**AGENDA SOCIAL MINISTERIEL**

**Compte-rendu synthétique du Groupe de travail 10**

**Développement de la QVT réunion du 19 novembre 2020**

**Participants**

**DGRH :** Vincent SOETEMONT, David HERLICOVIEZ et représentantes de la sous-direction C1

**IGESR :** Philippe REYMOND / Baptiste LECONTE (expert)

**FSU :** Bruno LEVEDER, Emmanuel SECHET, Nathalie ANDRIEUX-HENNEQUIN, Blaise PAILLARD,   
Evelyne BLANCHON

**UNSA Education:** Elisabeth ALLAIN-MORENO, Sébastien DECROIX, Hawa SALL**:** Christian CHAMPENDAL(SNIA IPR ) **et** Valérie QUERIC(SNPDEN)

**FO :** Frédéric ARSANE

**SGEN CFDT :** Laëtitia ARESU, Florence BUBONNET

**CGT Education :** Elena BLOND-KTORIDES

**SNALC :** Laurine MONDON

**SNE :** Philippe RATINET

**Propos liminaires des OS**

Fort intérêt des OS pour la thématique de la QVT, sujet riche et peu investi par le ministère, attentes de mesures concrètes.

Volonté d’un certain nombre de participants au GT de bien distinguer les conditions d’exercice du métier du reste des thèmes proposés, d’y consacrer un temps de discussion suffisant, et d’aborder des aspects non évoqués dans les premiers questionnements (sens du travail, conditions de travail, pouvoir d’agir sur l’organisation du travail et management, télétravail, reconnaissance salariale…).

Sujets présentés comme connexes (action sociale et PSC) qui peuvent justifier un traitement différencié, mais très articulés pour un certain nombre d’entre eux avec les conditions d’exercice du métier.

1. **Amélioration des conditions d’exercice du métier (environnement, offre de services, équipement, télétravail…)**

* Attentes fortes des OS pour retrouver le sens du métier et améliorer les conditions de travail des personnels.
* Développer l’analyse de pratiques professionnelles, l’accompagnement des personnels débutants par les plus expérimentés, mettre en place des réseaux d’aidants par métier ; besoin de développer les temps collectifs, d’échanges et de coopération entre pairs pour sortir le professeur de son isolement
* Encadrement : faire évoluer l’animation des équipes pédagogiques, améliorer la communication et les échanges entre encadrant/encadré, besoin en particulier de redéfinir la relation professeurs – inspecteurs, préciser les missions attendues ; de façon générale, développer les bonnes pratiques en matière d’encadrement à tous les niveaux de l’institution (chefs d’établissement, corps d’inspection…) et développer la formation à ces bonnes pratiques
* Association des personnels à la définition des organisations de travail
* Promouvoir un parcours d’accueil des nouveaux arrivants
* Remédier à une communication trop descendante du MENJS
* Développer des espaces de connaissance mutuelle des métiers de l’éducation (formations communes, etc.)
* Tous les personnels doivent être dotés de matériels et de logiciels adaptés ; le matériel doit être adapté aux missions spécifiques de certains personnels et accessibles à distance afin de faciliter le télétravail, quelles que soient les fonctions occupées ; la maintenance informatique doit être organisée.
* Repenser le bâti scolaire en lien avec les collectivités territoriales et les personnels : prévoir des espaces de co-working, avoir des locaux silencieux et adaptés aux missions, prévoir une surface minimale par élève et par classe, prévoir des espaces dédiés à la restauration, à l’accueil des parents, aménager des espaces de convivialité (élaborer des guides de conception des salles de sciences et salles de classe (à l’instar du guide existant pour les installations sportives) ; besoin de maintenance des équipements informatiques (pas d’agents dédiés dans certains établissements = système D)
* Promouvoir le télétravail (pratiques d’encadrement, considérations matérielles…), reconnaître le droit à la déconnexion, garantir la séparation entre vie privée et vie professionnelle.
* Mieux prendre en compte les préconisations du médecin du travail pour les aménagements de postes des personnels souffrant d’un handicap.
* Attente pour l’instauration d’une véritable médecine du travail.
* Idée d’un comité national QVT qui pourrait être décliné localement.

1. **Développement des actions d’accès au logement**

* Efficacité de la mesure ministérielle logement déployée depuis 2017 dans 4 académies saluée par les OS. Il faut élargir le périmètre des académies et territoires concernés notamment s’agissant de territoires frontaliers (Haute-Savoie, Pays de Gex… ) et élargir les bénéficiaires (personnels contractuels dont AED/AESH sans attendre cinq ans d’ancienneté, de catégorie B et C et situation d’urgence sociale).
* Possibilité de bénéficier des logements vacants en EPLE.
* Pour la caution, examiner un élargissement du dispositif Visale en lien avec le groupe Action logement.
* Développer le logement temporaire ou d’urgence

1. **Développement des actions en faveur de la parentalité**

* Constat partagé : les aides à la parentalité constituent un vecteur de conciliation de la vie professionnelle et personnelle et participent à l’amélioration des conditions de travail.
* Les OS se félicitent de l’extension du CESU garde d’enfants 6-12 ans fonction publique pour les AED/AESH recrutés et rémunérés par les EPLE.
* Forte attente pour la création d’une prestation nationale dédiée à l’enfance telle que déjà évoquée dans le cadre des travaux de l’agenda social ministériel.

Plusieurs pistes sont envisageables : élargir le public du CESU garde d’enfants fonction publique 0-6 ans, créer une prestation nationale CESU 6-12 ans et/ou une aide aux études (permet d’harmoniser les prestations existantes en académies).

* Promouvoir le dispositif interministériel de places en crèches (parc actuellement augmentation) auprès des personnels, recueillir les besoins des personnels en la matière.
* Revaloriser le quotient familial pour les prestations d’action sociale, en sorte de n’écarter personne ou seulement l’encadrement supérieur.

1. **La protection sociale complémentaire**

* Les OS sollicitent une augmentation importante du financement du MENJS voire une prise en charge individuelle par l’employeur à hauteur de 50% des cotisations de l’adhérent.
* Demande de prise en compte du risque dépendance en complément de la prévoyance et de la santé.
* Les personnels doivent rester libres d’adhérer à la mutuelle de leur choix.

1. **Développement d’autres prestations : culturelles, loisirs, autres….**

Forte attente des OS sur l’extension du Pass Education à tous les personnels (sujet évoqué dans les précédents travaux de l’agenda social ministériel).

1. **Communication sur les politiques et prestations (interministérielles et ministérielles) d’action sociale**

* Enjeu majeur de l’action sociale, sujet récurrent dans toutes les instances de dialogue social d’action sociale, qui nécessite une attention particulière.
* Sujet de l’accès à l’information pour les nouveaux entrants ou pour certaines catégories de personnels (AED/AESH).
* Intérêt à distinguer l’information aux personnels (service d’action sociale) de l’accompagnement des personnels (rôle du service social du personnel).

1. **Opérateur(s) envisageable(s) pour l’action sociale ministérielle**

* OS pas favorables au recours à un opérateur public de type fondation : l’organisation actuelle de l’action sociale du MENJS et la faiblesse des moyens budgétaires consacrés ne justifient pas le recours à un opérateur.
* Quelques réserves sur les associations de personnels type Comité des œuvres sociales (association de type CE : offre de billetterie, actions culturelles et de loisirs, remises dans les grandes enseignes d’habillement, matériel de sports) ; les SRIAS au niveau interministériel déployant des offres pour partie semblables. Pour autant, certains font le constat que ces associations comblent un manque.