

NOTE DE CADRAGE

**Appel à projets national
n°2023-02**

**Améliorer les processus de
négociation collective sur les
conditions de travail dans les
TPE-PME et
au niveau des branches**

Date de diffusion : 1^{er} juin 2023

Date du webinaire de présentation : 5 juin 2023 à 11h

Date limite de dépôt des dossiers : 16 octobre 2023

Réponse de la commission : 13 novembre 2023



Qu'est-ce que le Fact ?



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 et dans le cadre d'une procédure d'appel à candidatures, 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 rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

1. Éléments de contexte

Les effets de la décentralisation

La décentralisation des négociations collectives est à l'ordre du jour depuis plusieurs années dans les pays de l'OCDE. La France n'a pas échappé à ce mouvement notamment avec la Loi relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016. Ce mouvement implique une revalorisation des négociations au plus près des situations de travail dans l'entreprise. Ainsi, pour reprendre les termes de l'étude d'impact de la loi, il s'agit « *de mettre un point d'arrêt à la tentation inflationniste de réguler la relation de travail à un niveau trop éloigné des besoins des salariés et des entreprises en confiant aux acteurs de l'entreprise au plus près du terrain la responsabilité de déterminer eux-mêmes par voie d'accord d'entreprise les règles régissant cette relation* ».

Toutefois, malgré ce cadre législatif plutôt incitatif, la négociation d'entreprise se développe peu et lentement, et se cantonne aux thèmes obligatoires : l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et l'égalité professionnelle, le temps de travail, les salaires, les primes et la classification. Par ailleurs, elle aborde très peu les enjeux de conditions de travail, et plus largement de santé au travail. **Le bilan de la Direction générale du travail sur la négociation collective en 2021 indique en**

effet que sur l'ensemble des accords conclus, le thème des conditions de travail concerne seulement 7% des accords.¹

La négociation collective ne s'est donc pas développée comme outil de résolution collective des problèmes en lien avec les situations de travail ou comme levier pour faire face aux défis rencontrés par les entreprises - mutations des métiers, difficultés de recrutement, numérisation des pratiques, etc.

Les attentes des entreprises et des salariés

Pourtant, les enjeux qui traversent et travaillent les entreprises - quels que soient la taille et le secteur d'activité - sont nombreux :

- **Des enjeux sociétaux**, en lien avec l'évolution des populations au travail - âge, genre, situation familiale, etc. -, les transitions numérique et écologique et leurs conséquences sur l'organisation et le contenu du travail ;
- **Des enjeux en termes de conditions d'emploi et de travail** : le rapport au travail, la reconnaissance, l'autonomie, la capacité à s'exprimer sur son travail et la préservation de la santé au travail - prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle ;
- **Des enjeux d'ordre économique** : la création et le partage de valeur, la performance économique, l'autonomie énergétique et alimentaire.

Dans ce contexte, **les attentes des salariés s'expriment de manière plus prégnante** - voire revendicative -, qu'elles soient liées au sens du travail et à sa soutenabilité, à l'équité de traitement, à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, ou encore au développement durable. Elles renvoient à différents sujets prioritaires pour les entreprises, tels que la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), le maintien en emploi, l'attractivité, la fidélisation, la conciliation des temps, l'inclusion professionnelle et la performance économique et sociale.

Ce contexte économique et social renforce, pour les entreprises, les enjeux **de démocratie au travail**, à savoir la capacité à s'exprimer sur le travail et à agir sur son contenu et son organisation. **La négociation collective apparaît dès lors comme un levier à activer par les entreprises pour faire face aux multiples enjeux et aux attentes des salariés.**

¹ Bilan de la négociation collective en 2021, Direction Générale du Travail, <https://www.vie-publique.fr/rapport/286578-la-negociation-collective-en-2021>

2. Orientations de l'appel à projets

Dans cette perspective, cet appel à projets vise à soutenir et valoriser la négociation, que ce soit sous l'angle :

- **Du processus** - partage des enjeux, lien avec les salariés... ;
- **Des relations sociales** - qualité du dialogue, confiance... ;
- **Ou du contenu** - effectivité des accords ;

à l'échelle d'une entreprise, d'un territoire ou d'une branche professionnelle.

Il s'agit de soutenir la négociation afin de répondre aux enjeux d'amélioration des conditions de travail et d'efficacité des entreprises.

Cette focale sur la négociation n'exclut pas les autres formes de dialogue social - tels que la concertation, les consultations en instance, l'articulation avec les espaces de dialogue professionnel, etc. - qui alimentent et soutiennent la négociation.

Il s'agit en particulier, de soutenir les projets visant à :

- **Renouveler les pratiques de négociation**, de la préparation à la signature du texte, en passant par le cadre précisant le rôle de chacun, les ressources disponibles, la méthode employée et les contours de l'accord visé, etc. ;
- **Mieux articuler les sujets de négociation** relatifs aux mutations sociales, écologiques, technologiques, et leurs liens avec le travail et ses conditions d'exercice ;
- **Développer la négociation ou les pratiques de négociation au service de la santé au travail** - usure professionnelle, pénibilité... - **et des conditions de travail** - télétravail, QVCT...

3. Projets attendus

A qui s'adresse cet appel à projets ?

Il s'adresse à toute TPE-PME et toute association de moins de 300 salariés, ou bien à tout réseau d'entreprise, acteur du développement économique et territorial, toute chambre consulaire, fédération, OPCO, organisation syndicale ou tout autre acteur relais.

Quels sont ses objectifs ?

Il vise à améliorer concrètement les conditions de travail des salariés, au niveau d'un territoire ou de la branche, pour une meilleure performance des entreprises et des associations.

Il s'agit principalement de privilégier des expérimentations innovantes et collectives qui prennent en compte la question du travail et ses conditions d'exercice dans le processus, les pratiques et les résultats dans le cadre de négociation collective.

Par exemples :

- **L'accompagnement d'initiatives et de pratiques expérimentales de négociation :**
 - Au niveau du processus de négociation - ex : diagnostic partagé préalable, partage des enjeux, formations conjointes, implication des salariés ...
 - Et / ou au niveau du traitement et de la mise en œuvre du sujet négocié – ex : de nouvelles configurations organisationnelles favorables à la préservation de la santé au travail.
- **L'identification et la valorisation des conditions de mise en place de dynamiques de négociation** au service de l'amélioration des conditions de travail / QVCT : travaux d'étude, retours d'expériences, transfert de bonnes pratiques à l'échelle d'une branche ou d'un territoire...
- **L'élaboration d'outils et méthodes permettant le développement des compétences des acteurs du dialogue social**, à tous les niveaux, en vue de soutenir des processus de négociation :
 - Relation mandants / mandatés, place de l'encadrement dans le processus, tiers absent / négociateur invisible ;
 - Diagnostic et retour d'expériences sur les précédentes instances, en vue de leur renouvellement.

Les projets devront pouvoir éclairer au moins l'une des trois dimensions suivantes :

1. Dimension méthodologique

Comment mobiliser les entreprises, les acteurs des secteurs professionnels et des territoires plus concernés par les problématiques de négociation collective, à travailler sur ce sujet ? Comment combiner les leviers habituels de la négociation et des approches plus innovantes afin de prévenir efficacement et durablement les difficultés liées au dialogue en entreprise ? Quelle démarche pour mieux cerner les problématiques et les leviers en prenant en compte le travail réel et les caractéristiques de l'organisation du travail ?

2. Dimension thématique

Dans quelle mesure la prise en compte de problématiques transversales croisant la question des conditions de travail - tels que le renforcement de la mixité ou de l'égalité professionnelle, les mutations des métiers, la numérisation des pratiques - permet-elle d'améliorer les processus de négociation collective au sein de l'entreprise ?

4. Dimension territoriale ou sectorielle

Dans quelle mesure agir sur les processus de négociation collective à l'échelle d'un territoire ou d'un secteur permet-elle de répondre aux besoins des entreprises, du territoire, d'une branche professionnelle ?

Prise en compte de l'égalité femme / homme

La prise en compte de l'égalité femme / homme est une démarche visant explicitement à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes - salarié-e-s de l'entreprise, de l'association, du secteur, du territoire, de la branche. Le Fact est particulièrement attaché à la prise en compte de cette composante dans les projets qu'il reçoit.

A ce titre, il est demandé de préciser dans la candidature dans quelle mesure la prise en compte de l'égalité femme / homme est intégrée dans le projet proposé :

- **Niveau 0** : le projet est examiné au regard de l'égalité, mais ne prend pas en compte la méthode ou l'objectif égalité - pas d'enjeu égalité, opportunité de réduire les inégalités sans suite, risque d'aggravation des inégalités ;
- **Niveau 1** : le projet vise spécifiquement un objectif d'égalité - objectif principal ou secondaire dans une de ses composantes ;
- **Niveau 2** : le projet prend en compte dans le diagnostic, les besoins et attentes spécifiques des femmes et des hommes et les inégalités existantes - objectif transversal d'analyse ou de diagnostic ;
- **Niveau 3** : le projet évalue les impacts différenciés du projet sur les inégalités - objectif transversal de prévention ou transformation.

Trois types d'action vous sont proposés

Le porteur de projet choisit la modalité la plus appropriée, en fonction des objectifs du projet à atteindre, et en lien avec la thématique abordée dans cette note de cadrage.

- 1. L'action individuelle.** Elle s'adresse à l'entreprise ou à l'association de moins de 300 salariés souhaitant bénéficier d'un accompagnement direct par un consultant, dans le cadre d'une démarche d'intervention qui lui permette d'appréhender l'ensemble des ingrédients contribuant à l'amélioration des problématiques de négociation collective rencontrées.
- 2. L'action collective professionnelle, interprofessionnelle, territoriale ou nationale.** Elle est pilotée par un acteur ressources de proximité - organisation professionnelle, organisation syndicale, chambre consulaire, réseau d'entreprises, acteur relais sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation ou des conditions de travail – pour le compte de 4 à 10 entreprises ou associations de moins de 300 salariés. Elle propose, avec l'aide d'un ou de plusieurs consultants, une démarche d'appui méthodologique et d'accompagnement aux entreprises et / ou associations permettant d'expérimenter des modalités d'action et de développer un outillage méthodologique. Ce type d'initiative peut aussi être l'occasion d'engager un plan d'action visant à associer des acteurs n'ayant pas l'habitude de travailler ensemble et d'accompagner une montée en compétences commune sur ces sujets.
- 3. L'action sectorielle professionnelle, interprofessionnelle, territoriale ou nationale.** Elle est également impulsée par un acteur ressources de proximité au profit de TPE – PME ou d'associations souhaitant soit mettre en œuvre un projet au profit d'un secteur ou d'une filière, soit mettre en œuvre un projet sur une thématique commune à un groupe d'entreprises et / ou d'associations interprofessionnelles – ex avec les thèmes du transport, de la logistique, etc. Elle peut proposer une étude-action ou une expérimentation et s'engage obligatoirement dans la conception et le transfert à une large échelle d'outils et de méthodes. Elle doit permettre à un maximum d'entreprises, d'associations et de branches de disposer d'éléments d'analyse et de bonnes pratiques afin d'améliorer leurs propres conditions de travail.

Ces trois types d'action ont en commun la nécessité d'associer les institutions représentatives du personnel - ou à défaut les salariés, qui doivent être informés du contenu du projet. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux TPE-PME d'un territoire ou d'un secteur, le Fact recommande chaque fois que cela est possible l'engagement d'actions collectives ou sectorielles.

4 - Financements

Le Fact ne finance pas les investissements matériels et les actions de formation.

Une enveloppe de **900 000 euros** est dédiée à cet appel à projets.

1. **Pour l'action individuelle** : le porteur de projet est accompagné par un consultant externe pouvant intervenir au maximum sur 12 jours, avec la possibilité de bénéficier de 2 jours supplémentaires à des fins de capitalisation ou de valorisation des acquis du projet. La prise en charge financière peut aller jusqu'à 1000 euros - net de taxes - par jour d'intervention du consultant.

Un premier versement de 50 % du montant total de la subvention accordée est effectué à la signature de la convention. Le solde de 50% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action individuelle](#)

2. **Pour l'action collective** : le porteur de projet fait appel à un ou plusieurs consultants externes financés jusqu'à 1000 euros - net de taxes - par jour. La prise en charge financière peut aller jusqu'à 8 jours d'intervention maximum par entreprise / association par le consultant, et 6 jours de coordination, capitalisation, évaluation ou valorisation des acquis du projet par le porteur de projet.
3. **Pour l'action sectorielle** : l'aide est au maximum de 80% du montant total du projet - toutes aides publiques confondues -, avec un plafond de 100 000 euros - net de taxes. Le Fact peut subventionner des actions de partage d'expériences ainsi que la construction et la diffusion d'outils et de méthodes, actions réalisées par le porteur de projet ou tout autre prestataire externe.

Pour une action collective ou sectorielle :

- Un premier versement de 30 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention ;
- Un second versement de 30% est versé sur présentation d'un bilan intermédiaire - généralement à n + 1 an ;
- Le solde restant de 40% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

- [Justificatifs demandés au moment du bilan intermédiaire de l'action collective territoriale interprofessionnelle](#)

- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action collective territoriale interprofessionnelle](#)
- [Justificatifs demandés au moment du bilan intermédiaire de l'action collective territoriale sectorielle](#)
- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action collective territoriale sectorielle](#)

5 - Comment candidater ?

Dépôt de la demande

Liste des informations à renseigner / verser au dossier :

- [Pour une action individuelle ;](#)
- [Pour une action collective ;](#)
- [Pour une action sectorielle.](#)

Pour vous aider à consolider votre projet avant son dépôt, nous vous invitons à vous rapprocher de votre Aract de rattachement.

[Retrouvez ici la liste des Aract et leurs coordonnées.](#)

Save the date !

Les porteurs de projet devront saisir en ligne leur demande de subvention depuis le site de l'Anact au plus tard le 16 octobre 2023 en utilisant les liens ci-dessous selon le type de dossier déposé :

- [Pour une action individuelle ;](#)
- [Pour une action collective ;](#)
- [Pour une action sectorielle.](#)

Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

Le réseau Anact-Aract est amené à traiter et conserver les données personnelles des porteurs de projets et consultants. Ces données sont utilisées afin de les informer des suites données à leur candidature, d'organiser leur participation au dispositif et de les accompagner. Il est également possible de les solliciter afin de participer à des événements valorisant leur projet. Ces informations peuvent être communiquées aux animateurs du Fact dans ce but. Elles ne font l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne sont pas transférées hors Union Européenne. Elles sont conservées pour une durée de cinq ans. Le porteur de projets et le consultant bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données personnelles. Ils ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, s'opposer au traitement de leurs données et disposent du droit de retirer leur consentement à tout moment en s'adressant à infofact@anact.fr.

Sélection des projets

Les projets seront examinés par un comité de sélection² sur la base des critères suivants :

- Portage par une entreprise ou une association de moins de 300 salariés pour une action individuelle
- implication d'entreprises et associations de moins de 300 salariés pour une action collective ou sectorielle ;
- Réponse aux orientations et priorités de l'appel à projets ;
- Réponse à des objectifs de prévention primaire ;
- Un projet qui débute au moment du conventionnement ;
- Un projet qui associe les équipes en interne ;
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet ;
- Parité dans les instances décisionnelles ;
- Nombre de salariés bénéficiaires du projet ;
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée ;
- Prise en compte de l'égalité femme / homme ;
- Équilibrage du budget ;
- Qualité du partenariat technique et financier ;
- Potentialités de capitalisation et de transfert.

Une réponse sera transmise aux candidats dans un délai d'un mois passé la date butoir de réception des demandes.

La commission est souveraine. Aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet.

² Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêt, lorsque des membres de la commission sont impliqués dans une convention de partenariat passée ou en cours avec un des porteurs de projet candidat, ils ne prennent pas part à l'instruction du dossier concerné et à la décision d'octroyer ou non un financement.

6 – Et ensuite ?

Liens avec le réseau Anact

La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une fois le conventionnement formalisé, un séminaire d'ouverture en visio-conférence et réunissant porteurs de projets, consultants, chargés de mission Aract et mission Fact est organisé.

L'Anact assure le suivi des projets retenus. Elle participe – en fonction de la disponibilité de vos interlocuteurs – aux COPIL ou autres temps forts de votre projet. Elle peut organiser des temps individuels ou collectifs de rencontre entre porteurs de projet, transmettre des ressources mais aussi assurer un rôle de régulation - le cas échéant.

Les projets peuvent faire l'objet d'une valorisation laissée à l'appréciation de l'Anact – interview, article, fiche de cas, etc.

Un séminaire de clôture national est proposé afin de partager les enseignements et les ressources permettant aux participants d'enrichir leur projet et à l'Anact de capitaliser sur la thématique de l'appel à projets.

7– Références bibliographiques



[Cahier de capitalisation « Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail »](#)

Anact – janvier 2023 – 20 pages.



[10 questions sur la conduite de la négociation collective](#)

Anact – novembre 2022 – 28 pages.



[CSE – la négociation en jeu !](#)

Aract AURA – 2019 – 2 pages



[Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au Dialogue social et à la négociation \(ODDS\) sur le CSE](#)

Aract Occitanie – 4 pages

5 – Pour tout savoir sur le Fact

[Consultez la foire aux questions](#)

[Consultez le site web de l'Anact](#)

Anact - Mission Fact

192 avenue Thiers

69457 Lyon cedex 06

infofact@anact.fr

Tél : 04 72 56 14 73