



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE SECRETAIRE
ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT DU MINISTERE CHARGE DE
L'AGRICULTURE**

Session 2025

Epreuve écrite d'admissibilité
(durée : 3 heures – coefficient 2)

Cette épreuve consiste en la rédaction d'une note ou d'une lettre administrative, à l'aide d'un dossier à caractère professionnel.

Vérifiez que le document contient 28 pages : si ce n'est pas le cas, signalez-le aussitôt.

EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE NOIRE et évitez toute présentation pouvant constituer un signe distinctif : l'utilisation du crayon gris ou de couleurs autres que le noir entraînera la non-correction de la copie et l'annulation de votre participation.

Sur la bande d'anonymat de chacun de vos feuillets : inscrivez vos nom, prénom en MAJUSCULES, date de naissance et centre d'épreuve.

Dans la partie inférieure de la bande d'anonymat, indiquez l'intitulé de l'examen et la nature de l'épreuve.

Faites-le avant d'entamer la rédaction de chacun de vos feuillets : il ne vous sera plus possible de le faire une fois l'épreuve terminée.

L'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

Numérotez chaque feuillet (cadre en bas à droite).

Sur votre composition : ne faites pas apparaître votre nom, ni le nom du centre d'épreuve, ni aucun autre nom de personne ou de lieu (autres que ceux mentionnés dans les documents), ni signe distinctif, ni signature même fictive en quelque endroit de votre composition : cela entraînerait la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

À l'issue de l'épreuve : rendez votre copie même si elle est vierge, avec toutes les bandes d'anonymat renseignées, avant de signer la feuille d'émargement. Tout candidat quittant la salle sans rendre sa copie est signalé absent.

Seuls les feuillets de composition sont acceptés (sans brouillon, ni autre document ou collage de document).

La qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements entrent pour une part importante dans l'appréciation du candidat.

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

Sujet

Vous êtes affecté(e) à la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) XXX.

A la demande du dernier comité social d'administration, le secrétaire général vous sollicite pour la rédaction d'une note faisant le point sur les actions locales pouvant être menées en termes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, notamment la pratique d'une activité physique et sportive.

A cet égard, dans un premier temps, vous présenterez les enjeux de prévention des risques professionnels et le dispositif du Fonds Interministériel pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FIACT).

Dans un second temps, vous présenterez les moyens à mettre en œuvre permettant l'élaboration d'un plan d'action favorisant le développement de la pratique d'une activité physique et sportive au sein de votre structure.

Le jury appelle votre attention sur la nécessité de lire, avec précision, l'ensemble des documents figurant en annexe.

Liste des documents

DOCUMENTS		PAGES
1	Circulaire du 21 juillet 2023 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique relative aux appels à projets du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) au titre de l'année 2024	Page 3 à 10
2	Appel à projet « Activités physiques et sportives en milieu professionnel » adjacent à l'appel à projet FIACT 2024 Courrier du 21 décembre 2023 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique <u>(Annexe 1 et 2 uniquement)</u>	Page 11 à 16
3	Faire du sport en milieu professionnel : un levier stratégique du développement de l'activité physique et sportive Communiqué de presse du 12 juin 2023 du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative	Page 17 à 19
4	Objectif n° 7 : favoriser l'innovation et l'accompagnement des politiques de prévention Extrait du rapport plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025	Page 20
5	La santé au travail : principales définitions de l'organisation mondiale de la santé (OMS) Extrait du plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025	Page 21 à 25
6	Les chiffres clés - l'activité physique et la sédentarité en France Source : observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité https://onaps.fr/activite-physique-sedentarite/les-chiffres-cles/	Page 26 à 27
7	Les lauréats du FIACT 2024 - Direction générale de l'administration et de la fonction publique	Page 28



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de la
fonction publique**

Pour le FIACT

Département de
l'organisation, des conditions
et du temps de travail –
SDOCTT

fiact.dgafp@finances.gouv.fr

01 55 07 41 35

Paris, le

21 JUIL. 2023

La Directrice générale de l'administration et
de la fonction publique

A

Mesdames et Messieurs les secrétaires
généraux des ministères,
Mesdames et Messieurs les directeurs des
ressources humaines des ministères,
Mesdames et Messieurs les préfets de région

Objet : Appels à projets du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) au titre de l'année 2024.

PJ : Une annexe

En 2024, sous réserve des dispositions adoptées en loi de finances, le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) créé en 2018, sera reconduit.

Le FIAC, qui finance des projets pour le seul versant de la fonction publique d'Etat, est doté de 0,96 M€ porté par le programme 148 « Fonction publique ». Il vise à la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour protéger la santé des agents et les accompagner dans le cadre d'évolutions de missions ou d'organisation. Il constitue un levier d'amélioration des conditions d'exercice des missions grâce à des projets identifiés comme apportant une amélioration concrète aux conditions de travail, associant les personnels concernés.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est chargée de mettre en œuvre le FIAC et de sélectionner des projets sur la base de l'appel à projet national. Le comité chargé de sélectionner les projets à cofinancer sera plus particulièrement attentif au caractère capitalisable et reproductible des projets proposés. Il accordera également un intérêt particulier aux projets s'inscrivant dans une démarche éco-responsable et respectant une sobriété énergétique dans leur mise en œuvre.

Le financement du FIAC vise à produire un effet levier et à constituer une dotation d'amorçage pour financer des expérimentations et ne saurait, en conséquence, induire une dépense pérenne.

La DGAFP, gestionnaire de ce fonds, est chargée de veiller à sa bonne articulation avec les fonds de modernisation et autres dispositifs d'appui financier existants (notamment le fonds de modernisation des directions départementales interministérielles). Dans ce cadre, elle peut être amenée à conseiller les porteurs de projet dans leur démarche de candidature afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fonds ou sollicitent

le bon vecteur de financement.

Les candidatures seront déposées uniquement en ligne via un formulaire disponible sur le site www.demarches-simplifiees.fr (cf. annexe). Les dossiers doivent être déposés au plus tard le 17 novembre 2023. L'ensemble des modalités de dépôts des candidatures et de fonctionnement du fonds, ainsi que les caractéristiques techniques, sont détaillées en annexe à la présente circulaire.

Je souhaite que le renouvellement de ce fonds réponde aux attentes et aux besoins exprimés par les services et leurs agents et vienne pleinement en appui de la transformation de l'action publique et de notre fonction publique.

La Directrice générale

Nathalie Colin



Annexe Spécifications techniques relatives au fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT)

I. Les caractéristiques du FIACT

1. Généralités et objectifs poursuivis par le FIACT

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail constitue un enjeu majeur des politiques de ressources humaines. Elle suppose de ne pas résumer les conditions de travail à l'espace de travail ou les moyens matériels qu'il requiert mais de les appréhender également comme la manière dont le travail est organisé.

Le FIACT finance ainsi exclusivement des actions menées dans le cadre d'une politique globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail destinée à permettre aux agents de mener à bien leurs missions tout en protégeant leur santé et garantissant leur sécurité.

Il faut souligner que les projets, généralement construits en concertation avec les représentants des personnels, ont vocation à intervenir à titre préventif. Le fonds n'a par conséquent pas vocation à financer des projets pour lesquels les crédits serviraient à compenser des conditions de travail dégradées sans agir sur les causes (ateliers de relaxation, coaching, espaces de convivialité, etc.)

Le dossier soumis au comité de sélection laissera ainsi clairement apparaître les enjeux du projet (diagnostic de la situation initiale et objectif poursuivi), les leviers activés (acteurs et gouvernance du projet, en précisant le rôle des éventuels consultants mobilisés), ainsi que les effets escomptés (calendrier, appréciation de l'amélioration des conditions de travail permise par le projet).

Le financement du FIACT doit avoir un effet levier en agissant durablement sur les conditions de travail.

2. Types de démarches soutenues

Trois grands axes sont soutenus dans le cadre du FIACT :

- L'accompagnement des collectifs de travail /organisations
- La prévention des risques professionnels
- La mise en œuvre de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)¹

Dans ce cadre, le comité FIACT 202 portera une attention particulière aux projets visant à améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention, à prévenir les risques psychosociaux, à développer les tiers-lieux ainsi qu'aux projets poursuivant les objectifs fixés dans le cadre du plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025.

En outre, la prise en compte, dans la mesure du possible, de la dimension écoresponsable du projet constitue un élément apprécié par le comité.

La liste ci-après, qui ne se veut pas exhaustive, permet de donner des exemples d'objectifs qui justifieraient la mobilisation du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail. A noter qu'un même projet peut poursuivre plusieurs objectifs :

¹ Les porteurs de projet souhaitant agir sur la qualité de vie au travail pourront utilement consulter le guide DGAFP « *Outils et méthode pour conduire une démarche QVT* ».

- favoriser la culture de la prévention des acteurs RH et des managers (action de sensibilisation sur les responsabilités des managers en matière de santé et sécurité au travail...);
- accompagner la mise en place du télétravail (actions de formation, création ou aménagement de tiers-lieux...);
- favoriser l'expression des agents sur les conditions de travail (mise en place d'espaces de discussion, de réflexions sur le sens et l'organisation du travail...);
- accompagner l'exercice et le respect du droit à la déconnexion;
- améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention (projets de mutualisation, améliorer l'accès des agents au service de médecine de prévention...);
- développer les réseaux de préventeurs (événements à caractère ministériel ou interministériel, mise en place d'outils collaboratifs...);
- prévenir les risques psycho-sociaux (burn-out, bore out, risque suicidaire, risques liés à l'utilisation des outils numériques, actions de sensibilisation, médiation, régulation d'équipe...);
- prévenir le risque lié aux déplacements routiers;
- prévenir les troubles musculosquelettiques (études ergonomiques, actions de sensibilisation...);
- prévenir les conduites addictives;
- prévenir les risques liés à la sédentarité;
- développer l'autonomie des agents, la reconnaissance, la coopération...;
- prévenir l'absentéisme;
- mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- accompagner les changements organisationnels (études d'impacts, accompagnement au changement, formalisation d'une démarche collective sur les missions et les axes d'amélioration des conditions de travail...).

II. Les étapes : du dépôt de la candidature à la mise en œuvre du projet

Les projets peuvent être déposés auprès du FIACT à compter de la date de parution de la présente circulaire, qui fixe l'ouverture de la campagne d'appel à projets.

Un même projet ne peut pas solliciter des financements au titre de plusieurs fonds pilotés par la DGAFP en même temps (ex du FEP). Dans ce cadre, la DGAFP pourra conseiller les porteurs de projet afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au fonds approprié ou sollicitent le bon vecteur de financement.

1. Critères d'inéligibilité des projets et des dépenses

Critères d'inéligibilité des projets :

- Les projets consistant en la mise en œuvre d'une obligation légale;
- Les projets bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics (ex : séances de coaching individuel, projets individuels pour aménager le poste de travail d'un agent...);
- Les projets achevés;
- Les projets se déroulant sur plusieurs années;
- Les projets d'expertise CSA;
- Les projets dont le coût total est inférieur à un seuil de 6500 euros TTC;
- Les projets portés par une structure relevant de la FPT ou de la FPH;
- Les projets portés par des services ne remplissant pas leurs obligations légales en matière de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Critères d'inéligibilité des dépenses :

- dépenses de personnel (titre 2) de toute nature (notamment apprentis et stagiaires) ;
- dépenses d'investissement d'ordre général² (comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules, par exemple) ;
- dépenses de transports, restauration, hébergement...
- dépenses pérennes (ex : achat ou renouvellement de licences) ;
- dépenses dont le montant n'est pas justifié par la production d'un devis ,
- dépenses réalisées en dehors du respect des règles relatives aux achats publics.

2. Elaboration et dépôt du dossier de candidature

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit de présenter, de la façon la plus claire, précise et succincte possible, le contexte, les objectifs, les acteurs, les modalités et le calendrier de réalisation du projet.

Il comprend obligatoirement les éléments suivants :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- les devis attestant du coût global TTC du projet (en euros) ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés.

Le dossier doit par ailleurs obligatoirement être accompagné de toute la documentation utile à sa compréhension sur les plans techniques et financiers.

Le porteur de projet veille au respect des règles de l'achat public et s'assure que le(s) prestataire(s) présente(nt) des garanties suffisantes (agrément le cas échéant, crédibilité quant au choix des outils et/ou de la méthode d'intervention, etc.).

Il s'assure en outre de pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit expressément prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur de projet. En matière de développements informatiques, le cahier des charges de l'appel d'offre doit autant que possible prévoir l'utilisation de logiciels libres de droit, la cession du code source et des droits patrimoniaux sur le développement spécifique ainsi que le transfert de compétences au porteur de projet.

L'ensemble de ces éléments sera en effet nécessaire pour permettre la duplication voire un passage à l'échelle du projet.

Les candidatures sont déposées uniquement via le site internet Démarches simplifiées en remplissant les informations directement en ligne et en joignant les pièces utiles sur le lien suivant : https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/candidature_fiacl_2024

Le porteur de projet est pleinement responsable de l'intégralité du dossier déposé. Aucun document transmis par une autre voie que Démarches simplifiées n'est recevable. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard le 17 novembre 2023.

3. Instruction et sélection des dossiers – Communication des résultats

Le comité de sélection se réunit une fois par an à l'issue de l'appel à projets. Constitué d'un panel d'experts, il instruit les demandes de financement sollicitées en vue de déterminer les bénéficiaires.

² Dans le cadre du FIACT, certains achats spécifiques qui œuvrent directement à l'amélioration des conditions de travail pourront être financés (ex : cabine de téléconsultation afin de soutenir la médecine de prévention...)

En amont du comité, l'avis des PFRH sur les dossiers présentés dans les régions pourra être sollicité (via démarches simplifiées).

La liste des lauréats est publiée sur le Portail de la fonction publique. A la suite de cette publication, les crédits sont mis à disposition afin que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

Le comité de sélection apprécie notamment :

- l'impact attendu du projet et la pertinence de la réponse apportée ;
- le nombre d'agents publics concernés par l'action ;
- le caractère participatif du projet (association des agents, managers, organisations syndicales, etc.)
- le montant du projet³ et, le cas échéant, la part de cofinancement par la structure bénéficiaire ou par un autre programme budgétaire ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût ; à cet égard, la présentation du devis est obligatoire ;
- la soutenabilité du calendrier présenté ;
- l'inscription du projet dans une politique publique, dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail (ex : favoriser la culture de la prévention, accompagner la mise en place du télétravail, prévenir les risques psycho-sociaux...) ;
- les porteurs de projets doivent obligatoirement cofinancer leur projet ;
- le caractère innovant du projet (démarches, modes de travail, outils...) ;
- le caractère reproductible du projet.

4. Modalités de financement

a- Financement des projets portés au niveau central

Le financement des projets portés au niveau central est assuré sur le fondement d'une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné. Cette convention fixe le montant des crédits à rembourser au porteur de projet qui devra renvoyer un état liquidatif signé. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place de la convention⁴.

Conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant, les crédits sont versés par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne)⁵.

b- Financement des projets portés au niveau déconcentré

Le financement des projets portés au niveau territorial est délégué au secrétariat général pour les affaires régionales via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) « services locaux » et ce pour les trois versants de la fonction publique, le cas échéant.

Les lauréats seront invités à prendre contact avec leurs correspondants des PFRH.

Une attention particulière doit être apportée à la consommation effective des crédits. En effet, ceux-ci doivent être

³ CF seuil minimal supra (Critères d'inéligibilités)

⁴ La convention est accompagnée d'un état liquidatif, produit par le ministère, qui conditionne l'octroi des crédits.

⁵ En effet, un décret de virement ou de transfert de crédits n'est possible que pour les mouvements dont le montant total est supérieur à 500 000 € (et supérieur à 100 000 € par programme).

consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP). Aucun report de crédits n'est possible sur l'exercice budgétaire suivant en AE ou en CP.

5. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des projets

Tout projet lauréat devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef de projet peut mettre en place un comité de pilotage (COPIL). La DGAFP, ou, par délégation, la PFRH pour un projet en région, peut y participer en tant que membre permanent. Le COPIL examine, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier et son adéquation avec les objectifs fixés.

L'exécution budgétaire du projet fera l'objet d'un suivi précis par le porteur de projet et d'une communication régulière à la DGAFP.

Les lauréats s'engagent à transmettre à la DGAFP des éléments de suivi et de bilan de la réalisation du projet financé au titre FIACT. En l'absence de communication de ces données, la DGAFP se réserve le droit de mettre fin à son engagement financier à l'égard du porteur de projet. En outre, les porteurs de projets qui n'auraient pas transmis de bilan ne pourront pas candidater l'année suivante.

6. Communication, bilan annuel et capitalisation

Les administrations qui bénéficient d'un financement au titre du FIACT s'engagent à mettre à disposition de la DGAFP les documents utilisés dans le cadre du projet, à apporter d'autres éléments permettant sa valorisation (photos, vidéos, plaquettes, etc.) et à accepter leur diffusion, éventuellement après demande d'anonymisation.

Le porteur de projet lauréat s'engage à apposer le logo du FIACT et mentionner le financement reçu lors de ses communications.

La DGAFP souhaite être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'informations entre les différentes administrations (Portail de la fonction publique, événements divers, Bibliothèque des initiatives RH6, etc.).

En outre, la DGAFP établit un bilan quantitatif et qualitatif annuel des projets financés qui retrace l'utilisation des fonds et la réalisation des projets. A ce titre notamment le bilan des actions du FIACT sera présenté à la CCHSCT du CSFPE.

III. Les parties prenantes du FIACT

1. La structure du porteur de projet

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement auprès du FIACT. Le service porteur désigne un chef de projet unique, qui est responsable de sa mise en œuvre et dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef de projet est l'interlocuteur privilégié de l'administration relais et de la DGAFP, dès l'instruction de la demande jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre du projet.

Si le projet associe plusieurs administrations, le chef de projet sera chef de file, en charge de coordonner les actions des différents services.

Le chef de projet dépose le dossier de demande de fonds. Il est garant de la réalisation du projet et de la production

⁶ Animé par la DGAFP, cet outil comprend des références relatives aux projets ainsi que des contacts permettant aux administrations qui le souhaitent de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

des livrables attendus et rend compte de l'état d'avancement de celui-ci selon les modalités qui lui seront communiquées par le département de l'organisation, des conditions et du temps de travail de la DGAFP.

2. L'administration relais

L'administration relais est l'interlocuteur direct de la DGAFP et du porteur de projet. Il s'agit :

- du SGAR/plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) pour les projets territoriaux et d'établissements publics ;
- le secrétariat général - SG ministériel pour les projets de l'administration centrale.

L'administration relais désigne un correspondant en son sein qui :

- est garant de la bonne application de la circulaire de la DGAFP et de la cohérence entre les différentes demandes de financement relevant de sa région ; le cas échéant, il peut accompagner le chef de projet dans le cadrage des opérations et pour la constitution du dossier de candidature ;
- peut être sollicité pour avis par la DGAFP dans le cadre de l'instruction du dossier de candidature via démarches simplifiées ;
- gère la procédure administrative et budgétaire des projets. Pour ce dernier point, il convient d'associer étroitement les services financiers (centres de service partagé CHORUS). Une attention particulière doit être portée à l'imputation budgétaire des dépenses liées aux projets financés, afin d'éviter d'éventuelles écritures correctives ultérieures ;
- assure un suivi budgétaire précis en lien avec le porteur qui permet de justifier auprès de la DGAFP de la nature des dépenses réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

3. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

La DGAFP organise et préside le comité de sélection qui instruit les dossiers de candidature au FIACT.

Elle attribue les budgets FIACT aux projets lauréats et suit la consommation globale des crédits alloués de même que l'exécution des projets lauréats, en lien avec les services relais (PFRH ou SG ministériels). En outre, elle participe, le cas échéant, aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Au sein de la DGAFP, le correspondant des porteurs de projet est le département de l'organisation, des conditions et du temps de travail (SDOCTT) : fiact.dgafp@finances.gouv.fr

Annexes 1 et 2 de l'appel à projet « Activités physiques et sportives en milieu professionnel » adjacent à l'appel à projet FIACT 2024

Annexe 1 : les acteurs

1. La structure du porteur de projet

Il s'agit du service qui est à l'origine de la demande de financement dans le cadre de l'appel à projets. Le service porteur désigne un chef de projet unique, qui est responsable de sa mise en œuvre et dont les coordonnées figurent dans le dossier de candidature.

Le chef de projet est l'interlocuteur privilégié de l'administration relais, de la direction des sports et de la DGAFP, dès l'instruction de la demande jusqu'à la phase d'évaluation de la mise en œuvre du projet.

Si le projet associe plusieurs administrations, le chef de projet sera chef de file, en charge de coordonner les actions des différents services.

Le chef de projet dépose le dossier de candidature. Il est garant de la réalisation du projet et de la production des livrables attendus et rend compte de l'état d'avancement de celui-ci.

2. L'administration relais

L'administration relais est l'interlocuteur direct du porteur de projet. Il s'agit :

- du SGAR/plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)² pour les projets territoriaux et d'établissements publics ;
- le secrétariat général - SG ministériel pour les projets de l'administration centrale.

L'administration relais désigne un correspondant en son sein qui :

- est garant de la diffusion et de la bonne application de la circulaire ; le cas échéant, il peut accompagner le chef de projet dans le cadrage des opérations et pour la constitution du dossier de candidature ;
- peut être sollicité pour avis dans le cadre de l'instruction du dossier de candidature via démarches simplifiées ;
- gère la procédure administrative et budgétaire des projets. Pour ce dernier point, il convient d'associer étroitement les services financiers (centres de service partagé CHORUS). Une attention particulière doit être portée à l'imputation budgétaire des dépenses liées aux projets financés, afin d'éviter d'éventuelles écritures correctives ultérieures ;
- assure un suivi budgétaire précis en lien avec le porteur de projets qui permet de justifier auprès de la direction des sports et de la DGAFP des montants et de la nature des dépenses réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

3. Les administrations organisatrices de l'appels à projets

a. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

La DGAFP est l'interlocuteur de la direction des sports pour la mise en œuvre de l'appel à projets.

Un représentant de la DGAFP préside le comité de sélection.

La DGAFP attribue les budgets aux projets lauréats et suit la consommation globale des crédits alloués, en lien avec les services relais (PFRH ou SG ministériels) et la direction des sports.

b. La direction des sports (DS)

La direction des sports participe au comité de sélection, qu'elle compose et dont elle assure le secrétariat. Elle assure la plus large diffusion de l'appel à projets et informe les porteurs de projets sélectionnés. Elle s'assure par ailleurs de la bonne exécution des projets lauréats.

La direction des sports pourra participer aux comités de pilotage organisés par les porteurs de projet.

Le correspondant du porteur de projet est le bureau de l'élaboration des politiques publiques du sport, de la direction des sports : sportenmilieuprofessionnel@sports.gouv.fr

² Les coordonnées des PFRH sont accessibles : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/La%20DGAFP/PFRH/plaquette-pfrh-2022.pdf>

Annexe 2 : caractéristiques et étapes de l'appel à projets : du dépôt de la candidature à la mise en œuvre du projet

1. Les caractéristiques de l'appel à projets

a. Les attendus des projets

Les projets devront s'inscrire dans le cadre d'une stratégie globale de développement des activités physiques et sportives adaptée à l'environnement de travail et répondant aux besoins des agents. Ils devront également prévoir une méthodologie de déploiement et de suivi des actions de manière à amplifier l'impact des actions existantes.

Les projets proposés devront s'appuyer sur un diagnostic préalable, associant l'ensemble des parties prenantes, s'appuyant sur des données objectives et des éléments de prospective adaptés au projet proposé.

Les porteurs de projets veilleront tout particulièrement à :

- prévoir l'organisation de la gouvernance et l'animation du projet au regard du contexte local et de ses acteurs ;
- cibler et prioriser les actions avec un calendrier prévisionnel associé ;
- ce que le projet soit en capacité d'être déployé rapidement ;
- associer un plan de communication et de sensibilisation aux actions menées ;
- préciser le public ciblé et démontrer la cohérence entre le public, l'offre et le budget associé ;
- proposer des actions structurantes ne se limitant pas à la simple addition de dispositifs existants ;
- pouvoir, au regard des actions et des outils proposés et de leur coût, être déployés et pérennisés au-delà de leur périmètre initial (mise en place de partenariats).

Les projets devront proposer des indicateurs afin d'évaluer précisément l'impact des actions et de la conduite du projet :

- le nombre de bénéficiaires directs des actions mises en œuvre ;
- l'impact des outils proposés ;
- la satisfaction des agents ;
- l'engagement de la direction dans le projet ;
- la gouvernance mise en place ;
- l'engagement financier de la structure ;
- l'implication des partenaires.

Les projets pourront s'appuyer sur un partenariat avec des prestataires extérieurs (association sportive, club privé, mutuelles...), qui contribueront par leur expertise à la construction des projets et à l'évaluation des résultats obtenus.

La plateforme [solution-sport-entreprise](#) cartographie une partie des offres de sport en milieu professionnel et peut aider les porteurs de projets dans leur choix de partenaires.

b. Types de démarches soutenues

La promotion de l'activité physique et sportive (APS) et de la lutte contre la sédentarité peut viser plusieurs objectifs :

- volet 1 : sensibiliser les agents aux risques liés à la sédentarité ;
- volet 2 : mettre en œuvre un environnement favorable à la pratique d'activités physiques ;
- volet 3 : mettre en place une offre d'activités physiques.

Les projets devront au minimum intégrer le volet 1 et le volet 2 ou 3 (combinaisons possibles : volets 1/2 ou 1/3 ou 1/2/3) afin d'assurer une démarche globale et pérenne.

La sensibilisation aux bienfaits de l'activité physique et à la lutte contre la sédentarité est une démarche incontournable pour assurer la prise de conscience des agents et donc leur participation, y-compris dans la durée.

La mise en œuvre d'un environnement favorable pour faciliter la pratique est un élément primordial pour s'assurer de l'efficacité des programmes, (notamment pour la lutte contre la sédentarité). Cela concerne l'ensemble des dispositifs propices à la pratique d'une APS en autonomie.

Enfin, l'offre d'activité physique est souvent la base des programmes d'actions menés en milieu professionnel. Ceux-ci peuvent prendre des formes très différentes selon les conditions de travail, les types de structures et les publics.

Elle se traduit par la mise à disposition de services adaptés par un accompagnement à l'intérieur ou à l'extérieur du site de travail, par des ateliers d'évaluation de la condition physique, par une prise en charge d'un professionnel qualifié et spécialisé dans la pratique des APS. L'offre peut également englober tous les programmes proposant différentes solutions, dont les solutions digitales, ayant la volonté d'impliquer un public élargi dans une temporalité longue.

La liste ci-après, qui ne se veut pas exhaustive, permet de donner des exemples qui répondraient aux enjeux de cet appel à projet. A noter qu'un même projet peut poursuivre plusieurs objectifs :

- mettre en place une action de communication (ex : affiches, communiqués internes, newsletters, capsules vidéo, enquête sur le niveau de sédentarité, etc.) ;
- mettre à la disposition des agents, des ressources informationnelles (ex : études, livres blancs, e-books, blogs dédiés, etc.) ;
- organiser une animation théorique sensibilisant aux bénéfices des APS (ex : conférence, atelier de formation, etc.) ;
- encourager, par un dispositif adapté, les agents à se déplacer régulièrement (ex : réunions actives) ;
- consulter préalablement les parties-prenantes et/ou sonder les agents afin de connaître leurs attentes (ex : questionnaire) ;
- mettre à disposition du matériel de bureau spécifique afin d'encourager les comportements non sédentaires (ex : pédaliers intégrés, walking-desk, swiss-ball...) ;
- faciliter l'accès à des structures et/ou espaces (ex : convention pour l'utilisation d'une salle de remise en forme) internes ou externes, permanents ou temporaires, permettant la pratique d'une APS ;
- accompagner la pratique d'activités physiques et sportives par une aide financière collective à l'attention de tous les agents (ex : licences sportives (hors renouvellement), inscriptions à des événements sportifs extérieurs ou d'abonnements dans des structures sportives). A noter que ces dépenses ne pourront pas être couvertes par le fonds de façon pérenne ;
- soutenir des démarches innovantes (utilisation de nudges, application digitale,...) ;
- mettre en œuvre un plan de déplacement favorisant la mobilité ;
- mettre en œuvre un atelier d'évaluation de la condition physique ;
- organiser des sessions d'APS encadrées par du personnel qualifié (ex : cours collectifs) ;
- mettre en place une offre spécifique pour les agents en télétravail ;
- proposer une offre d'APS encadrées hebdomadaire (programmation étalée sur plusieurs mois).

Les porteurs de projets pourront consulter [la norme AFNOR Spec S52-416 "Activité physique et sportive en milieu professionnel"](#).

2. Les modalités de candidature

a. Ouverture de la campagne d'appel à projets

Les projets peuvent être déposés à compter de la date de parution de la présente circulaire qui fixe l'ouverture de la campagne d'appel à projets.

Le porteur de projet s'engage à ne pas solliciter de financements au titre de plusieurs fonds gérés par le ministère de la transformation et de la fonction publiques et le fonds de modernisation du ministère de l'intérieur en même temps.

b. Elaboration et dépôt du dossier de candidature

Le dossier de candidature doit être suffisamment précis pour permettre d'évaluer la pertinence et la faisabilité du projet. Il s'agit de présenter, de la façon la plus claire, précise et succincte possible, le contexte, les objectifs, les acteurs, les modalités et le calendrier de réalisation du projet.

Le porteur de projet veille au respect des règles de l'achat public et s'assure que le(s) prestataire(s) présente(nt) des garanties suffisantes (agrément le cas échéant, crédibilité quant au choix des outils et/ou de la méthode d'intervention, etc.).

Il s'assure en outre de pouvoir disposer librement du produit final. Le contrat avec le prestataire doit expressément prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur de projet. En matière de développement informatique, le cahier des charges de l'appel d'offres doit autant que possible prévoir l'utilisation de logiciels libres de droit, la cession du code source et des droits patrimoniaux sur le développement spécifique ainsi que le transfert de compétences au porteur de projet.

L'ensemble de ces éléments sera en effet nécessaire pour permettre la duplication du projet.

Les candidatures sont déposées uniquement via le site internet Démarches simplifiées en remplissant les

informations directement en ligne et en joignant les pièces utiles :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/appele-a-projets-exceptionnel-activites-physiques-e>

Le porteur de projet est pleinement responsable de l'intégralité du dossier déposé. Aucun document transmis par une autre voie que Démarches simplifiées n'est recevable. Les dossiers doivent être déposés en ligne au plus tard **le vendredi 2 février 2024 (minuit, heure de Paris)**.

Afin d'accompagner les administrations dans la rédaction de leur projet, un webinaire se tiendra **le mardi 9 janvier 2024 de 10h à 11h30**.

La direction des sports pourra présenter les enjeux et attentes de l'appel à projet et répondre aux questions des porteurs de projet.

Pour vous inscrire, merci de bien vouloir transmettre votre demande à l'adresse suivante : sportenmilieuprofessionnel@sports.gouv.fr

c. Les pièces à joindre au dossier de candidature

Le dossier comprend obligatoirement les pièces jointes suivantes :

- un planning précis des différentes phases du projet avec identification des jalons de réception de chaque livrable attendu ;
- les devis attestant du coût global TTC du projet (en euros) ;
- un état descriptif de chaque livrable et des indicateurs de qualité associés ;
- la grille d'indicateurs complétée³ ;
- toute la documentation utile à sa compréhension sur les plans techniques et financiers (notamment un budget prévisionnel) ;
- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour.

d. Critères d'inéligibilité des projets

- ne sont pas éligibles les projets portés par une structure relevant de la FPT ou de la FPH ;
- ne sont pas éligibles les projets portés par des services ne remplissant pas leurs obligations légales en matière de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- ne sont pas éligibles les projets bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics (ex : séances de sport individuelles...) ;
- ne sont pas éligibles les projets achevés ;
- ne sont pas éligibles les projets portant exclusivement sur des aménagements liés à la rénovation et/ou la construction d'équipements sportifs, sur l'achat de matériel ou d'équipement pour l'aménagement d'une salle de remise en forme ;
- le financement au titre de l'AAP ne peut porter que sur les actions mises en place au cours de l'année 2024 ;
- ne sont pas éligibles les projets dont le coût total du projet est inférieur à 25 000 euros⁴.

e. Critères d'inéligibilité des dépenses

- dépenses de personnel (titre 2) de toute nature (notamment apprentis et stagiaires) ;
- dépenses d'investissement d'ordre général⁵ (comme l'achat d'équipements de sécurité, d'engins ou de véhicules, par exemple) ;
- dépenses de transports, restauration, hébergement...
- dépenses pérennes (ex : renouvellement de licences) ;
- dépenses dont le montant n'est pas justifié par la production d'un devis ;
- dépenses réalisées en dehors du respect des règles relatives aux achats publics.

3. Instruction et sélection des dossiers – Communication des résultats

Le comité de sélection est constitué d'un panel d'experts qui instruisent les demandes de financement sollicitées en vue de déterminer les bénéficiaires.

La liste des lauréats est publiée sur le site du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques ainsi que sur le portail de la fonction publique.

³ Cette grille est à récupérer sur Démarches simplifiées lors du dépôt de candidature.

⁴ Compte tenu du principe de cofinancement des projets, la démarche globale doit représenter un coût total nécessairement supérieur à 25000€.

⁵ L'achat de solutions digitales directement liées à la pratique sportive est éligible.

A la suite de cette publication, les crédits sont mis à disposition afin que les projets sélectionnés puissent être mis en œuvre sans délai.

Critères de sélection :

Les projets présentés sont notamment évalués par le comité de sélection sur la base des critères suivants :

Pertinence et ambition du projet :

- impact bénéfique du projet au regard de la réponse apportée au diagnostic posé ;
- inscription du projet dans une démarche globale en réponse aux besoins des agents ;
- cohérence entre l'ambition du projet et la demande de cofinancement ;
- dans une perspective de mutualisation des démarches et des moyens, et dans un souci de valoriser des actions reproductibles, une attention particulière sera portée aux projets s'inscrivant dans une logique inter-administrations de la fonction publique d'Etat.

Public :

- concerner un nombre d'agents publics conséquent au regard des effectifs du service ;
- prise en compte de tous les types de public (notamment par des dispositifs pour favoriser la mixité, l'inclusion et l'intégration des personnes les plus éloignées de la pratique sportive).

Gouvernance :

- caractère participatif du projet (association des agents, encadrants, organisations syndicales, etc.) ;
- proposer une gouvernance du projet adaptée au contexte local et aux acteurs ;
- implication éventuelle du tissu associatif sportif local ;
- qualité de la gouvernance du projet, et notamment : modalités de prise de décision, pertinence de l'utilisation des crédits alloués ;
- gestion de projet : pilotage et animation, modalités de suivi des actions, garantir l'implication et la mobilisation de tous les partenaires.

Impact, effet structurant et effet d'entraînement :

- caractère innovant et reproductible ;
- impact de la communication du projet et portée de la sensibilisation ;
- capacité à déployer rapidement le projet ;
- engagement dans une démarche éco responsable et de sobriété énergétique ;
- modalités d'évaluation : définition de critères d'évaluation du projet et de ses impacts (cf indicateurs mentionnés au 1a, annexe 2, de la présente circulaire).

Financement du projet :

- cofinancement par la structure bénéficiaire ;
- exhaustivité et sincérité du budget prévisionnel présenté ;
- soutenabilité du calendrier prévisionnel des dépenses au cours de l'année budgétaire 2024.

4. Modalités de financement

a- Financement des projets portés au niveau central

Le financement des projets portés au niveau central est assuré sur le fondement d'une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné. Cette convention fixe le montant des crédits à rembourser au porteur de projet qui devra renvoyer un état liquidatif signé. Il est indispensable que le service porteur du projet travaille en collaboration étroite avec son service financier pour la mise en place de la convention⁶. Conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant, les crédits sont versés par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne)⁷.

b- Financement des projets portés au niveau déconcentré

Le financement des projets portés au niveau territorial est délégué au secrétariat général pour les affaires

⁶ La convention est accompagnée d'un état liquidatif, produit par le ministère, qui conditionne l'octroi des crédits.

⁷ En effet, un décret de virement ou de transfert de crédits n'est possible que pour les mouvements dont le montant total est supérieur à 500 000 € (et supérieur à 100 000 € par programme).

régionales via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) « services locaux ».

Les lauréats seront invités à prendre contact avec leurs correspondants des PFRH.

Une attention particulière doit être apportée à la consommation effective des crédits. En effet, ceux-ci doivent être consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP). Aucun report de crédits n'est possible sur l'exercice budgétaire suivant en AE ou en CP. Il est recommandé de respecter, au 31 août 2024, une trajectoire de consommation de 80% des AE et de 55 % des CP.

Le financement au titre de l'AAP ne peut porter que sur les actions mises en place au cours de l'année 2024.

5. Suivi et évaluation de la mise en œuvre des projets

Tout projet lauréat devra se doter de moyens pour suivre et évaluer sa mise en œuvre.

A cet effet, le chef de projet peut mettre en place un comité de pilotage (COPIL). La direction des sports, ou, par délégation, la DRAJES ou la PFRH pour un projet en région, peut y participer en tant que membre permanent. Le COPIL examine, sur la base des éléments transmis par le chef de projet, les conditions d'avancement de ce dernier et son adéquation avec les objectifs fixés.

L'exécution budgétaire du projet fera l'objet d'un suivi précis par le porteur de projet et d'une communication régulière à la DGAFP et à la direction des sports.

Les lauréats s'engagent à transmettre à la direction des sports des éléments de suivi et de bilan de la réalisation du projet financé. En l'absence de communication de ces données, la direction des sports en informera la DGAFP. Elles se réserveront le droit de mettre fin à l'engagement financier à l'égard du porteur de projet.

6. Communication, bilan annuel et capitalisation

Les administrations qui bénéficient d'un financement au titre du fonds de soutien des pratiques sportives en milieu professionnel s'engagent à mettre à disposition de la direction des sports les documents utilisés dans le cadre du projet, à apporter d'autres éléments permettant sa valorisation (photos, vidéos, plaquettes, etc.) et à accepter leur diffusion, éventuellement après demande d'anonymisation.

Le porteur de projet lauréat s'engage à mentionner le financement reçu lors de ses communications.

La DGAFP et la direction des sports souhaitent être en mesure de communiquer sur les projets réalisés et faciliter ainsi le partage d'informations entre les différentes administrations (Portail de la fonction publique, événements divers, [Bibliothèque des initiatives RH](#)⁸, site sports.gouv...).

En outre, la direction des sports, avec l'appui de la DGAFP, établit un bilan quantitatif et qualitatif des projets financés qui retrace l'utilisation des fonds et la réalisation des projets. Le bilan des actions sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat.

⁸ Animé par la DGAFP, cet outil comprend des références relatives aux projets ainsi que des contacts permettant aux administrations qui le souhaitent de disposer des éléments nécessaires à la reproduction du projet.

Faire du sport en milieu professionnel : un levier stratégique du développement de l'activité physique et sportive

A deux jours de la cérémonie d'ouverture des Jeux Européens du Sport d'Entreprise qui rassembleront plus de 7 500 participants et 400 entreprises à Bordeaux, Amélie OUDÉA-CASTÉRA, ministre des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, a réuni ce lundi 12 juin les acteurs du sport, du secteur privé et de la fonction publique pour définir et porter, dans le cadre d'un nouvel atelier du cycle d'Impulsion Politique et de Coordination Stratégique (IPCS), un plan d'accélération de la pratique sportive en milieu professionnel.

Le manque d'activité physique et l'excès de temps passé assis expose aujourd'hui 95% des Français à un risque majeur de détérioration de leur santé[1]. Or la lutte contre la sédentarité chez l'adulte se joue en partie dans le milieu professionnel, où beaucoup de temps est investi, avec en outre des défis nouveaux liés par exemple au développement du télétravail qui réduit les déplacements quotidiens. La pratique d'une activité physique et sportive en milieu professionnel reste trop peu développée : seulement 13% des dirigeants déclarent avoir mis en place des aménagements ou solutions pour leurs salariés[2]. Pourtant, ses bienfaits sont connus et démontrés et lorsque c'est le cas l'impact est important, tant pour les employeurs que pour les employés : amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et du bien-être des salariés et des agents, augmentation de la productivité de l'entreprise (+8%), diminution de l'absentéisme (-25%) et économies tant pour le salarié (33,6% de son reste à charge santé) que pour la société (13% des dépenses de santé à la charge de la collectivité)[3].

Dans ce cadre et pour faire du sport en milieu professionnel un levier stratégique du développement de l'activité physique et sportive à l'aube des Jeux de Paris 2024, la ministre des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques a annoncé, à l'issue de cette matinée d'échanges, de nouvelles actions autour de trois axes majeurs :

L'incitation et l'accompagnement des employeurs dans la mise en place d'une activité physique et sportive au sein de leurs structures ;

L'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail grâce au sport, aussi bien dans les entreprises que dans la fonction publique ;

L'organisation d'événements phares et moteurs sur la route des Jeux olympiques et paralympiques de 2024.

1. Afin d'inciter et d'accompagner les employeurs :

Le MEDEF déploiera un outil simple et innovant permettant aux dirigeants du secteur privé de calculer les bénéfices de la mise en place de la pratique sportive au sein de leurs structures. Il sera mis à disposition de toutes les entreprises à compter du 1er juillet prochain.

Les Conférences Régionales du Sport, qui associent pleinement le monde économique à la gouvernance du sport français dans les territoires, seront incitées à nommer en leur sein, d'ici la rentrée, un référent sport en milieu professionnel. La Direction des Sports animera et formera ce réseau de référents territoriaux.

La Direction des Sports va également renforcer sa communication aux employeurs et aux administrations publiques sur le cadre juridique et fiscal applicable à la promotion des activités physiques et sportives (qui a nettement été amélioré lors du premier quinquennat[4]), en diffusant notamment le « Guide à l'usage des employeurs sur la pratique sportive en milieu professionnel » présenté ce jour, alors que 70% des dirigeants déclarent encore aujourd'hui ne pas savoir à qui s'adresser pour entamer une démarche.

Un travail spécifique sera mené par la commission de développement des modèles économiques de l'Agence nationale du sport (ANS) et la Direction des Sports pour développer la pratique sportive des indépendants et des auto-entrepreneurs.

L'Agence nationale du sport a également annoncé ce jour le lancement des travaux pour améliorer le référencement des prestataires sportifs (clubs, salles de sport, coachs sportifs, etc.) sur la plateforme « Solution sport entreprise »[5], dont la deuxième version sera disponible début 2024 et inclura une rubrique dédiée aux locaux et aux équipements.

2. Pour améliorer la santé et la qualité de vie au travail des salariés et des agents de la fonction publique

Amélie OUDÉA-CASTÉRA et Stanislas GUERINI, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, lanceront avant la fin de l'année 2023 la deuxième édition de l'appel à projets « Activités physiques et sportives en milieu professionnel » via le Fonds d'accompagnement Interministériel pour l'accompagnement des conditions de travail (FIACT), en accentuant l'accompagnement des lauréats dans la conception et la mise en œuvre de leur projet. En 2023, ce sont 21 projets lauréats qui sont soutenus par ce fonds, permettant notamment de porter des solutions innovantes pour le développement de l'activité physique et sportive (APS) au sein de la Préfecture de l'Aube, de l'Agence Régionale de Santé de Corse, de la Cour d'Appel de Reims ou encore de l'Université de Bordeaux par exemple.

Le député Karl Olive a annoncé le lancement d'une mission parlementaire sur le sport en milieu professionnel, qui lui est confiée par la Commission culture-éducation de l'Assemblée Nationale. Il s'appuiera notamment sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans les territoires, comme à Poissy avec le programme « Poissy bien être » auprès des agents municipaux.

3. En ce qui concerne l'organisation des événements pilotes sur la route des Jeux de Paris 2024 :

Le Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques et le MEDEF ont annoncé le lancement d'un grand événement sport en entreprise, en partenariat avec la Fédération Française du Sport en Entreprise et le Groupe SPART, qui débutera en septembre 2023 et dont les phases finales se tiendront au printemps 2024.

Il représentera l'un des temps forts de la Grande Cause nationale que sera le développement du sport en 2024 et les inscriptions seront ouvertes gratuitement à tous les entreprises du secteur privé à compter du 1er juillet 2023 sur le site du MEDEF.

Chaque année, dans le cadre de la semaine « Sentez-vous sport » du CNOSF et de la « European Week of Sport » de l'Union Européenne, une journée nationale du sport en milieu professionnel, coordonnée par la commission économique de l'ANS, regroupera entreprises, partenaires sociaux, administrations publiques, mouvement sportif et acteurs privés, pour une grande séquence de mobilisation et de communication autour des bienfaits de la pratique sportive en milieu professionnel. En 2023, cette édition aura lieu le 28 septembre.

Enfin, en présence de Bernard Thibault, représentant le comité de la Charte Sociale de Paris 2024, les partenaires des Jeux, en premiers lieu desquels PWC, EDF ou encore BCPE et la FDJ, se sont engagées, conformément aux orientations de ladite Charte, à intensifier leurs actions en faveur de la pratique sportive en milieu professionnel de leurs salariés, dans le cadre notamment du programme "Go for 30"[6] de Paris 2024.

Toutes ces actions seront suivies et animées par le comité de suivi de la feuille de route « Activité physique et sportive en milieu professionnel » de la Direction des sports, qui a vocation à aussi proposer des mesures spécifiques pour soutenir le développement du sport dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, en étroite collaboration avec le ministère de la Santé et de la Prévention, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, les collectivités territoriales, l'Agence Nationale du Sport et ses conférences régionales.

[1] Avis ANSES - 15 février 2022.

[2] Baromètre MEDEF/Paris 2024 – décembre 2022.

[3] Etude Goodwill/MEDEF – juin 2023.

[4] Le décret du 28 mai 2021 permet d'exonérer les entreprises de cotisations sociales sur les dépenses qu'elles engagent pour favoriser la pratique sportive de leurs salariés – telles que la construction ou la location d'une salle de sport, et le financement de cours collectifs, en présentiel ou connectés – dans la limite annuelle égale à 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise.

[5] Solution Sport Entreprise est un site d'information public du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques et de l'Agence Nationale du Sport pour encourager l'activité physique dans les entreprises, les associations et les administrations.

[6] Go for 30' : Challenge mis en place par Paris 2024 pour installer les 30 minutes d'activité physique par jour chez tous les partenaires jusqu'aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024

Extrait du rapport plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025

AXE 2 • PRIORISER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION

Objectif n° 7

Favoriser l'innovation et l'accompagnement des politiques de prévention

Mesure

Encourager le développement d'actions favorisant la santé des agents (prévention des addictions, des maladies cardio-vasculaires, pratiques sportives...)

Des actions destinées à favoriser la santé seront conduites en lien avec les mesures prévues dans le cadre du 4^e plan santé au travail lancé par le ministère chargé du travail, qui prévoit de promouvoir les activités physiques et sportives en milieu de travail, sur la base du volontariat, et de contribuer à la prévention des maladies cardio-vasculaires et des addictions, notamment par la diffusion de guides et outils méthodologiques.

Action	Échéance	Indicateurs
En lien avec les ministères chargés de la santé et des sports, promotion de pratiques et comportements favorables à la santé. Valorisation de bonnes pratiques	2023	Nombre d'outils diffusés Nombre de références dans la bibliothèque des initiatives RH

La santé au travail : principales définitions de l'organisation mondiale de la santé (OMS) - Extrait du plan santé au travail dans la fonction publique 2022/2025 - principales définitions

La santé au travail

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS), dans la Constitution de l'OMS de 1948 a défini la santé comme :

- « un état de complet bien-être physique, mental et social, [qui] ne consiste pas
- seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

La santé est ainsi prise en compte dans sa globalité. Elle est associée à la notion de bien-être, et est appréhendée de manière dynamique :

- « pour parvenir à un état de complet bien-être physique, mental et social, l'in-
- dividu, ou le groupe, doit pouvoir identifier et réaliser ses ambitions, satisfaire
- ses besoins et évoluer avec son milieu ou s'y adapter. La santé est donc perçue
- comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ;
- c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et person-
- nelles, et sur les capacités physiques. » (OMS, Charte d'Ottawa, 1986)

Le travail joue un rôle fondamental dans la construction de la santé. Comme les partenaires sociaux du secteur privé l'ont affirmé :

- « si l'activité professionnelle est susceptible d'exposer à des risques et donc de
- dégrader l'état de santé des travailleurs, notamment s'ils présentent une fragi-
- lité préalable, elle peut également constituer pour eux une ressource en faveur
- de leur santé. Le travail est donc un déterminant de la santé. Il constitue aussi
- un environnement susceptible d'avoir des incidences sur la santé. » (Plan santé
- au travail 2016-2020)

Les risques professionnels

Les risques professionnels peuvent se définir comme :

- « l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé.
- Deux composantes caractérisent le risque :
- – La probabilité de la survenance d'un dommage lié à la fréquence d'exposi-
- tion et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du
- phénomène dangereux,
- – La gravité du dommage. » (INRS)

Cette définition doit être complétée des risques engendrés par l'organisation du travail. En effet :

- « la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est
- susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien
- qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. À
- titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut consti-
- tuer un risque psychosocial comme notamment le stress pour le travailleur. »¹

En application des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, les risques pour la santé et la sécurité doivent faire l'objet d'une évaluation transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La prévention des risques

L'OMS a considéré en 1948 que :

- « la prévention est l'ensemble de mesures visant à éviter ou réduire le nombre
- et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

Aux termes de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, la prévention des risques professionnels recouvre :

- « l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les
- stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les
- risques professionnels. »

L'OMS a distingué dans le domaine de la prévention médicale trois types de préventions, qu'elle a qualifiés de primaire, secondaire ou tertiaire : la prévention primaire, qui a pour but d'éviter l'apparition de la maladie en agissant sur les causes, la prévention secondaire, qui vise à détecter rapidement la pathologie pour intervenir efficacement, la prévention tertiaire, qui a pour objectif de diminuer les récurrences et incapacités.

Ces concepts ont été communément adaptés à la prévention des risques professionnels, sans qu'il en existe une formulation à caractère officiel. Il est donc proposé de les définir de la manière suivante :

- ▮ **La prévention primaire des risques professionnels** consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de

¹ Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'action. Cette approche est à privilégier car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des salariés que de celle du service public. Sa mise en œuvre par l'employeur est nécessaire pour satisfaire à ses obligations réglementaires.

- ▮ **La prévention secondaire des risques professionnels** consiste à conduire des actions de dépistage et de suivi, sur le plan individuel et collectif, en particulier par la médecine de prévention afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face.
- ▮ **La prévention tertiaire des risques professionnels** correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les neuf principes généraux de prévention sur lesquels s'appuie la politique de santé et sécurité au travail sont définis de la manière suivante par l'article L. 4121-2 du code du travail :

- ▮ Éviter les risques.
- ▮ Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- ▮ Combattre les risques à la source.
- ▮ Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- ▮ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- ▮ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- ▮ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, (...), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...).
- ▮ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- ▮ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La culture de prévention

L'article 1^{er} de la convention C187 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la santé et la sécurité au travail précise que :

- « la culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne
- une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous
- les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient
- activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système
- de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de pré-
- vention se voit accorder la plus haute priorité ».

Comme affirmé dans le Plan santé travail 2016-2020, la culture de prévention fait l'objet :

- « d'actions visant à la développer, mobilisant les leviers essentiels que sont
- l'information, la formation, l'évaluation des risques et la conception des envi-
- ronnements de travail. (...) L'objectif est l'appropriation par tous les acteurs
- d'une culture de prévention, fondée avant tout sur l'action concrète à partir
- des situations de travail réelles, et non seulement sur la mise en conformité
- avec la réglementation. (...) La préservation et, de manière plus ambitieuse,
- la promotion de la santé et de la sécurité au travail doivent ainsi devenir une
- évidence et être intégrées dans la pratique de tout acteur de l'entreprise, qu'il
- s'agisse de l'employeur et des membres de la direction, des représentants du
- personnel ou de l'ensemble des travailleurs. Elles doivent notamment être inté-
- grées par ceux qui conçoivent les organisations et systèmes de travail et qui
- accompagnent les transformations. »

Les acteurs de la prévention

La prévention étant la résultante d'un ensemble d'actions concrètement mises en œuvre dans l'activité de travail, les premiers acteurs la prévention sont avant tout les agents, les collectifs de travail, les encadrants et les employeurs, chacun de ces acteurs ayant des responsabilités propres en la matière.

En appui de ces derniers, interviennent des acteurs de prévention spécialisés (médecins du travail, conseillers et assistants de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection, etc.), qui contribuent, notamment par leur rôle de conseil, à l'élaboration des politiques et des actions de prévention, ainsi qu'à leur mise en œuvre, chacun en fonction de ses rôles et prérogatives particuliers.

La qualité de vie au travail (QVT)

Dans le cadre du projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail de 2015, la définition suivante a été retenue pour la fonction publique :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services ».

Cette définition de la QVT est précisée dans le guide DGAFP de la qualité de vie au travail co-élaboré avec l'ANACT (Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, DGAFP, Avril 2019) :

« Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est donc une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public. Elle 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 QVT : ce qu'elle n'est pas ! : La QVT n'est pas une manière « positive » de parler des RPS. Ceux-ci doivent continuer à faire l'objet de mesures de prévention comme tous les risques professionnels. La QVT n'est pas non plus l'addition d'actions ponctuelles tournées vers des dimensions périphériques au travail : relaxation, conciergerie, mesures en faveur d'une alimentation saine, etc. »

Les chiffres clés - l'activité physique et la sédentarité en France

Source : observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité
<https://onaps.fr/activite-physique-sedentarite/les-chiffres-cles/>

Les chiffres clés**L'activité physique et la sédentarité en France****L'inactivité physique**

37% des enfants de 6 à 10 ans et 73% des jeunes de 11 à 17 ans n'atteignent pas les recommandations en matière d'activité physique.

A l'échelle mondiale, la France se positionne à la 119^{ème} place sur un classement de 146 pays (le 1^{er} pays étant le pays avec les adolescents les plus actifs).

30% des enfants de 6 à 10 ans ne pratiquent pas de jeux de plein air au moins un jour par semaine les jours d'école, et environ 10% les jours avec peu ou pas d'école.

47% des femmes et 29% des hommes sont physiquement inactifs.

Des comportements sédentaires croissants

Seulement 19,3% des garçons et 26,6% des filles de 6-17 ans passent moins de 2 heures par jour devant un écran¹, suivant ainsi les recommandations nationales en vigueur.

Ce pourcentage diminue avec l'avancée en âge chez les jeunes : le respect des recommandations concerne 35% des 6-10 ans, 17% des 11-14 ans et 8% des 15-17 ans.

Les enfants et les adolescents passent en moyenne entre 3 et 4 heures par jour devant un écran. Le temps d'écran un jour de weekend est presque doublé comparativement à celui d'un jour d'école. 80% des adultes passent au moins 3 heures par jour devant un écran hors activité professionnelle. Les adultes passent en moyenne 12 heures par jour assis les jours travaillés, et 9 heures par jour assis les jours non travaillés.

Des inégalités entre sexe marquées sur la pratique physique

L'atteinte des recommandations en matière d'activité physique, ainsi que de pratique sportive encadrée, est moins importante chez les femmes que chez les hommes.

Chez les jeunes (6-17 ans), 50,7% des garçons et 33,3% des filles atteignent les recommandations en matière d'activité physique.

Chez les adultes, 70,6% des hommes et 52,7% des femmes atteignent les recommandations en matière d'activité physique.

61,5% des licences sportives sont masculines et 38,5% sont féminines, tous âges confondus.

Indépendamment des autres facteurs de risque, la sédentarité est associée à :

Un risque 2,5 fois plus élevé de développer une maladie cardiovasculaire

Un risque 2 fois plus élevé de développer un diabète de type 2

Un risque augmenté de 24% de développer un cancer du côlon, de 32 % pour un cancer de l'endomètre, et de 21 % pour un cancer du poumon.

Une augmentation du risque d'obésité, du risque d'anxiété et de dépression, et avec les écrans, à une perte de concentration chez les élèves.

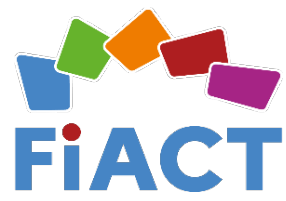
Des inégalités sociales pour l'inactivité physique comme pour les comportements sédentaires

La durée passée devant un écran, le temps total passé assis ou allongé et la non-atteinte des recommandations en matière d'activité physique sont globalement plus élevés lorsque le niveau socioéconomique de la personne (ou de son représentant chez les enfants) est plus faible.

Ces différences ont tendance à démarrer dès l'enfance, et de manière plus marquée chez les filles.

2 jeunes sur 3 présentent un risque sanitaire préoccupant caractérisé par le dépassement simultané des deux seuils sanitaires : plus de 2 heures de temps écran et moins de 60 minutes d'activité physique par jour. Ce pourcentage est supérieur chez les filles que chez les garçons.

1 adulte sur 3 combine un manque d'activité physique et une durée des comportements sédentaires trop importante (24% chez les hommes et 40% chez les femmes).



LAUREATS DU FIACT 2024
Activités physiques et sportives en milieu professionnel
Comité de sélection du 18/03/2024

Auvergne-Rhône-Alpes	
Rectorat de l'académie de Grenoble	PEPS! Participe et Engage-toi pour ta santé
SGCD 03	Nés pour bouger !
DSDEN 73	Savoie Mieux - bougeons en DSDEN
Bretagne	
Université de Bretagne Occidentale - SUAPS	La Karavan'UBOuge
Centre - Val de Loire	
Académie Orléans-Tours	RECTOR'ACTIF
Grand Est	
Direction interrégionale des services pénitentiaire	Agents pénitentiaires en mouvement
Hauts-de-France	
DDETS 80 et DREETS HDF	Collaborer et travailler de façon active dans le Somme, communauté de travail Verte
Ile-de-France	
Observatoire de Paris - Paris Sciences et Lettres	Mission santé spatiale
Direction générale de la police nationale - DRHFS	Objectif : forme olympique à la DRHFS !
Mayotte	
Académie de Mayotte	Courir, danser , pédaler : bouger plus au rectorat de Mayotte
Nouvelle-Aquitaine	
DRFIP	Plan de mobilité employeur: incitation à la pratique du sport pour les mobilités durables
CREPS de Bordeaux	CREPS : Changeons nos Routines pour une Énergie Positive et en Synergie
Agence Régionale de Santé	Roule au bureau
SGAR Nouvelle Aquitaine	Flexoffice actif
Normandie	
Cour d'Appel de Caen	Caen la cour se bouge
DSDEN 76	DSDEN 76 santé et mobilité
Nouvelle-Calédonie	
Université de la Nouvelle-Calédonie	Sport santé à l'UNC
Occitanie	
Agence de services et de paiement	L'APS à l'ASP
SGCD 81	ATE, prêt partez !
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	
Tribunal Judiciaire d'Avignon	Bougeons pour la Justice : le Tribunal d'Avignon en mouvement !
Pays de la Loire	
Cour d'Appel d'Angers	Donnons du ressort au ressort de la cour d'appel d'Angers