

**ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE ET LE BIEN ETRE AU
TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE THALES**

✍

→ Val

11

PREAMBULE

Le Groupe a témoigné, dès 2001, dans le cadre de l'adoption de son Code d'éthique, de sa volonté d'assurer à l'ensemble de ses salariés « un cadre de travail sûr et sain ».

La notion de « qualité de vie au travail » doit être appréhendée, selon les parties au présent accord, comme « un sentiment de bien-être perçu collectivement et individuellement » qui résulte de différents facteurs tels que l'intérêt du travail, les conditions d'exercice de celui-ci, la qualité des relations de travail, le niveau d'implication, le degré d'autonomie, la conciliation des temps de vie ou encore la valorisation du travail effectué.

Il est convenu que les dispositions prévues par le présent accord ne peuvent avoir de résultat en terme de qualité de vie au travail au sein du Groupe Thales sans adresser les questions de l'organisation et de la charge de travail collective et individuelle et la mise en place d'actions concourant à leur amélioration.

Les parties conviennent également qu'au-delà des dispositions prévues par le présent accord, la qualité de vie au travail au sein du Groupe Thales résulte également de la mise en œuvre d'autres dispositifs conventionnels en vigueur relatifs notamment à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'anticipation de l'évolution des familles professionnelles, à l'insertion des personnes en situation de handicap, aux modalités d'organisation du travail comme le télétravail et à la politique de l'entreprise visant à l'emploi des jeunes et des seniors.

Convaincus que la qualité de vie au travail est décisive de la performance durable du Groupe, de l'engagement, du bien-être et de la fidélisation des salariés et de l'attractivité de Thales, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont signé, au mois de février 2014, un second accord sur la qualité de vie au travail.

Ainsi, par la conclusion de ce nouvel accord, les parties réaffirment cette conviction et témoignent de leur volonté de continuer à inscrire l'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre d'un véritable projet social organisé et structuré et sur la base d'une démarche continue.

Elles entendent créer les conditions d'épanouissement dans le travail des salariés du Groupe en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en favorisant le droit des salariés de s'exprimer et d'être informés, en leur assurant un environnement stimulant et propice à leur développement professionnel et en inscrivant leur activité dans une organisation du travail respectueuse de leur santé, sécurité et de l'équilibre des temps de vie à travers notamment la prévention des risques psychosociaux et le droit à la déconnexion.

Au-delà des dispositions communes arrêtées au sein de cet accord, les entités relevant de son périmètre contribueront à promouvoir la qualité de vie au travail par des actions et initiatives locales tenant compte de leur spécificité et de leurs enjeux en cohérence avec les mesures prévues par cet accord.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives souhaitent ainsi, par ce nouvel accord, capitaliser sur les initiatives et les actions proposées dans le cadre des accords signés en 2009 et en 2014 et inscrire la qualité de vie au travail au cœur de la politique sociale du Groupe.

SOMMAIRE

TITRE I - DEVELOPPER LES CONDITIONS D'ACCOMPLISSEMENT DANS LE TRAVAIL DES SALARIES / ORGANISATION DU TRAVAIL ET QVT

- 1. Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail**
 - a. Finalité du droit d'expression
 - b. Organisation du droit d'expression : la tenue de réunions collectives
- 2. Qualité et organisation du travail**
 - a. L'information sur la stratégie et les événements affectant la vie de l'entreprise
 - b. L'information sur l'évolution des familles professionnelles au service du développement professionnel et l'accomplissement du salarié dans son poste (EDP)
 - c. L'information sur le contenu du travail et les missions permanentes du poste
 - d. Les principes gouvernant l'Entretien Annuel d'Activité
 - e. Organisation du travail et suivi de la charge de travail

TITRE II - AMELIORER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- 1. Actions concourant au bien-être des salariés**
 - a. L'aménagement des locaux et postes de travail
 - b. Les événements dédiés à la qualité de vie au travail
 - c. La QVT dans les projets
 - d. L'inclusion et la lutte contre les stéréotypes
- 2. Démarches engagées au soutien de la santé des salariés au travail**
 - a. Les actions et campagnes de prévention (sommeil, alcool, tabac, sécurité routière, obésité...)
 - b. Les nouveaux dispositifs proposés par Thales pour faciliter la santé et le bien être des salariés
 - c. La prévention de la santé des salariés expatriés
 - d. La prévention de la santé en situation d'isolement

TITRE III- ASSURER UNE BONNE CONCILIATION DES DIFFERENTS TEMPS DE VIE / DROIT A LA DECONNEXION

- 1. Bon usage des outils numériques et Droit à la déconnexion**
 - a. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour tous les salariés
 - b. Utilisation des outils numériques au service de la formation
 - c. Formation des managers / Sensibilisation des salariés
 - d. Encadrement de l'attribution des outils numériques
 - e. Dispositifs de régulation en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et de la vie personnelle et familiale

2. Mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle et familiale

- a. Mesures permettant d'assurer le respect du temps de repos quotidien
- b. Efficience des temps de réunions
- c. Respect des dispositions issues des accords sur le temps de travail
- d. Services proposés aux salariés (crèches, conciergeries)

TITRE IV- PREVENIR LES SITUATIONS DE RPS

1. Prévenir

2. Evaluer

- a. Une démarche portée par les acteurs internes de l'entreprise
- b. Une démarche rigoureuse axée sur le travail et les organisations du travail
- c. Une démarche régulière

3. Former

- a. Formation des managers
- b. Formation des représentants du personnel, HSE, RH

4. Accompagner

5. Prendre en charge les situations individuelles difficiles

- a. Identification des situations individuelles de souffrance
- b. Dispositifs d'alertes à la disposition des salariés : Manager, RH, IRP, Ethique
- c. Accompagnement des salariés en cas de survenance d'un événement traumatique

6. La prévention et la lutte contre les situations de harcèlement et agissements sexistes

TITRE V- S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

1. Les acteurs

2. Les indicateurs

TITRE VI - DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

1. Périmètre

2. Dispositions finales

3. Formalités de dépôt

Annexe 1 : Organisation des réunions d'expression directe et collective

Annexe 2 : Formation des managers

Annexe 3 : Indicateurs

Annexe 4 : Périmètre d'application de l'accord

Annexe 5 : Démarche QVT

Annexe 6 : Fonctionnement des Commissions QVT

TITRE I - DEVELOPPER LES CONDITIONS D'ACCOMPLISSEMENT DANS LE TRAVAIL DES SALARIES / ORGANISATION DU TRAVAIL ET QVT

1. Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail

Pour donner du sens à la qualité et à l'organisation du travail, le Groupe Thales met en place une démarche participative en proposant aux salariés la possibilité de s'exprimer, par des groupes d'expression, afin notamment de pouvoir apporter des axes d'amélioration à la qualité de vie et à l'organisation du travail au quotidien.

a. Finalité du droit d'expression

Les parties signataires réaffirment que la qualité de vie au travail implique un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise fondé sur la transparence et l'écoute des points de vue variés.

Ce dialogue contribue au développement personnel et professionnel des salariés.

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail dont notamment l'organisation de l'activité ainsi que les conditions et la qualité du travail.

Dans ce cadre, les thématiques visées en annexe 1 (dont notamment l'exercice du droit à la déconnexion ainsi que l'organisation de la charge de travail) pourront être abordées lors des réunions collectives définies ci-après.

Au-delà de l'identification des problématiques liées à l'organisation du travail, les groupes d'expression ont pour objet de contribuer activement à la production d'idées et de solutions réalistes, soit en essayant de régler les questions soulevées à leur niveau, soit en proposant des solutions pouvant être mises en œuvre.

Tout salarié peut ainsi agir, participer, s'exprimer et être entendu sur les aspects relatifs à sa qualité de vie au travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail).

b. Organisation du droit d'expression : la tenue de réunions collectives

Ainsi, deux fois par an (au 1er et au 2nd semestre), une réunion dédiée spécifiquement à la qualité de vie au travail sera organisée par le manager de proximité, le responsable d'équipe, le chef de service ou le directeur. Toutefois, pour faciliter le déploiement de ces réunions, il pourra être envisagé que certaines d'entre elles puissent se tenir sans la présence du manager, si les membres du groupe en expriment le besoin, ceci afin de favoriser l'expression directe et collective.

Elle se déroulera sans rapport hiérarchique afin d'échanger librement sur ces questions de qualité de vie au travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail...). La participation des salariés aux réunions collectives d'expression se fait sur la base du volontariat.

Ces réunions d'échanges, qui doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque, fourniront à chacun des

éléments de réflexion pour d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail. Ainsi, les salariés auront la possibilité d'exposer leurs avis, suggestions ou questions par oral ou par écrit préalablement à la réunion.

Les réunions d'expression collective dédiées à la qualité de vie au travail seront initiées par une réunion préalable de lancement qui se tiendra dans les conditions suivantes :

- la première réunion sera initiée par le manager et sera organisée dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord.
- l'objet de ces réunions ainsi que leurs modalités d'organisation (durée, fréquence, suivi, liberté d'expression) seront rappelés aux participants (cf. Annexe 1).
- un animateur volontaire se fera connaître parmi les membres du groupe afin d'animer les débats et d'en réaliser un compte rendu faisant notamment apparaître les actions et propositions. Ce compte rendu sera transmis à la DRH et à la commission locale QVT (CLQVT). En l'absence de volontaire, pour assurer l'animation de la réunion, le Responsable Ressources Humaines local pourra alors tenir le rôle d'animateur.
- seront présentés les principaux sujets pouvant être abordés au cours de ces réunions et qui pourront concerner le service ou l'activité dont relèvent les salariés, les métiers, les processus transverses.

Une méthodologie relative à l'organisation et l'animation des réunions d'expression sera mise à la disposition de chaque animateur et de chaque manager. Cette méthodologie figure en annexe 1 au présent accord.

A l'issue de la réunion de lancement, les animateurs se verront proposer une session de préparation à l'animation d'une réunion d'échange.

Dans l'hypothèse où les propositions identifiées durant les réunions collectives nécessiteraient un arbitrage à un niveau hiérarchique supérieur, celles-ci seront transmises par le manager au niveau compétent qui y répondra dans un délai de deux mois.

Les réponses apportées aux propositions issues des réunions collectives seront portées à la connaissance des salariés intéressés, de la commission locale QVT, de la DRH de l'établissement, des Organisations syndicales représentatives et du CHSCT/CSE de l'établissement. L'exercice de ce droit d'expression ne se substitue pas aux attributions des institutions représentatives du personnel.

Dans chaque établissement, une information préalable aux salariés sera réalisée afin de préciser le cadre, l'objet et l'intérêt de ces réunions d'échanges. Cette information pourra notamment être opérée à l'occasion de la semaine QVT organisée dans les établissements postérieurement à la signature de l'accord.

Ainsi, par cette démarche permettant une participation active de chaque salarié à l'amélioration continue de l'organisation du travail, le Groupe Thales confirme sa volonté d'une politique de qualité de vie au travail reconnue par tous.

2. Qualité et organisation du travail

a. L'information sur la stratégie et les évènements affectant la vie de l'entreprise

Tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, doit pouvoir appréhender ce en quoi son activité s'inscrit dans un collectif et répond aux objectifs de son service, de son équipe et, plus globalement, participe à la stratégie de l'entreprise.

Cette nécessité implique de communiquer à l'échelle des différents services, toute l'information utile sur la stratégie de l'entreprise et les objectifs dédiés à chaque service pour décliner, partager et mettre en œuvre cette stratégie.

Dans cette perspective, les parties conviennent de l'importance des communications destinées à l'ensemble du personnel et sous différentes formes relatives à la stratégie suivie par l'entreprise.

Il appartient à la Direction de chaque entreprise/établissement du Groupe et par le biais d'une communication interne adaptée et respectueuse des prérogatives des représentants du personnel, de donner du sens aux décisions importantes concernant la vie de l'entreprise, des Business Lines et domaines d'activité afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.

b. L'information sur l'évolution des familles professionnelles au service du développement professionnel et l'accomplissement du salarié dans son poste (EDP)

Le bien-être au travail implique des perspectives de développement au sein de l'entreprise et du Groupe.

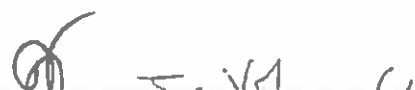
La démarche d'anticipation, mise en place par accord collectif conclu au niveau du Groupe, implique l'association des représentants du personnel aux travaux relatifs à l'évolution des familles professionnelles et des métiers.

Cette démarche mobilise également chaque salarié qui peut ainsi bénéficier d'une vision argumentée de l'évolution de sa famille professionnelle ainsi que d'un accès à l'ensemble des dispositifs et outils mis en œuvre conformément à l'Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

Tout salarié bénéficie, à cette fin, d'un entretien de développement professionnel qui se tient chaque année et une évaluation du développement des salariés sera réalisée lors des entretiens annuels. La DRH prendra par ailleurs en compte et traitera les EDP qui ne seraient pas signés par le salarié.

Cet entretien permet également à chaque salarié d'identifier ses souhaits d'évolution et de définir, avec son manager, les actions de formations liées à la tenue de son poste ou nécessaires à son évolution professionnelle.

Au-delà de ces points annuels formels, il appartient aux managers d'échanger régulièrement tout au long de l'année avec les membres de leurs équipes au sujet de leur développement professionnel et de leur donner l'opportunité, à travers de nouvelles missions, d'enrichir leurs compétences.



c. L'information sur le contenu du travail, les missions permanentes du poste

Par la mise en œuvre des procédures et entretiens RH, chaque salarié doit connaître précisément son périmètre de responsabilité, d'autonomie de décision et les moyens associés pour la tenue de son poste, y compris lorsque l'organisation est matricielle ou multi-sites.

Pour cela, le manager doit définir de manière précise le contenu du poste de travail du salarié afin que celui-ci ait une vision claire de ses missions permanentes, de ses objectifs et des moyens dont il dispose pour les réaliser.

Cette description du contenu du poste et des responsabilités permanentes qui y sont associées doit être régulièrement actualisée en fonction de l'évolution de la situation professionnelle de chaque salarié.

Si un salarié considérait que les missions qui lui sont confiées ne lui permettent pas de réaliser un travail de qualité dans le respect des règles relevant de son métier ou des valeurs du Groupe, il pourra alors saisir son N+1 ou N+2 qui organisera une réunion d'échange permettant de trouver une solution adaptée.

En cas de changement dans l'organisation ayant des répercussions sur leur activité, les salariés devront en être informés préalablement.

d. Les principes gouvernant l'Entretien Annuel d'Activité (EAA)

Chaque année, le salarié bénéficie d'un Entretien Annuel d'Activité qui est un moment permettant au salarié et au manager de faire ensemble le bilan du travail réalisé au cours de l'année.

Cet entretien constitue un moment privilégié permettant d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier les objectifs de l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre. Conformément aux principes gouvernant la tenue de l'Entretien Annuel d'Activité tels qu'ils sont formalisés au sein de l'accord européen TALK :

- ✓ la démarche d'Entretien Annuel d'Activité implique une approche collective et une approche individuelle
- ✓ cette démarche doit se dérouler dans un climat socialement responsable de respect et d'écoute mutuels
- ✓ l'auto évaluation résultant de l'Entretien Annuel d'Activité constitue la base à partir de laquelle commence le dialogue
- ✓ les objectifs doivent être mis à jour et évalués régulièrement : tout salarié a le droit de connaître le rôle qui lui incombe dans la réalisation de ses objectifs et les moyens dont il dispose pour ce faire ainsi que les principaux critères prévus pour l'évaluation.
- ✓ les commentaires écrits du salarié et de son manager sont accessibles en toute transparence et confidentialité par chacune des parties

— NO —

- ✓ une procédure d'appel est mise en place en cas de désaccords relatifs à l'évaluation des résultats ou à la démarche elle-même. Elle doit permettre de résoudre ces désaccords et faciliter la finalisation de l'EAA. La DRH en prendra connaissance et traitera ces EAA qui ne seraient pas signés par le salarié.

e. Organisation du travail et suivi de la charge de travail

La qualité de vie au travail implique une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail du salarié, tel qu'il résulte des dispositions prévues par son contrat de travail et les accords collectifs qui lui sont applicables, et à la nature des responsabilités qui lui sont confiées .

La charge de travail repose, dans une large mesure, sur l'adéquation des objectifs fixés avec les compétences et qualifications des salariés ainsi qu'avec les moyens dont ils disposent pour réaliser leurs missions. Cette bonne adéquation nécessite des échanges fréquents entre le salarié et son responsable.

Les managers veilleront à ce que la charge de travail des salariés de leur équipe soit raisonnable et équilibrée. Ils s'assureront d'une bonne répartition du travail entre les membres de l'équipe et veilleront également à ce que les salariés disposent d'un niveau d'autonomie suffisant en terme de prise de décision et d'organisation leur permettant de se réaliser dans leur travail et éviter des situations anxieuses.

L'évaluation de la charge de travail devra tenir compte de l'organisation matricielle et intégrer les missions transverses des salariés qui sont mobilisés à la fois au sein de leur équipe de rattachement et d'équipes en charge de projets transverses.

Cette évaluation devra ainsi tenir compte des missions permanentes dont a la charge le salarié, ainsi que des actions de formation prévues dans l'année et autres missions telles que le transfert de savoir-faire qu'il aurait en charge.

Au cours de l'Entretien Annuel d'Activité, les managers échangeront, avec chaque salarié, sur la compatibilité des objectifs avec la charge et le temps de travail ainsi qu'avec l'exercice effectif de son droit à déconnexion. Ainsi les objectifs devront tenir compte d'un nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les objectifs devront être clairs, simples, atteignables et mesurables.

Indépendamment de l'Entretien Annuel d'Activité, la charge de travail de tout salarié devra faire l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année par son N+1.

Les temps de réunions collectives dédiés à la qualité de vie au travail tels que mentionnés dans le présent accord seront pour partie consacrés à un échange relatif à la charge de travail, sa répartition, son évolution, les difficultés rencontrées et les moyens d'y répondre.

Dans l'hypothèse où un salarié considérerait que sa charge de travail est trop importante et met en cause le nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, il pourra s'adresser tant à son manager qu'à son responsable ressources humaines.

Ces derniers analyseront la situation et conviendront, au cours d'un entretien auquel participera le salarié concerné, des actions permettant de remédier à cette situation (nouvelle répartition du travail entre les membres de l'équipe, redéfinition des objectifs et ou

décal de réalisation, action de formation, allocation de ressources complémentaires sur un projet etc.)

Une attention particulière devra être portée à la charge de travail des salariés à temps partiel et à l'adéquation entre leurs objectifs et leur activité à temps partiel qui doit leur permettre, comme tout salarié, de bénéficier d'un temps de maintien et de développement des compétences.

Chaque établissement et société du Groupe s'assurera du bon respect des dispositions prévues par les accords relatifs au temps de travail.

TITRE II - AMELIORER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

1. Actions concourant au bien-être des salariés

a. L'aménagement des locaux et postes de travail

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice de l'activité. Il a une incidence sur le bien-être physique et mental, ainsi que sur les relations de travail entre les salariés et la qualité du travail effectué.

L'organisation du travail ainsi que la nature des tâches à accomplir doivent être prises en compte dans l'aménagement des locaux de travail.

Ces éléments conditionnent l'engagement et l'efficacité des individus et des équipes.

Que ce soit dans le cadre d'espaces existants, de nouveaux espaces de travail, de réaménagement et/ou de rénovation d'espaces, les Directions associeront, en amont, les Instances Représentatives du Personnel, pour mettre en place une démarche prenant en compte l'ergonomie des espaces de travail dès leur phase de conception et d'élaboration du cahier des charges.

Ainsi, lors d'aménagements de locaux de travail en espace collaboratif, il sera veillé à ce que les activités concernées soient compatibles entre elles, que les espaces de travail permettent à chacun d'évoluer dans un cadre favorisant le bien-être au travail, que l'intimité nécessaire soit respectée et que la luminosité et le niveau sonore de ces espaces soient adaptés en conséquence en portant une attention sur les recommandations INRS. Les aménagements de locaux, et plus particulièrement les postes de travail, doivent par ailleurs tenir compte, pour déterminer la nature du type de poste de travail retenu (bureaux, espaces partagés...), des fonctions et des responsabilités de chaque salarié, ainsi que du type d'activité porté.

De même, une attention particulière sera portée aux espaces de convivialité et à l'aménagement permettant de maintenir la communication physique régulière entre les salariés.

Lors d'aménagement d'espaces collaboratifs, les CHSCT/CSE seront associés aux différentes phases de conception (macro zoning, micro zoning...) et pourront faire des propositions. Si ces propositions ne sont pas retenues, elles donneront lieu à une réponse

motivée aux CHSCT/CSE. Tout projet d'aménagement de locaux modifiant de façon importante les conditions de travail sera préalablement soumis à l'avis du CHSCT/CSE.

De même, les salariés auxquels sont dédiés les espaces de travail seront associés à la démarche dès la phase projet en recevant une information régulière et circonstanciée sur chacune des étapes de déploiement et en ayant la possibilité de donner leur avis lors de groupes de travail.

Une présentation du projet aux salariés et une exposition du mobilier retenu seront systématiquement réalisées dans les établissements concernés.

Les entreprises prennent en compte dans leur approche l'ensemble des dimensions permettant d'assurer de bonnes conditions de travail :

- circulation dans les espaces
- exposition aux passages
- accessibilité du site / opportunité de favoriser le covoiturage
- conditions de bruit, chaleur, luminosité et nature de la lumière
- mobiliers adaptés aux conditions d'exercices des différents métiers
- zones différenciées et dédiées selon l'activité
- ergonomie
- possibilité de personnaliser raisonnablement son poste de travail
- accueil des stagiaires/alternants.

Ainsi, les plans d'aménagement des locaux de travail, pour lesquels une attention sera portée sur les recommandations INRS, devront prévoir la possibilité d'accueillir des stagiaires ou alternants, notamment dans les fonctions au sein desquelles il est d'usage d'accueillir ces étudiants.

Concernant plus particulièrement l'aménagement des postes de travail, une démarche d'ergonomie, associant le médecin du travail, est mise en œuvre dès la conception du poste de travail et lors du choix des équipements.

Elle sera complétée par une sensibilisation des salariés sur les postures et les positions de travail afin de permettre à chacun de réagir en amont en cas de situation inadaptée.

Si la situation le justifie, une étude de poste personnalisée sera organisée par le service de santé au travail. Une adaptation du poste ou la fourniture d'un matériel spécifique pourra être proposée.

Afin de partager les bonnes pratiques, le Service de Santé au Travail (SST) Groupe diffusera les initiatives et outils efficacement développés en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Enfin, des actions particulières seront dédiées aux salariés revenant de longue maladie pour les sensibiliser aux gestes et postures ergonomiques. Un entretien de reprise après une longue maladie sera réalisé avec le manager ou le RH afin de faciliter le retour de la personne dans la vie de l'entreprise.

b. Les événements dédiés à la qualité de vie au travail

La convention qualité de vie au travail

Dans une volonté de placer les questions relatives à la qualité de vie au travail au cœur des préoccupations du Groupe, la Direction des Ressources Humaines France organisera, chaque année, une convention permettant notamment de prendre la mesure des actions menées en France, d'aborder les grandes questions de santé au travail et de partager des bonnes pratiques.

Cette convention réunira :

- des représentants des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe signataires du présent accord, dans la limite de 15 pour chacune d'elles
- des responsables ressources humaines
- des représentants du SST
- des managers
- les référents QVT.

La semaine qualité de vie au travail dans les sociétés/établissements

Les sociétés/établissements du Groupe organiseront chaque année, avec la participation de la CLQVT, une semaine dédiée à la « qualité de vie au travail » en y associant en amont les différents acteurs de la qualité de vie au travail.

La semaine QVT est l'une des occasions de rappeler l'importance stratégique de ce sujet dans tous les sites et de communiquer sur les actions structurantes définies par le présent accord.

Les thématiques traitées lors de ces semaines QVT porteront à titre principal sur le travail, la santé et les actions de prévention. Elles pourront par ailleurs prévoir des conférences, des ateliers et des formations proposées à tous les salariés.

Au titre des 3 premières années de l'accord, les événements et actions de sensibilisation déployés pendant la semaine QVT porteront notamment sur le droit à la déconnexion, la lutte contre les agissements sexistes, l'intérêt des réunions d'expression directe et collectives et la prévention des RPS.

c. La prise en compte de la QVT dans les projets / L'accompagnement du changement

La prise en compte de la qualité de vie au travail dès la conception des projets de réorganisation structurelle est un élément déterminant de la prévention des risques, notamment des RPS.

Elle permet d'anticiper et d'accompagner le changement afin que celui-ci se déroule dans les conditions les plus sereines possibles.

S'inspirant d'une bonne pratique en vigueur dans le Groupe, les parties souhaitent définir une procédure ayant pour objectif d'aider les responsables hiérarchiques à analyser en



amont les potentiels impacts de leur projet sur la santé, l'activité, l'organisation et les relations au travail des salariés.

Cette procédure, mise en œuvre par le responsable hiérarchique et son RRH, pourra s'articuler en trois temps :

- 1- **Qualifier le projet et analyser la nature des impacts potentiels** : identifier les impacts du projet par domaine à l'occasion d'une réunion de travail entre le manager et le RRH (impacts sur l'organisation du travail et les salariés concernés, les processus et les moyens, les métiers et compétences, les relations professionnelles, l'environnement du travail). L'analyse de ces risques aura notamment pour objet d'éviter la survenance des RPS.
- 2- **Evaluer et définir un plan d'actions adapté** : identifier les actions à mettre en œuvre pour éviter ou minimiser au maximum les impacts qui auront été identifiés lors de l'analyse par domaine. Selon l'importance et l'impact du projet, les mesures associées devront être reprises dans le DUER.

Lorsqu'il s'agit d'un projet comportant un niveau important de changement (tel que : plusieurs directions concernées, nombre important de salariés concernés, répercussions dans plusieurs domaines) :

- o le manager assisté du RRH devra présenter au CODIR pour validation l'analyse du projet dans toutes ses dimensions (y compris psycho-sociale) et le plan d'actions associé,
 - o l'analyse correspondante et le plan d'accompagnement définis seront présentés aux représentants du personnel dans le cadre des consultations afférentes au projet.
- 3- **Suivi** : pour les changements les plus importants, un point de situation sera réalisé régulièrement avec le CHSCT/ CSE sur la mise en œuvre de cette procédure.

d. L'inclusion et la lutte contre les stéréotypes

La Diversité, l'Inclusion et la lutte contre les stéréotypes sont au cœur des priorités du Groupe.

Portées au plus haut niveau par la Direction générale et l'équipe de Direction de Thales, la Diversité et l'Inclusion s'entendent dans leur sens le plus large puisqu'elles visent tant le genre que l'âge, le parcours et la formation, le pays d'origine et le handicap.

L'objectif est de faire de Thales une entreprise ouverte, accueillante et épanouissante pour tous les salariés, quelles que soient leurs différences. Pour que cette ambition devienne une réalité, des objectifs chiffrés ambitieux ont été fixés pour les années à venir et seront suivis par la commission Groupe égalité Femmes/Hommes qui se tient chaque année.

Ces engagements participent pleinement à l'amélioration de la qualité de vie au travail en favorisant la valorisation et l'épanouissement de tous les salariés ainsi que l'enrichissement des relations de travail.

Concernant plus particulièrement la lutte contre les stéréotypes, une campagne internationale de sensibilisation a été lancée en 2017 dans tous les pays du Groupe afin de susciter des discussions sur ce sujet et de prendre conscience que les stéréotypes font partie du fonctionnement normal du cerveau. L'objectif est donc d'encourager les salariés à «aller au-delà des stéréotypes» pour voir chaque personne en tant qu'individu.

Afin de continuer à sensibiliser les salariés sur ces thématiques, une formation internationale spécifique sur la Diversité et l'Inclusion a été mise au point par Thales Learning Hub.

Cette formation doit permettre aux salariés :

- d'appréhender les concepts de Diversité et d'Inclusion et de prendre conscience que nous avons tous des stéréotypes,
- de comprendre comment les stéréotypes et préjugés influencent nos attitudes, décisions, comportements et comment nous pouvons contrer leurs effets.

Dans le prolongement de cette campagne, lors d'événements locaux, les sociétés et établissements encourageront les salariés à suivre cette formation qui sera dispensée également aux managers et responsables ressources humaines.

2. Démarches engagées au soutien de la santé des salariés au travail

a. Les actions et campagnes de prévention (sommeil, alcool, tabac, risque cardio vasculaire, obésité, sécurité routière)

Le médecin coordonnateur du Groupe mettra en place des actions de formation, au profit des salariés sur la base des recommandations de groupes de travail constitués au sein du SST Groupe et réunissant les médecins du Groupe autour de thématiques communes (risques psychosociaux, protocoles d'urgence, formation des infirmières, santé publique).

Chaque année, des campagnes sur les conditions d'hygiène de vie sont par ailleurs organisées par le SST au niveau national et au niveau de l'établissement.

Le médecin coordonnateur du Groupe conseillera la commission centrale qualité de vie au travail sur les campagnes de prévention à mettre en place de manière prioritaire au sein du Groupe.

Il proposera ainsi, annuellement, un thème qui devra être déployé dans le cadre d'une campagne nationale sur tous les sites en France.

En fonction de la spécificité et des besoins de chacun des établissements (activité, population...) les SST locaux choisissent deux thèmes supplémentaires sur lesquels une campagne de prévention sera organisée à l'occasion des semaines QVT.

Au-delà des campagnes d'information, les conditions d'hygiène de vie (alimentation, tabac, sédentarité) feront également l'objet d'un accompagnement par le SST afin de développer une prévention comportant une partie de santé publique, mais aussi une partie professionnelle.

Il en est de même pour les actions de promotion de la sécurité routière que les Directions d'établissements pourront mettre en œuvre à travers des sessions de formation /

d'actualisation pour les salariés effectuant des trajets réguliers et de longue durée en voiture.

La CLQVT sera régulièrement informée des actions de prévention et les CHSCT/CSE devront être localement associés en amont de ces actions.

b. Nouveaux dispositifs proposés par Thales pour faciliter la santé et le bien être des salariés

Thales souhaite, dans le cadre de sa démarche de qualité de vie au travail, mettre en œuvre, sur l'ensemble des sites en France, des actions permettant de renforcer la politique de prévention des salariés, tout au long de leur vie professionnelle, par des interventions de professionnels de la santé.

Ces actions seront basées sur le volontariat des salariés. Ces dispositifs s'articuleront autour des axes suivants :

- audit et dépistage des TMS sur site et mesures de prévention
- accompagnement personnalisé des salariés atteints de pathologies lourdes se traduisant par des absences de longue durée qui souhaiteraient retrouver le chemin de l'activité
- écoute et santé au travail.

Ces actions proposées seront lancées sur la période de la durée de l'accord.

c. La prévention de la santé des salariés expatriés

Afin d'assurer aux salariés expatriés ainsi qu'à leur famille un dispositif complet de prévention et de suivi de leur santé, Thales met en œuvre, avec l'aide du CMETE (Centre Médical des Entreprises Travaillant à l'Extérieur), de nouveaux services de bilans de santé comprenant un bilan de santé (mise en condition) avant le départ en expatriation et un bilan de santé au retour du séjour.

Le CMETE, association de la loi de 1901, est spécialisé dans le contrôle médical préventif et propose l'accès à un centre unique pour réaliser tous les examens médicaux.

L'objectif principal est d'effectuer un bilan de santé des salariés et de leur famille accompagnante afin de rendre un avis de non contre-indication au séjour à l'étranger et de proposer une stratégie de prévention individuelle susceptible de respecter la santé et la qualité de vie.

Les principaux axes privilégiés sont :

- l'évaluation des risques sanitaires (infectieux, environnementaux, psychosociaux) et de leur retentissement potentiel sur la santé
- la mise à jour du calendrier vaccinal adapté au voyage
- le dépistage d'éventuelles pathologies latentes susceptibles de se décompenser lors de séjours à l'étranger
- le dépistage des principales maladies métaboliques
- l'évaluation de l'état de santé au retour afin de rechercher des éventuelles séquelles en rapport avec un événement de santé survenu durant le séjour.

[Handwritten signatures and initials]

Pendant l'expatriation, des visites ou bilans spécifiques peuvent être réalisés à la demande du Groupe, en fonction des situations.

Les voyageurs fréquents du groupe Thales pourront également bénéficier des prestations du CMETE. Les bilans de santé sont réalisés selon une périodicité définie par les médecins de santé au travail en charge de leur suivi médical.

d. La prévention de la santé des travailleurs en situation d'isolement

Dans certains cas particuliers, un salarié peut se retrouver en situation de travail isolé, ce qui implique la mise en œuvre d'une démarche de prévention spécifique.

Constitue une situation de travail isolé, la réalisation d'une tâche par un salarié dans un environnement de travail où ce dernier ne peut être ni vu ni entendu directement par d'autres personnes (par exemple : être seul sur un site après 20h et avant 7h du matin, travailler dans une zone à accès limité...).

Le fait de travailler seul ne constitue donc pas nécessairement une situation de travail isolé.

Cette situation devient préoccupante sur le plan de la sécurité lorsque le salarié est isolé, et qu'en cas d'accident, de malaise ou d'agression, la probabilité pour ce salarié d'être secouru rapidement est réduite du fait de cet isolement.

Les sociétés/établissements confrontés à ces situations prendront les mesures de prévention nécessaires pour garantir la sécurité des salariés concernés de manière régulière par le travail isolé.

En collaboration avec le CHSCT/CSE, les Directions s'assureront :

- qu'une réflexion sur les mesures organisationnelles permettant de limiter les situations de travail isolé est engagée sur chaque site
- que les salariés en situation de travail isolé sont identifiés
- qu'ils sont informés sur les consignes et mesures de sécurité à respecter
- qu'ils bénéficient d'un suivi particulier par le SST (qui les contactera afin de leur proposer un accompagnement)
- que des dispositifs de protection tels que le PTI (Protection du Travailleur Isolé) ou le DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé) sont mis à la disposition de chaque salarié concerné.

TITRE III - ASSURER UNE BONNE CONCILIATION DES DIFFERENTS TEMPS DE VIE / DROIT A LA DECONNEXION

Le Groupe s'engage à favoriser le « bien-être au travail » en s'inscrivant dans une démarche globale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette démarche inclue le bon usage des outils numériques et le droit à la déconnexion, l'efficacité des temps de réunions et le respect des dispositions relatives au temps de travail.

1. Bon usage des outils numériques et Droit à la déconnexion

Les parties au présent accord réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe du droit à la déconnexion qui constitue un levier déterminant de la qualité de vie au travail des salariés ainsi que de l'équilibre entre leur vie professionnelle, familiale et personnelle.

Les moyens d'information et de communication mis à la disposition des salariés tels que les messageries électroniques, les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les tablettes, les réseaux et outils connectés font désormais partie de l'environnement professionnel.

Leur bon usage est devenu un enjeu déterminant pour la qualité de vie au travail de tous les acteurs de l'entreprise.

En effet, utilisés à bon escient, les outils numériques mobiles peuvent permettre aux salariés de réaliser leur mission en bénéficiant d'une grande souplesse dans l'organisation de leur travail et d'une large autonomie.

Toutefois, ces nouveaux outils peuvent aussi, selon leur utilisation, affecter les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que la santé des salariés.

C'est pourquoi, le Groupe Thales a affirmé dès 2014, via le deuxième accord groupe QVT, le principe d'un « droit à la déconnexion » pour tous ses salariés.

Dans le cadre de la loi du 8 août 2016, les parties au présent accord entendent compléter les dispositifs existants et définir des mesures concrètes au travers des dispositifs de régulation permettant aux salariés d'exercer pleinement leur droit à la déconnexion et d'assurer ainsi le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Elles considèrent qu'elles doivent à la fois s'attacher à corriger l'utilisation inappropriée des outils numériques et agir sur ses causes telles que l'organisation et la charge de travail, l'absence de formation et d'accompagnement dans la mise en place et l'utilisation de nouveaux outils de communication.

a. Définition et modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour tous les salariés

Thales met à la disposition des salariés des outils numériques dans le cadre de leur mission professionnelle qui n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié.

Le droit à la déconnexion s'entend comme un droit, pour le salarié, de ne pas être sollicité en dehors du temps de travail de façon à préserver ses temps de repos et de congés et sa vie personnelle et familiale.



— 11 21

11

D'une manière générale et sauf situation particulière convenue à l'avance, un salarié ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle qu'elle qu'en soit la forme (téléphone, messagerie, réseaux divers) en dehors de son temps de travail ou d'astreinte.

Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de repos (quotidien et hebdomadaire, RTT individuel ou collectif), de congés (payés, conventionnels ou exceptionnels) ou de tout autre période de suspension du contrat de travail devront être respectées par l'ensemble des salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité.

Le droit à la déconnexion numérique s'exerce également pendant les périodes non travaillées, pour les salariés à temps partiel ou en télétravail.

Les périodes au titre desquelles s'apprécie le droit à la déconnexion pourront être adaptées localement pour tenir compte de situations particulières de travail telles que l'astreinte, le travail en VSD (vendredi samedi dimanche) ou encore le travail à l'international.

Le droit à la déconnexion s'exerce :

- tant à l'égard de son manager qu'à l'égard de ses collègues
- quel que soit l'environnement digital auquel le salarié se connecte dans un cadre professionnel : réseau et applications internes Thales ou réseaux ou bases externes proposés par des clients dans le cadre d'activités de support ou maintenance.

Les parties considèrent que les managers occupant les niveaux de responsabilité les plus élevés ont un devoir d'exemplarité, à l'égard de leurs salariés, concernant le bon usage des outils numériques

Par le présent accord, les salariés disposent ainsi d'un droit à déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel ils accomplissent régulièrement leur travail. Ce droit s'exerce quel que soit l'environnement digital auquel le salarié se connecte. Par ailleurs, pendant le temps de travail, chaque salarié se doit, en fonction des situations, de gérer ses priorités et par conséquent juger de l'utilité ou non de se connecter.

Le manager s'assurera du respect de ce droit, notamment en n'émettant ni courriels, ni appels pendant les périodes de repos du salarié.

Les présentes dispositions relatives au droit à la déconnexion s'appliquent à tous les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité et leur mode d'organisation du travail. Elles s'appliquent notamment aux salariés en forfait annuel en jours, tels que visés par l'article L 3121-64 3° du code du travail.

b. Utilisation des outils numériques au service de la Formation

Les parties au présent accord considèrent que les formations sous forme numérique (e-learning) réalisées de préférence pendant le temps de travail et affectées au bilan formation doivent enrichir les formations en présentiel sans s'y substituer.

c. Formation des managers / sensibilisation des salariés

L'effectivité du droit à la déconnexion repose sur :

- la responsabilisation de tous les acteurs
- une prise de conscience de ce qui constitue un bon ou un mauvais comportement en matière d'usage des outils numériques
- des dispositifs de régulation (temps et charge de travail notamment).

Dans un premier temps, la sensibilisation et la formation des acteurs doivent être privilégiées pour les informer des risques, des enjeux et des bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Elles s'accompagneront de dispositifs techniques permettant d'assurer la mise en œuvre concrète de ce droit et d'en rappeler régulièrement l'importance. Les dispositifs techniques visés par le présent accord pourront être complétés par les acteurs locaux des sociétés/établissements selon leurs spécificités.

- **Une formation sur le droit à la déconnexion, les enjeux et les leviers de la QVT obligatoire pour tous les managers dans le cadre du parcours « Passeport Management »**

Le droit à la déconnexion est un des leviers permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

Afin de permettre aux managers de mesurer pleinement les enjeux liés à la QVT au sein du Groupe Thales et être acteur de cette QVT, une formation d'une journée sera dispensée afin de prendre en compte :

- le cadre juridique applicable
- l'importance des mesures de prévention
- le droit à la déconnexion (contours, bonnes pratiques, exemplarité).

Au-delà du droit à la déconnexion, cette formation devra permettre individuellement et collectivement aux managers de s'emparer globalement de la QVT et d'engager une réflexion sur les moyens permettant d'assurer des conditions de travail épanouissantes au sein de leur équipe.

L'ensemble des managers, dont le rôle et le comportement exemplaire sont déterminants pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés, suivra obligatoirement cette formation au cours des 24 mois qui suivent la prise de fonctions managériales dans le cadre du parcours « Passeport Management ». En fonction des évolutions de la réglementation ou des outils disponibles et/ou de l'organisation du travail, des actions visant à actualiser les connaissances et rappeler les règles générales essentielles à une bonne utilisation des outils numériques, seront réalisées. Un rappel du droit à la déconnexion sera par ailleurs introduit dans certains modules de formation de Thales Learning Hub afin de sensibiliser les managers déjà en fonction.

Le contenu de cette formation, arrêté entre les parties, fait l'objet de l'annexe 2 au présent accord.

- Des actions de sensibilisation et d'information pour les salariés sur une utilisation appropriée des outils numériques seront menées au sein des établissements des sociétés du Groupe.

Les contenus de ces actions seront partagés avec la CLQVT.

Chaque année, à l'occasion de la semaine QVT, une action de sensibilisation, accessible à tous les salariés, au bon usage des outils numériques et au droit à la déconnexion, dont le contenu sera partagé avec la CLQVT, sera organisée par les établissements/sociétés.

d. L'Encadrement de l'attribution des outils numériques

- Assurer une connexion à tous les salariés

Conscientes que l'accès à des ressources numériques permet un accès privilégié à l'information et peut offrir de nouvelles opportunités aux salariés notamment en terme de mobilité, formation et développement professionnel, les parties au présent accord entendent permettre à tous les salariés d'avoir accès à ces ressources.

Dans ce cadre, les salariés qui ne disposent pas, compte tenu de leurs fonctions, d'un poste informatique auront accès, sur leur site, à un ordinateur connecté à l'intranet et au réseau Thales pendant leurs horaires de travail.

- Encadrer l'attribution des outils nomades

Chaque société encadrera l'attribution des outils nomades en veillant à ne les octroyer qu'aux personnes dont les missions et/ou le niveau de responsabilité le nécessitent.

Les parties signataires réaffirment ainsi que la mise à disposition de ces outils nomades doit s'accompagner d'une véritable vigilance de la part de l'employeur et de la part de chaque utilisateur afin de s'assurer que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est respecté.

Lors de la mise à disposition du PC mobile ainsi que du téléphone mobile, tout nouvel utilisateur recevra de manière automatique un rappel des bonnes pratiques relatives à l'utilisation des outils numériques mobiles. Ces bonnes pratiques seront également accessibles en permanence sur l'intranet Thales.

e. Dispositifs de régulation en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et de la vie personnelle et familiale

- Rappel régulier des bonnes pratiques en matière d'usage d'outils numériques

Pour prévenir l'utilisation inadaptée, les parties conviennent de rappeler les règles de bon usage de la messagerie électronique. Celle-ci ne doit pas être le seul mode de communication entre les managers et leurs équipes et plus généralement entre les différents salariés. La communication orale est essentielle à la qualité des relations du travail et doit être privilégiée.

11/11 11

- **Bon usage de la messagerie électronique**

Afin de donner dès à présent une dimension concrète à ces actions, un rappel des bonnes pratiques les plus importantes en matière de gestion de la messagerie professionnelle sera diffusé par la DRH France chaque année à tous les salariés. Ce rappel attirera l'attention des salariés sur la nécessité de :

- **choisir le moyen de communication le plus adapté** : opportunité de privilégier l'échange oral, l'échange téléphonique, l'organisation d'une réunion physique ou de visioconférences selon la nature des sujets traités et leur durée
- **éviter de consulter sa messagerie pendant une réunion**
- **rédiger des mails courts et précis** pour faciliter leur traitement par les destinataires (un seul sujet traité par email, objet de l'email clairement défini, relire son mail avant envoi, vérifier la PJ)
- **identifier avec pertinence la liste des destinataires** (pour action) et le nombre des personnes en copie (pour information)
- **utiliser la fonction « répondre à tous » avec modération, s'interroger sur son opportunité**
- **éviter le sentiment d'urgence** chez le destinataire du mail en prêtant attention au moment le plus opportun pour envoyer un message et préciser la date à laquelle la réponse est attendue en respectant un délai raisonnable
- **utiliser les fonctions d'envoi différé des mails** pour qu'ils parviennent au destinataire pendant les horaires d'ouverture de l'établissement. Sauf exceptions, les messages éventuellement envoyés en dehors du temps de travail ne sauraient être considérés comme requérant un traitement en urgence
- **paramétrer un message d'absence pendant ses périodes de congés** : lors de la prise des congés, les salariés sont invités à indiquer leur indisponibilité et la durée de celle-ci par un message d'absence indiquant si besoin la personne à prévenir en cas d'urgence
- **exploiter les fonctionnalités du média**, notamment ses fonctions de classement, et gérer sa boîte de façon quotidienne permet de gagner de l'espace et du temps
- **respecter les règles de confidentialité et de sécurité** en assortissant l'envoi d'informations ou de documents confidentiels, des mentions correspondantes au niveau de classification.

ii. **Organisation du travail et droit à la déconnexion**

- **Réunions collectives dans le cadre de l'exercice du droit d'expression**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Les modalités d'exercice de ce droit d'expression sont définies au titre I, article 1 du présent accord.

L'expression directe et collective des salariés ayant pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation de leur activité, l'aménagement de la charge de travail et le respect du droit à la déconnexion au sein de l'équipe concernée seront une thématique traitée dans le cadre de ces réunions collectives d'expression.

Au cours de cette réunion collective semestrielle, seront notamment discutées les modalités d'organisation de réunions d'équipe au cours desquelles l'utilisation des outils numériques sera déconseillée (ex: réunion de service sans consultation individuelle de la messagerie ou d'internet).

- **Echanges entre le manager/salarié sur l'utilisation des outils numériques**

« L'Entretien Annuel d'Activité (EAA) [...] est un moment privilégié pour examiner et reconnaître les réalisations de l'année et en même temps identifier les objectifs de l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre. » (Accord TALK du 20 avril 2010).

A l'occasion du processus d'EAA, un bilan collectif et individuel sera effectué sur l'utilisation des outils numériques au cours de l'année écoulée et l'identification d'un éventuel dysfonctionnement. L'objectif étant de s'assurer que l'organisation et la charge de travail soient compatibles avec l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

Dans le formulaire EAA, la rubrique relative au suivi de la charge de travail sera complétée afin de faire apparaître explicitement le droit à la déconnexion.

En cas de désaccord lors de l'EAA sur les des actions visant à corriger une utilisation inappropriée des outils numériques mis à disposition, le recours au N+2 du salarié pourra être alors envisagé.

Il pourra être fait un point à mi-année à la demande du salarié si la situation a évolué.

iii. Régulation technique

- **Proposition systématique d'envoi différé de mail en cas d'envoi en dehors du temps de travail par une fenêtre (pop-up)**

Afin de participer à l'effectivité du droit à la déconnexion et continuer à sensibiliser les salariés, une fenêtre d'alerte (pop-up) sera mise en place en cas d'envoi d'un mail en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement. Cette fenêtre d'alerte indiquera à tout salarié qui voudrait envoyer un message pendant les heures de déconnexion, que, sauf situation d'urgence justifiant un envoi immédiat, le message partira le prochain jour ouvré.

Enfin, afin d'évaluer l'exercice effectif, au sein du Groupe, du droit à la déconnexion, un bilan annuel au niveau du Groupe, sous forme d'enquête (questionnaire personnel et anonyme) sera réalisé. Adressé à un échantillon de salariés représentatifs (quantitatif et qualitatif), ce questionnaire élaboré par les parties signataires de l'accord, permettra de mesurer l'impact des actions entreprises prévues par l'accord et de dégager des éventuelles mesures correctrices. Les résultats de cette enquête seront communiqués au SST et à la CCQVT.

iv. Le salarié nomade

Afin de respecter le temps de repos quotidien, et la césure entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés nomades (salariés exerçant une partie significative de leur activité en déplacement et en dehors de leur établissement), la Direction s'assurera que les managers encadrant des équipes composées pour partie de salariés « nomades », définissent avec ceux-ci les dispositions permettant d'assurer leur droit à la déconnexion et placer ainsi le cadre général de fonctionnement afin de veiller :

- à n'adresser des messages que dans le cadre des plages d'ouverture des sociétés, sauf situations justifiées par des décalages horaires,
- à ne pas adresser de messages les week-ends et jours fériés, sauf en cas de situations exceptionnelles (manifestations commerciales, salons ...) pour lesquelles de par ses responsabilités, le salarié nomade se verrait mobilisé,
- à prendre, pendant les périodes d'absence (repos, congé) du salarié nomade, les dispositions permettant d'assurer la continuité de la relation commerciale avec les apporteurs d'affaires pendant les périodes de congés ou d'absence.

2. Mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle et familiale

a. Mesures permettant d'assurer le respect du temps de repos quotidien

Afin de s'assurer du respect du temps de repos quotidien, les sites mettront en œuvre une procédure de sortie tardive permettant d'assurer une traçabilité des départs après l'heure de fermeture du site. Cette mesure pourra être complétée par d'autres dispositifs au niveau local.

b. L'efficacité des temps de réunions

Le temps passé par les salariés en réunion est important en raison des activités/projets transverses et du développement des modes de travail collaboratifs. Cela implique qu'une attention particulière soit portée aux modalités d'organisation des réunions afin que celles-ci ne nuisent pas à l'efficacité professionnelle et à la vie personnelle et familiale des salariés.

Les sociétés du Groupe procéderont au rappel régulier des principes essentiels concourant à la qualité des temps de réunion :

- respect des horaires de l'établissement
- respect de l'horaire prévu pour la réunion
- encouragement aux réunions de courte durée
- prise en compte des contraintes familiales et, dans la mesure du possible, des temps partiel dans la programmation des dates et des horaires de réunions
- respect des temps de repas
- fixation d'un objectif clair de la réunion et d'un ordre du jour prédéterminé
- sélectivité des participants au regard de l'objet de la réunion
- clôture des réunions par un relevé de décision.

Les règles gouvernant l'organisation des réunions seront affichées dans les salles de réunions.

c. Le respect des dispositions des accords temps de travail

Il appartient à la Direction de chaque société du Groupe de faire respecter les dispositions contenues par les accords de sociétés régissant le temps de travail et aux moyens de contrôle mis en œuvre.

Les établissements s'assureront plus particulièrement du bon respect du repos quotidien et hebdomadaire. Dans ce cadre, les directeurs des sociétés ou des établissements mettront en œuvre des moyens permettant de s'assurer du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires des salariés (par ex : procédure de sortie tardive, mise en place d'une procédure permettant le blocage des badges...). Ces questions de temps de travail seront suivies localement et présentées aux Instances Représentatives du Personnel.

d. Services proposés aux salariés

Le Groupe soutient et encourage les initiatives destinées à favoriser la conciliation des temps de vie notamment celles relatives à la parentalité. Thales participe ainsi, depuis 2006, à la réservation de berceaux dans le cadre de crèche inter-entreprises situées à proximité des établissements du Groupe. En complément de l'accueil régulier des enfants des salariés, des solutions d'accueil d'urgence sont également proposées et feront l'objet d'une information régulière auprès des salariés.

D'autres services tels que des conciergeries mis en place dans un certain nombre d'établissements favorisent la conciliation vie personnelle/vie professionnelle. Le Groupe soutient et encourage ces initiatives et veillera à ce que les activités proposées ne rentrent pas en concurrence avec les activités gérées par les Comités d'Etablissements. Ces mesures en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale seront présentées, avant leur mise en place, aux représentants du personnel.

TITRE IV- LA PREVENTION DES SITUATIONS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise, du respect de ses engagements sociaux et afin de préserver la santé physique et mentale de ses salariés, Thales s'engage à mettre en place une démarche de prévention collective assurant l'identification, l'évaluation et le traitement des situations pouvant présenter des risques psychosociaux.

Les RPS ont des causes multifactorielles et des conséquences variées. Ils peuvent être engendrés par de nombreux facteurs, individuels, collectifs et organisationnels qui interagissent entre eux. Les conditions d'emploi, l'organisation du travail ou les relations professionnelles sont différents facteurs qui peuvent, dans une situation de travail donnée, générer des RPS ou au contraire préserver la santé des salariés. Les RPS recouvrent des situations différentes telles que le stress, l'épuisement professionnel et les violences au travail.

Ces notions peuvent être difficiles à définir et à identifier. L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 reconnaît qu' : « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais éprouve de grandes difficultés à faire face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.»

Les parties considèrent que la lutte contre les RPS nécessite la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise et la coordination d'actions entre le niveau central (Groupe) et le niveau local (entreprise / établissement).

1. Prévenir

Les parties à l'accord entendent mettre en œuvre une démarche complète de prévention qui agit sur les 3 niveaux de prévention des RPS :

- la prévention primaire qui intervient lorsque le risque n'est pas encore avéré. Elle se traduit par la réduction, voire la disparition des chances de survenance du risque avant son apparition
- la prévention secondaire, qui consiste à réduire les effets ou la propagation du risque lorsque celui-ci est identifié (par exemple par des mesures de protection, des actions de formation, l'accompagnement des salariés lors des projets)
- enfin, la prévention tertiaire, ou curative, qui vise à accompagner les salariés fragilisés (prise en charge des situations collectives ou individuelles difficiles) dans le but de limiter les dommages, éviter les complications et les récurrences.

Si les trois niveaux de prévention doivent être déployés, les parties conviennent de l'importance particulière que revêt la démarche de prévention primaire, en ce qu'elle donne la priorité à la prévention collective, permet d'anticiper et d'éviter les situations à risques et ainsi de préserver la santé des salariés sur le long terme.

Une grande partie des mesures prévues par le présent accord vise ainsi, dans le cadre de la prévention primaire, à éviter l'apparition des situations à risques en agissant en amont au sein de l'organisation.



Tel est notamment le cas :

- de l'organisation de réunions collectives permettant aux salariés de s'exprimer sur l'organisation du travail, leurs conditions de travail et de formuler des propositions
- de la transparence et du partage de l'information sur les objectifs et la stratégie de l'entreprise, qui permet de donner du sens au travail réalisé
- de l'anticipation des changements organisationnels ou technologiques permettant de communiquer en amont auprès des salariés
- du développement personnel, de l'évolution professionnelle et de la reconnaissance, éléments essentiels de la valorisation des salariés
- des actions permettant à chacun de réaliser un travail de qualité, source d'épanouissement et de fierté en favorisant notamment l'autonomie nécessaire pour accomplir son travail
- de l'organisation et du suivi de la charge de travail, conditions nécessaires pour permettre au salarié de travailler dans des conditions épanouissantes
- de l'usage maîtrisé des outils numériques
- du soutien des salariés par la hiérarchie et les collègues, qui permet de travailler dans un climat de confiance
- de l'ensemble des mesures visant à assurer un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale
- des conditions matérielles de travail et de la qualité de l'environnement physique de travail, ainsi que des conditions de déplacements
- de la promotion d'un management de qualité respectueux des salariés et de leur qualité de vie au travail
- de l'engagement de la société dans la lutte contre toute forme de violence interne (harcèlements, comportements inappropriés).

Chaque entreprise mettra en œuvre des mesures prévues par le présent accord et complètera localement si besoin.

Afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre locale des démarches de prévention primaire des RPS menées au sein des sociétés, celles-ci seront retranscrites dans le document unique d'évaluation des risques des établissements.

Enfin, afin de prévenir et/ou détecter une situation de RPS, une veille est mise en place tant au niveau de la commission centrale QVT qu'au niveau de la commission locale d'établissement par le suivi régulier des indicateurs définis en annexe 3 au présent accord. Ces indicateurs pourront être complétés au niveau local.

2. Evaluer

L'évaluation des RPS s'inscrit dans la démarche d'évaluation des risques professionnels mise en œuvre par l'employeur au titre de l'article L. 4121-3 du code du travail et formalisée au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques.

Toutefois, la nature particulière des RPS dont les causes sont multiples et variées justifie la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation spécifique complémentaire. Les entreprises du Groupe Thales ont ainsi mis en œuvre ces dernières années des démarches d'évaluation selon des modalités et des résultats très divers.

Afin d'améliorer la prévention des RPS et de s'assurer qu'elle répond aux enjeux de chaque établissement, les parties considèrent qu'une évaluation quantitative et qualitative des RPS et de la QVT doit être réalisée de manière régulière auprès des salariés relevant de l'établissement concerné.

Cette évaluation doit notamment permettre :

- de recueillir le ressenti des salariés sur leur situation de travail
- de fournir une visibilité claire sur la situation des RPS dans l'établissement
- d'assurer une évaluation rigoureuse des RPS afin de les intégrer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques
- d'élaborer des plans d'action adaptés aux facteurs de risques détectés
- de mettre en place le suivi des actions correctrices pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

L'analyse des contraintes qui reposent sur les salariés doit tenir compte des ressources et des leviers dont ils disposent pour y faire face. L'évaluation des facteurs de RPS implique nécessairement d'évaluer dans le même temps la qualité de vie au travail.

Les parties reconnaissent qu'une très grande diversité de situations existe au sein du Groupe Thales, liée à la taille des filiales qui le composent, à la nature des activités exercées ou encore à leur degré de maturité sur le thème des RPS.

S'il paraît légitime de tenir compte, dans le cadre de l'évaluation des RPS, de la situation propre de chaque établissement, le présent accord définit les principes qui doivent encadrer toute démarche d'évaluation mises en œuvre par chaque société de façon à en garantir la rigueur et à créer les conditions permettant l'élaboration de plans d'actions adaptés et efficaces.

a. Une démarche portée par les acteurs internes de l'entreprise

Il incombe à l'employeur, au titre de son obligation générale de sécurité, d'éviter les risques, d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 et L. 4121-2).

La démarche d'évaluation doit cependant intégrer les représentants du personnel et être « pilotée » par les acteurs internes de l'entreprise qui doivent :

- collectivement monter en compétence sur le thème de la prévention des RPS
- bénéficier d'une formation leur permettant d'en mesurer pleinement les enjeux.

Si les sociétés du Groupe peuvent avoir recours à l'accompagnement de consultants externes référencés par le Groupe pour les aider dans la réalisation du diagnostic, les parties conviennent de la nécessité d'une transmission de compétences vers les acteurs internes leur permettant de s'approprier la démarche.

b. Une démarche rigoureuse axée sur le travail et les organisations du travail

Toute démarche d'évaluation des risques mise en œuvre par les sociétés du Groupe doit être menée en concertation avec les CHSCT/CSE et la CLQVT à qui elle sera présentée. Cette démarche d'évaluation des risques devra :

- intégrer un questionnaire issu de ceux validés scientifiquement au niveau national et élaboré à partir des six facteurs de risque et permettant l'établissement d'un diagnostic quantitatif
- prévoir une dimension qualitative de l'évaluation par la réunion de groupes d'échanges
- prendre en compte l'évaluation des RPS et l'évaluation de la QVT : évaluer en parallèle, pour chaque facteur de risque analysé, les contraintes mais aussi les ressources ou leviers de régulation dont dispose salarié
- intégrer une cotation des RPS dans le DUER aboutissant à l'élaboration d'un plan d'actions
- associer les personnes concernées par l'enquête à l'élaboration des plans d'actions,
- faire l'objet d'un plan de communication auprès des salariés et des managers pour partager les résultats du diagnostic, partager et suivre les plans d'actions.

L'intégration de l'évaluation des RPS dans le DUER se fera par unité de travail, celle-ci devant être définie au niveau local en tenant compte de l'analyse la plus pertinente (par exemple : par famille professionnelle ou par regroupement de familles professionnelles, par Direction, par service).

Elle prendra nécessairement en compte :

- les principaux facteurs de risques tels qu'identifiés par le Collège d'expertise (rapport de M. Gollac de 2011) à savoir :
 - o les exigences du travail
 - o les conflits de valeurs
 - o l'insécurité professionnelle
 - o les rapports sociaux au travail
 - o l'autonomie et la marge de manœuvre

- o les exigences émotionnelles
 - le niveau d'intensité/ d'exposition : cotation du risque
 - le plan d'actions associé à chaque facteur de risque : descriptif de l'action, identification de la personne en charge et délai de réalisation. L'ensemble de ces actions s'intègre au programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- c. Une démarche régulière

La démarche d'évaluation des RPS suppose que les RPS puissent être réévalués à une échéance raisonnable, afin de maintenir un processus itératif et dynamique.

Ainsi, indépendamment des obligations légales de mise à jour du DUER (telles que prévu par l'article R. 4121-2 du code du travail) notamment la modification des conditions de travail pouvant conduire à actualiser le document unique, les parties conviennent du principe d'une évaluation complémentaire, dans les conditions prévues par le présent accord, tous les 18 mois.

En fonction du contexte local ou d'évènements particuliers susceptibles d'avoir un impact sur les RPS, cette périodicité pourra être modifiée en concertation avec la CLQVT.

3. Former

a. Formation des managers

Le nouveau module de formation des managers aux enjeux de la QVT intégrera une partie dédiée spécifiquement à la prévention des RPS et comprenant :

- la définition des RPS au travail : stress, épuisement professionnel, violences au travail
- l'identification des facteurs de risque
- les conséquences sur la santé des salariés de l'exposition aux RPS
- l'importance de la QVT dans la performance de l'entreprise
- le cadre juridique applicable
- les acteurs de la prévention dans l'entreprise
- la détection des signaux de mal-être chez ses salariés
- l'accompagnement des salariés en situation de mal être au travail.

Le détail de cette formation figure en annexe 2 au présent accord.

b. Formation des membres des CLQVT : RH, Représentants du Personnel, HSE, membres du SST Groupe

Des sessions spécifiques de formation seront assurées au profit de la population RH, des représentants du personnel en charge des questions de QVT, des responsables HSE et des membres du SST de la société.

Ces formations d'une durée de trois jours par mandat ne seront pas imputées sur la formation visée par l'article L. 2315-18 pour les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail.

4. Accompagner

Les parties reconnaissent que les salariés peuvent se trouver potentiellement plus exposés aux risques dans le cadre de projet importants mis en œuvre par l'entreprise, qui peuvent impacter les conditions de travail et être source d'inquiétude.

Dans ce cadre, des mesures de prévention, incluant nécessairement l'information et l'organisation d'échanges réguliers avec les salariés, seront mises en œuvre en amont, pendant et après le projet afin d'éviter et/ou de limiter les conséquences des RPS.

Ainsi le document unique sera complété :

- en cas de projets ponctuels et importants touchant à l'organisation du travail, tels que notamment :
 - des mesures de réorganisation modifiant les conditions de santé et de sécurité, et notamment toute transformation importante des postes de travail
 - des projets de déménagement
 - l'introduction de nouvelles technologies.
- si l'analyse collective du médecin, s'appuyant sur le rapport annuel, révèle une grave dégradation dans l'un des secteurs d'activité devant faire l'objet d'une action de prévention secondaire ou tertiaire.

Dans ces cas, l'intégration dans le document unique des RPS permettra aux différents acteurs de la prévention de définir et de mettre en œuvre les plans d'actions nécessaires.

5. Prendre en charge les situations individuelles difficiles

a. Identification des situations individuelles de souffrance

La détection, le plus tôt possible, des personnes confrontées à des situations individuelles difficiles est déterminante pour assurer une prise en charge efficace et adaptée.

Au-delà des dispositifs collectifs qui sont ou doivent être mis en place dans les établissements (suivi régulier d'indicateurs, dispositif d'évaluation des RPS), la détection de situations individuelles à risque relève de la responsabilité de tous les acteurs de la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

Ainsi, tant les managers que les membres du service ressources humaines, les représentants du personnel, les membres du SST et plus généralement tous les salariés doivent se sentir concernés, attentifs et à l'écoute d'un collègue en situation de souffrance.

La formation des managers relative à la qualité de vie au travail intégrera une partie consacrée à la détection des situations individuelles de RPS.

Afin de renforcer la détection des situations individuelles difficiles et être au plus près du terrain, un réseau de veille sera expérimenté dans certain(e)s sociétés/ établissements qui pourraient être pilotes désignés par la CCQVT, réseau qui pourra être déployé plus largement à l'issue du bilan intermédiaire de l'accord réalisé à 3 ans.

Ce réseau est constitué de salariés volontaires qui pourront participer, après une formation préalable relative à la détection et à la gestion des RPS, à identifier le plus en amont possible les situations personnelles de fragilisation qu'ils pourront rencontrer et à orienter les salariés concernés vers les services compétents (RH/SST/ assistance sociale).

Les salariés volontaires ne seront retenus pour ce rôle qu'après avis d'un médecin spécialisé (psychologue).

La mise en place des réseaux de veille sera discutée au sein de la CLQVT (comprenant le médecin du travail) qui en précisera le cadre (nombre de salariés, rôles et missions, formation préalable).

b. Dispositifs d'alertes à la disposition des salariés

Tout salarié confronté à une situation ou à un comportement de nature à porter atteinte à sa santé, notamment psychique, ou à celle de personnes de son entourage professionnel peut utiliser les voies d'alerte suivantes :

- la ligne managériale
- les RH
- les représentants des salariés, ces derniers pouvant alerter l'employeur
- le SST (médecin, infirmière)
- l'assistante sociale
- le dispositif d'alerte éthique mis en œuvre par le Groupe.

Les sociétés/ établissements du Groupe porteront à la connaissance des salariés la liste de ces interlocuteurs et dispositifs ainsi que leurs coordonnées.

En cas de situation avérée de souffrance au travail, une réunion sera organisée dans les meilleurs délais avec les acteurs localement impliqués (SST, assistance sociale) pour analyser la situation et élaborer un plan d'actions ciblé.

Pour faciliter la détection de signaux faibles pouvant faire apparaître des situations de fragilisation, les salariés seront informés de la possibilité de communiquer ces éléments au SST afin de prendre en compte, le plus en amont possible, ces situations et mener les actions qui seraient nécessaires de réaliser.

Dans la mesure où des plans d'actions collectifs seraient envisagés, ces derniers, ainsi que les secteurs concernés, seront partagés avec la CLQVT.

c. Accompagnement des salariés en cas de survenance d'un événement traumatique

En cas de survenance d'un événement traumatique au sein de l'entreprise (décès, accident grave, agression...) un dispositif d'accompagnement spécifique sera mis en œuvre afin



d'accompagner les salariés victimes et leur famille, ou les salariés qui sont intervenus pendant l'événement, qui ont découvert la victime, qui étaient à proximité de l'accident, ainsi que les collègues du salarié victime.

Après information et intervention du médecin du travail, un soutien psychologique sera mis en place dans les 48h suivant l'événement avec l'aide du service d'assistance sociale et, le cas échéant, d'un organisme extérieur afin de permettre aux collègues du salarié accidenté de s'exprimer individuellement ou collectivement.

Selon le contexte et les besoins exprimés par ces derniers, un accompagnement, pourra en complément et dans la durée, leur être proposé par le médecin du travail et/ou l'assistante sociale.

Par ailleurs, afin de s'assurer que les acteurs locaux sont préparés à la gestion de ces situations graves et traumatisantes, une procédure sera diffusée à tous les RRH de sociétés et d'établissements concernant la conduite à tenir en cas d'accident corporel grave survenu sur un site.

Par ailleurs un CSE/CHSCT extraordinaire sera organisé afin d'informer immédiatement les représentants du personnel de la situation et leur permettre d'exercer leurs prérogatives.

Enfin, et dans le cas d'événements traumatiques survenus à l'extérieur des entreprises/établissements du Groupe (acte terroriste, accident, catastrophe naturelle), ceux-ci mettront en place les dispositifs appropriés (soutien psychologique, soutien matériel) visant à accompagner les salariés victimes, leur famille et leurs collègues de travail.

6. La prévention et la lutte contre les situations de harcèlement, violences au travail et agissements sexistes

Les parties signataires soulignent que les actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, de violence au travail constituent un délit au regard de la loi. Ils sont strictement et systématiquement sanctionnés dans toutes les sociétés/établissements du Groupe.

Par ailleurs, la Direction s'engage fermement contre tout agissement sexiste tel que défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail qui dispose que « « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les sociétés/établissements du Groupe Thales mettent en œuvre un ensemble de mesures pour prévenir ce type de situations et les procédures à suivre :

- mise à jour des règlements intérieurs afin de prendre en compte les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, aux violences au travail et aux agissements sexistes
- affichage des textes du code pénal sur le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail dans l'ensemble des établissements/sociétés du Groupe
- définition des procédures à suivre si un cas survient et rappel des sanctions applicables aux auteurs de harcèlement ou de violence (RI)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and the initials "VRI", "GL", and "Dr" on the right.

- formation des managers sur les situations constitutives de harcèlement, de violence au travail, d'agissements sexistes, sur leur détection et sur les sanctions applicables
- organisation de réunions de sensibilisation des salariés afin de rappeler les définitions de ces notions, la protection et les moyens à leur disposition
- établissement d'une plaquette explicative sur le harcèlement à destination de tous les salariés
- intégration des risques liés au harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le plan de prévention
- collaboration avec les représentants du personnel compétents pour définir les actions de prévention de ces risques et information chaque année des actions mises en œuvre

La mise en œuvre des mesures de prévention primaires des RPS prévues par le présent accord participent à la prévention des situations de harcèlement et de violences au travail.

Tout salarié ou toute autre personne de l'entreprise (témoin par exemple) est en droit de signaler à l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, de violence au travail, d'agissements sexistes ou toute autre discrimination par l'intermédiaire :

- de la chaîne managériale
- du service Ressources Humaines
- des Instances Représentatives du Personnel,
- du SST (médecin, infirmier(e)s)
- de l'alerte éthique en priorité auprès de son responsable éthique, ou par exception, auprès du Comité Éthique et Responsabilité d'Entreprise.

Ces voies d'alerte sont ouvertes tant aux salariés qu'aux témoins.

Lorsque la Direction est saisie de faits de cette nature, une enquête sera réalisée et diligentée par la Direction des Ressources Humaines de la société, afin de caractériser les faits et adapter les mesures à prendre en fonction des résultats de l'enquête.

Les règlements intérieurs des établissements du Groupe prévoient, conformément à la loi et à l'ANI du 26 mars 2010, que les actes constitutifs de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de violence au travail ne sont pas admis dans l'entreprise, qu'ils peuvent être sanctionnés et précisent la procédure à suivre si un cas survient.

En cas de situation nécessitant la mise en œuvre d'une mesure conservatoire afin de protéger la victime, (ex : mobilité d'un/une salarié), la Direction s'assurera que ces mesures ne portent pas préjudice à la situation professionnelle de la victime ou à celle de la personne ayant signalé les faits.

 Sc 1/1 64 Ar

TITRE V- S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

1. Les acteurs

L'engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail

L'amélioration des conditions de vie et de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : l'employeur et notamment les managers de proximité, les médecins du travail et plus généralement l'ensemble des SST, les Institutions Représentatives du Personnel.

La Direction de chaque société et de chaque établissement concerné soutient les engagements prévus par le présent accord et s'engage à mettre en œuvre les actions définies.

Les salariés eux-mêmes contribuent aux démarches d'amélioration des conditions de vie et de santé au travail.

La fonction Ressources Humaines coordonne les actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle s'assure que la politique définie au niveau du Groupe, des sociétés et des établissements est mise en œuvre. Elle évalue ses résultats en s'appuyant notamment sur les indicateurs prévus en annexe et les partage semestriellement avec la CLQVT.

a. Le service de santé au travail (SST)

Le SST conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Afin d'améliorer l'efficacité des SST ainsi que la coordination de leurs actions au sein du Groupe, Thales a créé un service de santé au travail autonome de Groupe.

Ce service a vocation à renforcer la politique de prévention en vigueur au sein du Groupe Thales et à permettre une bonne coordination de l'ensemble des acteurs et des actions en faveur de la santé.

Ce service est placé sous la surveillance de la commission de contrôle social instituée par accord de Groupe distinct, qui en fixe les modalités de fonctionnement.

Le SST de Groupe permet notamment :

- d'internaliser le personnel médical et d'augmenter ainsi le temps médical
- d'assurer un suivi par les médecins présents sur un site du personnel des sociétés
- d'harmoniser la structure du dossier médical pour permettre une meilleure traçabilité
- de disposer d'un système informatique sécurisé unique permettant une veille épidémiologique.

Un rapport annuel est présenté par le médecin du travail à chaque comité d'établissement/CSE d'établissement.



Le médecin du travail et le personnel infirmier exercent leurs prérogatives au sein du SST Groupe.

b. Le médecin coordonnateur Thales

Pour faciliter le déploiement d'une politique de prévention coordonnée au sein du Groupe en matière de santé au travail, la Direction du Groupe nomme un médecin conseil / coordination médicale Thales, choisi parmi les médecins du travail exerçant au sein d'une des sociétés du Groupe.

Ses missions consistent à :

- conseiller la Direction des Ressources Humaines du Groupe en toute indépendance sur les axes de la politique santé au travail, de prévention des risques d'atteinte à la santé et de promotion du bien-être au travail
- animer et coordonner les actions des médecins du travail dans le respect des conditions législatives et réglementaires d'exercice de leurs missions
- assurer la coordination et le suivi des actions de prévention y compris dans les démarches de certification qui seraient décidées en accord avec la DRH Groupe,
- conseiller la DRH Groupe et coordonner les actions de sensibilisation et d'information sur les risques santé
- assurer la représentation du Groupe à l'extérieur dans les instances ayant vocation à traiter de la santé au travail
- harmoniser les politiques, les moyens et les protocoles de surveillance médicaux
- collecter les informations relatives aux problèmes de santé et suivre l'évaluation des pathologies connues et émergentes et les troubles musculo-squelettiques (TMS)
- analyser les conséquences liées aux modes d'organisation du travail tels que le travail continu, le travail isolé et le travail de nuit
- présenter pour avis à la commission centrale QVT les grands axes d'orientation de la politique de prévention au sein du Groupe en France.

c. L'assistant(e) social(e)

L'assistant(e) social(e) participe par son action à un rôle d'alerte.

Comme pour les services de santé au travail chaque salarié peut avoir accès au service d'un(e) assistant(e) social(e).

L'assistante remet chaque année un bilan d'activité au Comité d'établissement / CSE et à l'employeur.

Un(e) assistant(e) social(e) coordinateur (trice) anime le réseau des assistant(e)s social(e)s.



d. Les salariés, acteurs de la prévention de la santé et de la promotion de la qualité de vie au travail

Chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Chaque salarié est ainsi un des acteurs de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

A cette fin, le Groupe s'engage à ce que les salariés bénéficient d'informations aussi précises que possible sur d'éventuels risques et, si nécessaire, pour la tenue du poste, de formations adaptées à la sécurité. Les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses doivent être explicitées au mieux aux salariés concernés en vue d'éviter tout accident.

e. Les managers

Les managers contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment à la charge de travail des salariés qu'ils encadrent et à l'organisation du travail qu'ils mettent en place, ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail.

Le rôle des managers est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, le management organise l'activité, aide les salariés dans leur développement et est un relais essentiel de la politique de l'entreprise.

Les managers suivront, dans les conditions prévues par le présent accord, la Formation « Le manager : acteur clé de la QVT » qui est définie en annexe.

Les équipes Ressources Humaines des sociétés/établissements sont à l'écoute des managers pour échanger sur les questions de QVT et les guider dans la gestion de leur équipe.

f. Le référent QVT Société

Pour faciliter le déploiement de l'accord QVT et permettre de suivre au niveau Groupe la mise en œuvre des actions prévues et dégager les axes d'amélioration à engager, chaque société désignera un référent QVT dont le rôle sera de coordonner les commissions QVT locales et de suivre le déploiement de l'accord Groupe sur les établissements de la société dont il relève. Une information accessible par tous les salariés (intranet) fournira la liste des référents QVT et leurs coordonnées.

g. Les CHSCT / CSE

Les parties signataires soulignent le rôle essentiel des CHSCT/CSE en ce qui concerne la santé physique et mentale et la sécurité des salariés.

La mise en œuvre des dispositions du présent accord doit respecter et intégrer les prérogatives des CHSCT/CSE qui constituent des instances d'échanges, d'information, de proposition, de consultation et de suivi.

Les missions principales des CHSCT/CSE sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière. Dans le cadre de la politique de santé au travail du Groupe Thales, les CHSCT/CSE sont donc pleinement associés aux démarches de prévention menées dans les entreprises et aux travaux menés par la Commission de suivi de l'accord.

En tout état de cause, les parties conviennent de l'opportunité d'associer des managers aux travaux des instances liés à ces questions et d'intégrer les attentes des salariés quelle que soit leur génération.

Les parties conviennent également de la nécessité de s'assurer, lors de la mise en place des CSE, que cette évolution des institutions représentatives du personnel préserve les prérogatives des représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail.

h. La Commission Centrale Qualité de Vie au Travail (CCQVT)

Il est institué, au niveau du Groupe en France, une Commission centrale de qualité de vie au travail. Cette Commission est chargée de proposer et de suivre toutes les actions déployées au niveau du groupe en matière de santé et de qualité de vie au travail

- **Rôle de la Commission Centrale QVT (Cf. Annexe 5 et Annexe 6)**

La Commission centrale QVT :

- examinera annuellement les actions déployées au niveau central et local et les propositions formulées par le médecin conseil / coordination médicale Thales
- proposera des axes de développement d'actions sur la qualité de vie au travail et suivra les actions de sensibilisation et de formation nécessaires, en coordination avec le médecin conseil / coordination médicale Thales, la DRH France
- suivra l'évolution des indicateurs établis en annexe. (Annexe 3)

- **Composition et fonctionnement de la Commission centrale QVT (Cf. Annexe 6)**

Cette commission centrale sera composée de 2 représentants par Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et d'autant de représentants de la Direction en respectant pour la durée de l'accord, l'équilibre de la représentation.

Elle se réunira, sauf situation exceptionnelle le justifiant, une fois par semestre afin de suivre la mise en œuvre de la politique de qualité de vie au travail définie au niveau du groupe en France. En fonction des sujets, des directeurs opérationnels du Groupe pourront être invités.

Chaque semestre, une visite d'Etablissement sera organisée avec les membres de la Commission Centrale Qualité de Vie au Travail. L'ordre du jour et le choix de la Société concernée par cette visite seront établis conjointement dans le cadre de la Commission. A cette occasion, la CLQVT de l'établissement visité pourra présenter un bilan des actions déployées et des bonnes pratiques mises en œuvre.

Le médecin conseil / coordination médicale Thales participe de droit aux réunions de la Commission mais ne prend pas part aux votes.

Un secrétaire sera nommé dès le lancement de la Commission parmi les membres représentants les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Il sera renouvelé annuellement.

Il sera chargé d'élaborer, avec la Direction et sur la base des propositions formulées par les membres de la Commission, un ordre du jour et il proposera, à l'issue de chaque réunion, un compte rendu des sujets traités en séance qui sera adressé aux membres de la Commission pour remarques et corrections éventuelles. Le compte rendu définitif sera ensuite adressé par la Direction aux membres de la Commission.

- **Moyens de la Commission Centrale QVT**

Pour faciliter le fonctionnement de la CCQVT, il sera alloué, aux membres de cette Commission, 20 heures par trimestre (hors réunions plénières) et 25 heures par trimestre pour le secrétaire.

Complémentairement, pour mesurer l'avancement de la politique Qualité de vie au travail, il sera mené, au terme de la troisième année et de la cinquième année de l'accord, une enquête au niveau du Groupe Thales afin de mesurer la prise en compte de la qualité de vie au travail de chaque salarié au quotidien. La préparation de cette enquête sera examinée dans le cadre de la CCQVT.

- **Convention annuelle qualité de vie au travail Groupe**

Cette convention annuelle qualité de vie au travail Groupe, qui se réunira au terme de chaque année, a pour objectif de mettre en évidence le bon déploiement de l'Accord Groupe et les initiatives prises au niveau des Sociétés/Etablissements par des interventions de l'ensemble des acteurs, ainsi que de proposer l'intervention de conférenciers sur les grands sujets de santé et de bien-être au travail.

- i. **La Commission locale Qualité de Vie au Travail (CLQVT)**

Il est institué, au niveau de chaque établissement en France, une Commission locale qualité de vie au travail. Cette Commission est chargée de veiller au bon déploiement de l'accord Groupe QVT et de suivre toutes les actions déployées de qualité de vie au travail. Cette commission locale QVT ne se substitue pas au CHSCT/CSE

- **Rôle de la CLQVT (Cf. Annexe 5 et annexe 6)**

La Commission locale QVT :

- Déterminera les indicateurs complémentaires aux indicateurs centraux, utiles et nécessaires à l'établissement et en assurera le suivi
- Examinera semestriellement les actions déployées dans l'établissement en matière de QVT notamment celles relatives à la mise en œuvre de l'accord Groupe
- Proposera, au regard du déploiement de l'accord Groupe, les axes d'amélioration ou actions à mettre en œuvre
- Sera associée à la démarche d'évaluation des RPS/QVT lorsque celle-ci est engagée au sein de l'établissement

Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

- Sera associée au suivi du plan d'actions résultant de cette évaluation
- Sera associée à l'organisation de la Semaine QVT.

- **Composition et fonctionnement de la CLQVT**

Cette commission locale sera composée :

- d'un représentant par Organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement
- de deux représentants du CHSCT / du CSE local
- du responsable ressources humaines de l'établissement en qualité de correspondant QVT de l'établissement
- du directeur de l'établissement et/ou un représentant de la direction de l'établissement
- de deux managers
- du médecin santé au travail ou son représentant,
- de l'assistant(e) social(e) de la société.

En fonction des sujets, des responsables opérationnels pourront être invités.

La Commission locale se réunira, sauf situation exceptionnelle le justifiant, une fois par semestre afin de suivre la mise en œuvre au niveau local de la politique de qualité de vie au travail définie au niveau du Groupe. Cette commission pourra se réunir de manière exceptionnelle à la demande d'au moins 2 de ses membres. Un secrétaire sera désigné par les membres de la commission dès son lancement.

L'ordre du jour sera établi conjointement dans le cadre de la Commission locale Qualité de Vie au Travail.

Il sera chargé d'élaborer, avec le correspondant QVT de l'établissement (pour la Direction), un ordre du jour et il proposera, à l'issue de chaque réunion, un compte rendu des sujets traités en séance qui sera adressé aux membres de la Commission pour remarques et corrections éventuelles. Le compte rendu définitif sera ensuite adressé par la Direction aux membres de la Commission et du CHSCT/CSE.

- **Moyens de la CL QVT**

Pour faciliter le fonctionnement de la Commission locale Qualité de Vie au Travail, il sera alloué, aux membres de cette Commission, 20 heures par trimestre (hors réunions plénières) et 25 heures par trimestre pour le secrétaire.

2. Les indicateurs

Les parties reconnaissent que le suivi régulier d'indicateurs par les acteurs de la QVT est un élément important permettant de détecter des situations à risque et d'assurer un suivi de ces risques au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Complémentairement aux indicateurs centraux proposés par l'accord Groupe, des indicateurs locaux pourront être proposés par la Commission locale QVT.

Ainsi, afin de prévenir toute situation de RPS, une veille s'appuyant sur le suivi des indicateurs définis en annexe 3 du présent accord, est organisée, tant au niveau de la Commission Centrale QVT qu'au niveau des Commissions locales QVT.

 Sr VTA GL AR

TITRE VI - DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

1. Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe. A titre indicatif, le périmètre du Groupe établi au mois de janvier 2018 est remis en Annexe. Les sociétés intégrant le périmètre du Groupe après la date de signature se verront appliquer les dispositions de l'Accord

2. Nature et durée de l'accord

Le présent accord groupe, au sens des articles L. 2232-30 et suivants du code du travail, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs, entre la Direction de la société Thales, entreprise dominante, et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Thales pour une durée déterminée de cinq ans.

Les parties conviennent de se revoir au terme d'une période de trois ans afin de convenir des modifications qu'elles souhaiteraient apporter au présent accord.

Il a la valeur d'un accord d'entreprise et s'applique directement dans les sociétés du groupe.

Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales régissant les accords de groupe, dans toutes les sociétés comprises dans le périmètre.

Les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier éventuellement les conditions de renouvellement du présent accord.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

A la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, la Direction et les Organisations syndicales signataires se réuniront afin de débattre sur d'éventuelles difficultés d'application du présent accord ou pour débattre de son évolution.

3. Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et déposé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en un exemplaire signé sous forme électronique et un exemplaire sous format Word anonymisé, auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire de cet avenant sera transmis à l'inspection du Travail.

 S-VN GC

Fait à Paris-la-Défense en 7 exemplaires, le 20 Avril 2018

Pour la Société THALES

David TOURNADRE, Directeur des Ressources Humaines du Groupe THALES, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, les coordonnateurs syndicaux centraux :

CFDT
Anne COGNIEUX

CFE-CGC
José CALZADO

CFTC
Véronique MICHAUT

CGT
Gregory LEWANDOWSKI

ANNEXE 1

Organisation des réunions d'expression directe et collective des salariés

✓ **Quel est l'objectif des réunions relatives à l'expression directe et collective des salariés ?**

Ces réunions ont pour objet de permettre aux salariés de s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (article L. 2281-1 du code du travail). Elles visent à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail dont notamment les conditions de travail, l'organisation du travail.

Les groupes d'expression ne doivent pas se contenter de déceler les problèmes et de les exposer, ils doivent les analyser et contribuer activement à leur solution, soit en essayant de régler les problèmes qui sont à leur niveau, soit en proposant des solutions pouvant être applicables.

En effet, certaines questions pourront être traitées au sein même du groupe d'expression ce qui permettra leur traitement immédiat.

Les réunions d'expression directe et collective n'ont pas vocation à traiter de problèmes techniques professionnels liés à l'activité ; elles ne sont ni des réunions de service ni des animations à intervalle court (AIC)

✓ **Qui sont les salariés concernés par les réunions d'expression directe et collective ?**

Tous les salariés exerçant leur activité au sein des groupes de travail définis sont partie prenante de l'expression quel que soit le type de contrat qui les lie à l'entreprise (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, intérim...hors prestataires et sous-traitants).

✓ **Sur quelles thématiques peut porter la réunion d'expression ?**

Les exemples de thématiques qui pourraient être retenues dans l'ordre du jour sont :

- la communication au sein de l'équipe/du groupe
- les méthodes d'organisation du travail
- la charge de travail (répartition des tâches, organisation, horaires)
- les actions d'amélioration des conditions de travail, des postes de travail et des moyens informatiques
- l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son métier
- le respect du droit à la déconnexion
- les processus transverses ; relations interservices
- le service ou l'activité
- les métiers dont relève le personnel réuni dans ces Groupes
- les relations entre les collègues de travail.

✓ **A quel niveau ces réunions collectives s'organisent-elles ?**

Selon leur contexte local, les managers détermineront la taille et la composition des groupes d'expression la plus adaptée (une équipe, un service, une Direction, un atelier..) en tenant compte des critères suivants :

- Le groupe doit représenter une collectivité de travail homogène, soumise à des préoccupations communes en terme de QVT
- La taille du groupe doit permettre à chacun de participer réellement aux réunions (nombre raisonnable de personnes permettant de s'exprimer directement en tant que membre d'une collectivité de travail / exemple: 20 pers maximum).

✓ **Quelle est la fréquence et la durée des réunions d'expression collective ?**

Afin de permettre à la hiérarchie de tirer les conséquences des propositions, remontées d'information issues de ces réunions, les réunions d'expression auront lieu deux fois par an au premier et second semestre.

La durée de la réunion sera définie en accord avec le manager en assurant un temps suffisant aux échanges et aux analyses (exemple de durée moyenne : 3 h) et en respectant la plage horaire commune.

✓ **Qui est en charge des modalités d'organisation de la réunion ?**

Le manager invite les participants à la réunion de lancement et réserve un lieu de réunion. La réunion se déroule pendant le temps de travail. Les modalités d'organisation des réunions suivantes sont arrêtées par l'animateur en concertation avec le manager.

L'animateur, désigné par les membres du groupe lors de la réunion de lancement, anime les débats, veille à l'expression de chacun et au respect réciproque des personnes. Il fait respecter l'ordre du jour et aide le groupe à analyser les problèmes et à la recherche de leur solution. L'invitation à ces réunions sera adressée au moins 2 semaines avant la date prévue de la réunion.

L'animateur est également en charge de rédiger un compte-rendu de la réunion d'échanges faisant apparaître de façon anonyme les remarques, demandes et propositions du groupe. Le compte rendu est adressé à l'ensemble des membres du groupe d'expression, à la Commission locale QVT, à la DRH de l'établissement.

S'il le juge opportun, l'animateur peut recourir à l'utilisation d'outils numériques pour assurer l'accès de chacun au droit d'expression collective.

✓ **Le manager est-il présent lors de la réunion ?**

Le manager participe à la réunion d'expression collective afin notamment d'écouter et de comprendre les problématiques soulevées par les salariés ainsi que leurs propositions d'amélioration. La première réunion sera initiée par le manager et organisée dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord.

 - 11/06/20

Toutefois, les membres du groupe pourront choisir de tenir des temps de réunion sans le manager s'ils considèrent que cela favorise les conditions d'une expression libre, directe et collective.

✓ **Transmission des propositions à la direction et réponse apportée**

Dans l'hypothèse où les propositions identifiées durant les réunions collectives nécessiteraient un arbitrage à un niveau hiérarchique supérieur, celles-ci seront transmises au niveau compétent qui y répondra dans un délai de deux mois.

Les propositions et réponses qui leur sont apportées seront également portées à la connaissance de la DRH, de la Commission Locales QVT, des Organisations syndicales représentatives et du CE/CSE de l'établissement.

✓ **Déroulement d'une réunion d'expression directe et collective :
Exemple de Méthodologie**

- Intro + Rappel des thématiques sur lesquelles porte le droit d'expression par l'animateur
- 1^{er} temps de réunion consacré à l'expression de problématiques relatives aux conditions de travail, au contenu ou à l'organisation du travail identifiées par les membres du groupe
- L'animateur propose une synthèse / sélection de sujets retenus (par la majorité)
- 2^{ème} temps de réunion consacré à l'analyse des sujets puis à la recherche de solutions
- Synthèse.

Le manager, acteur clé de la QVT

Enjeux et leviers de la QVT

Objectif : Permettre aux managers de mesurer pleinement les enjeux liés à la QVT au sein du groupe Thales et être acteur de cette QVT

Durée : Une journée

Programme :

❖ **Définition et enjeux de la QVT**

- La QVT de quoi parle-t-on ? Distinction entre QVT et RPS
- Un enjeu juridique : obligation générale de prévention, obligation de sécurité (article L. 4121-1 du code du travail)
- QVT et bien-être au travail
- QVT et performance durable de l'entreprise

❖ **La QVT et Thales**

- L'accord Groupe QVT, une démarche globale de prévention (primaire)
- Les acteurs de la QVT, le rôle du manager dans la QVT
- Encourager et gérer l'expression des salariés sur leur travail (organisation des réunions collectives sur le droit d'expression)

❖ **Le droit à la déconnexion**

- L'impact de la transformation digitale de l'entreprise sur la QVT
- Cadre juridique applicable
 - Droit à la déconnexion (article L 2242-8 du code du travail) et objectifs poursuivis
 - Rappel sur les règles applicables en matière de temps de travail (durées maxi, repos quotidien, hebdomadaire), suivi de la charge de travail
- Les engagements pris par Thales
 - L'accord QVT Groupe (sur le temps de travail, le suivi de la charge de travail et le droit à la déconnexion, le droit d'expression)
 - La Charte Informatique

- Les bonnes pratiques (règles d'or pour un bon usage de la messagerie électronique, exemplarité du manager)
- Les signes qui doivent alerter sur une éventuelle dérive dans l'utilisation des outils numériques
Que faire ?

❖ La prévention des RPS

- La définition des RPS au travail et le cadre juridique applicable
- L'identification des facteurs de risque
- Les conséquences sur la santé des salariés de l'exposition aux risques psychosociaux : stress, mal être, angoisse, dépression épuisement professionnel,
- Les acteurs de la prévention dans l'entreprise
- Organisation du travail et management
- La détection les signaux de mal être chez ses salariés l'accompagnement des salariés en situation de mal être au travail.

❖ Prévenir le harcèlement, les violences au travail ou les agissements sexistes

- Les actes constitutifs de harcèlement, violence, agissements sexistes (définitions juridiques et exemples pratiques)
- Les voies de recours et procédures applicables au sein de Thales.

ANNEXE 3 - Indicateurs

Ces indicateurs doivent permettre de mettre en évidence une éventuelle détérioration de la santé des salariés, des résultats de l'entreprise. Ces indicateurs seront susceptibles d'évoluer et de s'enrichir sur propositions de la Commission centrale de qualité de vie au travail, des CHSCT/CSE ou des commissions locales.

ABSENTEISME

Taux d'absentéisme total par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
Taux d'absentéisme lié à la maladie
Taux d'absentéisme lié à la maternité ou adoption
Taux d'absentéisme lié à l'accident du travail et de trajet

DEMISSIONS

Nombre de démissions par Société, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre total d'accidents du travail par Société, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe (avec et sans arrêt)
Taux de fréquence

NOMBRE D'ACCIDENTS BENINS CORPORELS REPERTORIES SUR REGISTRE

Nombre d'accidents bénins corporels répertoriés sur registre

NOMBRE DE VISITES SPONTANÉES

Après du médecin du travail
Après de l'infirmière

AGE MOYEN PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

TYPE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Astreintes
Autres

AUTRES INDICATEURS

Formations QVT suivies par les salariés et les managers
Journées organisées sur la QVT
Modalités de contrôles du temps de repos
Actions d'information sur la prévention des risques
Cartographie des SST et assistantes sociales (nombre de médecins, infirmier(e)s, assistants médicaux, nombre d'assistantes sociales)
Risques RPS portés dans le DUER et actions correspondantes

NB : Sur la base de ces indicateurs généraux, lors de la première réunion de la commission centrale QVT, il sera examiné la nature des indicateurs particuliers à suivre et qui distingueront ceux qui permettent de suivre le déploiement de l'accord, et ceux qui permettent d'assurer le suivi des actions engagées. Les commissions locales pourront compléter ces indicateurs par des indicateurs spécifiques propres à la spécificité des activités des établissements concernés. Complémentairement à ces indicateurs, les CLQVT pourront proposer quelques indicateurs spécifiques propres à leurs activités (indicateurs qui ne seront pas consolidés au niveau central)

GBU AVS

Thales AVS France SAS
Thales Electrical Motors
Thales Electrical Systems
Trixell

GBU DMS

Thales DMS France SAS

GBU LAS

Thales LAS France SAS
UMS

GBU SIX

Gerac
Thales Communications & Security SAS
Thales Services
RCS France

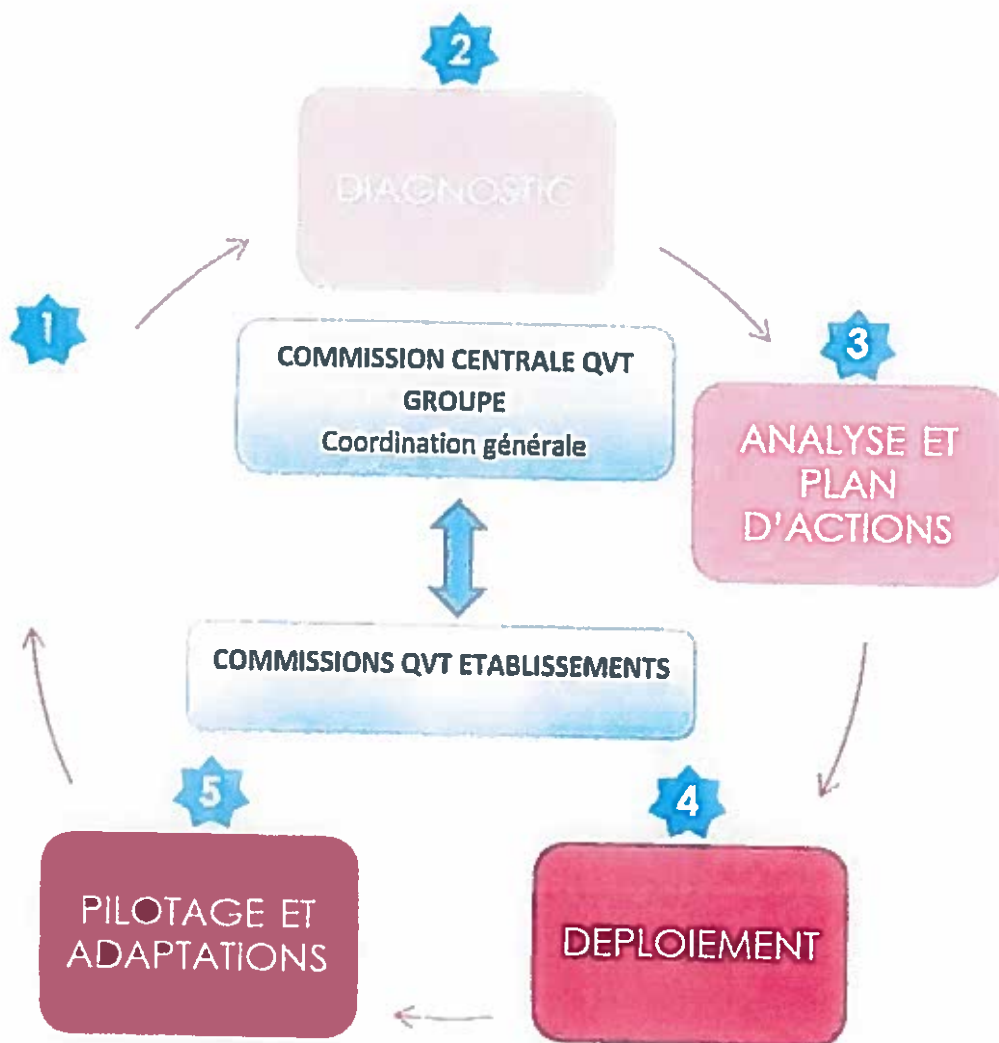
GBU ESPACE

Thales Alenia Space
Thales Seso

Entités Corporate

Geris Consultant
Thales Global Services
Thales Insurance & risk management
Thales International
Thales S.A
Thales Digital Factory

ANNEXE 5 – DEMARCHE QVT



Handwritten signature and text: SC V11 64 AG

ANNEXE 6 – FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS QVT

