement acceptable et soutenable. »

L'étude des dossiers déposés dans le cadre du présent appel à projets tiendra compte du diagnostic préalable réalisé par les établissements, intégrant le cas échéant des éléments de contexte spécifiques et l'analyse des indicateurs de ressources humaines (taux d'absentéisme, accidents de travail, turn-over, attractivité et fidélisation des personnels, etc.).

La priorité sera donnée aux projets associant plusieurs structures afin, au travers des **partenariats et mutualisations entre établissements**, d'accroître l'impact des actions menées pour favoriser la qualité de vie et des conditions de travail. S'agissant plus particulièrement des établissements publics de santé, elle concernera la **constitution par GHT d'une équipe territoriale dédiée à la prévention des risques professionnels**.

Une attention particulière sera portée aux projets de CLACT trouvant un sens et un intérêt particulier dans le cadre d'**orientations nationales**, telles que celles inscrites dans le Ségur de la Santé, le pacte de refondation des urgences, notamment, **ou des objectifs fixés dans le projet régional de santé** et répondant à un besoin de territoire.

Il est précisé que l'appel à projet concernant les démarches QVCT n'exclut pas l'examen des autres dossiers déposés en vue de financements prévus par l'instruction du 17 décembre 2013 relative aux mesures d'amélioration des conditions de travail des personnels des établissements de santé et d'accompagnement social de la modernisation des établissements de santé éligibles au fonds d'intervention régional ; ainsi, les projets de contrats locaux d'amélioration des conditions de travail n'entrant pas dans le périmètre du présent appel à projets seront également instruits, sans être prioritaires, dans le même calendrier que celui détaillé ci-après.

Appel à projets

- Etablissements concernés :

L'appel à projets CLACT-QVCT s'adresse aux établissements de santé publics et privés de la région Hauts-de-France.

- Actions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail :

Les dossiers déposés dans le cadre de cet appel à projets présenteront au maximum **trois actions structurantes**. Celles-ci seront en outre classées par ordre de priorité.

- Accompagnement financier :

L'accompagnement financier de l'ARS Hauts-de-France s'effectuera sous la forme d'une **subvention au titre du FIR à hauteur maximale de 50% du coût de l'action retenue** dans la limite de l'enveloppe régionale dédiée aux CLACT-QVCT, et après examen de l'ensemble des dossiers reçus dans le cadre du présent appel à projet. Il pourra s'effectuer **sur une ou deux années**.

Le FIR n'a pas vocation à financer des dépenses courantes ou pérennes en investissement comme en fonctionnement des établissements de santé. En conséquence, les formations relevant classiquement du plan de formation ou pouvant faire l'objet du remboursement par un opérateur de compétences / organisme paritaire collecteur agréé (ANFH, UNIFAF...) ou d'une prise en charge par la CARSAT⁴ sont exclues du champ du présent appel à projets. Par ailleurs, seul le coût pédagogique de la formation sera pris en charge par l'ARS, les rémunérations et charges afférentes de l'agent en formation ne seront pas financées.

De même, les demandes de financement de postes pérennes (ex : psychologue, assistant social...) de matériel d'équipement courant, de sécurité/protection relevant des obligations légales de l'employeur, d'équipement pour le télétravail (PC, souris...), d'équipement des salles de restauration intérieures ou extérieures ou encore de soins d'esthétiques, de prestations de coiffure, d'activités de massage ne rentrent pas dans le champ de cet appel à projet.

Il est enfin précisé que **le financement du CLACT d'un établissement n'est possible qu'une fois mené à terme l'ensemble des actions financées au titre du précédent contrat.**

L'engagement financier de l'ARS sera formalisé par un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens de l'établissement précisant les actions concernées et le montant de la subvention accordée ou par une convention de financement. La signature de cet avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ou de cette convention de financement constitue un engagement de l'établissement à réaliser les actions décrites.

Le versement de la subvention s'effectuera sur présentation des justificatifs de la réalisation de l'action⁵.

S'agissant de la liste des justificatifs à présenter, il convient de se rapporter à l'instruction n° DGOS/RH3/MEIMMS/2013/410 du 17 décembre 2013 précitée. Néanmoins, l'ARS pourra

⁴ Pour les établissements de moins de 200 salariés

⁵ **50% des factures présentées au titre de justificatifs**

solliciter toute pièce nécessaire au contrôle de la dépense et à la décision de versement du financement.

- Critères d'éligibilité et d'appréciation :

- la complétude du dossier⁶ comportant notamment le diagnostic préalable, le document unique actualisé, le projet de CLACT signé par l'ensemble des parties ou à défaut, l'avis favorable des instances représentatives du personnel (CSE) sur le CLACT expressément formulé, que les devis à l'appui des demandes de financement
- le respect des orientations régionales
- la cohérence du projet d'amélioration des conditions de travail
- la prise en compte des principes de la qualité de vie au travail et des conditions de travail
- les indicateurs de suivi de/des actions retenu(es)
- la réalisation de l'ensemble des actions que l'ARS s'était engagée à financer dans le cadre d'un précédent CLACT.

La priorité sera donnée :

- aux actions mutualisées entre plusieurs établissements de santé, notamment membres d'un même groupement hospitalier de territoire (GHT) s'agissant des établissements publics de santé
- aux actions s'inscrivant dans le champ des orientations prioritaires nationales et/ou régionales de la politique de santé
- aux actions innovantes

Par ailleurs, une attention plus particulière sera portée sur les actions relatives :

- à la mise en place d'équipes territoriales de prévention (santé/sécurité au travail) mutualisée de GHT
- à la formation des managers, y compris médicaux et paramédicaux, à la qualité de vie et des conditions de travail
- à la mise en place d'une démarche qualité de vie et des conditions de travail
- au sens du travail et les conditions d'exercice du travail (collectif de travail, cohésion d'équipe, management participatif des personnels médicaux et paramédicaux...)
- à l'accompagnement de la démarche de mise en place du télétravail

- Calendrier :

- **Dépôt des dossiers** : du 26 janvier 2024 au 31 juillet 2024.
- **Instruction et notification de la décision** : au maximum 3 mois après réception du dossier complet.
- **Clôture anticipée de la période de dépôt de dossier**, si l'enveloppe dédiée à cette mesure a été couverte par les projets retenus avant le 31 juillet 2024.

⁶ Au regard des dispositions de l'instruction n° DGOS/RH3/MEIMMS/2013/410 du 17 décembre 2013 relative aux mesures d'amélioration des conditions de travail des personnels des établissements de santé et d'accompagnement social de la modernisation des établissements de santé éligibles au fonds d'intervention régional

- Modalités de dépôt des dossiers :

Exclusivement sur **la plateforme « démarches simplifiées »** - via le lien suivant :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/2024-clact-qvct-etablissements-sanitaires-hauts-de-france>

Contact

Direction de l'offre de soins – Service gestion des ressources humaines hospitalières

ARS-HDF-DOS-GESTION-RHH@ars.sante.fr

**Éléments devant figurer dans un dossier de
contrat local d'amélioration des conditions de travail (CLACT)**

Identification de l'établissement

- raison sociale,
- coordonnées, n° FINESS, n° SIRET,
- la description de l'établissement : effectif total du personnel et nombre d'équivalent temps plein classé par filières (personnel médical et personnel non médical), nombre de lits et places, taux d'absentéisme, taux de turn-over.

Présentation du CLACT :

- nature des pôles ou de l'établissement concerné,
- présentation du projet : modalité de réalisation du diagnostic et des principaux résultats, thèmes et actions envisagées,
- priorité des actions envisagées,
- objectifs poursuivis et résultats attendus,
- calendrier et modalités de mise en oeuvre,
- plan de financement détaillé avec la contribution financière demandée à l'ARS de manière argumentée,
- modalités de suivi du contrat avec forme support et calendrier.

Pièces à joindre :

- l'avis favorable des instances expressément formulé, a minima l'avis du CSE, pour tenir compte d'éventuelles contraintes de calendrier.
- le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan de prévention qui en découle, *sauf s'il a été transmis à l'ARS à l'occasion d'un précédent CLACT et qu'aucune actualisation n'est intervenue depuis,*
- le projet de contrat négocié par le directeur et les organisations syndicales représentatives, Pour tenir compte d'éventuelles contraintes de calendrier, l'établissement pourra transmettre à l'ARS le projet négocié avant d'avoir recueilli l'ensemble des avis favorables requis lesquels pourront lui être communiqués dans un second temps
- le plan de financement détaillé par actions avec devis à l'appui),

L'ARS pourra demander le cas échéant toutes pièces ou informations complémentaires jugées utiles à l'instruction de la demande.