
**PROJET D'ACCORD
SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
AU SEIN DU GROUPE THALES**

**PROJET
CGT**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
CHAPITRE 1- PREVENTION ET SANTE.....	6
1.1 La prévention en matière de santé au travail.....	6
1.2 La prévention des risques environnementaux	7
1.3 La prévention des risques professionnels	7
1.4 La prévention des risques psychosociaux	8
1.4.1 Reconnaissance du risque psychosocial.....	8
1.4.2 Actions de prévention nécessaires	8
1.4.3 Prise en compte par le collectif des risques psychosociaux.....	10
1.4.4 Actions complémentaires de prévention des risques psychosociaux	10
1.5 Sensibilisation et formation du personnel	10
CHAPITRE 2- LES ACTEURS DE LA SANTE AU TRAVAIL	12
2.1 L'employeur	12
2.2 Les salariés.....	12
2.3 Les services de santé au travail	12
2.4 Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	14
2.4.1 Attributions du CHSCT.....	14
2.4.2 Fonctionnement du CHSCT.....	14
2.5 Organisation complémentaire au niveau du Groupe	15
2.5.1 Le Comité de coordination de Médecins	15
2.5.2 La Commission centrale de Qualité de vie au travail.....	15
2.5.3 Composition de la Commission paritaire centrale qualité de vie au travail	16
CHAPITRE 3- DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD.....	17
3.1 Périmètre de l'accord.....	17
3.2 Dispositions finales	17
3.3 Formalités de dépôt.....	17
 ANNEXE 1 Périmètre	 18
 ANNEXE 2 Indicateurs	 20
 ANNEXE 3 Évolution CHSCT	 21

PREAMBULE

L'un des engagements forts de la Direction du Groupe, rappelé par le Code d'éthique, est la volonté de respecter le droit fondamental à la santé et d'assurer à tous les salariés travaillant pour le Groupe¹ 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 attache une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaillent les salariés et d'une façon générale à la qualité de l'emploi.

Les parties reprennent à leur compte la définition de la santé exposée par l'OMS : « *La santé est un état complet de bien être physique, mental et social de la personne. Il ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.* »

Les parties reconnaissent :

- Qu'il y a lieu d'adapter le travail aux femmes et aux hommes qui le font et non pas l'inverse.
- Qu'il y a un écart entre le travail prescrit et le travail réel et que celui-ci peut être source de mal être, notamment lors des entretiens annuels d'évaluation.

De ces points de vue partagés, cet accord vise

- à prévenir, préserver et améliorer la santé des salarié-e-s du groupe,
- à mettre en place les conditions de travail adaptées et les moyens nécessaires.

Les parties considèrent que la santé des salarié-e-s au travail est un élément essentiel de la vie de toutes et tous, dans et hors de l'entreprise, que la bonne santé est une condition pour travailler bien, pour effectuer du « bon boulot ».

De même, les parties considèrent que le respect de la dignité de chacun-e est fondamental. aucun-e salarié-e ne peut être amené-e à faire des choses qu'il ou elle réproouve.

De plus, elles considèrent que le savoir être est du ressort de la personne et ne se dicte pas.

Enfin, les absences pour raison de santé n'auront plus de conséquences financières pour les salariés notamment en termes de participation et d'intéressement.

En tenant compte des transformations du travail, notamment de l'importance de plus en plus élevée des NTIC (Nouvelles Technologies Information et Communication), de l'organisation matricielle du groupe et des formes actuelles de management, cet accord a vocation à mettre en place les moyens de prévention indispensables afin de garantir le bien être au travail, en l'adaptant individuellement et collectivement aux femmes et aux hommes qui réalisent ce travail

Par cet accord les parties signataires 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. Elles affirment qu'une organisation du travail adaptée aux travailleurs facilitera la mise en place et le suivi d'actions de prévention durables, efficaces et concrètes.

Les salariés, du fait de leur expérience en ce qui concerne l'organisation du travail, seront consultés par groupe d'expression (loi du 4 août 1982) afin de s'assurer que le niveau de charge de travail préserve l'équilibre entre le temps de travail et la vie privée.

Les parties signataires rappellent que :

- La responsabilité légale en matière de santé au travail relève de l'employeur, de la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

¹ Dans la suite du document, les termes « salarié » et « travailleur » seront employés au sens de la définition de la « communauté de travail ».

- L'employeur, légalement tenu à des obligations de résultat, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Il transcrit et met à jour les résultats de ces évaluations dans le document unique (DU) d'évaluation des risques, consultable par tous les salarié-e-s (art. R4121-4 du code du travail modifié par le Décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008).

Il définit ainsi la politique de santé et met en œuvre les actions nécessaires.

Dans ce cadre, l'employeur organise des services de santé au travail.

Il s'engage à respecter le fonctionnement des CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et à leur donner les moyens d'exercer leurs missions telles que définies par le Code du travail.

L'amélioration des conditions de vie, de travail et de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : directions, services de santé au travail, ensemble des institutions représentatives du personnel (CHSCT, DP, CE...). Chacun de ces acteurs exerçant ses prérogatives dans le respect de l'indépendance qui est la sienne, et travaillant de façon coordonnée si cela s'avère utile ou nécessaire.

Les travailleurs, étant les acteurs et actrices essentiels de leur santé, ainsi que ceux des entreprises extérieures présentes sur les sites du groupe, sont concernés par les actions visant à l'amélioration des conditions de vie, de travail et de santé au travail.

Le Groupe veillera à ce qu'une organisation du travail adaptée aux travailleurs, facilite la mise en œuvre 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 œuvre des plans d'actions en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant prioritairement les problématiques humaines avec les données économiques et technologiques et leurs évolutions,
- de développer des actions de prévention et de formation à la santé et à la sécurité au profit de l'ensemble des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, des sous-traitants et des intérimaires,
- de prendre en compte l'expression des salariés consignée dans les comptes-rendus de réunion d'expression,
- 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,
- 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 unique de prévention des risques.
- de mettre en place 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 œuvre des dispositions du présent accord.
- de se conformer et de mettre en œuvre toute initiative de prévention votée dans un CHSCT.

Les parties conviennent de la nécessité de réaliser un bilan des questions relatives à la santé des salarié-e-s du groupe (voir exemple en annexe).

A cette fin, une mutualisation des expériences des différents sites du groupe et une analyse des données par un expert agréé sera effectuée dans ce bilan.

L'expert sera choisi lors de la première réunion de la Commission réunie à cette fin dans le mois suivant la signature de l'accord, parmi les experts proposés par les membres d'une commission.

Cette analyse quantitative et qualitative sera élaborée en collaboration avec les services de santé et les CHSCT. Elle sera effectuée au moyen d'entretiens de salarié-e-s du groupe et des salarié-e-s mis à la disposition du groupe.

Dans les 6 mois suivant la désignation de l'expert, il sera procédé à l'établissement d'un rapport comprenant le bilan et des propositions de mesures et d'actions à mettre en place dans le groupe. Ces propositions feront l'objet de modifications en vue d'un avenant au présent accord.

Les parties conviennent de la nécessité d'une démarche récurrente au cours du temps. Il sera donc procédé de la même façon à une étude sur les évolutions tous les 2 ans. Des ajustements tenant compte des évolutions en matière de santé, des évolutions technologiques et dans les organisations du travail au sein du groupe feront l'objet d'avenants successifs à l'accord initial.

Le résultat de ces études sera porté à la connaissance des salarié-e-s pendant le temps de travail.

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 (annexe 1).

Il s'inscrit

- dans le respect du Code du travail, de la Sécurité Sociale, et plus généralement dans l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires s'appliquant en France,
- le respect des prérogatives conférées par les lois, décrets ou règlements qui définissent les compétences respectives des acteurs de la santé au travail dans les sociétés,
- le respect de la loi du 4 août 1982, relative aux « libertés des travailleurs dans l'entreprise », prévoit qui prévoit que 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 (L. 2281-1, L. 461-1).
- dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels,
- dans le cadre de l'accord national du 26 février 2003 conclu au sein de la branche métallurgie
- dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

CHAPITRE 1- PREVENTION ET SANTE

La prévention est envisagée par les parties comme une dimension déterminante du processus de production et de travail, à toutes ses étapes, comme critère essentiel des décisions quotidiennes dans l'entreprise. Elle est conçue à partir du savoir faire des travailleurs et en considérant que le travail est un opérateur de santé. Les travailleurs font appel aux connaissances de professionnels, dans le cadre de la pluridisciplinarité (médecin du travail, ergonomes, psychologue et/ou sociologues du travail) et aux CHSCT afin de construire ensemble les moyens adaptés à la réalisation du « bon travail », en assurant la santé et le bien être de celles et ceux qui le font ou le feront. Les moyens nécessaires et suffisants seront dégagés à cette fin par les directions.

Cela sans remettre en cause la responsabilité légale en matière de santé au travail relevant de l'employeur, de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que l'obligation de résultat auquel il est contraint de par la loi.

• Rappel sur la Démarche de Prévention des Risques

Les principes généraux de la prévention doivent être mis en œuvre par une véritable démarche préventive qui tend à :

- éliminer le risque à la source,
- confiner, évacuer ou parer la cause du risque lorsque l'élimination du risque s'avère impossible et ce, par la mise en œuvre d'une protection collective des opérateurs;
- protéger individuellement chaque opérateur de tout risque résiduel ou potentiel par l'utilisation d'équipements de protection individuel.

Les parties s'accordent pour respecter la hiérarchie de ces principes généraux.

Dans cet esprit, la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents qui doivent faire l'objet, par l'employeur et sous sa responsabilité, d'une consultation du CHSCT.

Cela désigne deux types d'instruments :

- le document unique doit d'abord contribuer à la présentation du rapport écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;
- le document unique doit davantage contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels. Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques. L'employeur doit fixer, dans le programme, la liste détaillée des mesures pouvant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire notamment aux prescriptions figurant dans les principes généraux de prévention.

Les directions devront informer les salariés et mettront à disposition le document unique à l'ensemble des salariés (R4121-4) lors de réunions d'information pendant le travail. Les Directions veilleront à vulgariser les termes de ces informations. Elles mettront à disposition sur l'intranet le contenu du document unique ainsi que par voie d'affichage.

1.1 LA PREVENTION EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL

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 et prend les mesures nécessaires. Il doit s'entourer des conseils et des compétences prévues et notamment celles des médecins du travail et des CHSCT pour prévenir et mettre en œuvre les actions correspondantes.

En vue de contribuer à l'amélioration de la prévention des risques au sein du groupe Thales, les CHSCT constituent la base de l'information. En conséquence, les parties conviennent que l'ensemble des CHSCT du Groupe élaboreront, lors d'une réunion spécifique annuelle, un document à destination de la commission centrale de suivi. Ce document, auquel contribueront les services de santé,

détaillera l'ensemble des actions à prendre en compte (retour d'expérience, propositions de mesure préventives, ...) dans le cadre de l'application du présent accord.

En matière de prévention, un ensemble de documents légaux et d'indicateurs doit exister dans tous les établissements.

Ces différents documents feront l'objet de synthèses lors de réunions spécifiques, au minimum une fois par an, afin d'assurer la cohérence nécessaire entre ces différents éléments pour améliorer la prévention, dans les entreprises et les établissements du groupe.

Parmi ces actions de prévention, et en dehors des bilans réguliers proposés par la sécurité sociale, sur prescription du Médecin du travail il sera proposé pour l'ensemble des salariés :

- un bilan biologique, ophtalmologique et auditif, complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, adapté tous les 5 ans pour les salariés jusqu'à 49 ans,
- un bilan biologique, ophtalmologique et auditif, complémentaire à celui effectué par la Sécurité sociale, adapté tous les 3 ans pour les salariés à partir de 50 ans.
- un examen colorectal à partir de 50 ans.

D'autre part, tout salarié en retour d'absence longue durée fera l'objet d'un suivi particulier dont l'objet portera spécifiquement des transformations du poste de travail pendant son absence (outils, applications, logiciels, méthodes et processus de travail...)

1.2 LA PREVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Ces risques sont ceux liés à l'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 : surface individuelle minimum (recommandations INRS), température, air, eau, hygrométrie, luminosité, sonorité, ventilation, matériel utilisé. Une attention particulière sera portée sur toutes les questions relatives à la salubrité des locaux de travail et à l'ergonomie.

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.

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 ».

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances. Le CHSCT doit être informé des suites réservées à ses observations.

1.3 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ces risques sont ceux liés aux métiers.

Le Groupe Thales a décidé de s'engager dans une démarche de prévention visant à coordonner les actions réalisées au sein du groupe et par ailleurs 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, il conviendra

- de développer la prévention des accidents du travail et de sécurité routière,
- de développer l'équipement des sites en défibrillateurs sur les trois prochaines années,
- 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),
- de prendre en compte les dangers pour la santé dans la conception, la construction, la réception des locaux et des équipements de travail,

- d'examiner annuellement les plans d'actions menés.

De nouveaux facteurs de risques qualifiés par la notion de « stress » sont apparus depuis plusieurs années avec les changements d'organisation du travail. Ils se manifestent notamment par de l'angoisse, de la dépression et plus largement sont définis par les risques psychosociaux.

1.4 LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux sont le résultat d'une organisation qui ne répond pas aux exigences du travail et aux capacités d'agir des salarié-e-s dans son activité de travail. Ils sont avant tout une amputation du pouvoir d'agir du salarié et non une « petitesse » de la personne ou du collectif de travail devant les exigences de l'organisation.

Ces risques permanents portés par l'organisation du travail sont des risques collectifs affectant l'individu. Ils ont des conséquences sur la santé des salarié-e-s durant leur « vie professionnelle » et leur « vie privée », or la santé de chacun et chacune forme un tout.

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

L'activité professionnelle doit 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.

D'une manière générale, les risques psychosociaux se manifestent par l'augmentation du niveau d'angoisse, du nombre de dépressions, de doutes sur l'évolution personnelle, de doutes sur la pérennité de son emploi, entraînant une augmentation du niveau de stress.

1.4.1 Reconnaissance du risque psychosocial

Considérant que ces risques peuvent conduire à des situations d'isolement, perte d'autonomie dans l'activité professionnelle, charge de travail, les parties admettent qu'ils peuvent provenir de situations mettant en jeu l'organisation du travail comme mentionnées ci-dessus (§1.4). Elles résultent :

- des décisions d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, et notamment toute transformation importante de postes de travail,
- des modes d'organisation et changements d'organisation de l'entreprise, de l'établissement, du service, de l'environnement du poste de travail et de son environnement ainsi que des outils existants,
- de l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux outils,
- d'une inadéquation de l'accès et du partage de l'information générale par tous (PC, langue, formation, ...)
- en cas de risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- de la charge mentale, du rythme et du temps de travail,

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

1.4.2 Actions de prévention nécessaires

- **mieux estimer la charge de travail de chacun par les pairs**

A titre exemple, aucun salarié ne pourra être chargé à 100%, voire à 130 % pour certains cadres, ne laissant ainsi aucune marge de manœuvre en matière de formation, d'apprentissage, d'investissement, de R et D, d'absences diverses.

Pour cela, il devient nécessaire de revaloriser les temps dits « improductifs » au profit de la délibération dans un groupe d'expression sur les organisations du travail, la conception,

l'expérimentation d'organisation du travail à la fois évolutives et mieux adaptées aux contraintes de travail.

- **mieux apprécier le temps de travail effectif,**

Avec des solutions de maîtrise du temps de travail, voire des solutions techniques individuelles de verrouillage de l'accès au réseau de l'entreprise à certaines heures, par exemple pendant le week-end,

Avec le PC mobility, il est devenu possible de travailler de chez soi sans plus aucune limite ; progressivement, le télétravail se développe, avec d'autres systèmes de contrôle ; avec le e-learning, le salarié peut se former à son poste de travail, tout en étant constamment sollicité par ses collègues et sans plus de disponibilité pour s'inscrire pleinement dans le cadre de sa formation ou à son domicile sans contrôle.

- **mieux accueillir les nouveaux arrivants**

Bien souvent, les jeunes arrivants ont peu conscience de leurs droits et lorsqu'ils sont en situation de précarité (CDD par exemple), ils sont plus fragilisés. Lors des journées d'intégration, il leur sera donné la possibilité de rencontrer les représentants des organisations syndicales, les membres des CHSCT.

- **initier de nouvelles formes d'évaluation collective**

Par exemple, la mise en place « d'entretien collectif de service » permettant à chacun de participer à un projet de service, de valoriser l'activité de travail et les ressources d'un service, de valoriser l'ensemble des compétences, connaissances et moyens dont dispose un service, de formuler un bilan – collectif- de l'activité réalisée.

Cela implique que ce ne soit pas exclusivement des évaluations individuelles, mais que ce soit des évaluations globales des services qui prennent en compte les efforts réalisés par le collectif et les moyens mis en regard des tâches à accomplir, et non pas centrées exclusivement sur les résultats souvent réduits à ses aspects économiques ;

- **Redéfinir les entretiens annuels individuels**

Une attention particulière sera portée à l'entretien professionnel individuel afin qu'il ne soit pas source d'inquiétude, de mal être, avant, pendant et après.

Il ne peut avoir comme critère unique le critère économique.

D'autre part, dans le document « responsabilité d'entreprise », il est précisé :

« Les objectifs des collaborateurs sont à la fois individuels et collectifs. Ils résultent d'une démarche proactive entre le salarié, son équipe et le manager » ou « Des objectifs collectifs ont été fixés et les revues du personnel doivent en tenir compte » et « Thales cherche à accompagner le changement de comportement de ses collaborateurs, au niveau individuel comme collectif. »

L'évaluation doit se faire dans des conditions équitables en offrant l'opportunité à chaque professionnel de parler en son nom propre et non plus dans l'anonymat et l'isolement d'une fonction. A ces conditions, il se fera dans un rapport de confiance basé sur l'évaluation du travail et non sur la personne du salarié.

Tout salarié évalué « non-conforme aux objectifs » se verra proposer un plan d'actions négocié et soutenu par ses pairs.

Tout salarié n'ayant pas atteint ses objectifs du fait d'absences maladie ne devra pas être pénalisé de ce fait dans son évaluation.

Parmi les mesures nécessaires de prévention, il conviendra

- de prévenir les addictions telles que tabac, drogues, alcools en alertant des risques possibles,
- d'organiser des échanges entre acteurs de prévention (employeur, salariés, SST, CHSCT) en vue de leur permettre de contribuer aux actions de prévention des risques psychosociaux,
- d'examiner annuellement les plans d'actions menés

Pour permettre la mise en œuvre de la prévention, il sera nécessaire d'avoir plus de temps pour échanger, s'informer, réfléchir, tisser des liens coopératifs, prospecter. Cela passe par

l'identification des besoins d'emploi, l'examen des métiers (de nouvelles fonctions), afin de travailler plus efficacement.

1.4.3 Prise en compte par le collectif des risques psychosociaux

Les questions relatives aux risques psychosociaux en entreprise seront intégrées dans une démarche globale coordonnée dans le cadre de la politique générale du Groupe Thales.

En effet, cette politique garantira un cadre de travail sûr et sain par le déploiement d'une procédure offrant aux acteurs de l'entreprise la possibilité :

- d'échanger entre pairs à propos de leur travail,
- d'assurer une bonne adéquation entre objectifs fixés, charges de travail et évaluation de l'activité,
- et de clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chacun.

Elle se traduira 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.

Les parties considèrent que les collectifs des pairs, collectifs de travail, équipes, sont les plus aptes à ressentir, à pouvoir déterminer l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Elles conviennent :

- de la nécessité de réaliser des confrontations entre les salarié-e-s sur leur travail.
- que l'organisation du travail soit au centre de ces échanges,
- que des moyens en heures et matériels soient mis à disposition pour ces réunions entre pairs, qui se tiendront en début d'affaire, durant celle-ci et avant sa clôture.
- qu'à l'issue de ces réunions, un document sera transmis aux services de santé, au CHSCT et à la DRH de l'entreprise,
- que ce document fasse l'objet d'un point à l'ordre du jour du CHSCT,
- que ces collectifs peuvent faire appel aux conseils des services de santé, au CHSCT, à la DRH de l'entreprise et à des experts agréés par le ministère du travail (ergonomes, psychologues et/ou sociologues du travail, ...)
- que ceux-ci pourront ainsi déterminer les moyens nécessaires pour assurer la réalisation du travail dans des bonnes conditions au regard de la santé et pour faire du « bon boulot ».

1.4.4 Actions complémentaires de prévention des risques psychosociaux

En complément du processus décrit ci-dessus, des actions de sensibilisation et de formation seront dispensées.

Des actions de formation seront proposées aux managers par des organismes agréés de leur choix pour participer à la prévention des risques psychosociaux et mettre en valeur les bonnes pratiques.

Ces « bonnes pratiques » ne peuvent être uniquement prescrites et se réduire à des « recettes » à appliquer. Elles doivent, à chaque fois, tenir compte de la spécificité des situations et être discutées par les salariés, éventuellement avec la participation de spécialistes. Elles ne sont donc pas figées et doivent donc être confrontées régulièrement tout en tenant compte des conflits survenus lors de leur mise en œuvre.

Afin d'éviter les conséquences liés aux risques psychosociaux notamment l'isolement professionnel, il sera effectué par le CHSCT des enquêtes permettant d'en connaître les causes et de les supprimer.

Les parties s'engagent à une transparence totale sur ces questions dans le respect des salariés éventuellement concernés.

1.5 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.

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, afin de permettre à chacun d'être informé et de garantir la qualité des conditions de travail.

Cette sensibilisation concernera l'ensemble des salariés, y compris ceux mis à disposition.

Des actions contribuant à une hygiène de vie (alimentation, sport, ...) seront encouragées. Pour ce faire, les sociétés veilleront à mener des actions visant à la sensibilisation du personnel à l'équilibre alimentaire, aux conduites addictives.

En conclusion, il s'agit de redonner collectivement aux travailleurs un pouvoir d'agir et de contribuer à l'organisation de leur travail.

CHAPITRE 2- LES ACTEURS DE LA SANTE AU TRAVAIL

2.1 L'EMPLOYEUR

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur a l'entière responsabilité de la santé des salariés. Depuis 2002, la Cour de cassation précise que cette responsabilité va jusqu'à une obligation de résultat. (*Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, ... que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable* »).

2.2 LES SALARIES

Les salariés sont au cœur des enjeux de la santé au travail. Ils sont porteurs et acteurs des éléments essentiels de la santé au travail au sein de l'organisation du travail.

Les travailleurs, pour lesquels les conditions de travail constituent une réalité vécue quotidiennement, doivent pouvoir confronter leurs expériences.

L'expression des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Il s'agit d'une expression directe et collective : discussion au sein d'un atelier ou d'un service...

En effet, la loi du 4 août 1982, relative aux « libertés des travailleurs dans l'entreprise » prévoit que 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. (L2281-1, L461-1)

Les parties s'engagent à ce que l'organisation du travail fassent l'objet de réunions dans les équipes, entre pairs, afin d'évaluer les moyens matériels, le temps et les connaissances nécessaires, préalablement et durant la réalisation de telle ou telle affaire, contrat ou service. Voir § 1.4.3

En conséquence, les parties conviennent d'engager et de finaliser des négociations au travers d'accords locaux relatifs à la mise en place de ces groupes d'expression.

Il s'agit d'une expression directe et collective : discussion au sein d'un atelier ou d'un service...

2.3 LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Le médecin du travail doit jouer un rôle essentiel. Pour y parvenir, il doit pouvoir combiner à des compétences médicales spécifiques, entretenues et développées par la constitution d'un véritable réseau professionnel, la connaissance pratique de l'organisation et des conditions de travail, des sujétions des postes de travail et pouvoir procéder au suivi de l'état de santé des salariés qu'il rencontre régulièrement et individuellement.

Le code du travail oblige tous les employeurs, à organiser des « services de santé au travail » avec l'objectif d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail

Le rôle, les missions et les responsabilités des services de santé au travail

Le service de santé au travail doit pouvoir connaître, comprendre et agir en prenant en compte globalement :

- tous les facteurs de risque physiques, chimiques, biologiques ou psychosociaux
- l'analyse du travail réel développée par l'ergonomie ;
- l'analyse des rapports que le salarié noue avec son travail, dans ses différents aspects relatifs à l'organisation du travail, aux relations interpersonnelles et à la reconnaissance professionnelle.

Il apparaît ainsi que le service de santé au travail ne peut être que pluridisciplinaire dans ses compétences et coordonné dans son activité.

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 leur parcours professionnel.

À ce titre, ils mettent en œuvre des actions visant la prévention des risques pour la santé en milieu de travail, par un suivi individuel des salariés et des actions collectives. 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.

Ces services sont composés de médecins du travail, d'infirmiers et assistants de santé au travail et d'intervenants en prévention des risques professionnels. Les IPRP, soit bénéficient d'un statut d'indépendance comportant notamment un contrôle social, soit sont placés sous la supervision technique des médecins du travail

Le code du travail confie au médecin la mission préventive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail dans le cadre d'une obligation de moyens.

Dans ce cadre d'exercice exclusif, le médecin du travail réalise notamment :

- le repérage des risques potentiellement pathogènes liés à l'organisation et aux conditions de travail et leur traçabilité ;
- la surveillance des travailleurs exposés à des risques particuliers ;
- l'instruction des liens santé travail
- le dépistage des pathologies professionnelles ;
- la veille médicale en milieu de travail dans un objectif de santé publique ;
- les préconisations et conseils relatifs à l'aménagement des postes de travail ;
- le maintien dans l'emploi, par la réorientation des salariés en difficulté de santé et par l'accompagnement médical des salariés en situation de rupture professionnelle en coopérant avec les services de l'assurance maladie, notamment le service médical.

Dans sa mission de santé publique, le médecin du travail ne peut pas être limité par le lien à l'entreprise, quelles que soient sa nature et ses modalités. Il doit en particulier pouvoir participer à un travail de recherche et à des enquêtes en épidémiologie, en réseau avec les autres acteurs du système de santé.

Le rôle des médecins du travail est de veiller à un recueil de qualité des données concernant les risques, leurs effets et les liens qui les relie, ce qui suppose une organisation et un équipement permettant une homogénéité des données recueillies et une saisie fiable

Il doit devenir un maillon essentiel du réseau de vigilance en santé au travail et participer à l'œuvre de traçabilité des risques CMR.

Considérant le rôle central du Médecin du travail au sein des dispositifs de santé au travail, les parties s'engagent :

- à veiller à ce que les médecins du travail assurent la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire dans le respect de l'indépendance des divers professionnels qui y participent
- à renforcer l'efficacité de l'action du Médecin du travail au travers notamment l'équilibre entre le maintien d'une approche individuelle et le renforcement de l'action en milieu de travail
- à garantir une véritable prise en compte et un suivi des préconisations du Médecin du travail

Relativement aux actions de sensibilisation et d'information des salariés aux aspects concernant la santé au travail, notamment en matière de risques psychosociaux, les Services de santé au travail seront associés aux CHSCT et aux Directions. Ces actions d'information tiendront compte des spécificités locales portant sur la santé, les conditions de travail ou la sécurité.

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

La mise en œuvre des dispositions du présent accord doit respecter et intégrer les prérogatives locales des CHSCT qui constituent une instance privilégiée d'échange d'information, de consultation et de suivi. Totalement indépendant, le CHSCT ne partage pas ses obligations et responsabilités avec l'employeur.

2.4.1 Attributions du CHSCT

Les missions principales des CHSCT sont de contribuer

- à la protection de la santé (physique et mentale) et de la sécurité de tous les salariés,
- à l'amélioration des conditions de travail,
- et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière.

Dans le cadre de la politique de santé au travail du Groupe Thales, les CHSCT sont donc pleinement concernés par les démarches de prévention menées dans les entreprises.

Également, les CHSCT suscitent les actions de promotion de la prévention des risques professionnels au sein des sociétés du Groupe ainsi que toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective, étant précisé que tout refus de l'employeur en ce sens devra être motivé.

2.4.2 Fonctionnement du CHSCT

Les parties s'engagent à veiller au respect des dispositions légales afin que le fonctionnement du CHSCT puisse s'effectuer pleinement dans le cadre de ses prérogatives.

Dans le cadre de demandes d'expertise ou d'enquête et ce, conformément aux dispositions légales, les parties s'engagent à aplanir toute difficulté qui entraverait le fonctionnement du CHSCT.

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

- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constatée dans l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article L4612-8.

Représentation et Formation des élus

Afin de préserver la représentativité du personnel, les parties s'engagent à aller au-delà des règles de seuil d'effectif pour déterminer le nombre de membres au CHSCT ainsi que la réglementation l'autorise. Des négociations seront mises en place à l'occasion du renouvellement des instances représentatives du personnel au même titre que les CE et DP (voir tableau en annexe).

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.

Pour tenir leur rôle

- Instruire contradictoirement l'identification des dangers et des facteurs de risque avec tous les moyens d'investigation dont il dispose (dont l'expertise)
- Organiser le débat (social) avec les salariés par groupes ou par famille de risques sur les priorités sanitaires et/ou sociales à prendre en compte
- Examiner les divers documents réglementaires et les discuter pour qu'ils soient le plus utile aux intérêts des salariés dans leur forme et par les renseignements qui y figurent

Les membres du CHSCT, les représentants syndicaux au CHSCT ou bien les délégués du personnel, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, bénéficieront, en plus des dispositions telles que prévues à l'article L4614-15 du Code du travail d'un droit spécifique à une formation adaptée d'une durée de trois jours par mandat. La formation proposée par le CHSCT associera 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..

2.5 ORGANISATION COMPLEMENTAIRE AU NIVEAU DU GROUPE

A l'initiative de la Direction générale, dans le cadre d'une démarche volontaire au-delà de la réglementation, le groupe Thales s'engage à mettre en place un comité de coordination, en vue de faciliter le déploiement d'une politique de prévention de santé au travail coordonnée ainsi qu'une commission centrale de Qualité de Vie au travail.

2.5.1 Le Comité de coordination de Médecins

Ce comité sera constitué parmi les médecins du travail exerçant au sein d'une des sociétés du groupe.

Le comité de coordination 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,
- 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,
- de collecter les informations relatives aux problèmes de santé et de suivre l'exploration des pathologies connues et émergentes telles que les troubles musculo-squelettiques (TMS) ceux-ci pouvant être une conséquence des risques psychosociaux,
- de participer en qualité de comité de coordination à la Commission centrale Qualité de vie au travail.
- d'analyser les conséquences sur l'organisation du travail tel que le travail continu, astreintes, travail posté quand il existe

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 par un avenant, le présent accord.

2.5.2 La Commission centrale de 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 mais également d'être informée par le comité de coordination sur la base des actions proposées par les médecins du travail et impliquant, notamment, les CHSCT concernés lorsque des aménagements modifient, de manière importante, les conditions de travail...

Plus particulièrement la Commission :

- examinera annuellement un plan de prévention général groupe intégrant les propositions formulées par le comité de coordination sur la base des actions de prévention proposées par les Médecins du travail, les résultats des enquêtes qu'ils auront menées, les propositions des CHSCT et les différentes expertises réalisées

- sera 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 coordonnateur, les CHSCT et la DRH du Groupe
- suivra l'évolution des indicateurs établis, sur la base du référentiel proposé conjointement par la commission, les services de santé, les CHSCT (cf annexe 2)
- pourra confier en fonction des situations le nécessitant, une mission d'études particulière à un-e spécialiste de l'ergonomie, un-e sociologue du travail, un-e psychologue du travail ou autres spécialistes en relation avec les Médecins du travail et les CHSCT.
- pourra faire appel occasionnellement à des spécialistes extérieurs au Groupe.
- Consultera régulièrement une représentation des groupes locaux d'expression.

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 agréé, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail et faciliter le déploiement ou le suivi des actions nécessaires. Le choix du cabinet sera effectué par la Commission.

Cette étude sera ensuite transmise aux médecins du travail, aux Directeurs d'établissement et aux CHSCT. Un budget suffisant sera dédié chaque année.

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.

2.5.3 Composition de la Commission paritaire centrale qualité de vie au travail

Cette commission centrale sera composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants de la Direction comprenant le comité de coordination. 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 pourra être invité.

CHAPITRE 3- DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

3.1 PERIMETRE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe.

3.2 DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord groupe est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe 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.

A l'issue des deux premières années, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe seront réunies pour évoquer le contenu de l'accord et son application. Par ailleurs, 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. Il entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

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 envisager sa révision dans les conditions légales.

3.3 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

Pour Thales, Yves BAROU, DRH Groupe

CFDT Didier GLADIEU

CFE-CGC Hervé 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 HONORINE	SAINTE 7870 0
Aéronautique	THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS S.A.	41, boulevard de la République		CHATOU	7840 0
Aéronautique	THALES AVIONICS LCD SA	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9220 0
Aéronautique	THALES AVIONICS S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9252 6
Aéronautique	THALES MICROELECTRONICS S.A.	Zone Industrielle de Bellevue		CHATEAUBOURG	3552 0
Aéronautique	THALES SYSTEMES AEROPORTES S.A.	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	7899 0
Aéronautique	THALES ESSAIS EN VOL SAS	2, avenue Gay-Lussac		ELANCOURT	7899 0
Hors Division	GERIS CONSULTANTS	18, rue de la Pépinière		PARIS	7500 8
Hors Division	Société en Nom Collectif THALES VP	12-16, rue Emile Baudot		PALaiseau	9112 0
Hors Division	THALES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9220 0
Hors Division	THALES ASSURANCES ET GESTION DES RISQUES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9220 0
Hors Division	THALES CORPORATE SERVICES	18, avenue du Maréchal Juin		MEUDON-LA-FORET	9236 0
Hors Division	THALES CORPORATE VENTURES S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY SUR SEINE	9220 0
Hors Division	THALES UNIVERSITE S.A.	67, rue Charles-de-Gaulle	Les Bas-Près	JOUY-EN-JOSAS	7835 0
Hors Division	THALES INTERNATIONAL S.A.	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9220 0
Hors Division	FACEO PROPERTY MANAGEMENT	45, rue de Villiers		NEUILLY-SUR-SEINE	9220 0
Hors Division	THALES ELECTRON DEVICES S.A.	2bis, rue Latécoère		VELIZY	7814

					0
Hors Division	TRIXELL	ZI Centr'Alp		MOIRANS	3843 0
Naval	SOCIETE DE CONSTRUCTIONS MECANQUES A. PONS	Z.I. des Paluds		AUBAGNE	1340 0
Naval	THALES SAFARE S.A.	525, route des Dollines	Sophia Antipolis	VALBONNE	0615 0
Naval	THALES UNDERWATER SYSTEMS SAS	525, route des Dolines	Parc de Sophia Antipolis	VALBONNE	0656 1
Espace	THALES ALENIA SPACE France	26 avenue J.F. Champollion		TOULOUSE	3103 7

Suite ANNEXE 1

PERIMETRE – SOCIETES FILIALES

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

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 / PRESENTEISME

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
Temps de « disponibilité »
Dépassement du temps de travail et Heures supplémentaires
Dépassement des horaires d'entrées sorties de l'établissement
Utilisation de PC « mobility » et NTIC

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 SPONTANEEES

Auprès du médecin du travail
Auprès de l'infirmière
Assistante sociale

AGE MOYEN PAR CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

TYPE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Astreintes
Forfaits annuels
Forfaits jours
Forfaits tout horaire
Travail en équipe
Autres

ANNEXE 3 : ÉVOLUTION CHSCT

Nombre de MEMBRES du CHSCT						
Effectif de l'Établissement	LEGISLATION ACTUELLE			PROPOSITION CGT Thales		
	Délégation du personnel			Délégation du personnel		
	Personnel non Cadre	Maîtrise et Cadres	Total	Personnel non Cadre au maximum	Maîtrise et Cadres au minimum	Total
< 199	2	1	3	2	1	3
de 200 à 499	3	1	4	3	1	4
de 500 à 749	4	2	6	4	2	6
de 750 à 999	4	2	6	5	2	7
de 1 000 à 1 499	4	2	6	5	3	8
de 1 500 à 1 999	6	3	9	6	3	9
de 2 000 à 2 999	6	3	9	7	4	11
à partir de 3 000 par tranche de 1 000	6	3	9	+ 1	+ 1	+ 2

Nombre d'heures mensuel de DELEGATION des MEMBRES du CHSCT				
Effectif de l'Établissement	LEGISLATION ACTUELLE		PROPOSITION CGT Thales	
	Heures mensuelles par membre		Heures mensuelles par membre	
	AU MOINS		AU MOINS	
< 99	2		5	
de 100 à 299	5		10	
de 300 à 499	10		15	
de 500 à 999	15		15	
de 1 000 à 1 499	15		15	
de 1 500 à 1 999	20		20	
de 2 000 à 2 999	20		20	
à partir de 3 000 par tranche de 1 000	20		20	

Effectif de l'Établissement	Total heures mensuelles CHSCT	Total heures mensuelles CHSCT
< 99	6	15
de 100 à 199	20	30
de 200 à 299	40	40
de 300 à 499	40	60
de 500 à 749	90	90
de 750 à 999	90	105
de 1 000 à 1 499	90	120
de 1 500 à 1 999	180	180
de 2 000 à 2 999	180	220
à partir de 3 000 par tranche de 1 000	180	+ 40