

INSTANCE COLLÉGIALE

Le 9 août 2022

Instance collégiale D3S

Une attractivité du corps réduite à l'état de misère

EN BREF: En ce début d'année qui n'augure aucunes prémices d'un « monde d'après », ni d'un retour à la « vie d'avant », l'actualité du secteur laisse les D3S dans l'expectative. Au-delà des espoirs déçus concernant l'avènement d'une loi grand-âge autonomie et le choc d'attractivité pour les métiers de l'autonomie, c'est la crainte d'une nouvelle vague d'EHPAD bashing, la constante dégradation des conditions de travail et l'impact sur la qualité d'accompagnement qui les préoccupent. Face à un état des lieux que plus personne ne conteste, le SYNCASS-CFDT mobilisera tous les outils du dialogue social pour faire aboutir le dossier de l'unicité statutaire DH-D3S.

La déclaration liminaire du SYNCASS-CFDT

« En ce premier mois de l'année, nous aimerions bien pouvoir formuler des vœux traditionnels, comme « avant » et espérer un retour à une vie hospitalière et personnelle pré COVID-19. La réalité est toute autre.

S'agissant de la crise sanitaire, les jours se suivent et se ressemblent dans les établissements. Le scénario du pire s'éloignerait, la décrue aurait commencé au niveau des soins critiques et les admissions à l'hôpital devraient atteindre leur pic dans la semaine qui vient. Cependant, la pression reste très forte avec de très nombreux arrêts dus à la grande contagiosité du variant omicron. Les hôpitaux seront encore très sollicités dans les semaines à venir. Près d'un quart des EHPAD signalait un cluster mi-janvier, sans pour autant générer d'hospitalisations ou de décès de manière importante, ce qui semble indiquer que la stratégie mise en place dans ces établissements est adaptée.

L'incertitude persiste, car le Covid ne va pas disparaître, le virus et ses variants pourraient durablement faire partie de nos vies personnelles et professionnelles. L'importance du nombre des contaminations notamment dans le cadre familial et scolaire continue d'apporter des perturbations majeures à la vie sociale dans son ensemble et au fonctionnement des établissements, toujours sous pression. Elle instille le doute sur l'arsenal des mesures prises et leur caractère proportionné par rapport aux libertés publiques.

A ce jour, la préoccupation majeure dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux porte sur les manques de personnels qualifiés et leurs difficultés de recrutement. Il est quasiment impossible de recruter des infirmiers ou aides-soignants, mais également des kinésithérapeutes ou des orthophonistes, à tel point que des recrutements par des filières espagnoles ou portugaises sont à nouveau mis en œuvre.

Cette problématique concerne également les personnels médicaux dans certains établissements de santé du champ des D3S. En effet, la suppression du statut de praticien attaché associé au 1^{er} janvier 2023 incitent certains médecins à s'orienter vers des services dits « validants » d'établissements MCO pour régulariser leur situation statutaire. Cela conduit à la fermeture de lits d'aval, pourtant bien nécessaires en cette période de pandémie, faute de pouvoir trouver de solution alternative pour assurer la continuité des prises en charge.

Le communiqué de presse du Premier ministre du 29 décembre dernier, annonçant que « les travaux pour l'attractivité des métiers de l'accompagnement social et médico-social s'organisent » est loin de calmer les inquiétudes. Alors que la conférence sociale initialement prévue la première quinzaine du mois de janvier 2022 est repoussée au 18 février, l'annonce d'une énième mission chargée de travailler sur l'attractivité des métiers prêterait à sourire si la situation n'était pas si dramatique.

En effet, cela fait maintenant plus d'un an que des alertes sont portées sur la chute d'attractivité de ces secteurs d'activité qui résulte de l'absence d'équité de traitement des agents de la fonction publique, générant un sentiment d'incompréhension et de frustration parmi les professionnels exclus du CTI. Il est devenu à ce jour impossible de recruter sur certains corps : psychologues, orthophonistes et toutes les fonctions transversales. Sans parler des professionnels éducatifs qui ne se sentent pas reconnus : pourquoi un éducateur spécialisé en l'hôpital de jour d'un EPS gagnerait plus que celui travaillant en IME, alors qu'ils accueillent le même public et sont amenés de plus à travailler en soirée et le week-end ?

Les EHPAD font à nouveau la une de l'actualité nationale, suite à la publication d'un livre-enquête, « Les fossoyeurs », dénonçant l'obsession de rentabilité au sein d'un groupe privé commercial et la maltraitance qui en découle. Au-delà de ces révélations, se pose une fois de plus la question des moyens financiers alloués aux établissements publics et associatifs prenant en charge nos aînés et des ratios d'encadrement permis par les dotations budgétaires, très éloignés d'une prise en charge bienveillante et bientraitante. Nous ne pouvons que regretter l'absence de volonté politique pour mener à son terme la réforme de financement des EHPAD, maintes fois annoncée.

De plus, la crise sanitaire qui se prolonge met à mal la situation financière des établissements qui reste très inquiétante en ce début d'année. En effet, les taux d'occupation sont loin d'être revenus à la normale, le financement des mesures du Ségur demeure sous-évalué et aucune enveloppe supplémentaire n'est prévue dans la LFSS pour 2022.

Dans le secteur social, les directeurs des foyers de l'enfance surveillent l'avancée des travaux parlementaires relatifs au projet de loi « 3DS » qui, hasard du calendrier, reprennent ce jour en commission mixte paritaire. En cas d'échec, une nouvelle lecture du texte sera nécessaire. La seule interrogation dans ce cas sera la capacité à insérer ce projet de loi dans un calendrier parlementaire contraint. Il est regrettable de voir le maintien de l'article 40 prévoyant le rattachement à la fonction publique territoriale des directeurs d'établissements de l'aide sociale à l'enfance (ASE), malgré toutes les alertes portées et tous les arguments avancés pour en pointer les incohérences. Dans l'attente de l'adoption de ce texte, force est de constater que ces chefferies d'établissement n'attirent plus beaucoup de candidatures D3S.

Cette réunion de l'instance collégiale sera suivie d'un bilan de son fonctionnement qui constatera une nouvelle fois, le déficit d'attractivité des emplois supérieurs D3S. Le rythme de publication, désormais bimestriel, n'arrive toujours pas à générer un nombre plus important de candidatures. Ainsi, 41 % des postes proposés ne suscitent aucune candidature prolongeant des intérim au long cours préjudiciables à la bonne gestion des établissements et aux conditions d'exercice des chefs d'établissement qui portent cette responsabilité. Ce déficit d'attractivité touche également les postes d'adjoints D3S, en concurrence avec ceux des directeurs d'hôpital, et ne pouvant tenir la comparaison de la rémunération. Paradoxalement, nous avons connaissance de l'intérêt que présentent ces postes pour certains collègues DH qui renoncent à leur projet face à la perte de salaire induite par le changement de corps.

Face à cet état des lieux que plus personne ne conteste, conformément à l'engagement pris en 2021 dans le cadre du « groupe contact » réunissant la DGOS, le CNG, et les organisations syndicales de directeurs, une réunion s'est tenue le 11 janvier dernier pour exposer les positions et arguments de chacun relatifs à l'unicité statutaire des corps de DH et de D3S.

Les trois organisations SYNCASS-CFDT, CHFO et l'UFMICT-CGT qui portent cette revendication depuis de longues années ont exposé dans un document conjoint les arguments de cette évolution statutaire. Elle repose sur un besoin croissant de reconnaissance professionnelle et d'égalité de traitement entre collègues qui ont les mêmes responsabilités et déploient un niveau de technicité équivalent dans leur exercice professionnel. La dichotomie statutaire n'a plus lieu d'être car la démarcation entre le sanitaire et le médico-social n'est plus que de pure forme.

Cette position est très éloignée de la soi-disant défense de métiers différents, celui de D3S mériterait une revalorisation... mais surtout pas un alignement sur les grilles indiciaires DH. Ceux qui prônent cette voie veulent maintenir ainsi les écarts de rémunération et la hiérarchie factice entre les deux corps.

En désaccord sur la méthode présentée par la DGOS qui se résumerait au seul arbitrage du Ministre des solidarités et de la santé, sans précision sur un calendrier de discussions, nos trois organisations, à l'issue de la réunion, ont saisi la Ministre de la transformation et de la fonction publiques pour demander l'ouverture d'une négociation sur l'unicité statutaire précédée d'un accord de méthode.

Le SYNCASS-CFDT entend bien faire valoir que les corps de direction de la FPH sont dignes de la même attention que ceux des autres versants, et que leurs représentants sont légitimes, surtout lorsqu'ils sont largement majoritaires, pour contribuer à la construction des règles et des garanties qui leurs seront appliquées.

Nous porterons ces revendications haut et fort dans les prochaines semaines, jusqu'à ce que l'Etat les entende, tout simplement parce qu'elles sont nécessaires à un exercice professionnel serein et à un management satisfaisant des établissements. Les directeurs peuvent compter sur la détermination du SYNCASS-CFDT ».

Le SYNCASS-CFDT agit pour une gestion concertée des établissements et la reconnaissance des responsabilités des cadres de direction, en vue d'un exercice professionnel maîtrisé