

Réunion Mission Laforcade

17 février 2021

Réunion en présence de Mesdames Christine d'Autumne et Aurélie Lorrain-Itty, membres de l'IGAS, pour la mission Laforcade, et Jérôme Voiturier et Céline Filippi, pour l'Uniopss.

Les points et contributions du réseau, portés à la connaissance de la mission Laforcade, sont les suivants :

Pas d'attractivité sans extension du Ségur et donc sans revalorisations salariales

- Il est essentiel de rappeler qu'il y a beaucoup d'attentes sur cette mission, notamment sur le fait que cela fasse bouger les lignes par rapport à ce qui a déjà été dit et engagé (ex. : rapport El Khomri auquel le réseau a d'ailleurs contribué), que ce ne soit pas qu'une mission de plus, sans mesures d'envergure – particulièrement dans un contexte où les primes Covid n'ont déjà concerné qu'une partie du secteur et de manière très inégalitaire en fonction des territoires (cf. [CP du 28/12](#)).
- Tout d'abord, nous regrettons que les revalorisations soient actées par nature/type de structures et non pour les métiers dans leur ensemble quel que soit le lieu d'exercice
- Il est également important de rappeler que la spécificité du réseau Uniopss-Uniopss est de regrouper des associations qui ne sont pas obligatoirement concernées par les CCN 51 et 66 ; il peut s'agir de non adhérents, d'associations faisant ou non une application volontaire, d'adhérents à la BAD...
- Les questions d'extension du Ségur et des revalorisations salariales sont peut-être en dehors de la lettre de mission ; cependant il ne peut plus être question de fonctionnement en silo : les associations et services sont interdépendants et fonctionnent ensemble ; et c'est l'objectif qui leur est d'ailleurs assigné : favoriser le parcours des personnes et éviter les ruptures. Pour le réseau Uniopss-Uniopss, ce rôle d'alerte doit transparaître dans les mesures et pistes issues de la mission : le sujet de l'attractivité ne peut être dissocié de celui des revalorisations salariales et de l'extension du Ségur ; il doit concerner l'ensemble des ESMS, sans distinction. Et cela sous peine que la mission confiée à M. Laforcade perde en légitimité auprès des ESMS.
- Car déjà, nous pouvons constater sur le terrain les effets produits par ces distorsions : départs de personnels de plus en plus importants, absentéisme plus important, sentiment d'injustice majeur déjà constaté au moment de la prime Covid, fragilisation financière des associations... De ce fait, les ESMS peuvent se retrouver dans l'impossibilité de mener les recrutements nécessaires, avec, pour conséquence, de devoir diminuer le nombre de personnes accompagnées, voire de refuser des accompagnements, faute de personnels disponibles.
- Les services d'aides et d'accompagnement à domicile, tout comme les services de soins infirmiers à domicile sont confrontés à de fortes difficultés de recrutement et de maintien dans l'emploi. Cette double problématique s'est accentuée avec la crise sanitaire et les conséquences du Ségur de la Santé, qui a creusé les inégalités salariales avec le secteur public et les Ehpad.

Outre la nécessaire revalorisation salariale, il s'agit de donner aux professionnels du domicile une véritable reconnaissance de leurs compétences et de leur savoir-faire. La culture du «prendre soin», insuffisamment prise en considération depuis le début de la pandémie, est pourtant une composante essentielle des secteurs social et médico-social. Les conditions d'exercice déjà difficiles du métier sont aggravées par ce manque d'effectifs. La pénibilité rend ces métiers peu considérés et peu attractifs aux yeux des plus jeunes. Les services signalent

tous la difficulté à maintenir dans l'emploi les nouvelles recrues, ainsi qu'un manque de diversité des profils disponibles. La nécessaire revalorisation des rémunérations doit s'accompagner de mesures ciblées sur la qualité de vie au travail et les perspectives d'évolution de carrières à court et moyen terme.

- Les centres de soins infirmiers sont également particulièrement touchés par la fuite des professionnels. Ainsi, en région Grand Est, 2 CSI ont dû fermer et d'autres subissent des baisses importantes d'effectifs avec pour conséquence des ruptures de soins pour les personnes accompagnées.
- Enfin, dans le secteur ESMS personnes en difficultés spécifiques, les professionnels attendent que l'état « revalorise pas seulement « ceux qui soignent », mais plus généralement « ceux qui prennent soin », c'est-à-dire l'ensemble des fonctions et métiers en ESMS, dont l'activité s'est poursuivie, malgré le confinement. »

A ce sujet, la mission Laforcade rappelle, qu'à aucun moment, il n'y a eu de volonté de ne pas reconnaître le médico-social, dans son ensemble. Seulement, les impacts n'ont peut-être pas tous été évalués à leur juste valeur.

Pour autant, Jérôme Voiturier précise que l'extension à l'ensemble des professionnels des secteurs social et médico-social a d'emblée été demandée, sans que cela soit entendu.

De même, et pour expliquer la manière dont la mission Laforcade aborde les enjeux liés à l'attractivité, voici les questions qui guident leurs travaux :

- A quel besoin des politiques publics répondons-nous ?
- Qu'est-ce qui est juste ?
- Qu'est-ce qui est possible ?

Or, une extension telle que demandée représenterait un coût supérieur à 2 milliards d'euros, chaque année. L'objectif est donc de cibler les métiers en tension afin de ne pas créer de tensions.

Ainsi, et concernant l'extension du Ségur, des travaux sont en cours sur une extension du Ségur au secteur du handicap. L'extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) interviendrait à partir du 1^{er} janvier 2022. Une négociation est en cours avec les syndicats employeurs du PNL pour une mise en œuvre dès le 1^{er} juin 2021 sur fonds propres. Dans cette hypothèse, les ARS auraient la consigne de ne pas reprendre les excédents ; une discussion étant envisagée, au cas par cas, lorsqu'il n'y aurait pas d'excédents.

Une réflexion sur une extension du Ségur aux SSIAD suivrait ensuite, mais pour les seuls soignants, les administratifs en étant exclus.

Par ailleurs, l'avenant 43 serait en voie d'agrément.

Nous rappelons de ce fait, que le champ du domicile, dans son ensemble, est un secteur en tension. De même, un focus est effectué sur les structure de la protection de l'enfance qui ont, elles aussi, maintenu leurs accompagnements tout au long de la crise, en les adaptant aux contraintes sanitaires. Nous questionnons également la récente extension aux seuls professionnels du secteur public, ce qui constitue une réelle inéquité.

Là encore, l'argument financier est mis en avant, cette extension représentant une enveloppe de 83 millions contre les deux milliards de l'extension à l'ensemble des ESMS du privé non lucratif.

La mission Laforcade nous informe qu'une réflexion est en cours avec le cabinet d'Adrien Taquet sur les modalités d'extension du Ségur en protection de l'enfance, selon deux options : une extension pour les seuls soignants ou sur l'ensemble des professionnels mais avec une enveloppe moindre par professionnel. Un accord de méthode est en discussion avec les grands syndicats employeurs, impliquant un rapprochement des principales CCN et une prise en charge partagée entre l'état et les syndicats employeurs.

Pour Jérôme Voiturier, l'extension ne peut porter que sur l'ensemble des professionnels.

Des modalités actuelles du Ségur induisant un risque financier ainsi qu'un risque employeur

○ Un risque financier

- Il est d'abord important de rappeler que nous avons demandé, au vu du déroulement du groupe de travail DGCS, consacré à l'enveloppe Ségur et à ses modalités de répartition, qu'une clause de revoyure soit prévue afin de s'assurer, suite au déblocage de l'enveloppe, que l'ensemble des coûts aura effectivement été compensé et que les effets de bord auront bien été pris en compte. Or, suite à l'arrivée des premières délégations de crédit dans les établissements, force est de constater que le compte n'y est pas. Ainsi, nous avons eu des retours d'adhérents (dont 2 en Bretagne), qui ont des matrices fines de calcul des taux de charge et qui, en faisant leurs estimations, arrivent à une moyenne de 30% d'écart défavorable, voire 40% sur certains établissements.

Des adhérents se demandent même s'il n'y a pas une erreur sur le taux de charge global retenu car ils constatent que le taux de charge appliqué par la CNSA serait de l'ordre de 31%. Or, après les revalorisations, il passe justement aux alentours de 39%, ce qui fait une grosse différence...

- Suite à la multiplication de ces interpellations, nous sommes en train de mener une enquête plus générale et précise au sein de notre réseau, dans le but d'objectiver ces décalages. Nous demandons, en outre, que l'étude d'impact prévue sur le 1er semestre 2021 soit organisée et permette d'ajuster rapidement la répartition du financement aux EHPAD.

De même, et au vu de ces constats, le fait d'avoir prévu le Ségur, exclusivement sur certaines catégories de structures et de l'étendre progressivement, s'apparente, selon nous, à une usine à gaz. Il nous semble donc essentiel de simplifier le dispositif tout en garantissant la compensation à l'euro-euro.

○ Un risque employeur

- Enfin, et d'un point de vue du droit du travail : la technique consistant à ne pas doter un employeur de la totalité de la dotation qui serait nécessaire à la mise en œuvre d'un accord d'entreprise négocié en conformité avec le code du travail et en application d'une note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2020/204 du 18 novembre 2020, expose l'employeur dans le cas où il ne verserait que ce dont il est doté, à un risque social évident.
- La restriction d'une recommandation patronale à une partie seulement des secteurs couverts par une même convention collective semble, en plus d'alimenter un manque d'attractivité flagrant, tel que pointé dans la note Ségur, être une entorse aux règles du code du travail. Pour les associations pluri activités (EHPAD + autres établissements médicosociaux, ou non), les différences de traitement non justifiées, professionnellement, ne sont pas conformes au droit du travail. De ce fait, tout recours entraînerait une requalification immédiate et tous les salariés, de mêmes métiers, seraient à revaloriser (par exemple Accueil de jour Alzheimer, MAS, IME, ...) sur injonction de l'inspection du travail.
- Pour illustrer ces distorsions, nous pouvons prendre l'exemple d'un accueil de jour Alzheimer : Ainsi, selon que l'accueil de jour soit adossé ou non à un EHPAD, les salariés bénéficieraient ou non du Ségur ; et ceci quand bien même l'accueil de jour autonome serait géré par la même association et ne serait éloigné de l'EHPAD que de quelques dizaines de mètres.

A ce sujet, nos interlocuteurs nous informent que l'Etat accompagnera chaque employeur en cas de recours qui serait en sa défaveur.

Sur le renforcement de l'attractivité des métiers de l'autonomie - hors mesures salariales :

- Il est essentiel de rappeler, à ce stade, que les mesures qui seront prises ne seront pas les premières mesures s'efforçant de renforcer l'attractivité des métiers du secteur médico-social (cf. Campagne de valorisation des métiers de l'aide à domicile de 2017 par la CNSA). Cet échec à promouvoir certaines catégories de métiers nécessite donc de se poser des questions de

fond et de ne pas faire l'impasse sur la question des revalorisations salariales. Il pose en outre la question de l'image du secteur et des personnes qui sont accompagnées. Comment rendre des métiers plus attractifs quand les publics accompagnés par ces professionnels sont dévalorisés et que leur image, celle du vieillissement et du handicap est négative ? En effet, l'image du secteur, tout comme l'image du public accompagné est fortement dégradée. Et ces travaux autour de l'attractivité gagneraient sans doute à être liés à d'autres travaux en cours, notamment celui sur l'éthique dont Fabrice Gzil a la charge.

- Les actions de formation / le parcours professionnel

- Sur ce sujet, une attention particulière doit être portée aux mesures de recrutement visant à pallier un déficit d'attractivité récurrent. Le risque est, en effet, de déqualifier les métiers de l'accompagnement, là où il conviendrait plutôt de renforcer la formation des professionnels : accompagner une personne âgée à domicile, par exemple, même s'il s'agit d'entretien du domicile, nécessite une formation minimale, que ce soit sur la communication avec des personnes pouvant présenter une pathologie neuro-évolutive, le repérage des signes de fragilité ou de l'épuisement des aidants, l'adaptation du logement... Cette attention toute particulière à la formation des professionnels est aussi le garant de la mise en place d'un véritable parcours professionnel et de possibilités de passerelles vers d'autres métiers. Par ailleurs, cette mise en place d'un véritable parcours professionnel permet de renforcer l'attractivité des métiers concernés mais permet également de répondre à une problématique prégnante sur le secteur : sa sinistralité.

Synthèse des pistes évoquées par la mission Laforcade :

- Des travaux sont en cours sur une extension du Ségur au secteur du handicap
- Une extension du Ségur aux SSIAD est également envisagée, mais pour les seuls soignants, les administratifs en étant exclus
- L'avenant 43 serait en voie d'agrément
- Une réflexion est en cours avec le cabinet d'Adrien Taquet sur les modalités d'extension du Ségur en protection de l'enfance, selon deux options : une extension pour les seuls soignants ou sur l'ensemble des professionnels mais avec une enveloppe moindre par professionnel

Perspectives :

- Une prochaine rencontre doit être organisée sur les questions d'attractivité – hors mesures Ségur, début mars.