
ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE THALES

Sommaire

- **PREAMBULE**

- **CHAPITRE I La prévention en matière de santé au travail et les risques professionnels**
 - 1.1 La prévention en matière de santé au travail
 - 1.2 La prévention des risques professionnels

- **CHAPITRE II Les acteurs de la prévention de la santé et des risques**
 - 2.1 Le rôle des services de santé au travail
 - 2.2 Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - 2.3 Une organisation en matière de santé au travail adaptée au Groupe Thales
 - 2.3.1 Le médecin conseil / coordination médicale Thales
 - 2.3.2 La Commission Centrale Qualité de vie au travail
 - 2.3.3 Convention Qualité de vie au travail

- **CHAPITRE III Aménagement des conditions de travail**
 - 3.1 Environnement de travail
 - 3.2 Sensibilisation et formation du personnel

- **CHAPITRE IV Prévenir et agir sur les risques psychosociaux**
 - 4.1 Prise en compte des risques psychosociaux dans la politique sociale du Groupe
 - 4.1.1 Actions de prévention à l'égard du salarié
 - 4.1.2. Actions de formation
 - 4.1.3 Actions de prévention collectives
 - 4.2 Actions complémentaires de prévention des risques psychosociaux

- **CHAPITRE V Document unique d'évaluation des risques**

- **CHAPITRE VI Dispositions générales de l'accord**
 - 6.1 Périmètre de l'accord
 - 6.2 Dispositions finales
 - 6.3 Formalités de dépôt

- **Annexe Périmètre du Groupe**

AL
AD
2 / 19
S
m

Préambule

L'un des engagements forts de la Direction du Groupe, rappelé par le Code d'éthique est la volonté d'assurer à ses collaborateurs « un cadre de travail sûr et sain dans le respect des dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, la prévention des risques sanitaires et professionnels, ainsi que la formation du personnel ». La Direction et les organisations syndicales signataires attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaillent les salariés et d'une façon générale à la qualité de l'emploi ; le respect de la dignité de chacun(e) étant fondamental.

Selon la définition donnée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) « la santé est un état complet de bien être physique, mental et social. Il ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Dans ce qui suit, le terme « santé » doit être entendu conformément à cette définition.

Poursuivant les actions engagées en France depuis de nombreuses années, la Direction et les organisations syndicales signataires entendent continuer à promouvoir la qualité de vie au travail et à définir un cadre général et des dispositifs permettant de préserver et d'améliorer la santé au travail des salariés.

Par la signature du présent accord groupe, les parties manifestent leur volonté d'améliorer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels et de placer la santé au travail comme l'une des priorités du Groupe en France. Elles affirment qu'une organisation du travail adaptée facilitera la mise en place et le suivi d'actions de prévention durables, efficaces et concrètes.

Les parties signataires soulignent que :

- La responsabilité légale en matière de santé au travail relève de l'employeur, de la direction de l'entreprise ou de l'établissement.
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et, compte tenu de la nature des activités de l'établissement ou l'entreprise, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de ces évaluations. Il définit ainsi la politique de santé et met en œuvre les actions nécessaires. Dans ce cadre, l'employeur organise le service de santé 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 : direction, médecins du travail, médecin conseil / coordination médicale, plus généralement l'ensemble des services de santé au travail, les CHSCT et l'ensemble des institutions représentatives du personnel (y compris DP), chacun de ces acteurs exerçant ses compétences dans le respect de l'indépendance qui est la sienne. Les entreprises extérieures présentes sur les sites du groupe et les salariés eux-mêmes sont concernés par les actions visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail.
- Les services de santé au travail sont assurés de façon autonome ou par adhésion à un service interentreprises, par un ou plusieurs médecins. Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de

santé. Le médecin du travail, qui effectue sa mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical, est le conseil de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- 2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine. Il peut notamment proposer des mesures sur l'organisation ;
- 3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- 4° L'hygiène générale de l'établissement ;
- 5° L'hygiène dans les services de restauration ;
- 6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 7° La construction ou les aménagements nouveaux ;
- 8° Les modifications apportées aux équipements ;
- 9° La mise en place ou la modification du type d'organisation du travail atypique (astreinte ...).
- 10° L'anticipation afin de favoriser le maintien dans l'emploi

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Le Groupe Thales veillera à ce qu'une organisation du travail adaptée, soutenue par des procédures ressources humaines clairement définies et appliquées, facilite la mise en oeuvre et le suivi d'actions de prévention durables, efficaces et concrètes permettant une qualité de vie au travail et la prévention des risques.

Par cet accord les parties signataires affirment leur volonté :

- de mettre en oeuvre des plans d'actions en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant les problématiques humaines avec les données économiques et technologiques et leurs évolutions,
- de développer au profit de l'ensemble des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires, des actions de prévention et de formation à la santé et à la sécurité,
- de promouvoir une politique de prévention rationalisée, rigoureuse et effective,
- de veiller à ce que le développement des organisations et des postes de travail se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail,
- de sensibiliser et d'informer les acteurs de l'entreprise sur l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, et plus largement sur l'environnement
- d'associer le plus en amont possible les médecins du travail et les partenaires sociaux pour une meilleure coordination dans ces domaines,
- de souligner, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT,
- de respecter les dispositions législatives relatives à l'élaboration du document de prévention des risques.
- d'améliorer la prévention des risques psychosociaux, contribuant ainsi à une meilleure santé des salariés et à une plus grande efficacité de l'entreprise,
- de mettre en place et de déployer tous les moyens nécessaires à une bonne mise en oeuvre et au suivi des dispositions du présent accord,
- de favoriser ainsi la prévention des risques liés aux substances CMR (cancérogènes, mutagènes, reproductibles), aux TMS (troubles musculo-squelettiques), aux RPS (risques psychosociaux) et routiers.

Le présent accord est un accord Groupe, au sens de l'article L 2232-30 du Code du Travail. Il a valeur d'accord d'entreprise dans chacune des sociétés du groupe comprises dans le périmètre

du groupe. Il n'a pas vocation à se substituer aux prérogatives conférées par les lois, décrets ou règlements qui définissent les compétences respectives des acteurs de la santé au travail dans les sociétés. Il s'inscrit aussi, notamment, dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, de l'accord national du 26 février 2003 conclu au sein de la branche métallurgie et de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

CHAPITRE I – La prévention en matière de Santé au travail et des risques professionnels

1.1 LA PREVENTION EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

La notion de prévention est un axe majeur du présent accord. Anticiper, c'est se mettre en situation d'éviter des risques /dangers possibles, d'en prévenir les conséquences.

Dans le cadre de la politique générale en matière de santé au travail définie par le Groupe, l'employeur, en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous son autorité doit prendre les mesures nécessaires. Au niveau des établissements et des entreprises, il doit s'entourer des conseils et des compétences prévus et notamment des médecins du travail et des CHSCT pour prévenir et mettre en œuvre les actions correspondantes. Le médecin conseil / coordination médicale Thales, institué à l'article 2.3.1, en relation avec les médecins du travail, pourra donc, dans ce cadre, proposer les actions nécessaires pour définir la politique du Groupe.

Le médecin du travail propose des actions de prévention et de suivi des salariés qui présentent un état de santé le nécessitant ou qui sont exposés à des risques particuliers. Un bilan de ces actions particulières sera communiqué au médecin conseil / coordination médicale Thales qui pourra, en coordination avec les médecins du travail, proposer des orientations d'actions de prévention qui seront transmises à la Commission centrale de qualité de vie au travail prévue paragraphe 2.3.2.

Parmi ces actions de prévention, et en dehors des bilans réguliers notamment proposés par la sécurité sociale, sur prescription du Médecin du travail il sera proposé aux salariés en fonction de leur situation particulière de santé :

- un bilan biologique complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, tous les 5 ans pour les salariés jusqu'à 49 ans,
- un bilan biologique complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, tous les 3 ans pour les salariés à partir de 50 ans,
- un test de dépistage colorectal à partir de 50 ans,
- un premier examen d'audition sera réalisé.

1.2 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans le cadre de l'organisation générale de la prévention des risques professionnels au sein du Groupe, les responsables hygiène et sécurité environnement sont impliqués dans l'amélioration des conditions de travail en relation avec le responsable environnement du Groupe et participent à la rédaction du document unique d'évaluation des risques.

Le Groupe Thales a décidé de s'engager dans une démarche de prévention visant à coordonner les actions réalisées en matière de santé et de sécurité au travail au sein du groupe et à accroître sa capacité de veille en vue de mieux anticiper les évolutions des risques professionnels afin :

- d'améliorer les règles de prévention en matière de santé et de risques professionnels,
- de développer les actions de prévention et leurs applications concrètes.

Parmi les mesures nécessaires de prévention d'ores et déjà identifiées, il conviendra :

- de développer l'équipement des sites en défibrillateurs cardiaques sur les trois prochaines années,
- d'organiser des échanges entre médecins du travail en vue de leur permettre de participer aux actions de prévention des risques psychosociaux et les soins d'urgence,
- de développer la prévention des accidents du travail et de trajet, de promouvoir la sécurité routière,
- de développer des actions de prévention dans le cadre notamment des déplacements professionnels,
- de prévenir les addictions telles que tabac, drogues , alcool, ...
- d'aménager les postes pour les personnes en situation de handicap
- de prévoir, pour les salariés de retour d'absence de longue durée, un suivi particulier portant sur d'éventuelles transformations de leur poste de travail (outils, applications, logiciels, méthodes et processus de travail)
- de promouvoir la substitution de ce qui est dangereux prioritairement de ce qui ne l'est pas, et notamment, des substances chimiques les plus dangereuses (CMR),
- d'examiner annuellement les plans d'actions menés,
- de prendre en compte les dangers pour la santé dans la conception, la construction, la réception des locaux et des équipements de travail en portant une attention particulière aux observations des salariés,
- de renforcer le dialogue social pour prévenir les risques dus aux processus opérationnels.

CHAPITRE II – Les acteurs de la prévention de la santé et des risques

2.1 LE ROLE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Le rôle et les responsabilités des services de santé au travail font l'objet d'un certain nombre de dispositions telles que précisées ci-dessus.

Les services de santé au travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires à la préservation de la santé des salariés de toute altération du fait de leur travail, tout au long de leurs parcours professionnels.

A ce titre, ils mettent en œuvre des actions visant à la prévention des risques pour la santé en milieu de travail, par un suivi individuel des salariés et de leur situation de travail. Ils participent également à la veille sanitaire de la population au travail dans le cadre de la politique de santé publique, du point de vue de la santé au travail.

Les médecins du travail assurent, dans le cadre de leurs missions, la coordination des travaux des services de santé au travail qui impliquent une pluridisciplinarité dans le respect de l'indépendance des divers professionnels qui y participent.

Dans le respect des textes réglementaires en vigueur et dans l'attente des négociations interprofessionnelles en cours portant, notamment sur cet objet, la Direction du groupe Thales se prononce en faveur d'un développement de la pluridisciplinarité, notamment des infirmier(e)s dans le cadre du développement de leur collaboration avec les médecins du travail et de la délégation des tâches. Le Groupe Thales reconnaît le rôle important d'écoute des infirmier(e)s (spécialisés en milieu de travail) à l'égard des salariés.

Les Services de santé au travail de Thales, (services autonomes ou inter-entreprises), seront associés aux côtés des DRH ou du représentant de l'employeur et des CHSCT locaux, aux actions de sensibilisation et d'information portant sur la santé, les conditions travail ou la sécurité qui seront menées dans chaque société relevant du périmètre du Groupe chaque année. Ces actions d'information tiendront compte des besoins locaux portant sur la santé, les conditions de travail ou la sécurité.

Pour participer à l'identification du stress au travail en tant que risque professionnel pour la santé tel que défini dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 (cf Chapitre IV page 12 du présent accord), il sera constitué une grille d'auto-évaluation anonyme qui sera renseignée par le salarié lui-même sur la base du volontariat et remise au médecin du travail lors des visites médicales. Un premier projet d'échelle d'auto-évaluation (EVA – échelle visuelle analogique) sera soumis pour avis à la Commission qualité de vie au travail qui pourra y apporter les modifications qu'elle juge adaptées.

Les résultats obtenus par l'utilisation de cette échelle seront analysés parmi les indicateurs suivis par la Commission centrale de qualité de vie au travail.

Au-delà des actions menées localement et dans le but d'une meilleure coordination de la prévention au sein du groupe, le médecin conseil / coordination médicale Thales, dont le rôle est défini à l'article 2.3.1, proposera à la Direction les grands axes d'orientation de la politique de prévention au sein du groupe qui seront présentés pour avis à la Commission centrale de qualité de vie au travail.

2.2 LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La prévention des risques professionnels dans les entreprises du Groupe est d'ores et déjà assurée par divers intervenants : l'employeur, les médecins du travail dans le cadre des services de santé au travail, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, ...

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

Les missions principales des CHSCT 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 sont donc pleinement associés aux démarches de prévention menées dans les entreprises

Les CHSCT procèdent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Leur connaissance du terrain et des postes de travail constitue des éléments utiles à l'évaluation des risques. Ils contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels dans les sociétés du Groupe et suscitent toute initiative qu'ils estiment

AL
M
AD
7/19
CS
D

utile dans cette perspective, étant précisé que, dans les conditions prévues par la loi, le refus de l'employeur est motivé.

Ils procèdent à intervalles réguliers, à des inspections et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Au titre de leurs missions consultatives prévues par la loi, les CHSCT sont consultés, notamment :

- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies,
- sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides,
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
- sur les documents se rattachant à leur mission, notamment sur le règlement intérieur.

Plus généralement, et indépendamment des consultations obligatoires rappelées ci-dessus, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononcent sur toute question de leur compétence dont ils sont saisis par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Par ailleurs, l'employeur leur présente, au moins une fois par an, sur la base des informations contenues dans le document unique :

- 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, accompagné de la fiche d'entreprise ou d'établissement.
- 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT émettent un avis sur ces documents, établis sur la base des informations contenues dans le document unique, et peuvent proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CHSCT n'ont pas été prises par le programme au cours de l'année concernée, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution en annexe au rapport annuel.

L'expertise du CHSCT :

Conformément aux dispositions légales, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

- 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article L4612-8.
- 3° Par ailleurs, pour faciliter l'identification d'actions à mettre en oeuvre en cas de problèmes particuliers et notamment de risques psychosociaux, les CHSCT pourront, après concertation avec leur DRH locale, avoir recours à un expert pour accompagner ces

situations de travail complexes et difficiles. Cette mission de conseil s'inscrit dans un cadre maximum de 90 heures pour la durée de l'accord.

Formation des élus

La mise en œuvre d'une véritable politique de prévention de la santé au travail et des risques professionnels suppose des représentants du personnel formés et informés. En conséquence, les membres du CHSCT, les représentants syndicaux au CHSCT, ou les délégués du personnel, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, bénéficieront des dispositions telles que prévues à l'article L 4614-15 du Code du Travail et d'un droit spécifique à une formation adaptée d'une durée de trois jours par mandat. Ce droit à formation couvre l'ensemble des établissements des sociétés du Groupe dont l'effectif est supérieur à 50 salariés. La formation proposée par le CHSCT associera les services prévention de la CNAM à la mise en œuvre de cette démarche de formation après information du DRH local, qui prendra en charge le coût et les heures de cette formation.

2.3 UNE ORGANISATION EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL ADAPTEE AU GROUPE

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. De plus les parties signataires décident de mettre en place une commission centrale de la qualité de vie au travail.

2.3.1 Le conseil / coordination médicale Thales

Missions principales

Le médecin conseil / coordination médicale Thales a pour missions principales, sous la responsabilité et avec l'accord de la Direction du Groupe Thales :

- de conseiller la Direction du Groupe 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 au sein du groupe,
- d'animer et de coordonner les actions des médecins du travail dans le respect des conditions législatives et réglementaires d'exercice de leurs missions, en toute indépendance et dans le respect du secret médical. Cette coordination s'effectue notamment dans le cadre de réunions régulières avec l'ensemble des médecins du travail,
- d'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,
- de favoriser les liens utiles entre sécurité au travail, responsable sécurité environnement des sites dans une démarche globale de prévention des risques,
- de conseiller la Direction du Groupe et de coordonner les actions de sensibilisation et d'information sur les risques santé,
- d'assurer la représentation du Groupe à l'extérieur dans les instances ayant vocation à traiter de la santé au travail,
- d'anticiper sur les conséquences en matière de santé des évolutions démographiques,
- d'harmoniser les politiques, les moyens et les protocoles de surveillance médicaux,
- de collecter les informations relatives aux problèmes de santé et de suivre l'évaluation des pathologies connues et émergentes et les troubles musculo-squelettiques (TMS),
- de participer en qualité de coordonnateur à la Commission centrale Qualité de vie au travail,
- d'analyser les conséquences liées aux modes d'organisation du travail tel que le travail continu, astreintes, travail posté, VSD quand il existe.

2.3.2. La Commission centrale Qualité de vie au travail

Il est institué, au niveau du Groupe, une Commission centrale de qualité de vie au travail. Cette Commission est chargée de suivre toutes les actions déployées au niveau du groupe en matière de santé au travail. Elle est également informée par le médecin conseil / coordination médicale Thales sur la base des actions proposées par les médecins du travail et impliquant notamment les CHSCT qui sont concernés lorsque des aménagements importants viennent modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Plus particulièrement la Commission :

- examinera annuellement un plan de prévention général groupe intégrant les travaux de la commission et les propositions formulées par le médecin conseil / coordination médicale Thales sur la base des actions de prévention proposées par les services de santé au travail et les résultats des enquêtes qu'ils auront menées. Cette commission pourra être informée des modifications d'organisation du travail importantes ayant un impact sur les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail et les avis des CHSCT éventuels sur ces projets,
- proposera et suivra les actions de sensibilisation et de formation nécessaires, en coordination avec le médecin conseil / coordination médicale Thales et la DRH du Groupe,
- suivra l'évolution des indicateurs établis en annexe. Ces indicateurs pourront être susceptibles d'évoluer et de s'enrichir sur proposition de la commission (formulaire Annexe 2),
- Confiera, en fonction des situations le nécessitant, une mission d'études particulière à un spécialiste de l'ergonomie,
- Au niveau du groupe, sur demande de la Commission à la majorité de ses membres, un audit de prévention par an pourra être mené par un cabinet extérieur, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail et faciliter le déploiement ou le suivi de certaines actions. Le choix du cabinet sera soumis à l'avis préalable de la Commission.

Cette étude sera ensuite transmise aux médecins du travail, aux Directeurs d'établissement concernés et aux CHSCT concernés. Le budget dédié sera de 20 000 euros maximum par an.

Dès la première réunion de la commission, un bilan des actions menées dans les unités, et notamment sur la prévention des risques psychosociaux sera présenté et discuté.

Afin de permettre des échanges ouverts et une libre expression des membres de la commission il est prévu, en fonction des situations présentées, que si l'un des membres indique que les propos qu'il tient sont confidentiels, ceux-ci devront être considérés comme tels par les autres membres de la Commission.

Composition de la Commission centrale qualité de vie au travail

Cette commission centrale sera composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, signataire du présent accord et d'autant de représentants de la Direction en respectant pour la durée de l'accord, l'équilibre de la représentation en cas de vote. Elle se réunira, sauf situation exceptionnelle le justifiant, une fois par trimestre afin de suivre la mise en œuvre de la politique de santé au travail définie au niveau du groupe. Dans le

cadre de cette commission et en fonction des sujets, le responsable environnement du Groupe et d'autres responsables du Groupe (opérationnels) pourront être invités.

Le médecin conseil / coordination médicale Thales participe de droit aux réunions de la Commission. Il émet des avis en sa qualité mais ne prend pas part aux votes.

2.3.3. 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 organisera, la 2^{ème} année, une convention permettant notamment de prendre la mesure des actions menées et prospectives et aborder les grandes questions de santé au travail. Cette Convention sera composée :

- de 10 représentants par Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe signataire du présent accord,
- de responsables ressources humaines,
- des équipes médicales Thales,
- de managers.

CHAPITRE III – Aménagement des conditions de travail

3.1 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le Groupe Thales veille à ce que tous les éléments matériels et environnementaux qui composent chaque poste de travail soient réunis afin de garantir la bonne qualité de l'environnement de travail: ambiances thermiques, acoustiques, lumineuses, aménagement des espaces de travail, ventilation, matériel utilisé. Une attention particulière sera portée sur toutes les questions relatives à la salubrité des locaux de travail, à l'ergonomie et à l'aménagement d'espaces de travail satisfaisants pour toutes nouvelles implantations.

De manière générale, des actions préventives d'entretien des réseaux de distribution de l'eau seront réalisées. Par ailleurs, des analyses spécifiques portant sur des éléments contribuant à la prévention à la santé porteront sur des analyses qualitatives de l'eau (analyses périodiques de potabilité).

Une attention particulière sera portée à l'ergonomie des postes de travail afin que ces derniers puissent être tenus indifféremment par des femmes et par des hommes, et plus généralement en tenant compte de la physiologie humaine.

Au-delà, l'environnement de travail s'inscrivant dans une démarche générale d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le Groupe s'engage à favoriser le « bien être au travail ».

3.2 SENSIBILISATION ET FORMATION DU PERSONNEL

Dans le cadre des actions de prévention à mener l'adhésion de tous les acteurs de l'entreprise et notamment des salariés sera recherchée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (R 4141-2 CT / décret du 17 décembre 2008, article 3), les entreprises du Groupe veilleront à ce que l'employeur informe

les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information, ainsi que la formation à la sécurité seront dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Au-delà des obligations légales et réglementaires qui s'imposent à chaque société en matière de sensibilisation et d'information de son personnel (sensibilisation lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire...), une sensibilisation des salariés sera mise en place par le biais de communication, voire de formation, si nécessaire, afin de permettre à chacun d'être informé et de garantir la qualité des conditions de travail.

Cette sensibilisation et ces actions de formation incluront l'ensemble des salariés, y compris ceux sous contrat à durée déterminée.

Des actions contribuant à une hygiène de vie (alimentation, sport, ...) seront encouragées. A ce dessein, les sociétés veilleront à mener des actions visant à la sensibilisation du personnel aux facteurs de risque d'atteinte à la santé des salariés.

CHAPITRE IV – Prévenir et agir sur les risques psychosociaux

L'objectif de cet accord est de préserver la santé physique et psychique des salariés. Aussi, l'activité professionnelle doit-elle constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié sans que soit redouté d'effet négatif sur la santé ou l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Les signataires entendent, en premier lieu, rappeler que les risques psychosociaux revêtent une grande diversité et complexité, puisque s'y confondent souvent des éléments déterminants, des causes avec leurs effets ou conséquences. Ils évoquent à la fois un état physiologique et psychologique, leurs causes (déterminants, agents stressants) ou leurs effets (impact sur la santé, sur la vie en général).

Par ailleurs, ces risques peuvent potentiellement affecter tout lieu de travail ou travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi, la catégorie professionnelle, même si en pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La santé psychique doit être préservée en prenant en compte la dimension sociale du travail et les relations qui se nouent dans l'organisation du travail..

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 reconnaît qu'une exposition prolongée au stress peut causer des problèmes de santé. Il précise 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 ».

Pour les signataires de cet accord, la prévention et les mesures de lutte contre les risques psychosociaux nécessitent la coordination d'actions croisées entre le niveau central (Groupe) et le niveau local (entreprise / établissement).

4.1 PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LA POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE

4.1.1 Actions de prévention à l'égard du salarié

Les signataires attachent une importance toute particulière à la santé des salariés, composante majeure de la politique de ressources humaines.

En effet, la politique du groupe tend à garantir à chaque salarié un cadre de travail sûr et sain par le déploiement d'une procédure lui offrant la possibilité :

- d'échanger régulièrement à propos de son travail, de son rôle et des conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement
- d'assurer les conditions d'une bonne adéquation entre objectifs fixés et la charge de travail,
- d'évaluer son activité dans le cadre d'un processus qui intègre une dimension collective,
- et de clarifier les objectifs de l'entreprise et son rôle.

Elle se traduit notamment par des entretiens réguliers visant à fixer et à évaluer annuellement les objectifs du salarié et à prendre en considération ses souhaits de développement professionnel. Une attention particulière est portée à ce que ces entretiens constituent des moments privilégiés d'un dialogue qui doit se poursuivre tout au long de l'année, dans une atmosphère de confiance, d'écoute et de transparence. Ces principes, clairement exposés et à disposition des salariés comme des managers, qui, s'inscrivent dans une démarche permanente de progrès, permettent l'information de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et en particulier de l'encadrement.

Dans le cadre du Code d'Ethique, mis en œuvre depuis 2001, au sein des sociétés du Groupe, une procédure d'alerte permet de soutenir la prévention des situations individuelles révélant le non-respect des principes fondamentaux définis par le Code (discrimination, harcèlement...).

Au-delà des obligations légales, lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constatée dans l'établissement ou en cas de violence contre soi-même ou contre les autres salariés :

- le DRH, le médecin du travail, le secrétaire du CHSCT, l'assistante sociale de la société concernée,
- ainsi que le DRH France, le médecin conseil/coordination médicale Thales

agiront de concert afin de mettre en œuvre les mesures adaptées.

4.1.2 Actions de formation

Des actions de formation seront dispensées aux managers pour participer à la prévention des risques psychosociaux et mettre en valeur les bonnes pratiques.

Les managers devront porter une attention particulière à l'organisation et aux processus de travail de leurs salariés, à leurs conditions de travail et à leur environnement de travail afin de leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle. La communication demeure au sein de l'équipe un élément essentiel.

AP
LM
S
AD
DL

4.1.3 Actions de prévention collectives

Les parties reconnaissent que les risques psychosociaux peuvent potentiellement, en raison de leur complexité, affecter tout lieu de travail ou tout travailleur mais en pratique tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

Elles s'engagent à ce que soit portée une attention particulière, au sein des sociétés du Groupe, à leur détection et à leur prévention.

Le présent accord prévoit, à ce titre, un suivi, par la commission centrale de qualité de vie au travail prévue par l'article 2.3.2 du présent accord, de l'évolution des indicateurs figurant en annexe 2. Ces indicateurs seront susceptibles d'évoluer et de s'enrichir sur propositions de ladite commission.

Les parties admettent que ces risques peuvent apparaître dans le cadre de projets ponctuels s'inscrivant dans la durée de leur déploiement et touchant à l'organisation du travail, tels que :

- des décisions d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, et notamment toute transformation importante des postes de travail,
- l'introduction de nouvelles technologies.

Dans ce cadre la direction du groupe s'engage à ce que, dans les sociétés du groupe concernées, les risques psychosociaux identifiés dans les conditions ci-dessus soient transcrits dans le document unique d'évaluation des risques.

4.2 ACTIONS COMPLEMENTAIRES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En complément du processus décrit ci-dessus, des actions seront développées.

Afin de prévenir toute situation de risques psychosociaux, le Groupe Thales propose de mettre en place au niveau de la commission centrale qualité de vie au travail, une veille technique s'appuyant sur les indicateurs qui auront été définis afin de déterminer et coordonner les actions ou études qui pourraient être menées dans ce domaine.

Pour ce faire, systématiquement dans le cadre des réunions trimestrielles prévues, un point spécifique sera fixé sur ce sujet afin de suivre tout particulièrement ces problématiques.

En cas de situation collective exigeant une attention particulière telle que rappelée ci dessus, une démarche d'accompagnement, en concertation avec la commission centrale de qualité de vie au travail et les instances représentatives du personnel concernées, sera proposée aux salariés.

Des informations et des échanges permettront au management et aux salariés d'anticiper les risques liés aux évolutions d'organisation lorsqu'elles sont sources d'inquiétude. Des formations adaptées seront proposées aux Managers.

CHAPITRE V – Document unique d'évaluation des risques

L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de retranscrire ces risques dans un document dénommé « Document unique » qui comporte

un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, en s'attachant à ce que la notion d'unité de travail soit comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail.

L'élaboration d'un document d'évaluation des risques professionnels par les entreprises du groupe est un élément indispensable à une politique efficace de prévention des risques.

Le document unique d'évaluation des risques est notamment tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, des médecins du travail et des responsables sécurité environnement.

Par ailleurs la mise à jour du document unique d'évaluation des risques devra être réalisée :

- 1° Au moins chaque année,
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Confrontées à la complexité du phénomène de stress (ou plus généralement des risques psychosociaux), les parties au présent accord se sont entendues pour définir les situations particulières (identifiées à l'article 4.1.2) dans lesquelles les documents uniques d'évaluation des risques des sociétés concernées devront intégrer, la prise en compte d'éventuels risques psychosociaux sur la santé des salariés.

CHAPITRE VI – Dispositions générales de l'accord

6.1 PERIMETRE 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 à la date du 30 mars 2009 est remis en Annexe. Les sociétés intégrant le périmètre du Groupe après la date de signature se verront appliquer les dispositions de l'Accord.

6.2 DISPOSITIONS FINALES

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 trois ans. 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, après l'information et la consultation du comité central d'entreprise de la société Thales en sa qualité d'entreprise dominante.

Le périmètre du présent accord de groupe comprend de plein droit toutes les entreprises du groupe Thales dont le capital est détenu, directement ou indirectement, à plus de 50% par Thales. Pour les sociétés dont le capital est détenu directement ou indirectement à 50%, elles seront intégrées dans le périmètre du présent accord sous réserve que Thales y exerce une influence dominante au sens de l'article L 2331-1 du code du travail.

A l'issue de la réforme de la Médecine du travail, qui fait actuellement l'objet d'une négociation interprofessionnelle, les parties conviennent de se revoir pour adapter, si nécessaire, le présent accord.

Par ailleurs, au terme des deux premières années, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe seront réunies pour évoquer le contenu de l'accord et son application. Enfin, 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.

6.3 FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord Groupe sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Neuilly en 10 exemplaires, le 2 juillet 2009

Pour Thales, Yves BAROU, DRH Groupe

CFDT
Didier GLADIEU



CFE-CGC
Hervé TAUSKY

8/0

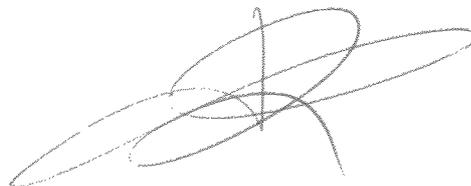
C. B. Tausky

CFTC
Alain DESVIGNES



CGT
Laurent TROMBINI

FO
Dominique ALLO



ANNEXE 1
PERIMETRE

Division	Dénomination sociale	Adresse1	Adresse2	Ville	CP
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL MOTORS S.A.	5, rue du Clos d'En Haut		CONFLANS SAINTE HONORINE	78700
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	41, boulevard de la République		CHATOU	78400
Aéronautique	THALES AVIONICS LCD SA	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Aéronautique	THALES AVIONICS S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92526
Aéronautique	THALES MICROELECTRONICS S.A.	Zone Industrielle de Bellevue		CHATEAUBOURG	35520
Aéronautique	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	78990
Aéronautique	THALES ESSAIS EN VOL SAS	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	78990
Hors Division	GERIS CONSULTANTS	18, rue de la Pépinière		PARIS	75008
Hors Division	Société en Nom Collectif THALES VP	12-16, rue Emile Baudot		PALaiseau	91120
Hors Division	THALES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Hors Division	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Hors Division	THALES CORPORAte SERVICES	18, avenue du Maréchal Juin		MEUDON-LA-FORET	92360
Hors Division	THALES CORPORATE VENTURES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY SUR SEINE	92200
Hors Division	THALES UNIVERSITE S.A.	67, rue Charles-de-Gaulle	Les Bas-Près	JOUY-EN-JOSAS	78350
Hors Division	THALES INTERNATIONAL S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Hors Division	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	92200
Hors Division	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	2 rue Marcel Dassault		VELIZY	78140
Hors Division	TRIXELL	ZI Centr'Alp		MOIRANS	38430
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANIQUES A. PONS	Z.I. des Paluds		AUBAGNE	13400
Naval	THALES SAFARE S.A.	525, route des Dolines	Sophia Antipolis	VALBONNE	06150
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	525, route des Dolines	Parc de Sophia Antipolis	VALBONNE	06561
Espace	THALES ALENIA SPACE France	26 avenue J.F. Champollion		TOULOUSE	31037

V
S
AB

ANNEXE 1
PERIMETRE – SOCIETES FILIALES

Solutions de Sécurité & Services	GROUPE ODYSSEE	4, rue Jean Moulin		RAMBOUILLET	78120
Solutions de Sécurité & Services	THALES Sécurité SYSTEMS S.A.S.	18, avenue du Maréchal Juin		MEUDON-LA-FORET	92360
Solutions de Sécurité & Services	THALES Transportation Systems S.A.	5 rue Latécoère		VELIZY	91220
Solutions de Sécurité & Services	THALES RAIL SIGNALLING SOLUTIONS	5 rue Latécoère		VELIZY	75008
Solutions de Sécurité & Services	THALES SERVICES SAS	5 rue Latécoère		VELIZY	75017
Solutions de Sécurité & Services	THALES ENGINEERING & CONSULTING SA	5 rue Latécoère		VELIZY	92240
Solutions de Sécurité & Services	THALES GEODIS FREIGHT & LOGISTIC	66-68, avenue Pierre Brossolette		MALAKOFF	92240
Systèmes Aériens	THALES AIR SYSTEMS.	Zone Silic,3 avenue Charles Lindbergh,	Immeuble Geneve	RUNGIS	94666
Systèmes Aériens	THALES-RAYTHEON SYSTEMS COMPANY SAS	1-5, avenue Carnot		MASSY	91300
Systèmes Terrestres et Interarmées	ARISEM SAS	1-5, avenue Carnot		MASSY Cedex	91883
Systèmes Terrestres et Interarmées	GERAC - Groupe d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Compatibilité	route de Cajarc LONGAYRIE		GRAMAT	46500
Systèmes Terrestres et Interarmées	TDA ARMEMENTS S.A.S.	Route d'Ardon		LA FERTE SAINT-AUBIN	45240
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES ANGENIEUX S.A.			SAINT HEAND	42570
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES COMMUNICATIONS SA	160, boulevard de Valmy		COLOMBES	92700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES CRYOGENIE S.A.	4 rue Marcel Doré		BLAGNAC	31700
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES LASER S.A.	Route Départementale 128	Domaine de Corbeville	ORSAY	91400
Systèmes Terrestres et Interarmées	THALES OPTRONIQUE S.A.	rue Guynemer		GUYANCOURT	78080

ANNEXE 2

INDICATEURS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

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.

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*

MOBILITES

*Nombre total de mobilités Groupe et par Société, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
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 DE VISITES SPONTANÉES

*Auprès du médecin du travail
Auprès de l'infirmière*

AGE MOYEN PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

TYPE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

*Astreintes
Autres*

AL

V

19/19

AD

in