

CAPN D3s du 18 décembre : un rapport en chasse un autre

Pour cette dernière CAPN de l'année et peut-être même au format actuel, c'est la lassitude ou l'impatience c'est selon, qui domine.

Depuis quelques années, les rapports relatifs à notre secteur se multiplient, de Monique Iborra à Myriam El Khomri et aujourd'hui Philippe Denormandie, preuve de l'intérêt suscité par les politiques que nous portons.

Pourtant, ces rapports, s'ils permettent à chaque fois de remettre en lumière un secteur particulier n'ont pas eu, à ce stade, les effets espérés. Peu se sont en effet saisis des propositions qui y figurent.

Le dernier en date, intitulé « *Ne pas choisir entre être accompagné et être soigné* » a été co-écrit par Philippe Denormandie et Stéphanie Talbot et remis à la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées Sophie Cluzel le 3 décembre dernier.

Il marque toutefois sa différence puisqu'avant même sa publication, une de ses préconisations a été reprise dans le PLFSS pour 2020.

Il s'agit de la mesure relative à l'expérimentation du forfait santé pour les personnes handicapées en établissement. Cette proposition vient répondre à une volonté de Philippe Denormandie et Stéphanie Talbot de permettre aux établissements sociaux et médico-sociaux de pouvoir flécher leurs dotations vers leurs missions propres.

Ainsi, les dépenses liées à des actes de soins ou des actions de prévention seraient prises en charge dans le cadre de l'ONDAM sanitaire ou bien de celui relatif à la ville. L'expérimentation pourrait démarrer dès l'été 2020.

Espérons, dans ce contexte, qu'il en soit de même pour les autres rapports cités précédemment en particulier les rapports Libault et El Khomri en vue de la future loi sur le grand âge.

En effet, le secteur médico-social est plus que jamais en souffrance et les EHPAD connaissent des mouvements similaires à ceux observés à l'hôpital public, certes moins médiatisés mais qui traduisent le malaise de ceux qui prennent soin de nos aînés.

Au regard de la mission d'avenir qui est la nôtre, il apparaît essentiel que l'engagement des pouvoirs publics soit conséquent pour permettre aux personnes accueillies et hébergées de l'être dans des conditions optimales.

En ce sens, les annonces concernant les EHPAD faites dans le cadre du plan « investir à l'hôpital » le 20 novembre dernier, constituent un début de réponse que, nous l'attendons, la loi grand âge viendra parachever.

Ont été ainsi annoncées deux enveloppes, une de 15 millions € visant au recrutement d'infirmiers de nuit et une autre de 130 millions € pour la rénovation des EHPAD. Cependant même sans calendrier d'application, ces enveloppes ne suffiront pas à calmer les inquiétudes des personnels que nous encadrons.

En effet, si des primes à destination de certains aides-soignants et infirmiers ont également été proposées dans le cadre du plan « investir à l'hôpital », nous regrettons que celles-ci ne soient attribuées qu'à certains agents, par exemple ceux exerçant en service de gériatrie et pas ceux travaillant en EHPAD, qui sont pourtant tout aussi méritants.

Tandis que la Ministre avait fait part de son souhait de mener une campagne en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge, il apparaît nécessaire de poser à nouveau la question d'une revalorisation des rémunérations dans nos établissements sans quoi nous ne serons pas plus attractifs qu'avant.

Dans ce contexte, et pour pouvoir continuer à mener les réformes, les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux attendent une réelle reconnaissance de leur engagement.

Or, le souhait affiché de l'Association des Départements de France d'intégrer les EHPAD autonomes et leur personnel au sein de la fonction publique territoriale ne peut que nous inquiéter. Nous espérons avoir prochainement une réponse du Ministère à ce sujet.

A cela s'ajoutent aussi les différents projets de décrets relatifs à la mise en œuvre de la loi portant transformation de la fonction publique qui fusent depuis le mois de septembre et qui ne font que renforcer les inquiétudes des collègues quant à l'avenir de nos métiers.

En effet, nous ne pouvons nous satisfaire de la réduction du champ de compétences des CAPN aux décisions individuelles (souvent défavorables) ou encore du renforcement des possibilités d'accès aux postes de directeurs adjoints ou de chefs d'établissement pour les contractuels.

Nous nous répétons sans doute et le ferons encore longtemps tant tout semble verrouillé. La colère monte, le SMPS est même allé jusqu'à appeler à manifester, c'est dire si le climat social se tend !

Le SMPS, soucieux de l'avenir de tous ceux qu'ils représentent, reste persuadé que les D3S doivent être mieux reconnus, mieux accompagnés pour leur permettre de continuer à agir en proximité et à porter des politiques majeures pour l'avenir de notre société. La spécificité du métier de D3S doit, dans ce contexte, être plus que jamais valorisée par des perspectives de carrière davantage lisibles.