



## L'Accord Groupe Qualité de Vie et Bien être au travail

Un nouvel accord Qualité de Vie au travail a été signé, le 27 avril 2018. Il s'appliquera dans l'ensemble des sociétés du Groupe pour une durée de cinq ans. Ce nouvel accord prétend non seulement vouloir gérer notre qualité de vie au travail mais aussi d'améliorer notre « **bien-être au travail** ». **Le bonheur des salariés, le nouveau levier de performances sociales et économiques !**

Les accords QVT se succèdent depuis 2009, sans pour autant réduire les cas de burn-out, fatigues chroniques, absentéisme, présentéisme, turn-over et autres maux.

**Le Baromètre QVT SUPPer**, montre que les accords QVT n'ont rien changé à notre qualité de vie au travail. **Au niveau de LAS France, le taux de satisfaction global reste inférieur à 60%** alors que la « Norme Nationale » indique qu'il devrait être supérieur à 70% pour être satisfaisant.

→ **De longue date, vos représentants SUPPer s'attachent sur le terrain à combattre les dégradations de nos conditions de travail et nous continuerons à le faire tous ensemble !**

## Promotion de la Qualité de Vie au Travail

Le Service de Santé au Travail, l'assistante sociale, les salariés, les managers, le référent QVT société, les CHSCT/CSE, la Commission Centrale QVT, les commissions locales QVT, la mise en place d'indicateurs, devront contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail.

## Droit d'expression des salariés

**Tenue de réunions collectives** (déjà dans les précédents accords)

- Une réunion par semestre (deux par an) sur la QVT sera organisée par le manager de proximité, mais sans lien hiérarchique et sans sa présence si le groupe le demande.
- Thèmes relatifs au travail : communication dans l'équipe, relations entre collègues, organisation du travail, charge de travail, conditions de travail, infos métier, droit à la déconnexion, relations interservices, etc... pour contribuer à trouver des idées, des solutions pouvant être mises en œuvre
- un animateur volontaire pour animer les réunions et en faire le CR qui indiquera les actions et propositions du groupe. Sans volontaire, le RH tiendra le rôle d'animateur.

20 salariés maximum par réunion d'une durée fixée à 3 heures.

1<sup>ère</sup> réunion dans les 6 mois de l'accord (soit au plus tard le 19 octobre 2018).

Tout salarié peut agir, s'exprimer et être entendu.

En cas d'arbitrage, une réponse sera apportée dans les 2 mois par le supérieur hiérarchique.

## Qualité et organisation du travail

L'accord reprend dans cette partie l'organisation déjà en place en faisant reposer l'essentiel et la qualité du dialogue sur les managers qui se retrouvent ainsi les agents du bien-être au travail.

- Information sur la stratégie et la vie de l'entreprise
- Information sur l'évolution des familles professionnelles (EDP)
- Information sur le contenu du travail et les missions du poste
- Principes de l'Entretien Annuel d'Activité (EAA)
- Organisation du travail et Suivi de la charge de travail

→ **Les objectifs devront être clairs, simples, atteignables et mesurables. La charge de travail repose sur l'adéquation des objectifs fixés avec les compétences et qualifications des salariés et les moyens dont ils disposent pour réaliser leurs missions.**

Tout salarié bénéficie d'une vision argumentée de l'évolution de sa famille professionnelle

Le manager définit de manière précise le contenu du poste de travail

Une procédure d'appel existe au cas où un salarié serait en désaccord sur l'évaluation de ses résultats.

## Améliorer le bien-être au travail

→ Tout un programme !

### ▪ Aménagement des locaux et postes de travail

Les instances représentatives du personnel et les salariés seront associés à tout projet, recevront une information régulière à chaque étape avec la possibilité de donner leur avis lors de groupes de travail. Le Service de Santé au Travail sera également associé

### ▪ Evènements dédiés à la QVT

Cette longue partie de l'accord est un peu « fourre-tout ». Elle reprend des thèmes élaborés au niveau du Groupe :

- Convention qualité de vie au travail, Semaine qualité de vie au travail
- Prise en compte de la QVT dans les projets de réorganisation structurelle pour « accompagner le changement »
- Diversité, inclusion et lutte contre les stéréotypes

### ▪ Soutien de la santé des salariés au travail

- De nouveau des actions et campagnes de prévention seront initiées au niveau du Groupe dans les établissements, interventions de professionnels de la santé,
- Prévention de la santé des salariés expatriés et des travailleurs en situation d'isolement

Le cadre de travail doit favoriser le bien-être au travail, l'intimité nécessaire, la luminosité, le niveau sonore dans les espaces en tenant compte des fonctions et des responsabilités.

Les aménagements devront prévoir l'accueil de stagiaires ou alternants

L'objectif est de faire de Thales une entreprise ouverte, accueillante et épanouissante.

Sommeil, alcool, tabac, risque cardiovasculaire, obésité, sécurité routière, dépistage des TMS, retour à l'emploi après longue maladie, écoute,

## Outils numériques et Droit à la déconnexion

L'accord renvoie sur le salarié les principes du bon usage des outils numériques tout en leur mettant à disposition : pas de dispositif de blocage des applications professionnelles hors horaires de travail

- Les outils numériques n'ont pas vocation à être utilisés pendant les période de repos du salarié
- Le salarié ne peut pas être sollicité en dehors de son temps de travail
- Les outils nomades ne doivent être attribués qu'aux salariés dont l'activité le nécessite.
- Pour l'utilisation de la messagerie, rappel des bonnes pratiques
- Les temps de réunion devront être gérés efficacement en égard à la vie privée des salariés notamment.

Les managers ont un devoir d'exemplarité en n'émettant aucun appel ni courriels pendant le repos des salariés. Une formation leur sera dispensée.

Pour tout envoi d'emails hors horaires de travail, un pop-up d'alerte sera émis.

## Prévention des risques psychosociaux

Tout employeur doit préserver la santé et la sécurité de ses salariés. L'accord veut insister sur la prévention primaire (agir sur les causes en amont dans l'organisation) en mettant en œuvre ce qui est détaillé dans l'accord QVT.

- Les RPS seront évalués dans le Document Unique d'Evaluation des Risques de chaque établissement et des plans d'action seront élaborés pour chaque facteur de risque
- Formation des représentants du personnel et du SST, accompagnement dans le cadre de projets importants
- Les situations individuelles de souffrance au travail détectées par un réseau de salariés volontaires seront prises en charge.
- Egalement prévention et lutte contre les situations de harcèlement, violences au travail et agissements sexistes (voir aussi le règlement intérieur qui reprend les termes de la loi)..

