

Qualité de vie au Travail Risques Psychosociaux

Situation actuelle à Euro Disney

- o Sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées,
- o L'intensité et la complexité du travail se caractérisent par : des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- o Une surcharge ou sous charge effective des tâches professionnelles, manque d'autonomie,
- o Conditions de travail: une intensification des horaires, des interruptions régulières, les TIC, déménagements....
- o Violences internes -> harcèlement moral et/ou sexuel par des collègues, supérieurs Hiérarchiques...
- o Violences externes -> commis par les visiteurs, prestataires, fournisseurs...



SALARIE
Euro Disney

- o Pleurs,
- o Angoisse,
- o Stress,
- o Ne dors plus ou mal,
- o Epuisement professionnel...

Seul ou accompagné

Gestion
personnelle

CMOS
ou
First Aid

éventuellement

Médecine du
travail

Aucune action...
avec risque sur la
santé à court ,
moyen ou long
terme

Médecin Traitant
(Privatisation de la
souffrance)

Hôpital

**Aucune possibilité pour les
ayants droits en cas de
décès , ou autre problème
pour établir la preuve du
RPS.**

**Aucune traçabilité et
absence de transparence
Cahier de recueil ?
Pas de chiffres sauf AT**

**Commission RPS où le système de notation est hors réalité,
tous les indicateurs sont mis par la Direction en vert alors que
les faits prouvent le contraire (ex : questionnaire, arrêt
maladie,..)**

Pas d'évaluation annuelle des risques de chaque UO

Pas de consolidation annuelle (aucun chiffre de disponible!!)

**Traitement des situations disparates et provoquant plus de
souffrance :
Ex RH seule effectuant des tables rondes avec les salariés**

- o troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires, troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires), aggravation ou rechute de maladies chroniques.

Propositions **CFDT** Euro Disney 1 accord spécifique

- 1- Prévention Primaire
- 2- Prévention Secondaire
- 3- Prévention Tertiaire

1- Avoir des indicateurs fiables et consignés en toute transparence pour une meilleure anticipation des RPS => avoir des Chiffres / Etablissements :

- Pouvoir mesurer les progrès réalisés
- Avoir une comparaison au niveau national.

1- Faire un véritable état des lieux : cartographie des services en cours de traitements et les services devant en faire partie => Evaluations COPSOQ ou DARES?

1 et 3- Avoir un processus uniforme et des interlocuteurs impartiaux, neutres évaluant sereinement la situation.

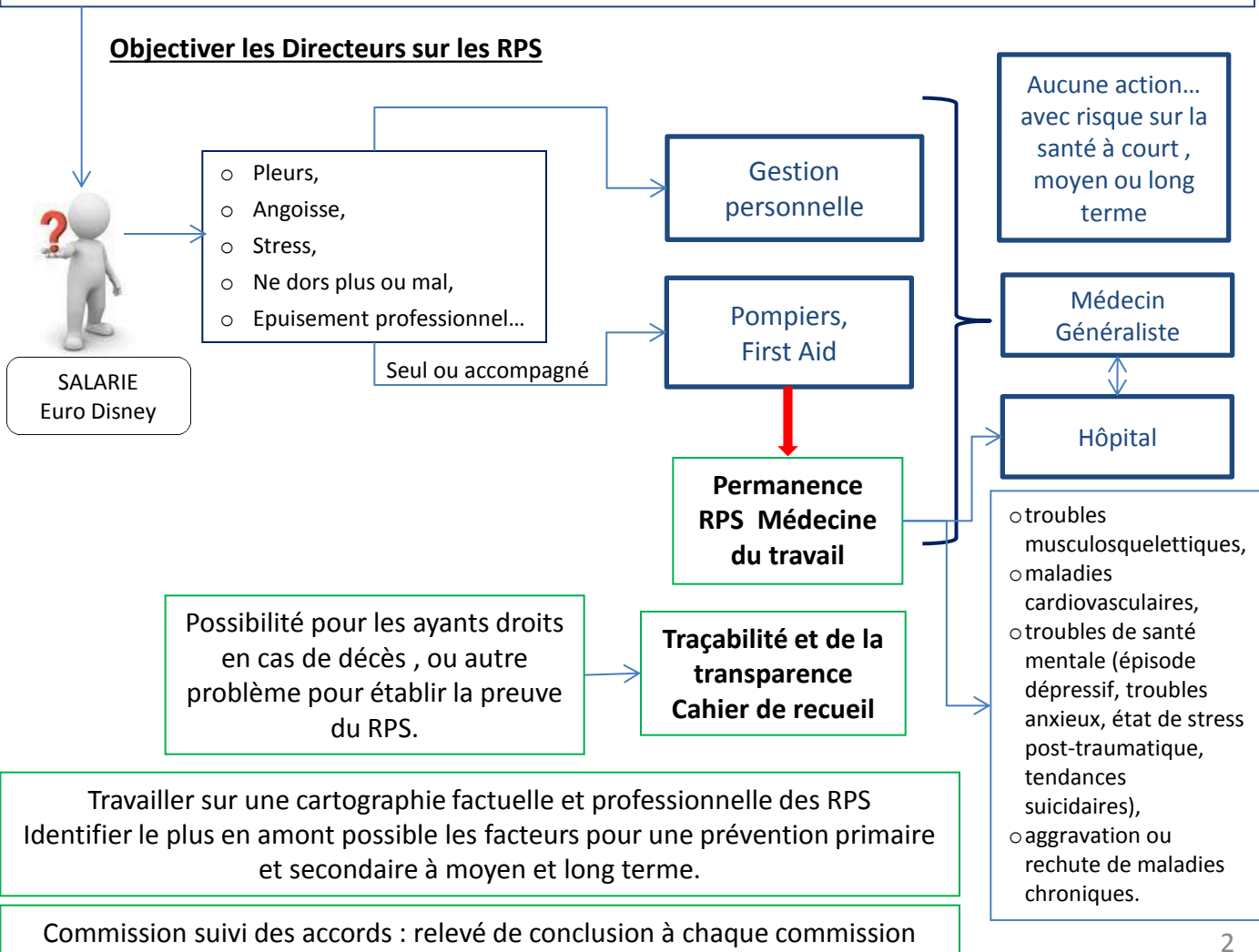
2- Prévention auprès des salariés : comment gérer si je suis concerné ou face à une situation ? Vers qui m'orienter?

3- Permanence RPS à la médecine du travail : infirmiers (es) avec prise en charge immédiate

3- Liens et coordination efficaces entre First Aid et la médecine du travail

3- Gestion des situations de RPS : enquêtes et structure pluridisciplinaire à créer : RH, IRP, Médecine du travail, Psychologue. Comment déterminer l'IRP y participant avec la réforme?

Objectiver les Directeurs sur les RPS



Propositions **CFDT** Euro Disney (suite)

- 1- Prévention Primaire
- 2- Prévention Secondaire
- 3- Prévention Tertiaire

2 - Stratégie Formation à revoir :

- Talent school,
- DU Programme de Leadership (coaching, agilité...)

Chaque module doit intégrer les RPS et la QVT. Les formations dédiées RPS doivent faire un rappel à la loi (texte de loi cité),

Mise en place de formation au management du changement (Chaque projet doit intégrer la réalisation d'une étude d'impact humain).

Mise en place de formation à la communication pour les leaders et sur les incivilités entre salariés et avec clients pour toutes les catégories de salariés.

Formation des Elus à effectuer,