

ACCORD SUR LA QVT ET LE BIEN ETRE AU TRAVAIL (QVT) AU SEIN DU GROUPE THALES

| THEMES | SUJETS | MESURES | DECLINAISONS | ARTICLES | |
|--------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Prévention des RPS | Déploiement de la politique de prévention des RPS | Mettre en place une démarche complète de prévention qui agit sur les 3 niveaux de prévention des RPS : - la prévention primaire qui intervient lorsque le risque n'est pas encore avéré (l'accord insiste sur ce type de prévention). - la prévention secondaire, qui consiste à réduire les effets ou la propagation du risque lorsque celui-ci est identifié (par exemple par des mesures de protection, des actions de formation, l'accompagnement des salariés lors des projets) | 1/ organisation de réunions collectives permettant aux salariés de s'exprimer sur l'organisation du travail, leurs conditions de travail et de formuler des propositions, 2/ transparence et du partage de l'information sur les objectifs et la stratégie de l'entreprise, qui permet de donner du sens au travail réalisé, 3/ organisation et suivi de la charge de travail, conditions nécessaires pour permettre au salarié de travailler dans des conditions épanouissantes 4/ engagement de la société dans la lutte contre toute forme de violence interne (harcèlements, comportements inappropriés) | Titre 4.1 | |
| | Evaluation des RPS | Une évaluation quantitative et qualitative des RPS et de la QVT doit être réalisée de manière régulière auprès des salariés relevant de l'établissement concerné | Lette Evaluation doit notamment permettre : 1/ de recueillir le ressenti des salariés sur leur situation de travail 2/ de fournir une visibilité claire sur la situation des RPS dans l'établissement 3/ d'assurer une évaluation rigoureuse des RPS afin de les intégrer dans le Document Unique d'Evaluation des Risques 4/ d'élaborer des plans d'action adaptés aux facteurs de risques détectés La démarche d'évaluation doit cependant intégrer les représentants du personnel et être « pilotée » par les acteurs internes de l'entreprise qui doivent collectivement monter en compétence sur le thème de la prévention des RPS et bénéficier d'une formation leur permettant de d'en mesurer pleinement les enjeux. Si les sociétés du Groupe peuvent avoir recours à l'accompagnement de consultants externes référencés par le Groupe pour les aider dans la réalisation du diagnostic, les parties conviennent de la nécessité d'une transmission de compétences vers les acteurs internes leur permettant afin de s'approprier chaque démarche d'évaluation des risques vœux : - Intégrer un questionnaire issu de ceux validés scientifiquement au niveau national et élaboré à partir des six facteurs de risque et permettant l'établissement d'un diagnostic quantitatif, - Prévoir une dimension qualitative de l'évaluation par la réunion de groupes d'échanges - Prendre en compte l'évaluation des RPS et l'évaluation de la QVT : évaluer en parallèle, pour chaque facteur de risque analysé, les contraintes mais aussi les ressources ou leviers de régulation dont dispose salarié - Intégrer une cotation des RPS dans le DUER aboutissant à l'élaboration d'un plan d'action, - Associer les personnes concernées par l'enquête à l'élaboration des plans d'action, Indépendamment des obligations légales de mise à jour du document unique notamment la modification des conditions de travail, une évaluation complémentaire aura lieu tous les 18 mois | Titre 4.2 | |
| | Formation à la prévention des RPS | Formation des Managers | Le module de formation des managers aux enjeux de la QVT intègre une partie dédiée à la prévention des RPS et comprenant : 1/ la définition des RPS au travail : stress, épuisement professionnel, violences au travail 2/ l'identification des facteurs de risque, 3/ les conséquences sur la santé des salariés de l'exposition aux RPS 4/ l'importance de la QVT dans la performance de l'entreprise, 5/ le cadre juridique applicable 6/ les acteurs de la prévention dans l'entreprise 7/ la détection les signaux de mal être chez ses salariés 8/ l'accompagnement des salariés en situation de mal être au travail | Titre 4.3 | |
| | | Formation des membres des commissions locales QVT, RH, représentants du personnel, membres du SST groupe | Formation de 3 jours par mandat non imputée sur la formation SST (art. L.2315-18 code du travail) | Titre 4.4 | |
| | | Prise en charge des situations individuelles de souffrance | Ce réseau est constitué de salariés volontaires qui pourront participer, après une formation préalable relative à la détection et à la gestion des RPS, à identifier le plus en amont possible les situations personnelles de fragilisation qu'ils pourront rencontrer et à orienter les salariés concernés vers les services compétents (RH/Service de santé au travail/ assistance sociale). Les salariés volontaires ne seront retenus pour ce rôle qu'après avis d'un médecin spécialisé (Psychologue). Tout salarié confronté à une situation ou à un comportement de nature à porter atteinte à sa santé, notamment psychique, ou à celle de personnes de son entourage professionnel peut utiliser les voies d'alerte suivantes : - sa ligne managériale - Les RH - Les représentants des salariés, ces derniers pouvant alerter l'employeur - Le service de santé au travail (médecin, infirmière) - L'assistante sociale - Le dispositif d'alerte éthique mis en oeuvre par le groupe | Titre 4.5 | |
| | | Mise en œuvre d'un plan d'action | En cas de situation avérée de souffrance au travail, une réunion sera organisée dans les meilleurs délais avec les acteurs localement impliqués (service de santé au travail, assistance sociale) pour analyser la situation et élaborer un plan d'action ciblé. | Titre 4.5 | |
| | | Accompagnement des salariés en cas de survenance d'un événement traumatique | En cas de survenance d'un événement traumatique au sein de l'entreprise (décès, accident grave, agression...) un dispositif d'accompagnement spécifique sera mis en oeuvre afin d'accompagner les salariés victimes et leur famille, ou les salariés qui sont intervenus pendant l'événement, qui ont découvert la victime, qui étaient à proximité de l'accident, ainsi que les collègues du salarié victime. Après information et intervention du médecin du travail, un soutien psychologique sera mis en place dans les 48h suivant l'événement avec l'aide du service d'assistante sociale et, le cas échéant, un organisme extérieur afin de permettre aux collègues du salarié accidenté de s'exprimer individuellement ou collectivement. Dans le cas d'événement traumatique survenu à l'extérieur des entreprises/établissements du groupe (acte terroriste, accident, catastrophe naturelle), ceu(x) mettront en place les dispositifs appropriés (soutien psychologique, soutien matériel) visant à accompagner les salariés victimes, leur famille et leurs collègues de travail. | Titre 4.5 | |
| | | Prévention et lutte contre les situations de harcèlement, violences au travail et agissements sexistes | Mise en place de mesures et de procédures à suivre | o Mise à jour des règlements intérieurs afin de prendre en compte les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, aux violences au travail et aux agissements sexistes. o Affichage des textes du code pénal sur le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail dans l'ensemble des établissements/sociétés du Groupe. o Définition des procédures à suivre si un cas survient et rappel des sanctions applicables aux auteurs de harcèlement ou de violence. o Formation des managers sur les situations constitutives de harcèlement, de violence au travail, d'agissements sexistes, sur leur détection et sur les sanctions applicables o Organisation de réunions de sensibilisation des salariés afin de rappeler les définitions de ces notions, la protection et les moyens à leur disposition o Etablissement d'une plaquette explicative sur le harcèlement à destination de tous les salariés o Intégration des risques liés au harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le plan de prévention. o Collaboration avec les représentants du personnel compétents pour définir les actions de prévention de ces risques et information chaque année des actions mises en oeuvre Tout salarié ou toute autre personne de l'entreprise (témoin par exemple) est en droit de signaler à l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, de violence au travail, d'agissements sexistes ou toute autre discrimination par l'intermédiaire - de la chaîne managériale - du service Ressources Humaines - des Instances Représentatives du Personnel, - du service de santé au travail (médecin, infirmier(e)s) - de l'alerte éthique en priorité auprès de son responsable éthique, ou par exception, auprès du Comité Ethique et Responsabilité d'Entreprise. Ces voies d'alerte sont ouvertes tant aux salariés qu'aux témoins. Lorsque la Direction est saisie de faits de cette nature, une enquête sera réalisée et diligentée par la Direction des Ressources Humaines de la société, afin de caractériser les faits et adapter les mesures à prendre en fonction des résultats de l'enquête. | Titre 4.6 |