

Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT)

Appel à candidatures 2018 – Cahier des charges

Généralités

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail, représente un enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et du dialogue social.

Les actions en la matière doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens.

Elles peuvent être formalisées dans un contrat local passé entre la direction d'un établissement et les représentants du personnel (CLACT).

Les CLACT constituent un levier important pour contribuer à cette amélioration et jouent un rôle moteur pour accompagner les établissements de santé dans le développement d'une culture de prévention.

Ces contrats reposent sur une phase de diagnostic approfondi soumis à débat avec le CHSCT. Ils sont établis en lien avec le volet social du CPOM, le document unique, le bilan social et le rapport annuel de la médecine du travail. Ils sont négociés entre l'établissement et les représentants des personnels. Ils prévoient des objectifs cibles comme la diminution des AT-MP, la réduction de l'absentéisme...

1. L'appel à candidatures 2018

1.1 Etablissements concernés

Cet appel à candidatures s'adresse aux établissements de santé, aux établissements sociaux et aux établissements médico-sociaux, publics et privés (lucratifs et non lucratifs) de la région Grand Est.

1.2 L'accompagnement financier d'un CLACT

1) Les actions menées par un établissement dans le cadre d'un CLACT pourront faire l'objet d'un co-financement de l'Agence Régionale de Santé, dans la limite de l'enveloppe régionale dédiée aux CLACT et après examen de l'ensemble des dossiers reçus dans le cadre du présent appel à projet.

2) L'accompagnement financier se fera sous la forme d'une subvention du Fond d'Intervention Régional (FIR) à hauteur de **50 %** du projet soumis, les 50% restants étant à la charge de l'établissement.

3) Les financements demandés ne doivent pas se substituer aux dépenses courantes et permanentes de l'établissement, en investissement comme en fonctionnement (par exemple, sont exclues les formations classiques qui font partie du plan de formation courant d'un établissement). Le temps agents ne peut pas non plus être financé par le biais d'un CLACT.

4) Seront également exclues de cet accompagnement, les actions déjà financées sous une autre modalité d'attribution de financement de l'ARS Grand Est (exemple : Crédits Non Reconductibles) ou par un autre financeur, notamment la CARSAT et les OPCA.

5) Les dossiers CLACT retenus par l'ARS constituent un engagement de l'établissement à réaliser les actions décrites.

6) S'il s'avère que les états récapitulatifs fournis (conformément au 1.3 de ce cahier des charges) font apparaître une sous-consommation des crédits ou une consommation des crédits non conforme, l'ARS constatera la non-utilisation de la totalité des crédits notifiés ou la non-conformité de l'utilisation de ces crédits et procédera à une récupération des crédits concernés lors de la prochaine notification de crédits.

Pour chaque projet financé, un avenant au CPOM ou une convention de financement formalisera l'accompagnement financier et précisera le montant accordé, le contour des actions concernées par ce financement et les indicateurs de suivi.

1.3 Suivi et évaluation

L'établissement bénéficiant d'un financement tiendra informée l'ARS Grand Est du déroulement de la mise en place des mesures financées.

Afin d'en faciliter le suivi, l'établissement s'engage à adresser à l'ARS Grand Est :

- Un bilan annuel de la mise en œuvre des mesures financées accompagné de justificatifs financiers (ex : factures acquittées, justificatifs de la réalisation des formations...);
- Un état récapitulatif annuel de la consommation de l'aide allouée ;
- Au terme de la mise en œuvre des actions financées, une évaluation de l'impact des mesures mises en place à partir des indicateurs de résultat de suivi du projet.

2. Les thématiques principales

Dans un contexte de besoins très importants avec une contrainte financière forte, l'ARS Grand Est fait le choix d'accompagner les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la région dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail en s'inscrivant dans des projets mutualisés.

Pour l'année 2018, la priorité concerne l'amélioration des conditions de travail en agissant notamment sur la qualité de vie au travail dans l'organisation du travail et les relations professionnelles. Le personnel médical est aussi inclus dans le champ de cet appel à projet.

En effet, le secteur de la santé a connu depuis plusieurs années de nombreuses transformations dans le domaine des technologies, de l'organisation des soins et des méthodes de gestion, avec notamment une plus grande participation des usagers. Ces nombreuses modifications ont un impact sur le fonctionnement des établissements et le travail des professionnels de santé concernés. Qualité de vie au travail et qualité des soins sont intimement liées.

La HAS a engagé des démarches autour de la notion de qualité de vie au travail dans la certification. Celles-ci devraient permettre de répondre à l'enjeu suivant : renforcer la qualité de vie au travail pour les professionnels afin d'améliorer la qualité des soins.

En lien avec les orientations nationales et notamment la Stratégie Nationale de Santé (2018-2022), l'ARS Grand Est a retenu des domaines d'actions prioritaires (non exclusifs) qui pourront faire l'objet d'un accompagnement financier dans le cadre d'un CLACT :

- ✘ Les actions en lien avec le PRS (en cours de consultation) et notamment les actions visant à améliorer la qualité de vie au travail des professionnels de santé ;
- ✘ Les actions ayant pour objectif de promouvoir la santé au travail, développer une culture de prévention dans les milieux professionnels et réduire la fréquence et la sévérité des pathologies liées aux conditions de travail ;
- ✘ Le développement d'action de culture et promotion de la santé, de prévention et de réduction des risques et des dommages en santé mentale pour les professionnels impliqués (RPS) ;
- ✘ Les actions d'amélioration des conditions de travail liées au Projet Médical Partagé (PMP) dans le cadre des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) ;
- ✘ Les projets d'accompagnement des personnels exerçant leur activité professionnelle auprès des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- ✘ Le développement d'une culture de prévention des risques professionnels, en particulier les actions visant la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psycho-sociaux (notamment celles améliorant la gestion de l'absentéisme).

Ainsi, les projets qui répondent à ces critères seront prioritairement retenus. Seront automatiquement exclus les demandes de financement d'actions n'ayant pas un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle.

Exemple de sujets répondant aux priorités 2018

- Dispositifs innovants améliorant la qualité de vie au travail (QVT)
- Prévention des risques professionnels ;
- Accès et maintien en emploi durable des travailleurs notamment en restrictions d'aptitudes et inaptitudes ;
- Matériels d'aide à la manutention pour les personnels soignants, logistiques et techniques (priorité sera donnée aux matériels pour lesquels une formation est dispensée par le fabricant) ;
- Intervention RPS (liste des consultants préconisés en annexe 1 du présent cahier des charges).

Seules les formations mises en place dans le cadre de la QVT pourront être financées. Les autres formations ne seront pas financées dans le cadre de cet appel à projets.

3. Dépôt des dossiers

Il est nécessaire d'inscrire le CLACT dans une démarche d'amélioration des conditions de travail basée sur une identification des risques, menée en concertation avec les représentants du personnel.

Ainsi devront **notamment** être fournis à l'ARS, les éléments d'identification des risques (avec le DUER), le plan d'actions élaboré et l'avis des représentants du personnel sur ce plan d'actions.

3.1 L'élaboration d'un CLACT

L'élaboration d'un CLACT se traduit par la rédaction d'un document qui identifie, en fonction du contexte et des spécificités de l'établissement, les actions prioritaires à engager pour améliorer les conditions de travail dans l'établissement.

✘ Etape 1 : Diagnostic (évaluation des risques) et cohérence du contrat

Ce diagnostic est établi en lien avec le projet social de l'établissement, les axes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens éventuellement signé, le document unique d'évaluation des risques professionnels, les travaux menés dans le cadre de l'évaluation interne et externe, les données du bilan social ou du rapport d'activité, le rapport annuel de la médecine du travail, les données sociales et démographiques, les résultats d'enquêtes individuelles et/ou collectives ayant pu être discutés au sein des instances, mais aussi les connaissances disponibles dans la littérature relative à la santé au travail (exemple: FNP, ANACT, INRS...).

Cette phase d'analyse préalable est essentielle. Appliquer des solutions qui ont fonctionné ailleurs, sans ce diagnostic, se solde souvent par un échec : matériel non utilisé car mal adapté, risque déplacé, surcoût pour corriger la situation après-coup.

NB : la mise en place d'outils permettant d'améliorer l'évaluation des risques peut être considérée comme une action du CLACT.

✘ Etape 2 : Objectifs et plan d'actions

A partir des éléments de diagnostic sont définis des objectifs prioritaires pour améliorer les conditions de travail. Ces objectifs sont traduits en plan d'actions.

Il convient, à ce stade, de penser aux instruments de mesure qui permettront de démontrer l'efficacité des actions mises en œuvre. *On peut considérer, par exemple, l'impact sur le taux d'absentéisme de courte durée. Il est important, alors, de mesurer le taux d'absentéisme avant le début de l'action, afin de le comparer à celui qui sera observé après l'action.*

✘ Etape 3 : Implication des représentants du personnel

Sur la base des réflexions menées au sein de l'établissement, il appartient à la direction d'associer les représentants du personnel à l'élaboration du plan d'actions. Toute candidature devra être transmise accompagnée de l'avis du CHSCT.

3.2 Le dossier CLACT

En complément du document type à remplir (fichier Excel) qui doit être retourné à l'ARS dument complété, les informations et documents suivants doivent être fournis :

Eléments pour présenter un dossier CLACT

A noter : L'ARS peut demander toute pièce ou information complémentaire de manière à orienter sa décision.

✘ **Présentation de l'établissement et de son environnement**

➤ Identification de l'établissement

- ⊙ nature juridique (Centre Hospitalier, CLCC, établissement de santé, autres...)
- ⊙ caractéristiques de l'établissement (nombre de lits et places, activités, situation financière)

✘ **Présentation du contrat local d'amélioration des conditions de travail**

- ⊙ Nature des pôles ou de l'établissement concerné par le contrat
- ⊙ Présentation du projet du contrat en quelques lignes : modalités de réalisation du diagnostic et ses principaux résultats, thèmes et actions envisagées
- ⊙ Priorités des actions envisagées
- ⊙ Objectifs poursuivis et résultats attendus
- ⊙ Calendrier et modalités de mise en œuvre du projet
- ⊙ Plan de financement détaillé (avec la contribution financière demandée)
- ⊙ Modalités de suivi du contrat (forme, support et calendrier)

✘ **Evaluation du contrat**

- ⊙ pertinence du diagnostic (pertinence des priorités d'actions retenues et des bénéfices attendus)
- ⊙ caractère novateur des actions (renseignement des indicateurs de résultats mentionnés au contrat)
- ⊙ mise en œuvre des modalités de suivi indiquées dans le contrat
- ⊙ précisions des modalités et des indicateurs de suivi

Pièces à joindre obligatoirement

- ⊙ le contrat signé avec les partenaires sociaux
- ⊙ les avis des instances, a minima l'avis du CHSCT
- ⊙ le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan de prévention qui en découle
- ⊙ une fiche détaillée concernant le CLACT qui précise le contenu et ses modalités d'actions (si celui-ci ne l'est pas dans le contrat signé avec les OS)
- ⊙ le plan de financement avec la répartition des engagements financiers de l'établissement et la demande de financement ARS
- ⊙ **Fichier Excel CLACT complété**

Attention : Le chiffrage du projet de l'établissement doit être suffisamment détaillé.

3.3 Condition de présentation d'un projet CLACT

Le dossier CLACT doit être conforme aux orientations de la circulaire DGOS/RH3/MEIMS/2013/410 du 17 décembre 2013.

Un dossier unique CLACT sera fourni à l'ARS par établissement ou structure.

Il doit être adressé à l'ARS Grand Est par **voie électronique uniquement** au plus tard pour le **12 juin 2018** à l'adresse mail suivante :

ars-grandest-rhs-aac@ars.sante.fr

Pour les pièces jointes volumineuses, vous pouvez utiliser le lien de service d'envoi suivant :

http://dl.free.fr/index_nojs.pl

Les dossiers réceptionnés après cette date ou incomplets ne seront pas étudiés dans le cadre de cet appel à projet.

4. Critères de sélection des projets

4.1 Critères de sélection

Le CLACT étant issu d'échanges avec les partenaires sociaux, qui sont partie prenante dans leur mise en œuvre, il sera tenu compte de la qualité du dialogue social mené dans le cadre de la discussion du CLACT.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre des GHT, pour les établissements concernés, les dossiers seront étudiés au regard de la configuration géographique des GHT. Les projets portés pour le compte de plusieurs établissements du même GHT, dans la mesure où ils sont mutualisés, seront prioritaires. Dans ce cas, ils devront être en concordance avec les PMP.

Enfin, le PRS, en cours de consultation, a défini les objectifs d'actions pour les 5 années à venir sur le territoire de la région Grand Est. Les actions s'inscrivant dans ces objectifs répondant nécessairement à un besoin du territoire seront retenues en priorité.

Ainsi, la priorité sera donnée :

- ✘ aux actions mutualisées entre établissements (GHT ou partenariat), ou aux projets qui concernent un grand nombre d'agents
- ✘ aux projets qui démontrent une réelle cohérence d'amélioration des conditions de travail plutôt qu'à diverses actions sans réel lien entre elles
- ✘ aux processus ayant pour objet le développement d'une politique de lutte contre les risques professionnels, l'amélioration des rythmes de travail et l'accompagnement des mobilités
- ✘ Les projets d'accompagnement des personnels exerçant leur activité professionnelle auprès des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- ✘ aux actions innovantes
- ✘ au dossier avec un plan de financement détaillé pour chaque action avec un cofinancement.

Une attention particulière sera portée aux projets intégrant les principes de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

De même, les projets des établissements présentant des indicateurs RH particulièrement dégradés (par exemple : nombre élevé d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles, fort taux d'absentéisme,...) seront étudiés avec une attention spécifique.

4.2 Comité de sélection

Après réception, les projets seront examinés par l'ARS (délégations départementales de l'ARS Grand Est, sites pivots et siège régional). La sélection des projets sera effectuée après avis des organisations syndicales représentatives des agents et des directions d'établissements.

5. Vos contacts

Vous devez adresser toutes vos demandes ou questions prioritairement à l'adresse mail suivante :
ars-grandest-rhs-aac@ars.sante.fr

Pour les établissements des départements 57, 67, 68 et 88 :

☐ **Agnès WOLF**, Direction de la Stratégie, Service des Ressources Humaines dans les établissements
03.88.76.76.88
agnes.wolf@ars.sante.fr

☐ **Julia JOANNES**, Direction de la Stratégie, Service des Ressources Humaines dans les établissements
03.83.39.29.15
julia.joannes@ars.sante.fr

Pour les établissements des départements 08, 10, 51, 52, 45 et :

☐ **Florence BLANCHARD**, Direction de la Stratégie, Service des Ressources Humaines dans les établissements
03.83.39.29.57
florence.blanchard@ars.sante.fr

☐ **Julia JOANNES**, Direction de la Stratégie, Service des Ressources Humaines dans les établissements
03.83.39.29.15
julia.joannes@ars.sante.fr

Annexe 1 : Listes de consultants membres du réseau d'appui - RPS

BORNET Corinne	RESONANCE CONSEIL	corinne.bornet@re sonanceconseil.fr 03 54 62 15 64 / 06 23 59 68 61	21 rue de la Haye 57000 Metz
CUEL Francine	FRANCINE CUEL CONSEIL	fcuel@free.fr 06 80 08 71 71	1A passage de la demi-lune 54700 Pont-à-Mousson
EECKELS Jeff	CABINET PRP	06 10 59 85 02 jeff- eeckels@cabinetpr p.fr	BP 90003 88530 Le Tholy
FLORENCE Emmanuelle	7 ERGONOMIE	e.florence@7ergon omie.com 06 82 81 84 36	8 allées de la Malgrange Rés. de la Haute Malgrange 54140 Jarville
JUNG Laurent RAFFIN Didier	DE FACTO	laurent.jung@defac to-fhp.com 03 88 15 48 36 didier.raffin@defac o-fhp.com 03 88 15 48 36	1 place de l'homme de fer 67000 Strasbourg
LABAYE Mélanie	ACTIONS INDUSTRIE	03 83 49 53 38 / 07 87 77 14 63 mlabaye@actions- industrie.com	36 rue Chanoine Pérignon 54340 Pompey
LAUVERGEO N Sylvie	HUMANEO	sylvie.lauvergeon @humaneo-qvt.fr 06 89 06 99 45 / 09 70 40 30 22	5 avenue Louis Français 88370 Plombières- lès-Bains
LENOIR François-Régis BOUINOT Benjamin	PUZZLE CONCEPT	fr.lenoir@puzzle- concept.fr 06 61 79 87 06 / 09 53 27 23 32 b.bouinot@puzzle- concept.fr 06 08 83 73 57	2 rue Théodore Dubois 51390 ROSNAY
MANIERE Bruno	PRAXIS MANAGEMENT	bmaniere@wanado o.fr 06 08 30 15 15	19 rue Sigismond L2537 Luxembourg
THIRY Claude	CLAUDE THIRY CONSULTANT	c.thiry@free.fr 06 09 03 20 51	3 A impasse Ste Catherine 57740 Longeville-lès-St- Avold

Brochure RPS :



RPS.pdf

- Les ressources pour l'Alsace Moselle dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux sont disponibles sur ce lien: http://blogs.carsat-am.fr/rps/spip.php?rubrique4&article_actif=13#art_13

Ces consultants ont signé une charte qui est disponible sur ce lien :
<http://blogs.carsat-am.fr/rps/IMG/pdf/CharteRPS.pdf>