

**ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DES RPS CHEZ EURODISNEY : PREVENTION SECONDAIRE**

THEMES	SUJETS	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES	Populations cibles et objectifs pédagogiques	<b>Les salariés non-encadrants d'équipes</b> doit bénéficier d'une sensibilisation lui permettant de mieux appréhender les RPS afin de s'en prémunir et de comprendre quels sont les comportements qui peuvent être générateurs de risques. Ils doivent être en mesure de faire appel aux différents acteurs de la prévention, les connaître, et savoir les contacter en cas de besoin.	Un socle commun de connaissances devra être enseigné à l'ensemble des salariés lors des formations qui devront avoir des objectifs en lien avec le rôle de chacun en matière de préservation de la santé psychologique.	Art. 16
		<b>Les Team Leaders, du fait de leur rôle d'encadrants de proximité</b> , ont une responsabilité importante de détection des risques, c'est pourquoi, aux objectifs précédents s'ajoutent l'identification des facteurs de RPS et des situations à risques, des bonnes pratiques managériales ainsi que des leviers de la prévention des RPS.		
		<b>Les managers de l'Entreprise</b> auront un rôle à jouer renforcé en matière de prévention. L'Entreprise s'engage à adapter la formation qui leur est dispensée aujourd'hui afin qu'ils soient capable d'animer des sessions d'amélioration continue du cadre de travail, des conditions de travail et de l'environnement de travail par une animation annuelle participative. Cette formation sera également axée sur l'identification des facteurs de RPS et des situations à risque		
		<b>Le Senior Management et les Cadres dirigeants</b> ont un impact important sur la santé psychologique en raison de la latitude décisionnelle qui leur est attribuée en matière d'organisation du travail. Les formations auront pour objectifs de leur permettre comprendre les RPS et leur dimension stratégique pour la réussite collective, et de les prendre en compte dans les changements d'organisation. Cette formation sera également axée sur l'identification des facteurs de RPS et des situations à risque		
		<b>Les représentants du personnel</b> auront la possibilité de suivre une formation complète, qui traitera également de l'évaluation des RPS et de l'accompagnement des leaders ainsi que des équipes.		
PRISE EN COMPTE DES RPS LORS DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS IMPORTANTS	Méthodologie d'accompagnement des changements organisationnels importants	Afin de réduire au maximum les risques de RPS liés à des changements organisationnels et d'uniformiser les pratiques, les représentants de l'Entreprise s'engagent à ce que :	Les changements organisationnels importants sont définis comme étant les projets de changements d'organisation, ayant des impacts économiques et/ou sociaux importants, qui donnent lieu à un processus d'information et de consultation préalable de ou des instance(s) en charge de la santé, la sécurité et des conditions de travail.	Art. 18
		· Le pilote du projet soit choisi sur ses compétences techniques, ses capacités à organiser son projet et à garantir une communication adaptée vis-à-vis des salariés en veillant à donner du sens au projet envisagé pour une meilleure compréhension et adhésion des équipes	au besoin, le pilote du projet bénéficiera en amont de formations, internes ou externes, notamment en management du changement	
		· Le pilote du projet soit accompagné dans ses réflexions quant à la stratégie de management du changement, par le (ou la) RRH des équipes concernées, pour qu'il puisse évaluer les conséquences sociales et proposer des mesures à destination des équipes concernées		
		· Le médecin du travail du secteur concerné soit informé au plus tôt, pour évaluer le risque sur la santé des salariés et conseiller le pilote de projet		
		· La présentation des projets d'ampleur nécessitant un processus d'information des instances en charge de la santé, la sécurité et des conditions de travail comprenne un plan d'information et de communication vis-à-vis des salariés. Cette consultation des instances se fera le plus en amont possible de la mise en œuvre du projet		
		· Un plan d'implication des salariés concernés sera prévu pour qu'ils puissent participer aux différents aspects du projet de changement en formulant leurs avis et remarques.	L'objectif de ce plan d'implication est de permettre aux salariés un partage des constats et des enjeux pour qu'ils comprennent le sens du projet	
	· L'accompagnement des salariés soit également prévu au moment de la mise en œuvre du projet de changement par l'Établissement			
	Les changements organisationnels ayant donné lieu à une consultation préalable de ou des instances en charge feront l'objet d'un bilan qui sera présenté à cette même instance dans les mois suivant la mise en œuvre du projet			