



FONDS NATIONAL DE SOUTIEN RELATIF A LA PENIBILITE

Cahier des charges de l'appel à projet

Date de lancement : jeudi 12 avril 2012

Date limite de dépôt des dossiers : lundi 2 septembre 2013

Appel à projets
Soutien aux actions des entreprises
dans le champ de la prévention de la pénibilité au travail

Le Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (FNSP) a été créé jusqu'au 31 décembre 2013, par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Il est placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Le FNSP contribue, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion menées par les branches et les entreprises, en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les ressources du FNSP sont constituées par une dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, dont le montant est fixé par la loi de financement de la sécurité sociale, et une dotation de l'Etat, dont le montant est prévu par la loi de finances.

Le FNSP est administré par un comité de gestion, qui comprend le directeur général du travail ou son représentant, le directeur de la sécurité sociale ou son représentant et les membres de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le comité de gestion sélectionne les projets présentés par les branches et arrête le montant des subventions allouées.

Le présent appel à projet fixe les modalités de sélections des projets d'entreprises susceptibles de bénéficier d'un financement du FNSP.

Les projets des entreprises et les montants des subventions qui leur sont versés sont, quant à eux, sélectionnés et déterminés par les caisses chargées de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (CARSAT, CGSS, CRAMIF) en lien avec les services déconcentrés du ministère du travail (DIRECCTE).

1. Objectifs généraux poursuivis

Depuis plusieurs années, l'objectif d'amélioration des conditions de travail est au cœur des débats sociaux, économiques et politiques. L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit un ensemble complet de mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Un dispositif de compensation de la pénibilité a ainsi été instauré, de même qu'un dispositif de prévention dont l'objectif est de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans les entreprises.

Le FNSP a vocation à soutenir les actions déployées dans le champ de la prévention de la pénibilité par les branches et les entreprises, afin d'accompagner ce volet de la politique d'amélioration des conditions de travail. Il ne peut financer des mesures de compensation de la pénibilité.

2. Thématiques du projet

Le projet portera sur la prévention de la pénibilité tout au long du parcours professionnel et traitera d'au moins l'une des thématiques suivantes:

- Travaux d'expertise ou d'ingénierie, par exemple :
 - l'évaluation de l'exposition des salariés occupés à des travaux pénibles, et l'accompagnement à la détermination des facteurs de pénibilité des postes de travail (au sens du décret 2011-354 du 30 mars 2011), permettant l'élaboration d'un diagnostic affiné sur les principaux facteurs de pénibilité.
 - la conception et l'élaboration de mesures de prévention visant à réduire les facteurs de pénibilité ou à alléger la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles ;
 - l'accompagnement d'une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel (par exemple réflexion sur les aménagements d'horaires, sur l'articulation des temps privés et professionnels ou sur la répartition de la charge de travail au sein des équipes).

- Tutorat ou formation, par exemple :
 - la formation des acteurs de l'entreprise participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de prévention, notamment sur la thématique du maintien dans l'emploi et du management ;
 - la formation de salariés au tutorat,
 - les actions de tutorat en direction d'autres salariés, pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention de la pénibilité ;
 - la formation des salariés et les actions d'accompagnement, nécessaires à la mise en place d'organisations du travail permettant une réduction de la pénibilité.

- Actions d'information et de promotion de la prévention de la pénibilité, par exemple :
 - l'élaboration de guides et supports spécifiques et opérationnels pour l'entreprise ;
 - l'animation de réunions internes d'information.

Le fonds financera exclusivement des prestations d'études, de mesures et d'analyses, d'ingénierie, de formation et de communication. Si elles sont réalisées par un prestataire extérieur, celui-ci ne peut pas avoir de relations institutionnelles au titre du code du travail avec l'entreprise concernée. Dans le cas d'opérations portées directement par l'entreprise, les actions éligibles ne peuvent avoir pour effet de compenser les salaires de salariés directement affectés à la production. En revanche, le recrutement de compétences, et la partie du salaire d'un salarié correspondant au temps passé aux actions de tutorat ou à la formation d'autres salariés à la prévention de la pénibilité pendant la durée du projet peut être prise en charge.

3. Porteurs de projets éligibles

Seule une entreprise cotisant pour l'ensemble de ses salariés au régime général de sécurité sociale, quelle que soit sa taille, peut participer à l'appel à projet.

Elle doit en outre :

- être couverte :
 - soit par un accord de branche,
 - soit par un accord d'entreprise,créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.
- être à jour de ses cotisations sociales.

4. Eléments d'appréciation du projet

La cohérence, la qualité du projet et la prise en compte de la santé au travail et de l'amélioration des conditions de travail dans la politique générale de l'entreprise seront évaluées, ainsi que l'impact des dispositifs prévus sur la réduction ou l'allègement de la pénibilité.

Selon le type de projet, les critères d'appréciation suivants pourront également être évalués :

- la démarche de construction du projet :

- la consultation, l'association et l'adhésion des salariés et/ou des instances représentatives du personnel pour les entreprises qui en sont dotées au projet qui s'inscrivent dans un dialogue social de qualité ;
- les partenariats noués avec d'autres acteurs sur la prévention de la pénibilité.

- le contenu du projet :

- son caractère innovant et personnalisé ;
- la proportion de salariés qu'il concerne.

- la prévention de la pénibilité :

- l'existence d'un accord ou l'existence éventuelle d'un plan d'action de prévention de la pénibilité pour les entreprises relevant des articles L138-29 à 31 du Code de la Sécurité Sociale,
- la cohérence du projet présenté avec cet accord ou ce plan,
- le nombre de facteurs de pénibilité faisant l'objet d'une action de prévention ;
- l'impact des mesures de prévention envisagées sur la réduction de la pénibilité.

- la clarté et la précision de l'objectif d'amélioration recherchée, et ses critères d'évaluation.

5. Aspects financiers

Le présent appel à projet vise à financer des projets présentés en 2012 et 2013, et terminés au plus tard au 30 septembre 2014.

L'apport du fonds est plafonné à 100 000 euros par projet et par entreprise.

Le montant global des aides publiques, apport du fonds compris, ne peut dépasser 70% des coûts totaux du projet relatifs aux thématiques définies au chapitre 2 du présent appel.

Une convention passée entre les caisses chargées de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (CARSAT, CGSS, CRAMIF) et les bénéficiaires sélectionnés lors de l'appel à projet précisera le détail du projet, ainsi que son budget. Elle précisera le calendrier, les modalités de versement et la liste des pièces justificatives attendues.

6. Valorisation des projets

Dans l'objectif de capitaliser les bonnes pratiques, l'entreprise bénéficiaire d'une subvention versée au titre du FNSP s'engage à transmettre à la caisse régionale et à la DIRECCTE un bilan du projet financé.

Les éléments de bilan du projet seront spécifiés dans la convention conclue entre l'entreprise et la Caisse.

7. Procédure de l'appel à projet

L'entreprise soumissionnaire envoie son dossier de candidature par LRAR à la caisse régionale de son siège, ou de son établissement principal.

Le service prévention de la caisse régionale procède à l'instruction du dossier et peut en vérifier les éléments au sein de l'entreprise candidate. L'entreprise est informée de la recevabilité (respect des conditions d'éligibilité et complétude de la demande) de son dossier, cet avis précisant qu'il ne présume en rien de la décision finale. A ce stade, il est prématuré, pour l'entreprise, d'engager des dépenses ou de contractualiser avec des prestataires.

La Commission Régionale des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CRATMP) de la caisse régionale sélectionne et donne son avis sur les projets, les mesures indispensables à la bonne fin du projet et au versement de l'aide, son taux et son montant maximum. L'entreprise est informée de la décision de la caisse dans un délai maximum de six mois après réception du dossier complet.

Les entreprises dont le projet sera retenu s'engagent à faire état des réalisations issues des projets subventionnés.

Il est rappelé que la subvention est indépendante du respect par l'entreprise des obligations en matière de prévention de la pénibilité.

8. Calendrier

12 avril 2012 : ouverture de l'appel à projet
2 septembre 2013 : date limite de dépôt des dossiers de candidature

9. Contacts

Services prévention des caisses régionales

10. Annexe : liste des facteurs de pénibilité

La pénibilité (Art. L.4121-3-1 du Code du travail) est caractérisée par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé,
2. Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Les facteurs fixés par décret (Art. D.4121-5 du Code du travail):

- Au titre des contraintes physiques marquées :
 - o Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2,
 - o Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
 - o Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.
- Au titre de l'environnement physique agressif :
 - o Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées,
 - o Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1,
 - o Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1,
 - o Les températures extrêmes.
- Au titre de certains rythmes de travail :
 - o Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31,
 - o Le travail en équipes successives alternantes,
 - o Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.