

GT 10 sur le développement de la qualité de vie au travail

Nous sommes satisfaits que ce sujet soit inscrit dans l'agenda social, dans sa vision la plus large y compris avec l'action sociale et la PCS (protection sociale complémentaire). L'entrée envisagée nous convient. Il y a de forts enjeux pour notre fédération car les besoins sont importants et les investissements sont insuffisants. Nous attendons des mesures concrètes et rapides qui devront faire partie des priorités. Le bien être et la QVT ont besoin d'une vision englobante. Il ya des problématiques communes à tous les agents mais également des réponses spécifiques à apporter en fonction des métiers.

Amélioration des conditions d'exercice du métier (environnement, offre de services, équipement, télétravail...)

Nous attendons des mesures concrètes pour améliorer les conditions d'exercice de l'ensemble des personnels. L'absence de médecine de prévention est un sujet extrêmement problématique

Sur le matériel, nous revendiquons du matériel et des logiciels adaptés pour les personnels santé sociaux, ainsi que des locaux adaptés à l'exercice de ces professions. Nous souhaitons attirer votre attention sur un point. Certaines professions doivent impérativement conserver des bureaux individuels et identifiés. Par exemple, les personnels sociaux et de santé pour des questions évidentes de confidentialité et de secret professionnel

De plus, les personnels administratifs doivent pouvoir accéder à distance aux applications informatiques des EPLE : des applications qui doivent être agiles et ergonomiques.

Concernant les personnels jeunesse et sport qui vont rejoindre notre ministère, dans le cadre du transfert au MEN, il est essentiel qu'ils puissent conserver leurs équipements notamment leur véhicule de service afin de mener à bien leurs missions

Sur le télétravail, nous pensons qu'il doit être déployé dès que possible. Nous demandons à ce que chaque agent télétravailleur dispose **d'un équipement adéquat fourni par son employeur** (ordinateur portable, accès au réseau, grand écran, ...). De plus, nous souhaitons un forfait «équipement» payé par l'employeur afin de compenser les coûts liés à l'installation du télétravail (forfait internet, électricité, assurance, chauffage, aménagement d'un espace dédié dans son foyer, etc.) C'est à l'employeur et non aux agents d'assurer l'organisation du travail.

Sur le management : il faut sortir du contrôle et de la défiance. Il faut plus d'accompagnement sur la place de la hiérarchie.

Logement

Il faut penser aux agents de catégorie C et B qui ont les plus faibles rémunérations du ministère : il faut des aides sociales adaptées. Par exemple le dispositif financé par l'Erafp avec les logements intermédiaires de CDC habitat : les prix des loyers ne sont pas adaptés.

Un dispositif permettant au ministère de se porter «caution» serait une mesure positive qui répondrait à des besoins mais qui doit être bien pensée et construite. Il faudra privilégier des opérateurs publics ou des administrations publiques.

Nous souhaitons la poursuite de la mesure logement dans les académies concernées et proposer ce dispositif à d'autres académies. Nous demandons le développement du logement d'urgence et du logement temporaire pour les personnels. Concernant les logements de fonction, nous pensons qu'un travail est à mener avec les collectivités pour les remettre en état.

Développement des actions en faveur de la parentalité

Pour l'Unsa Education, il est impératif de répondre aux besoins des agent.es et élargir le public des bénéficiaires. Nous revendiquons un déplafonnement de la dernière tranche de la prestation interministérielle CESU 0-6 ans et une aide pour les 6-12 ans. Tout agent doit pouvoir bénéficier d'une aide pour la garde d'enfants. Une aide du type Cesu 6-12 ans doit être envisagé ainsi qu'une aide aux financements des études supérieures : certaines prestations doivent être nationales. C'est le cas des aides qui concernent la parentalité ou encore des honoraires médicaux ou des conseils en aide juridique. Notre priorité : une aide pour tous les agents jusqu'à 12 ans et pour les études supérieures

Protection sociale complémentaire (PSC)

Notre ministère est loin des autres ministères sur cette protection. L'article 40 de la loi de TFP prévoit une contribution à hauteur de 50%. Nous demandons la liberté d'adhérer et que la contribution soit versée directement aux agent.es.

Développer d'autres prestations

Nous demandons un Pass éducation pour tous les agents, quelques soient les affectations des personnels. Nous refusons qu'il y ait des distinctions entre un personnel administratif qui exerce en EPLE et un personnel qui exerce en service. Nous n'oublions les opérateurs publics pour lesquels les personnels doivent bénéficier à minima des mêmes prestations que les agent.es du MEN

Communication

La communication est essentielle pour que les prestations soient connues de nos collègues. Il y a une véritable nécessité de communiquer sur l'action sociale et sur le service social des personnels. Il existe encore de grosses disparités en fonction des académies et il faut les revoir

Divers

- sur l'action sociale, nous revendiquons que tous personnels du MEN puisse bénéficier d'une aide financière pour faire face à une difficulté passagère. Aujourd'hui, un agent.e dont la durée du contrat est inférieur à 6 mois ne peut pas percevoir de secours urgents.