

## **APPEL A PROJETS**

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

**2022**

## PREAMBULE

L'amélioration des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et plus largement de la qualité de vie au travail 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 au Projet Régional de Santé 2018-2022. 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 urgences<sup>1</sup>.

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 d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou 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° 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.

---

<sup>1</sup> Pacte de refondation des urgences du 23 octobre 2019 – levier n°5 « améliorer les conditions de travail et de prise en charge ».

Au-delà des actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels qui relèvent, par essence, des CLACT, l'ARS Hauts-de-France souhaite promouvoir les démarches d'amélioration de la **qualité de vie au travail** (démarches QVT).

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 ».

Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au 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 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 QVT, en tant que démarches collectives, globales et intégrées, visant à améliorer conjointement les conditions et relations de travail des professionnels (personnels médicaux inclus), leur perception par ces professionnels eux-mêmes, et la qualité du service et des prises en charge.

Les objectifs poursuivis au travers des démarches QVT 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

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.).

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.

La priorité sera également 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 au travail.

Enfin, l'ARS Hauts-de-France souhaite promouvoir l'**innovation pour la qualité de vie au travail** et favoriser le partage des expériences et pratiques positives en la matière entre les établissements de santé. Un financement complémentaire à celui du CLACT sera attribué afin de valoriser les démarches QVT jugées innovantes et une communication pourra être organisée afin de favoriser leur diffusion.

Il est précisé que l'appel à projet concernant les démarches QVT 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-QVT s'adresse aux établissements de santé publics et privés de la région Hauts-de-France.

### - 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-QVT, 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 CARSAT<sup>2</sup> 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...) ou encore de matériel d'équipement courant ou de sécurité/protection relevant des obligations légales de l'employeur 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'action. Ceux-ci devront parvenir à l'ARS avant le 10 novembre de l'année N pour un financement par le FIR au titre de cette même année N. A défaut, le versement de la contribution financière de l'ARS au titre du FIR interviendra en N+1.

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

**Innovation QVT** : Un **financement supplémentaire** pourra être attribué au titre de la promotion de l'innovation en matière de qualité de vie au travail et une communication pourra être organisée, au plan régional, afin de favoriser la diffusion des actions menées dans ce cadre.

<sup>2</sup> Pour les établissements de moins de 200 salariés

### **- Critères d'éligibilité et d'appréciation :**

- la complétude du dossier<sup>3</sup> 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 sur le CLACT expressément formulé, le formulaire de demande de financement (⚠ exclusivement sous le format fichier excel) ainsi 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
- 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 (⚠ justificatifs à fournir pour au plus tard le 30 juin 2022)

Par ailleurs, la priorité sera donnée :

- aux actions s'inscrivant dans le champ des orientations prioritaires nationales et/ou régionales de la politique de santé
- 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 innovantes

Enfin, une attention particulière sera portée sur les actions relatives :

- à la mise en place d'une démarche qualité de vie au travail
- au sens du travail (collectif de travail, cohésion d'équipe, management participatif...)
- à l'accompagnement de la démarche de mise en place du télétravail

### **- Calendrier :**

- **Dépôt des dossiers : jusqu'au 31 mai 2022, délai de rigueur**
- Instruction des projets : du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin 2022
- Notification des projets retenus : au plus tard le 20 juillet 2022

#### **Contact**

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

Les dossiers doivent être adressés **uniquement** sur la messagerie  
[ARS-HDF-DOS-GESTION-RHH@ars.sante.fr](mailto:ARS-HDF-DOS-GESTION-RHH@ars.sante.fr)

<sup>3</sup> 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

## ANNEXE

### 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 catégories et 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 CHSCT/CSE (établissements publics et privés), pour tenir compte d'éventuelles contraintes de calendrier, ces avis pourront être transmis exceptionnellement jusqu'au 30 juin 2022, dernier délai,
- 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
- une fiche récapitulative, en annexe au contrat, précisant le plan de financement détaillé par actions (le cas échéant, avec devis à l'appui),
- le formulaire de demande de financement ([⚠ exclusivement sous le format fichier excel](#)) précisant le plan de financement détaillé par actions (estimation prévisionnelle des dépenses, engagements financiers de l'établissement et demande de financement ARS...) dûment renseigné.

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

⇒ Tout dossier déposé après le 31 mai 2022 sera automatiquement rejeté, sans instruction.

⇒ Tout dossier incomplet sera automatiquement rejeté, sans instruction.