

CONTRATS LOCAUX D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Note de cadrage

Appel à projet CLACT 2023

ouvert à l'ensemble des établissements et structures sanitaires publics et privés

A-CRITERES DE SELECTION DES DOSSIERS

1- Document unique :

L'obtention du financement du FIR est subordonnée à l'existence du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé qui constitue une obligation légale à la charge de l'employeur (indiquer la date d'actualisation dans le dossier de candidature).

2- Concertation :

La qualité de la concertation interne au sein de l'établissement est un critère indispensable d'appréciation des projets : un avis signé entre la direction de l'établissement, les instances représentatives du personnel ou les représentants des personnels de l'établissement doit ainsi obligatoirement être joint au dossier.

3- Calendrier :

Les projets, dont la réalisation est prévue dans des délais brefs, seront privilégiés afin d'en maximiser le taux de concrétisation. Une attention particulière sera donc portée, au cours de l'instruction, aux engagements des établissements en termes de calendrier. Ainsi, il est souhaité que les actions se déroulent prioritairement dans les 24 mois qui suivent l'octroi de la subvention.

4- Financement :

Les établissements doivent assurer **obligatoirement** un cofinancement des projets à hauteur de **50%** au minimum et fournir obligatoirement un devis pour chaque action avec le dossier de candidature.

5- Consommation des crédits CLACT :

L'Agence se réserve le droit de surseoir sur des candidatures déposées pour de nouveaux financements, alors que les actions déjà financées par le passé n'ont pas été mises en œuvre à l'issue des 3 ans. Les établissements renouvelant des demandes de mêmes actions n'ayant pas été mises place lors des CLACT antérieures ne seront pas prioritaires.

B-ORIENTATIONS REGIONALES 2023

Au regard de l'enveloppe régionale limitée qui impose le rejet de certains projets par manque de financement, vous veillerez à déposer des projets mesurés et proportionnés à vos besoins et réalisables dans les délais.

Compte-tenu du nombre croissant des demandes et de l'enveloppe financière limitée, les établissements sont invités à prioriser selon leurs besoins les thématiques et les actions qui s'y rattachent dans le dossier de candidature. Les tableaux du dossier de candidature doivent être remplis dans leur intégralité. En cas de manquement à la complétude de certaines colonnes, les actions associées ne pourront être considérées.

- Lits électriques ou à hauteur variable même motorisés, brancards, lave-bassins, chaises-pots, fauteuils roulants, rideaux, chaises de douche non motorisées, tables d'examen ou de rééducation, lits et fauteuils bariatriques...
- Chariots de restauration, guéridons, chaises
- Pieds à perfusion non électriques
- Matériels de lavage (balais, chariots ménage, nettoyeurs vapeurs...)
- Matériels de bureau ergonomiques tels que des claviers, repose-pieds ou repose-poignets, rehausse-écrans, casques téléphoniques, souris, fauteuils ergonomiques, lampes de bureau, ordinateurs portables, logiciels informatiques, rayonnages, armoires
- Poste de travail assis/debout
- Automatisation des portes
- Chariots à fonds fixes
- Travaux /investissements

L'appel à projet 2023 réserve une partie de son enveloppe pour les établissements souhaitant se mobiliser pour l'amélioration des conditions de travail des ASH. De fait en 2023 et exceptionnellement pour certains matériels, les matériels suivants pourront donc être financés :

- Auto laveuses
- Auto laveuse Imop
- Appareils vapeur
- Perches télescopiques
- Mono brosse bi vitesse
- Aspirateur à eau
- Chariots de ménage motorisés
- Balais ergonomique pour serpillères en micro fibre
- Chariots de ménage adaptés

2 - Formation de formateurs internes ou de référents de prévention, notamment PRAP2S :

Les formations « gestes et postures » ne sont plus financées. Nous priorisons les formations PRAP2S.

Le coût pédagogique, le déplacement et l'hébergement du salarié parti en formation PRAP2S sont financés par le CLACT.

Le salaire du professionnel PRAP2S qui assure des formations internes dans l'établissement peut être financé par le CLACT au vu du diplôme obtenu, du détail des heures effectuées et des listes d'émargement des personnels formés.

Les formations d'animateurs de prévention pourront être cofinancées par le dispositif CLACT.

Le temps de formation s'établit en moyenne de la façon suivante :

- Formateur PRAP2S 14 jours
- Acteur PRAP 2S 4 jours
- Acteur PRAP IBC 2 jours
- Acteur MAC : 2 jours
- Dirigeant PRAP 1 jour (gratuit)

NB : 1-Les formations financées par le CLACT ne se substituent pas aux formations financées par les OPCA, CARSAT, FNP. Les formations faisant partie du plan de formation courant sont exclues.

2-Les salaires des agents qui suivent une formation ne sont pas pris en charge.

2- RISQUES PSYCHO-SOCIAUX :

Conformément à l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° Des actions d'information et de formation,
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les projets présentés dans cet appel à projets auront pour objectif :

- d'instaurer un meilleur dialogue social,
- de préserver et valoriser le potentiel humain,
- d'optimiser les conditions d'un climat de confiance,
- de favoriser le bon fonctionnement et l'efficacité de l'entreprise,
- d'éviter les litiges, les conflits.

Dans les projets présentés, 3 approches sont possibles selon la situation dans l'établissement :

1. L'établissement souhaite mettre en place **une démarche de prévention primaire** (diagnostic, accompagnement), ou mettre en œuvre un plan d'action, ou enfin mettre à jour l'évaluation des RPS dans son document unique, notamment en s'appuyant sur des intervenants spécialisés en prévention primaire. Voir volets 1 et 2 de la fiche RPS CARSAT
2. L'établissement souhaite mettre en place une formation interne pour initier son personnel (direction, encadrement, agents) à la prévention des RPS (**prévention secondaire**), notamment en s'appuyant sur des formateurs habilités sur un référentiel national disponibles dans notre région. Voir volets 1 et 2 de la fiche RPS CARSAT
3. L'établissement est confronté à plusieurs salariés manifestant de la souffrance au travail, une prise en charge est souhaitée, notamment par des intervenants spécialisés dans la prise en charge des salariés en souffrance en lien avec le travail (**prévention tertiaire**). Voir volet 3 de la fiche RPS CARSAT.

Dans le cadre de l'AAP 2022, les projets prenant en compte les points 1 et/ou 2 précisés ci-dessus (prévention primaire et secondaire) seront privilégiés. Les projets portant sur la prévention tertiaire ne seront pas écartés pour les établissements ayant déjà développé l'approche primaire et secondaire.

Afin d'accompagner les établissements de santé dans la gestion de l'épidémie du COVID, les actions suivantes pourront être prises en charge :

- Retours d'expérience (RETEX) organisés dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire (prévention primaire),
- Actions de soutien psychologique des salariés en souffrance (prévention tertiaire).

Pour 2023, les projets de structuration d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux au sein des établissements seront soutenus par le CLACT. Pour se faire, les formations de salariés sur cette thématique pourront être financées.

Vous trouverez dans la fiche RPS CARSAT les liens qui vous permettent d'accéder aux listes (mises à jour régulièrement) des intervenants RPS spécialisés et identifiés par les CARSAT.

Exemples d'actions non éligibles en 2023

- Activités sportives : Réflexologie, ostéopathie, relaxation, aquagym...
- Matériels de sport
- Fauteuil de relaxation type cocoon
- Climatisation
- Travaux et aménagement de salles de repos
- Les formations financées par le CLACT ne se substituent pas aux formations financées par les OPCA, CARSAT, FNP. Les formations faisant partie du plan de formation courant sont exclues.
- Les salaires des agents qui suivent une formation ne sont pas pris en charge.

3- Gestion de la violence et de l'agressivité pour les personnels en milieu de soins :

a) **Concernant la violence et l'agressivité en milieu hospitalier des personnels soignants au sein de l'établissement**, les formations relatives à la gestion du stress et de l'agressivité ainsi que les appuis psychologiques peuvent être financés.

b) **Concernant la sécurisation des établissements de santé**, les actions suivantes peuvent être financées :

- **PREVENTION :**
 - Formation relative aux mesures de sécurisation dans les établissements de santé.
 - Actions de sensibilisation des professionnels et usagers de santé (affiches, plaquettes...).
 - Amélioration de l'organisation du travail et de la gestion de la relation avec les usagers : études sur la réorganisation des circuits d'accueil, séparation des flux personnels/patients...
- **MESURES DE SUIVI :**
 - Prise en charge et accompagnement des professionnels après un acte violent (ex : cellule de debriefing suite à une situation traumatique).

c) **Formation OMEGA** : L'IRAP Santé est le seul organisme habilité à dispenser la formation OMEGA. La formation est dispensée par des soignants accrédités et concerne le personnel soignant et non soignant d'un établissement.

- **Formation de base** : la formation de base est destinée à toutes les personnes susceptibles d'être dans une situation de violence ou d'agressivité. Le tarif est de 6400 euros par groupe (16 personnes maximum) pour les 4 jours sans compter les frais de déplacements des formateurs. Tous les deux ans un recyclage non obligatoire mais vivement conseillé se déroule sur un jour au tarif de 1200 euros par groupe
- **Formation de formateurs OMEGA** : d'une durée de 20 jours. Les professionnels évalués sont ensuite accrédités et pourront dispenser la formation de base aux professionnels au sein du GHT. A l'issue de deux ans, un renouvellement de l'accréditation à lieu du 2 jours. Le tarif est

de 8900 euros par personne pour les 20 jours sans compter les frais de déplacement. Le tarif du renouvellement de l'accréditation est variable.

Exemples d'actions non éligibles

- Equipements de radio protection, caméras, PTI
- Travaux de sécurisation des parkings, des bureaux d'accueil et autres
- Les formations financées par le CLACT ne se substituent pas aux formations financées par les OPCA, CARSAT, FNP. Les formations faisant partie du plan de formation courant sont exclues.
- Les salaires des agents qui suivent une formation ne sont pas pris en charge.

4 - Projets qualité de vie au travail s'intégrant dans les orientations et recommandations de l'HAS et l'ANACT

(Voir document « QVT » et « RPS bien-être et QVT »)

La QVT doit permettre de concilier amélioration des conditions de travail et performance globale des organisations dans une démarche concertée. Il s'agit d'une démarche de conduite du changement en s'appuyant sur le dialogue social et l'échange professionnel :

- Mobilisation des différents professionnels de l'établissement sur les conditions de réalisation du travail ;
- Confrontation des points de vue et attentes des différents acteurs ;
- Recherche des solutions par les professionnels ;
- Expérimentation et évaluation des actions identifiées ;
- Suivi de la démarche.

Améliorer la qualité de vie au travail dans les établissements de santé, c'est contribuer efficacement à la qualité des soins.

Seuls les projets intégrant les 4 étapes de la conduite d'un projet QVT seront éligibles. Au vu de l'enveloppe limitative, le financement pourra être séquencé en années. Le projet devra préciser le périmètre (à l'échelle d'un service, de plusieurs services, d'un établissement...) et le nombre de salariés concernés. Il faudra également préciser s'il s'agit d'une prolongation ou d'un nouveau projet.

L'éventuel accompagnement d'un consultant s'entend comme une aide à l'appropriation de la démarche globale par l'établissement et ne devra en aucun cas aboutir à ce que le consultant réalise les 4 étapes à la place de l'établissement. **Un accompagnement d'environ 10 jours pour un tarif de 1 200€ à 1 250€ TTC la journée semble correct.**

Les 4 étapes de la conduite d'un projet QVT :

- 1-Organiser le pilotage de la démarche: positionner la QVT dans le projet de l'établissement, rendre visible le lien entre travail et performance, organiser le pilotage paritaire de la démarche,
- 2-Réaliser un diagnostic partagé : identifier les facteurs de QVT pour les différents professionnels et les caractéristiques sociales et démographiques de l'établissement (âge, ancienneté, parcours, absentéisme, égalité professionnelle, pénibilité...),
- 3-Concevoir/expérimenter/évaluer : définir des priorités QVT pour améliorer le fonctionnement, engager des projets d'évolution, expérimenter des améliorations. Consolider ou mettre en place des

espaces de discussion pour construire des manières de travailler plus efficaces et sources de bien-être au travail. Evaluer au fil de l'eau par les professionnels concernés,
4- Suivre et pérenniser : Ajuster et valider le changement d'organisation, définir les modalités de suivi, déployer la démarche.

<https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-au-travail>

La démarche d'amélioration de la QVT promue par la politique du CLACT ne se substitue pas aux démarches d'amélioration de l'organisation d'un service, qui relèvent du fonctionnement courant en matière de qualité au sein d'un établissement (audits et autres prestations externes) et qui ne pourront être financés au titre du CLACT.

NB : 1- Les formations financées par le CLACT ne se substituent pas aux formations financées par les OPCA, CARSAT, FNP. Les formations faisant partie du plan de formation courant sont exclues.
2- Les salaires des agents qui suivent une formation ne sont pas pris en charge.

C-EVALUATION ET SUIVI DES ACTIONS

Les établissements produiront une évaluation quantitative et qualitative des résultats des actions précédemment financées (analyse des accidents du travail et des plans d'action visant à réduire l'absentéisme).

D- MODALITES DE PAIEMENT

Les demandes de paiement sont à adresser à l'ARS accompagnées des documents suivants :

- Justificatifs (attestation de service fait établie par le directeur de l'établissement / certificat du comptable que la dépense a été liquidée/factures acquittées et toute pièce justificative jugée utile par l'ARS).
- Les justificatifs de paiement antérieurs à la date de l'appel à projet soit le 16/12/2022, ne seront pas pris en compte.

Ces demandes sont à transmettre par mail (ars-oc-rhs-clact@ars.sante.fr) ou à l'adresse suivante :

Agence Régionale de Santé Occitanie
Unité Ressources Humaines en Santé
Direction de l'Offre de Soins et de l'Autonomie - Pôle Soins Hospitaliers
26-28 Parc club du Millénaire
1025, rue Henri Becquerel CS 30001
34067 Montpellier Cedex 2

E-MODALITES D'ENVOI DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Les candidatures des établissements se feront, exclusivement, grâce au dossier de candidature accompagné d'un devis pour chaque mesure et des avis des instances représentatives du personnel (obligatoire).

Le dossier de candidature sera transmis sous format EXCEL (ne pas transmettre le dossier en version PDF).

Le dossier sera adressé uniquement par voie électronique à l'adresse suivante avec copie à la délégation départementale : **gaelle.deglise@ars.sante.fr** et **ars-oc-rhs-clact@ars.sante.fr**

Les fichiers lourds pourront être transmis via une plateforme de transfert (ex : we transfer).

Suite à l'envoi du dossier de candidature à l'ARS, un accusé de réception vous sera adressé par mail dans les huit jours suivants.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 16 avril 2022.

Tout dossier reçu après cette date ne sera pas examiné.

Annexe 1 : Références juridiques

-Circulaire n° DGOS/RH3/2011/491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière.

-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 (Annexe 2).

-Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans les trois fonctions publiques.

-Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Annexe 2 : LE PROCESSUS D'ELABORATION DU CLACT PAR L'ETABLISSEMENT

(Instruction 2013/410 du 17 décembre 2013 annexe 2).

- Etape 1 : Le diagnostic interne

Le projet de contrat repose sur une phase préalable de diagnostic approfondi se traduisant par la rédaction d'un document d'orientation.

Ce document doit être soumis à débat et avis des instances représentatives du personnel.

L'objectif de ce document est de dégager, en fonction du contexte et des spécificités de l'établissement, les axes prioritaires d'actions à engager pour mettre en place une politique active de prévention.

Ce document établi en lien avec le projet social de l'établissement, le volet social du CPOM et le document unique exploitera les données du bilan social, du rapport annuel de la médecine du travail, les données sociales et démographiques, les enquêtes individuelles ou collectives ayant pu être discutées au sein des instances.

- Etape 2 : La négociation entre la direction et les représentants du personnel

Sur la base des travaux menés au sein de l'établissement et plus particulièrement du document d'orientation, la direction négocie avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement en vue d'aboutir à la signature d'un contrat.

Ce contrat devra prévoir les actions d'amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail, que l'établissement s'engage à réaliser en fonction du soutien financier apporté par l'ARS au titre des crédits du FIR et identifier quelques objectifs cibles. Une attention particulière sera portée au choix des indicateurs et à leur fiabilité.

- Etape 3 : La présentation de l'accord aux instances

Le contrat est ensuite présenté devant les instances de l'établissement (comité technique d'établissement, commission médicale d'établissement, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou, a minima devant les instances représentatives du personnel dont les avis sont obligatoires afin d'obtenir des crédits CLACT.