

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

THEMES	SUJETS	MESURES	DECLINAISONS	ARTICLES
Développer les conditions d'accomplissement dans le travail / organisation du travail et QVT	Mise en place d'une démarche participative des salariés pour encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail	Création de groupes d'expression collective pour pouvoir apporter des axes d'amélioration à la QVT et à l'organisation au quotidien	Les groupes d'expression ont pour objet de contribuer activement à la production d'idées et de solutions réalistes, soit en essayant de régler les questions soulevées à leur niveau, soit en proposant des solutions pouvant être mises en oeuvre	Titre 1.1.a.
			Deux fois par an, une réunion, dédiée spécifiquement à la QVT sera organisée par le manager de proximité, le responsable d'équipe, le Chef de service ou le Directeur. Elle se déroulera sans rapport hiérarchique afin d'échanger librement sur ces questions de QVT (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail...). La participation des salariés aux réunions collectives d'expression se fait sur la base du volontariat.	Titre 1.1.b.
	Qualité et organisation du travail	Information des salariés sur la stratégie et les événements affectant la vie de l'entreprise	Les parties conviennent de l'importance des communications destinées à l'ensemble du personnel relatives à la stratégie suivie par l'entreprise. La Direction de chaque entreprise/établissement du Groupe, par une communication interne adaptée et respectueuse des prérogatives des représentants du personnel, doit donner du sens aux décisions importantes concernant la vie de l'entreprise, et les objectifs de chaque domaine d'activité afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation.	Titre 1.2.a
			Si un salarié considérait que les missions qui lui sont confiées ne lui permettent pas de réaliser un travail de qualité dans le respect des règles relevant de son métier ou des valeurs du Groupe, il pourra alors saisir son N +1 ou N+2 qui organisera une réunion d'échange permettant de trouver une solution adaptée.	Titre 1.2.c
		Information des salariés sur le contenu du travail et les missions permanentes du poste	En cas de changement dans l'organisation ayant des répercussions sur leur activité, les salariés devront en être informés préalablement.	
		Organisation du travail et suivi de la charge de travail	Les managers veilleront à ce que la charge de travail des salariés de l'équipe soit raisonnable et équilibrée. Ils s'assureront d'une bonne répartition du travail entre les membres de l'équipe et veilleront également à ce que les salariés disposent d'un niveau d'autonomie suffisante en terme de prise de décision et d'organisation leur permettant de se réaliser dans leur travail et éviter des situations anxieuses	Titre 1.2.e
			Indépendamment de l'Entretien Annuel d'Activité, la charge de travail de tout salarié devra faire l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année par son n+1.	
			Si un salarié considère que sa charge de travail est trop importante et met en cause le nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, il peut s'adresser tant à son Manager qu'à son RRH. Ces derniers analyseront la situation et conviendront, au cours d'un entretien auquel participera le salarié concerné, des actions permettant de remédier à cette situation (nouvelle répartition du travail entre les membres de l'équipe, redéfinition des objectifs et ou délai de réalisation, action de formation, allocation de ressources complémentaires sur un projet...)	
			Une attention particulière devra être portée à la charge de travail des salariés à temps partiel et à l'adéquation entre leurs objectifs et leur activité à temps partiel qui doit leur permettre, comme tout salarié, de bénéficier d'un temps de maintien et de développement des compétences	