

NOTE DE CADRAGE

**Appel à projets territorial
n° 2024 - 1
spécial Centre-Val de Loire**

**Coopération dans et par
le travail : un levier
d'amélioration des conditions
de travail et d'emploi dans les
TPE-PME**

Date de diffusion : 22 avril 2024

Date du webinaire de présentation : 17 mai 2024

Incubateur : 24 juin 2024

Dossiers à déposer au fil de l'eau

Date limite de dépôt des dossiers : 30 juillet 2024
à minuit



Qu'est-ce que le Fact ?	3
1. Eléments de contexte	3
2. L'ambition de ce FACT	4
3. La coopération dans et par le travail, quelques précisions :	4
4. Projets attendus :	5
5. Appui aux porteurs de projets potentiels :	5
6. Critères d'éligibilité et de sélection	5
7. Questions opérationnelles	6
8. Financement	8
9. Modalités de versement de la subvention accordée	8
10. Les engagements des candidats retenus et les liens avec l'Aract Centre-Val de Loire	9
11. Calendrier	9
12. Candidater	10
13. Prise en compte de l'égalité femmes-hommes	10
14. Les instances du Fact territorial	11
15. Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)	11
16. Pour tout savoir sur le Fact	12
17. Qualité de vie et des conditions de travail	12
ANNEXE L'égalité professionnelle dans un projet Fact	14

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 dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des initiatives innovantes d'expérimentation et 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

Si les médias se font régulièrement l'écho du contexte économique favorable et des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises, il n'en reste pas moins que certaines entreprises ont des difficultés de recrutement. Elles proposent des postes, recherchent des compétences mais ne trouvent pas de candidat. Dans cette quête, un oubli récurrent : le travail et ses conditions de réalisation.

Si attirer des candidats est difficile, les retenir est tout aussi ardu. L'intégration est souvent réduite à sa plus simple expression, or il est constaté au niveau régional un taux d'accidentologie de 38 %¹ chez les salariés embauchés depuis moins de six mois. Associé à une augmentation du taux d'absentéisme, tous ces éléments impactent la réalisation du travail et donc l'efficacité de l'entreprise, et questionnent le sens et la qualité du travail perçus chez les salariés.

Problématique d'attractivité, enjeux de maintien en emploi, prise en compte des enjeux environnementaux, ... sont autant d'éléments qui viennent impacter l'entreprise et qui questionnent la façon de travailler, les manières de l'organiser et les modalités de dialogues social et professionnel nécessaires pour cela.

Comment favoriser l'engagement dans le travail ? Comment faire de l'intégration un enjeu de transmission des éléments de la culture de l'entreprise, des éléments de prévention et de

¹ Chiffres Dreets Centre Val de Loire 2023

transmission de savoir-faire ? Comment aider à mieux recruter et consolider la fidélisation ? Comment embarquer toutes les générations à travailler ensemble ? Comment améliorer la mixité des métiers ? Comment valoriser la qualité du travail et de l'emploi ? Et si une nouvelle voie possible existait : la coopération par le travail et dans le travail ?

2. L'ambition de ce Fact

Les objectifs de ce Fact sont de :

- Favoriser et tester toute forme de coopération dans le travail au sein d'un collectif, au sein d'une entreprise, voire au sein d'un territoire pour améliorer la qualité du travail et de l'emploi.
- Rendre visibles les impacts de toutes formes de coopération sur l'amélioration des conditions de travail et mettre en lumière les pratiques managériales et les configurations d'organisation du travail.

3. La coopération dans et par le travail, quelques précisions :

L'Anact définit la coopération comme une "mise en commun de compétences, de moyens et de savoir-faire en vue d'atteindre un objectif commun".

Dans le cadre professionnel, la coopération peut prendre différentes formes, l'entraide au sein d'un collectif, le soutien, le dialogue sur le travail, la recherche de solutions conjointes, les communautés de pratiques, la prise de décisions sous formes participatives ou des modalités de travail comme l'intelligence collective, ... La coopération vise à favoriser la synergie entre les différentes parties prenantes d'une organisation, à renforcer la confiance mutuelle et à améliorer la performance globale. La coopération est une modalité de travail à plusieurs pour réaliser une action commune, elle passe par le partage d'informations, de connaissances mais aussi de compétences face à des contraintes et aléas au travail.

Cependant, la coopération est une modalité de ressource souvent peu valorisée dans les entreprises. Elle est généralement présente sous forme de pratiques informelles. La plupart du temps invisible, la coopération permet pourtant d'huiler les rouages de l'organisation. Elle est bénéfique pour l'entreprise et les salariés.

Elle peut également être une solution face à des problématiques communes de différentes entreprises sur un même territoire telle le prêt de main d'œuvre durant la période de Covid, le prêt de salariés formateurs, le partage de savoir-faire intergénérationnel, ...

Rendre possibles les coopérations par et dans le travail à tous les niveaux (au sein de collectifs d'entreprise mais aussi des territoires), est un moyen de parler de la façon de travailler, d'élaborer de nouvelles solutions, de redonner de la capacité d'agir au cœur des organisations et donc d'apporter du sens au travail.

4. Projets attendus :

Les projets devront mobiliser une stratégie d'action et apporter des réponses nouvelles et ambitieuses au regard du contexte de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concernés pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Ils porteront la volonté d'impulser une dynamique d'échange et d'action sur les conditions de travail, dans le cadre d'un dialogue social rénové et/ou d'une démarche participative.

Le Fact a pour ambition de favoriser et de tester différentes modalités de coopération dans et par le travail.

5. Appui aux porteurs de projets potentiels :

Pour aider les porteurs de projets à formaliser leur projet sur le thème de la coopération dans et par le travail, l'Aract Centre-Val de Loire met en place trois appuis :

- ➔ Un webinaire pour présenter le Fact territorial : le 17 mai 2024.
Cette réunion permettra de présenter le dispositif Fact, les attendus du projet, le processus proposé ... et d'apporter des réponses aux questions posées.
- ➔ Un incubateur pour aider les projets à mûrir : le 24 juin 2024.
Les participants pourront tester la pertinence de leur projet, bénéficier d'aide pour le faire évoluer.
Cet incubateur est fortement recommandé pour tous les porteurs de projets potentiels.
Les projets qui ne rentrent pas véritablement dans la thématique ou dans le dispositif pourront être réorientés vers des dispositifs financiers régionaux.
- ➔ Courant fin juin-début juillet 2024, pour répondre aux dernières questions, aux derniers ajustements avant le dépôt du dossier par les structures intéressées, un temps de questions-réponses sera proposé pendant deux semaines par prise de rendez-vous en visio-conférence ou par téléphone.

6. Critères d'éligibilité et de sélection

Critères d'éligibilité :

- Portage par une entreprise ou une association de moins de 300 salariés pour une action individuelle.
- Consultants retenus pour le projet nécessairement externes à la structure porteuse du projet.
- Parité dirigeant-salariés dans les instances décisionnelles du projet et participation des salariés (associés au projet).
- Incitation à la prise en compte de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les projets.
- Clôture de tous les projets financés par un Fact précédent au porteur de projet avant le dépôt de la nouvelle demande.
- Respect des règles budgétaires de minimis² et des 80% maximum d'aides publiques³³.

Les critères de sélection :

Les projets seront examinés par une commission de sélection composée de partenaires sur la base des critères suivants :

- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet.
- Cohérence entre l'objectif du projet et la méthodologie proposée,
- Pertinence et équilibrage du budget le cas échéant.
- Qualité des partenariats techniques et financiers le cas échéant.
- Logique de capitalisation et de transfert de savoirs/méthodes... (portée du projet).
- Potentialités de capitalisation et de transfert.

L'Anact informera directement les candidats de la suite donnée à leur dossier.

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

7. Questions opérationnelles

A qui s'adresse cet appel à projets ?

Il s'adresse à toute TPE-PME et toute association de moins de 300 salariés – tout secteur d'activité confondu - ou bien à tout réseau d'entreprises, acteur du développement économique et territorial, toute chambre consulaire, fédération, OPCO, organisation professionnelle ou interprofessionnelle de branches nationales ou représentatives régionales, syndicale ou tout autre acteur relais situé en région Centre-Val de Loire.

Y-a-t-il une typologie de démarches attendue ?

Les projets bénéficiant du soutien du Fact sont nécessairement participatifs. Les instances représentatives du personnel - ou à défaut les salariés - doivent être informés du projet qui fera l'objet d'une subvention du Fact et être associés à sa mise en œuvre.

² La règle du « de minimis » est issue d'un règlement européen. Elle spécifie que des aides aux entreprises ne sont autorisées que sous réserve de ne pas dépasser le plafond de 300 000 € par entreprise sur une période de 3 années glissantes.

³ La « règle des 80% » exige que le montant de la subvention versée par le Fact n'ait pas pour effet de porter le montant global des aides publiques promises pour le projet à plus de 80% du montant total prévu pour financer le projet

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes :

➔ **L'action individuelle.**

Elle s'adresse à l'entreprise ou à l'association de moins de 300 salariés souhaitant bénéficier d'un accompagnement direct dans le cadre d'une démarche d'intervention innovante. Le projet est porté par et pour une entreprise ou une association dans une logique d'expérimentation.

➔ **L'action collective territoriale professionnelle ou interprofessionnelle.**

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 3 à 10 entreprises ou associations de moins de 300 salariés.

Elle propose, avec l'aide d'un ou de plusieurs consultants indépendants, 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.

Ce projet est porté par un acteur relais dans une logique d'accompagnement d'un collectif d'entreprises ou d'associations. Il comprend des temps d'intervention intra et inter-entreprises à des fins d'expérimentation et de capitalisation.

➔ **L'action collective territoriale sectorielle professionnelle ou interprofessionnelle.**

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 – par exemple les thèmes du transport, de la logistique, ... Elle peut proposer une étude-action ou la mise en place d'une offre de service 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.

Ce projet est porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service - partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes - largement diffusable aux TPE / PME du secteur.

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.

8. Financement

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

Le Fact ne peut supporter à lui seul l'intégralité du coût d'un projet. Les porteurs doivent obligatoirement bénéficier d'un financement propre et / ou d'un co-financement. L'aide est au maximum de 80 % du montant du coût global du projet, toutes aides publiques directes confondues et quel que soit le type d'action.

Une enveloppe de 600 000 € est dédiée à cet appel à projets.

➔ **Pour l'action individuelle :**

Le porteur de projet est accompagné par un consultant indépendant 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, par jour d'intervention du consultant, peut aller jusqu'à 1 000 € TTC ou HT, selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

➔ **Pour l'action collective territoriale professionnelle ou interprofessionnelle :**

Les coûts sont liés à l'animation du collectif et à l'accompagnement des entreprises. Le porteur de projet fait appel à un ou plusieurs consultants indépendants financés au total jusqu'à 1 000 € par jour⁴. La prise en charge financière peut aller jusqu'à 8 jours d'accompagnement au maximum par entreprise / association par le consultant. Le porteur de projets est financé à hauteur de 6 000 € pour 6 jours de coordination, capitalisation, évaluation et valorisation des acquis du projet.

➔ **Pour l'action collective territoriale sectorielle professionnelle ou interprofessionnelle :**

L'aide est au maximum de 80 % du montant du coût global du projet - toutes aides publiques directes confondues - avec un plafond de 100 000 €⁴. Le Fact peut subventionner des actions de conception, de diffusion d'enseignements, de partage d'expériences ainsi que la construction et la diffusion d'outils et de méthodes réalisés par le porteur de projet et / ou prestataire externe.

Le porteur de projet fait appel à un consultant, financé à hauteur de 1 000 € par jour⁴.

9. Modalités de versement de la subvention accordée

⁴ *HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

➔ **Pour une action individuelle :**

Un premier versement de 50 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention.

Le solde restant de 50 % est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés.

➔ **Pour les actions collectives :**

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.

10. Les engagements des candidats retenus et les liens avec l'Aract Centre-Val de Loire

L'Aract met en place une animation collective des appels à projets, afin que les projets se potentialisent et s'enrichissent mutuellement. Des apports qualitatifs sont également proposés aux porteurs de projets afin de monter en compétence et de travailler certaines thématiques dans le cadre de leur projet (QVCT, égalité femmes-hommes, dialogue social, ...).

Tous les porteurs de projets lauréats s'engagent donc à participer à minima à 3 temps collectifs :

- ➔ un séminaire de lancement des travaux de l'appel à projets, en début de parcours, une fois tous les conventionnements entre les porteurs et l'Aract signés (une demi-journée ; visioconférence).
- ➔ un séminaire de mi-parcours, à la fin de la première année de conventionnement (une demi-journée ; visioconférence).
- ➔ un séminaire de clôture de l'appel à projets, ouvrant sur un bilan collectif des enseignements tirés de l'appel à projets, et des enseignements plus généraux sur la thématique portée, au travers des résultats des expérimentations menées dans les projets (une journée ; présentiel).

Les chargés de missions de l'Aract assurent le suivi des projets retenus.

Ils participent –en fonction de leur disponibilité – aux COPIL ou autres temps forts des projets.

11. Calendrier

Le lancement de cet appel à projet est le 22 avril 2024.

La date de clôture est fixée au 30 juillet 2024 à minuit.

Aucun dossier ne pourra être accepté au-delà de cette date. Tout dossier resté incomplet le 30 juillet 2024 à minuit sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Cet appel à projet comporte deux grandes phases :

- La réponse à cet appel projet.
- Le début de déploiement de ce projet pour les structures retenues par la commission de sélection organisée par l'Anact.

12. Candidater

La candidature se fera en deux temps :

- Rédaction d'une note d'intention.
- Dépôt du dossier en ligne.

➔ Note d'intention

Le porteur rédige et transmet sans attendre sa note d'intention à l'Aract Centre-Val de Loire à s.delorme@anact.fr, ou n.bienvenu@anact.fr.

➔ Dépôt de la demande

Les porteurs de projet **devront saisir en ligne** leur demande de subvention depuis le site de l'Anact **au plus tard le 30 juillet 2024 à minuit@** en utilisant les liens ci-dessous selon le type de dossier déposé :

- [pour une action individuelle](#)
- [pour une action collective territoriale interprofessionnelle](#)
- [pour une action collective territoriale sectorielle](#)

13. Prise en compte de l'égalité femmes-hommes

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes 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 femmes-hommes est intégrée dans le projet proposé (voir annexe).

14. Les instances du Fact territorial

Pour mener à bien ce projet dans ce dispositif Fact, il est nécessaire d'avoir trois niveaux d'instances : un comité de pilotage, des séminaires entre porteurs et un comité de suivi du projet

→ Comité de pilotage

Ce comité réunira l'Aract, l'Anact et des institutions régionales (développement, économie, santé, compétence, emploi...).

Il aura pour missions de suivre le déroulé de l'ensemble du projet Fact, d'échanger sur des remontées d'informations issues des porteurs de projets, de les commenter, d'apporter des conseils éventuels...

L'Aract organisera et animera ce comité.

Il est prévu entre 2-3 réunions par an.

→ Séminaires entre porteurs

Ces séminaires réuniront l'Aract et les porteurs de projets.

Il sera opérationnel à partir de la validation effective des dossiers.

Il permettra à l'ensemble des porteurs de présenter, de faire connaître leurs projets et d'échanger dessus.

Il est prévu entre 2-3 réunions par an.

→ Comité de suivi du projet

Le porteur de projet réunira ses parties prenantes (participants du projet, consultants, chargé de mission Aract référent, ...). Il permettra d'échanger avec les bénéficiaires, de réaliser des points d'étapes et des possibilités d'ajustements au regard du projet initial. Il est prévu entre 2-3 comités pour chaque porteur de projet.

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

L'Anact 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 bénéficient d'un

droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de leurs données personnelles. Ils ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, de s'opposer au traitement de leurs données et disposent du droit de retirer leur consentement à tout moment en s'adressant à

16. Pour tout savoir sur le Fact

[Consultez la foire aux questions](#)

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

17. Qualité de vie et des conditions de travail

Mieux prendre en compte les questions du travail pour aboutir à des décisions favorables à la santé des personnes et à la performance de l'organisation – tout en intégrant les enjeux de transformation –, c'est ce que proposent depuis 2013 les démarches qualité de vie au travail (QVT).

C'est pour insister sur la nécessité de placer « les questions du travail » en leur cœur – et donc pour que ces démarches permettent de traiter très concrètement de charge de travail, d'horaires, de coopération, de sens, etc. – que les partenaires sociaux ont adopté, en 2020, l'appellation « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT) et rappelé les fondamentaux de ces démarches : la possibilité pour les salariés de s'exprimer sur leur travail et la mise en place d'expérimentations pour mettre à l'essai de nouvelles façons de fonctionner dans l'entreprise. [Consultez le Référentiel QVCT](#)



ANNEXE L'égalité professionnelle dans un projet Fact

Les porteurs de projet doivent intégrer dans leur réflexion un premier regard sur l'égalité professionnelle dans la construction de leur projet. Il ne s'agit pas forcément de construire l'ensemble du projet autour de la thématique de l'égalité professionnelle, mais *a minima* d'amorcer un questionnement par une prise de conscience de la situation présente dans leur entreprise/association (action individuelle expérimentale) ou dans celles qu'ils associent à leur projet (actions collectives)

Cette fiche permet de comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité professionnelle dans les projets, et se veut une aide pour un premier pas vers cette intégration.

Pourquoi intégrer l'égalité F/H ?

Les projets de demain peuvent « renforcer les problématiques d'inégalités de conditions de travail des femmes et des hommes » voire en créer de nouvelles.

Au-delà des écarts de rémunération et de carrière, on constate que le travail n'a pas les mêmes impacts sur la santé des femmes et des hommes – et ce pour une double raison :

1 La réalité du travail et du hors travail des femmes et des hommes n'est pas la même :

- Il existe une division horizontale et verticale des métiers, des activités, et des parcours au regard de représentations des conditions de travail, des compétences, et des stéréotypes de genre ;
- Le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, d'aidance, associatives...);
- Il existe également une surexposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, ...

C'est l'approche **sociale ou de genre**.

2. Les spécificités femmes / hommes sont également à prendre en considération :

- Il existe des différences physiques et physiologiques entre les femmes et les hommes qui nécessitent des adaptations de l'organisation, des équipements de prévention individuelle, des seuils d'exposition à certaines substances ou contraintes, pour préserver la santé notamment reproductive.
- L'organisation du travail et la prévention des risques sont souvent basées sur des moyennes masculines.

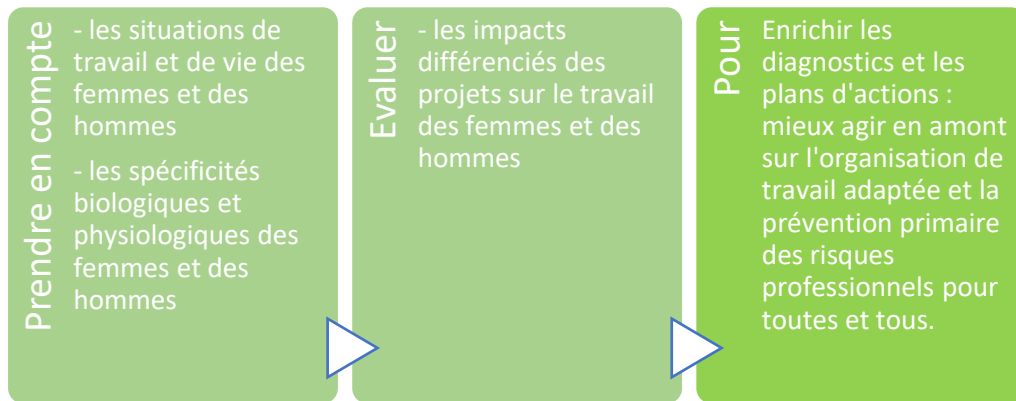
C'est l'approche **biologique selon le sexe**.

Aussi il est important, lors de la mise en place de tout projet, d'adopter une approche :

- à la fois différenciée pour mieux comprendre le travail des femmes et des hommes ;
- et inclusive/universelle afin de transformer l'organisation de travail, en adaptant le travail pour qu'il convienne à la fois aux femmes et aux hommes.

ATTENTION - « Différencier n'est pas discriminer ».

Cette démarche vise une **égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous.**



Le modèle des **inégalités organisationnelles femmes-hommes** distingue 4 grandes causes aux écarts de rémunération, santé, carrière qui sont autant de leviers d'action pour agir.



Exemples d'actions en facteur de la réduction des inégalités

- **Agir au niveau de la mixité** : Adapter l'organisation de travail notamment des secteurs à prédominance masculine et féminine - afin de mieux intégrer des personnes du sexe sous représenté (tenir compte des différences de morphologie, taille, force musculaire, aménager les postes pour les femmes enceintes) ;
- **Agir au niveau du travail** : Repérer et prévenir les risques notamment des emplois à prédominance masculine ou féminine qui sont invisibilisés (port de charges, EPI, risques chimiques, risques psycho- sociaux, risques liés aux violences sexistes ou sexuelles...) ;
- **Agir au niveau des parcours** : Anticiper les risques d'usure professionnelle en développant les parcours. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle (liés à des inaptitudes du travail ou à des problématiques de santé publique cancer du sein, endométriose...) en mettant en place des dispositifs de maintien en activité ;
- **Agir au niveau des temps de travail** : Limiter les horaires atypiques et les temps partiels subis, développer la flexibilité des temps de travail au niveau des horaires, proposer le télétravail/travail hybride/semaine de 4 jours choisie...



Votre Aract

aract
Centre-Val de Loire

43 avenue de Paris
45000 Orléans
n.bienvenu@anact.fr
02 38 42 20 60
centre.aract.fr

Anact - Mission Fact

192 avenue Thiers
69457 Lyon cedex 06

infofact@anact.fr

04 72 56 14 73

