

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE
COMMISSION SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU
SEIN DE TDMS FRANCE SAS**

Entre les soussignés :

Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

d'une part,

et les **Organisations Syndicales Représentatives** désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par : **PEDEPNAT. Eve**

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par : **BEUAYER Michel**

La CFTC, représentée en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par : **TEULIER Bruno**

La CGT, représentée en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par :

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par : **YGER Nathalie**

d'autre part

- SOMMAIRE -

- PRÉAMBULE -	3
TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION	4
TITRE 2 : PRÉROGATIVES, CHAMP D'ACTIVITÉS	4
TITRE 3 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION RPS	4
ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE LA COMMISSION	4
TITRE 4 : COMPOSITION – ENGAGEMENT	5
TITRE 5 : ÉVALUATION DES RPS – FOCUS ZONES SENSIBLES	6
TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	7
ARTICLE 1 : NATURE DE L'ACCORD	7
ARTICLE 2 : DURÉE DE L'ACCORD	7
ARTICLE 3 : DÉPOT DE L'ACCORD	8
- ANNEXE -	9

- PRÉAMBULE -

Les parties sont engagées dans la démarche de prévention des risques psychosociaux, à laquelle elles veulent associer l'ensemble des acteurs concernés sur chaque site pour, notamment, travailler sur les différentes étapes de la prévention, l'analyse de la situation et l'élaboration de propositions.

A cette fin, les parties conviennent que, dans les établissements qui n'en sont pas encore dotés, une Commission sur les risques psychosociaux (Commission RPS) sera créée avec pour objet d'échanger le plus en amont possible sur les situations individuelles et/ou collectives de risques psychosociaux (RPS) selon deux objectifs principaux :

- S'assurer de la bonne connaissance des situations pour prise en compte par les différents acteurs mobilisables sur le site ;
- Rechercher, déployer et suivre la mise en œuvre d'actions / mesures visant à trouver des solutions.

Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité des dispositifs déjà mis en œuvre au sein du site de Campus Bordeaux.

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des établissements de Thales DMS France et aux membres des différentes Commissions sur les risques psychosociaux.

En matière d'identification et traitement des risques psychosociaux, il se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions résultant de chartes, d'usages ou d'engagements unilatéraux existants et traitant des mêmes objets, au sein de chaque Etablissement.

TITRE 2 : PRÉROGATIVES, CHAMP D'ACTIVITÉS

La Commission RPS ne se substitue pas aux prérogatives de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et du Comité Social et Economique (CSE). Elle alimente la CSSCT en réflexions, actions et analyses, qui rend compte au CSE régulièrement. Elle assure une permanence dans le suivi de la politique de prévention des RPS.

La Commission RPS informe la CSSCT par l'intermédiaire de son secrétaire de son activité et de ses propositions d'actions collectives à l'occasion des réunions trimestrielles de la CSSCT. Le CSE est tenu informé de ses travaux. Elle s'assure à cette occasion du maintien de la protection des données transmises (notamment par anonymisation des informations individuelles et collectives).

La Commission RPS suit les actions relatives à l'organisation du travail et les conditions de travail. Elle structurera son organisation, afin d'intervenir sur les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

A l'occasion de ses travaux d'identification et de prévention, la Commission RPS pourra enrichir la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), pour la partie relative aux risques psychosociaux.

TITRE 3 : FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION RPS

ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE LA COMMISSION

Chaque Commission RPS poursuit les objectifs suivants :

- La recherche de solution de prévention le plus en amont possible, c'est-à-dire concrètement la mise en œuvre de mesures de prévention primaire plutôt que de prévention secondaire, et de prévention secondaire plutôt que de prévention tertiaire. Ce dernier type de prévention devra toujours être considéré comme la dernière solution à envisager ;
- La préservation de la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés dont la/les situations individuelles/collectives seront évoquées ;
- Proposer à la Direction de l'établissement (Direction RH et Direction HSE) des éléments permettant d'alimenter la mise à jour du DUER en matière d'évaluation des RPS.

ARTICLE 2 : MOYENS DE LA COMMISSION

Les réunions de la Commission RPS visent à permettre un travail commun et pluridisciplinaire :

- De partage d'informations le plus en amont possible des situations individuelles et/ou collectives ;
- Des résultats des observatoires en place ;
- D'analyse des situations ;
- De propositions d'actions / mesures ;
- De suivi des actions / mesures envisagées ;
- De RETEX sur des situations traitées ;

Avec la volonté partagée de l'ensemble de ses membres de traiter les situations de RPS de manière transparente et efficiente, c'est-à-dire dans un souci d'identification des situations et de recherche de solutions.

Les membres de la commission auront accès aux éléments recueillis par les observatoires des risques psychosociaux et pourront bénéficier d'un accès direct aux éléments de l'observatoire des risques psychosociaux de leur établissement (WITTYFIT).

La Commission RPS se réunira tous les deux mois en travail de fond pour examiner les situations individuelles ou collectives après élaboration conjointe (Direction et Secrétaire de la Commission) d'un ordre du jour.

Compte tenu de la particularité des sujets traités et de la nécessaire confidentialité des informations traitées, les membres de la Commission RPS ne peuvent pas se faire remplacer en cas d'empêchement.

Les membres de la commission disposeront d'un crédit d'heure équivalent à 10h par an. Le secrétaire de la commission disposera d'un crédit de 16 heures par an.

TITRE 4 : COMPOSITION – ENGAGEMENT

ARTICLE 1 : COMPOSITION

Chaque Commission RPS sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale au sein de l'établissement bénéficiant au moins d'un membre élu au sein du CSE :
L'organisation syndicale désignera son représentant parmi les membres élus de la CSSCT. A défaut d'être représentée au sein de la CSSCT, l'organisation syndicale désignera son représentant parmi les membres élus au sein du CSE ;
- du secrétaire de la CSSCT ;
- de deux Managers ;
- d'un Responsable Ressources Humaines ;
- du Directeur d'établissement ou représentant de la direction de l'établissement ;
- du Médecin santé au travail ou représentant du médecin ;
- de l'Assistant(e) social(e).

Handwritten initials and signatures: Mb, TB, and other illegible marks.

Un secrétaire de la commission sera désigné parmi les membres élus de la CSSCT ou à défaut, parmi les membres élus du CSE appartenant à la commission. Il sera désigné lors de la première réunion de la commission. Le secrétaire de la commission programmera et préparera avec la direction les réunions de la commission. Il a pour rôle de faciliter la coordination entre les membres de la commission pour atteindre les objectifs définis. Il assurera la bonne tenue des échanges et leur suivi.

Dans l'hypothèse où un dossier traiterait d'une situation individuelle concernant un salarié et l'un des deux managers, membre de la commission, ce dernier ne participera pas temporairement aux débats.

Chaque membre de Commission RPS devra signer une charte garantissant son respect de la discrétion et de la confidentialité des informations dont il aura connaissance en travaillant au sein de cette équipe (cf modèle charte en annexe). La signature de la charte est un préalable incontournable à l'intégration à cette commission.

ARTICLE 2 : FORMATION

Les membres de la commission bénéficieront d'une journée de formation dédiée spécifiquement à la prévention des risques psychosociaux.

Cette formation ne sera pas imputée sur la formation visée par l'article 2315-18 du code du travail pour les membres de la CSSCT.

TITRE 5 : ÉVALUATION DES RPS – FOCUS ZONES SENSIBLES

Une fois par an, et lorsque des changements importants dans les conditions de travail le rendent nécessaire, la Commission RPS proposera à la Direction de l'établissement (Direction RH et Direction HSE) son évaluation des RPS dans l'établissement.

Généralement, l'évaluation du risque net d'exposition aux RPS reposera sur le résultat global – pour l'établissement – de l'observatoire des RPS « WITTYFIT » (enquête BEST) et son incorporation à l'outil HSE de cotation des risques (INTELEX) selon une interprétation commune du code couleur :



Plus particulièrement, la Commission RPS ciblera les zones sensibles à évaluer en priorité dans le cadre de ses travaux, à partir des résultats du baromètre « WITTYFIT », des résultats

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature]
 TB

des questionnaires médicaux EVREST, des situations collectives identifiées, des remontées du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) ou du service social, des alertes recensées par ses membres.

Elle veillera ensuite à proposer aux managers des activités concernées les résultats de son analyse, au cours d'une réunion de validation du plan d'action (par exemple : sondage ad'hoc Wittyfit pour l'activité désignée, mise en place d'une réunion d'expression avec un accompagnement, formation, accompagnement de l'équipe par une personne extérieure, ...). Participeront à cette réunion : le manager concerné, un représentant de la Commission RPS, un représentant du SPST, un RRH, un représentant HSE.

L'Évaluation et les actions ainsi validées seront incorporées au DUERP – présenté à la CSSCT et à la consultation du CSE chaque année.

La commission RPS suivra, à chacune de ses réunions, la mise en œuvre du plan d'action, sur la base des informations qui lui seront communiquées par le manager concerné

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : NATURE DE L'ACCORD

Le présent accord vise à prévenir et à traiter des situations de risques psychosociaux.

ARTICLE 2 : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa date d'entrée en vigueur, au lendemain de son dépôt.

Les parties conviennent de se revoir au dernier trimestre de l'année 2024 afin de vérifier que les dispositions de l'accord demeurent adaptées et appropriées à la politique de prévention des risques psychosociaux.

En tout état de cause, les parties se réuniront dans les trois mois suivant la signature d'un éventuel accord en cas de conclusion d'un accord Groupe portant sur le même objet.

W
TB

ARTICLE 3 : DÉPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de la société et déposé par la Direction des Ressources Humaines Thales DMS France sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Fait à Elancourt en 7 exemplaires originaux, le 21 décembre 2023

Pour la Société Thales DMS France : Madame Marianne DOUARD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Thales DMS France :

CFDT



CFE-CGC



CFTC



CGT

SUPPer



- ANNEXE -

Je soussigné _____ certifie m'engager à respecter et à suivre strictement les règles édictées dans la présente charte de confidentialité :

CHARTRE DE CONFIDENTIALITE

Les membres de la commission impliqués dans la prévention et dans le traitement des situations de risques psychosociaux, reconnaissent la pertinence d'un partage d'informations maîtrisé et respectueux des missions de chacun.

La présente charte de confidentialité a pour objectif de protéger les informations sensibles échangées au sein de la commission paritaire sur les risques psychosociaux. Les membres de la commission s'engagent à respecter les principes de confidentialité, et veilleront à obtenir préalablement l'accord du salarié concerné avant de traiter de son dossier individuel.

Les informations considérées comme confidentielles au sein de la commission paritaire sur les risques psychosociaux incluent toute donnée, document, discussion ou observation relative aux personnes concernées par les situations de risques psychosociaux. Cela peut inclure, sans s'y limiter, les dossiers individuels des employés, les données médicales, les rapports d'enquête et les témoignages.

Les membres de la commission paritaire sur les risques psychosociaux doivent limiter le partage d'informations confidentielles aux seuls membres de la commission qui ont besoin de connaître ces informations pour remplir leurs responsabilités. Toute divulgation d'informations confidentielles en dehors de la commission doit être expressément autorisée par les personnes concernées ou conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Les membres de la commission RPS s'engagent également à travailler ensemble dans un but constructif et à respecter les principes de bienveillances tant à l'égard des salariés dont ils ont à connaître de la situation, qu'à l'égard des membres.

Tout membre de la commission RPS qui ne respecte pas cette charte de confidentialité se verra exclure de la commission.

Fait à _____, le ___/___/___,

Signature :

Wp
M
110
TB