

ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DES RPS CHEZ EURODISNEY : PREVENTION TERTIAIRE

THEMES	SUJETS	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
ÉVALUATION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES	Utilisation du questionnaire d'évaluation individuelle	Le questionnaire pourra être utilisé individuellement lors de la visite médicale, sur proposition du médecin du travail auprès du salarié, comme un examen complémentaire.	Les résultats de ce test resteront couverts par le secret médical et permettront au médecin de diagnostiquer plus facilement l'état psychique du salarié.	Art. 19
	Analyse de l'utilisation du service d'aide et soutien psychologique	<p>Ces dispositifs ont permis aux salariés en difficulté qui le souhaitent de trouver un lieu d'écoute anonyme et gratuit auprès de personnes extérieures à l'Entreprise qui entendent continuer à permettre aux salariés de bénéficier de ce service d'aide et de soutien psychologique.</p> <p>L'analyse de l'utilisation de ce service est indispensable pour compléter l'évaluation des RPS, tout comme la fréquentation des consultations de psychologue sur site.</p> <p>À cette fin, un bilan annuel de l'utilisation du service d'aide et de soutien psychologique sera présenté aux instances en charge de la santé, la sécurité et des conditions de travail Central et transmis aux Chefs</p>	Depuis 2005, l'Entreprise a mis en place un service d'aide et de soutien psychologique (ligne téléphonique H24), proposé par le cabinet Psya, ainsi que des consultations de psychologues sur site	Art. 20
ÉVALUATION DES SITUATIONS COLLECTIVES DÉGRADÉES	Méthodologie d'évaluation des situations collectives dégradées	Lorsque qu'une situation collective est supposée dégradée, le médecin du travail peut organiser une enquête sur les RPS, de façon autonome, ayant pour objet l'évaluation de l'état de santé perçue des salariés (santé perçue, stress, épuisement, etc.), l'exposition à des facteurs de risques organisationnels et la réduction des facteurs de risques par la mise en place de plans d'actions élaborés de manière participative	Une enquête peut être déclenchée lorsqu'un ou plusieurs éléments permettent au médecin du travail de supposer l'existence de risques ayant un impact sur la santé des salariés, comme par exemple, les constats cliniques lors des visites médicales, les données annuelles d'évaluation des RPS, les remontées d'informations issues de tout acteur de la prévention	Art. 21
		La finalité de l'enquête sera d'accompagner l'encadrement dans la réduction des risques supposés en réalisant un certain nombre d'étapes standardisées selon le processus suivant :	Les premières actions du plan devront intervenir dans un délai maximal de 6 mois suivant la clôture de l'enquête.	
		1. Echange avec l'encadrement afin de recueillir au besoin des éléments complémentaires		
		2. Information à l'encadrement et aux RH, ainsi qu'aux salariés afin de les prévenir qu'une enquête va se dérouler. Le lancement d'une telle démarche sera relayé, pour information, auprès de l'instance en charge de la santé, la sécurité et des conditions de travail		
		3. Organisation de l'enquête selon un processus adapté		
		4. Restitution des résultats de l'enquête à l'encadrement		
		5. Lorsque la situation n'est pas dégradée, une simple information aux salariés est réalisée		
		6. Lorsque la situation est considérée comme dégradée par le médecin, la restitution aux salariés est accompagnée d'une animation leur permettant de participer à la construction de propositions d'actions qui seront transmises à l'encadrement		
7. Les propositions d'actions font l'objet d'une étude de faisabilité par l'encadrement qui validera une partie des actions générées				
8. Une présentation des résultats est programmée à l'instance en charge de la santé, la sécurité et des conditions de travail et les actions validées sont inscrites au DUER				
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN SOUFFRANCE	Interlocuteurs	Les salariés ont la possibilité de se rapprocher en fonction de la nature des difficultés qu'ils rencontrent (professionnelles, sociales, médicales) des interlocuteurs à leur écoute au sein de l'Entreprise. Ces interlocuteurs peuvent être leur encadrement, leur Responsable et/ou Chargé(e) de RH, les Représentants du personnel, les Médecins et Infirmier(e)s en santé au travail, les conseillers en prévention, les assistantes sociales	Selon la problématique, ces intervenants vont eux-mêmes traiter la question, ou réorienter en interne ou vers des spécialistes externes à l'Entreprise.	Art. 22
		La Direction s'engage à ce que l'encadrement de terrain ait les connaissances nécessaires pour orienter, de manière adaptée les salariés en souffrance, notamment vers le service de santé au travail.	Elle s'engage, à cet effet, à réaliser et mettre à disposition des salariés un livret d'information précisant notamment les personnes capables de les écouter, de les aider et accompagner, en cas de situation de souffrance psychique.	
	Les services en charge de la Santé et de la Sécurité au Travail informeront de manière régulière les salariés sur les dispositifs en place (campagnes de sensibilisation, communications régulières, ...).			
	Mesures à prendre en cas de situations avérées	En cas de survenance d'une situation traumatique (agression, accident grave...) il sera mis en place une cellule d'assistance et d'écoute à destination des salariés touchés par la situation de crise, sous l'autorité et la responsabilité du médecin du travail. Les autorités publiques de santé peuvent elles-mêmes en mettre une en place sous leur propre autorité		
Tout salarié qui s'estimerait victime de harcèlement moral ou sexuel ou de violences au travail, peut, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, en référer à l'employeur, représenté par le Chargé de RH. Il peut également saisir le chef d'établissement qui se fera assister dans le cadre de la procédure par le Chargé de RH. En aucun cas, la personne saisie ne peut être l'auteur présumé du harcèlement ou des violences.		Par ailleurs faisant partie intégrante des RPS, le harcèlement et la violence au travail seront prises en compte lors de l'évaluation des RPS qui sera réalisée par les groupes de travail locaux de façon transitoire dans l'attente de la mise en place de ou des nouvelles instances représentatives du personnel		
		L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement moral ou sexuel. Celui-ci doit rechercher si une mesure de prévention ou une enquête s'impose, le cas échéant en collaboration avec le représentant du personnel saisi par le salarié.	Le représentant des ressources humaines ainsi que le représentant du personnel, qui accompagne éventuellement le salarié, peuvent servir de médiateur, et peuvent à ce titre se faire aider de toute personne compétente. Le médecin du travail en sera informé si le salarié le souhaite.	
		Au cours de cette enquête, les principaux intéressés sont reçus afin de recueillir les témoignages nécessaires pour savoir si la situation est avérée ou non. A la demande du salarié, le Chargé de RH doit veiller à la confidentialité des informations portées à sa connaissance afin d'éviter les représailles.		
		En cas de désaccord dans l'appréciation des faits, ce dernier pourra solliciter les représentants de la Direction en central.		