

Nouvelle démarche 2023/2026 Nouvelle appellation de la démarche : CARE@ENAC		Adoption de la feuille de route 2023-2026 au CHSCT du 24/11/22 Communication à l'ensemble des personnels et mise en place d'une information
Animation: COFIL	Le copil est chargé de piloter l'indicateur COP sur la qualité de vie au travail à l'ENAC	Concertation avec les représentants des personnels: Groupe de suivi
<p>Cette démarche s'inscrit dans la stratégie de l'école: COP 2021-2025, axe 6 « Poursuivre sa politique d'ouverture vers la société et d'engagement collectif de l'école » objectif n°16 « conforter la qualité de vie au travail des personnels de l'ENAC »</p> <p>« La qualité de vie au travail des agents est fondamentale et est garant de la performance générale de l'école. Le monde du travail, en particulier dans l'enseignement supérieur, est en constante évolution (transition numérique des enseignements, ouverture à l'international, développement du télétravail, essor de la recherche) et il est indispensable d'accompagner les agents dans ces mutations et de vérifier leur bien-être au travail.</p> <p>La feuille de route 2023-2026 se décline en 6 axes Identification des porteurs de projets, des priorités et du calendrier</p>		

## Axe 1 : Développer la culture de prévention des RPS

Actions	Objectifs	Organisation
<b>A - Traiter les situations de RPS : formaliser la procédure de signalement et en assurer une communication efficace vers tous les agents</b>	Permettre à chaque agent de porter sa situation à la connaissance des interlocuteurs ad hoc Identifier les situations de RPS avérées Mobiliser les ressources adaptées pour traiter les situations	La priorité est donnée à cette action afin que les suivantes soient menées en cohérence ensuite.  Mise en place associant les composantes concernées : RH, personnels sociaux, pôle DDRS, médecin et infirmières, Cellule HSE, managers et représentants des personnels.  Groupe de travail à compter du 16 03 23 (3 GT tenus)  <b>Mandat:</b> Formuler des propositions pour formaliser la procédure de signalement et de traitement ainsi que pour en assurer une communication efficace vers tous les agents.  Bilan d'étape prévue à la FS de juin 23
<b>B- Intervenir précocement : établir un système de veille en matière de RPS, exploiter les indicateurs et mettre en synergie les domaines d'expertise, dans le respect des règles déontologiques</b>	Identifier les signaux faibles Intervenir avant un risque avéré Eviter l'apparition des RPS Garantir le traitement des situations dans le cadre prévu	
<b>C- Identifier les faits générateurs des RPS pour les situations individuelles comme pour les collectifs de travail et mettre à disposition des outils facilitateurs (types fiches Réflexes, évaluations préalables des évolutions, accompagnement des changements...)</b>	Prévenir ou atténuer la portée des risques avérés lors des situations et changements à risque : réorganisation, déménagement, etc. Prévenir ou atténuer la portée des conséquences de situations personnelles à risque : changement familial, maladie, accident, etc. Prévenir l'isolement d'agent au sein du collectif de travail	
<b>D- Agir en amont des RPS : former tous les personnels et développer une culture commune</b>	Identifier les RPS Sensibiliser aux facteurs de risque Former les agents aux bonnes pratiques Développer un cadre de référence commun	