

RAPPORT EL KHOMRI



LA CGT A DES CHOSES À DIRE

Après le Rapport LIBAULT en Mars 2019, voici le rapport ELKHOMRI sorti en octobre 2019 : « plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge »¹. La Ministre des Solidarités et de la santé a annoncé une conférence « sociale » sur les métiers du Grand-Âge.

**Cela suffit Madame BUZYN, agissez immédiatement, répondez aux besoins urgents.
Augmenter le nombre de professionnel.le.s à domicile et en établissement !
Ouvrez immédiatement des négociations pour la reconnaissance de ces métiers**

Le 27 juin 2019, une mission a été confiée à Madame Myriam ELKHOMRI pour élaborer un plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge. Ce rapport comprend 5 axes de propositions ainsi que 56 mesures. Il prépare la future loi « grand âge et autonomie » en complément du rapport LIBAULT².

Depuis plusieurs années, la Fédération Santé Action Sociale CGT avait maintes et maintes fois alerté les gouvernements sur la sinistralité des conditions de travail et la dégradation des conditions de vie et de soins dans les EHPAD et des soins à domicile. Il a fallu les grands mouvements de grève du 30 janvier et du 15 mars 2018 pour qu'une prise de conscience des politiques se manifeste sur la façon dont sont traitées les personnes âgées dans notre pays. Les témoignages poignants des soignant.e.s dénoncent cette maltraitance institutionnelle : elles et ils refusent de s'associer à la complicité des pouvoirs publics de sous-doter financièrement l'accompagnement et les soins aux personnes en perte d'autonomie! Les différents rapports du sénateur BONNE, des députés IBORRA/FIAT, du Conseil Économique Social et Environnemental, LIBAULT et maintenant

EL KHOMRI, font la même analyse et le même constat que la CGT : le travail des personnels se détériore et la prise en charge des résident.e.s en pâtit.

Lors de son discours du 29 octobre 2019, lors de la remise du rapport EL KHOMRI, Madame BUZYN se projette à l'horizon 2050, avec une évolution démographique de près de 5 millions de personnes âgées de plus de 85 ans qu'il faudra prendre en charge à domicile et en établissement. Madame EL KHOMRI reconnaît la sinistralité des métiers (pénibilité, salaires bas, métiers peu attractifs pour la jeunesse ...). Mais « nous y allons à petit pas » dicit Madame BUZYN, alors que la situation est alarmante et urgente !

Le 20 novembre 2019, la ministre des Solidarités et de la Santé a annoncé le plan de santé 2022³. L'augmentation du taux d'encadrement est évaluée à 450 millions supplémentaires sur la période 2020-2021 dont 260 millions dès 2020 en EHPAD, répartis notamment en une enveloppe de :

➔ 15 millions pour le recrutement et le développement du personnel de nuit dans les EHPAD.

¹ <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/personnes-agees/article/rapport-el-khomri-plan-de-mobilisation-nationale-en-faveur-de-l-attractivite>

² Rapport LIBAULT : « Grand âge, Le temps d'agir », mars 2019 : file:///Users/utilisateur/Downloads/collectif_pa_rapport_libault_04-2019.pdf

³ https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2019/11/investir_pour_lhopital_dossier_de_presse.pdf

➔ 130 millions pour amorcer un grand plan d'investissement en faveur de la rénovation et de la transformation des établissements médico-sociaux.

Afin d'améliorer, pour les aides-soignant.e.s (AS), les perspectives de fin de carrière, il sera mis en place un grade de débouché en catégorie B dans la Fonction Publique afin de compenser la suppression de la catégorie active.

Une prime mensuelle de cent euros sera mise en place dès 2020 pour les professionnel.le.s formé.e.s en gérontologie, soit à terme 60 000 professionnel.le.s. Il est à préciser que cette formation existe déjà, Assistante en Soins Gérontologie (ASG), qui correspond déjà à une spécialisation en gérontologie et gériatrie avec une prime de 90 euros. Cette prime est soumise à des critères réduisant la possibilité pour toutes les ASG de la toucher. Comment ces 2

formations vont-elles cohabiter et comment envoyer en formation les AS qui sont actuellement en nombre très insuffisant et avec quel financement ?

Ces mesures ne répondent pas aux attentes des professionnel.le.s sur la mise à disposition de moyens humains, ni sur l'évolution de carrière, ni sur la rémunération, ni sur la reconnaissance de la pénibilité.

La CGT revendique pour les AS dans le secteur public, la reconnaissance du niveau requis (diplôme niveau Bac + 1 an de formation) donc une nouvelle grille indiciaire en catégorie B et le maintien de la catégorie active avec un trimestre de bonification par année travaillée et pour le secteur privé un diplôme de Bac +1 avec une reconnaissance de la pénibilité.

I. ► PRINCIPAUX CONSTATS DU RAPPORT EL KHOMRI

A. De forts besoins en recrutement dans les métiers du grand âge

Selon une étude de France Stratégies et la DARES⁴, les structures ne parviennent pas à faire le plein des recrutements nécessaires : « Les métiers d'aide à domicile et d'aide-soignant peinent incontestablement à attirer et à fidéliser. En 2017, le flux de nouveaux diplômés ne suffit pas à couvrir les besoins en recrutement. Le rapport grand âge a évalué les besoins à 140 000 ETP supplémentaires d'ici 2030. Si l'on prend en compte la nécessité d'augmenter le taux d'encadrement et les départs à la retraite, c'est plus de 350 000 professionnel.le.s qu'il faudrait former d'ici 2025. Le manque de professionnel.le.s menace directement le droit des personnes âgées fragiles au maintien du lien social, à la protection de leur santé et de leur bien-être.

Laisser perdurer cette situation conduirait les pouvoirs publics, l'assurance maladie, les organismes de prévoyance... à supporter des coûts croissants liés à l'aggravation de la sinistralité et de l'absentéisme. A domicile, selon une enquête 2018 de l'UNA⁵, un poste sur cinq serait non pourvu. Selon les données de la DRESS, les 7400 EHPAD sur notre territoire connaissent un turn over élevé du personnel atteignant 15%. 81 % des EHPAD déclarent avoir des vacances de postes (un

établissement sur dix déclare un poste non pourvu depuis au moins 6 mois) ».

B. Les métiers du grand âge peu attractifs et à revaloriser

En 2017, la baisse de 25 % des inscriptions au concours d'AS est révélatrice. Les conditions de travail dégradées et la très faible rémunération contribuent à la mauvaise image du secteur et à son manque d'attractivité. Elles ont en outre un impact financier défavorable, au regard du coût de l'absentéisme, pour l'employeur comme pour les financeurs publics. Réduire ce niveau élevé de sinistralité d'accident de travail/maladie professionnelle (AT/MP) est un impératif majeur pour protéger la santé des salariés.

Ces professionnel.le.s, à 95 % des femmes, sont en situation précaire particulièrement pour les travailleurs et travailleuses à domicile. Selon la DRESS, le taux de pauvreté des intervenant.e.s à domicile est de 17.5% contre 6.5 % pour l'ensemble des salarié.e.s. Les salaires de base sont inférieurs au SMIC dans certaines conventions collectives ! Notamment dans la convention de la branche à domicile (BAD) et dans celle des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratif (FEHAP). 79 % des salarié.e.s à domicile travaillent à temps partiel subi et avec des horaires fragmentés épuisants.

⁴ Prospective des métiers et des qualifications (rapport France Stratégie, DARES, avril 2015) : les métiers à l'horizon 2022 : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf

⁵ Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles

C. Les efforts des autorités publiques pour restaurer l'attractivité de ces métiers sont insuffisants

Les métiers du grand-âge sont mal identifiés et peu valorisés auprès du grand public. Le constat est particulièrement sensible pour les métiers à domicile: les auxiliaires de vie sont confondu.e.s de manière récurrente avec des femmes ou hommes de ménage. Dans les établissements, la confusion est fréquente et les glissements de tâches entre AS et Agent.e de Service Hospitalier Qualifié (ASHQ). Un nouveau diplôme national Accompagnant Educatif et Social (AES) destiné aux professionnel.le.s de l'accompagnement a été créé en janvier 2016⁶. Une réingénierie est en cours du diplôme d'État d'AS, « visant à adapter cette formation à l'évolution des besoins des usagers ». Le référentiel est structuré en blocs de compétence et domaine d'activité. Le niveau du diplôme d'AS sera porté au niveau 4 (baccalauréat). La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a mis fin aux régimes d'autorisation préalable à l'ouverture de Centre de Formation en Apprentissage (CFA) remplacé par un simple régime de déclaration. Cependant, les institutions de formation sont soumises par un régime d'autorisations délivrées par le Conseil départemental qui mentionne le nombre maximum de personnes accueillies par session. Les formations sont financées par le Conseil départemental, cependant 5 % des inscrits supporteraient seuls le coût leur formation.

Le renforcement des taux d'encadrement en EHPAD est évalué à 915 millions pour la période de 2015-2021. Le ministère et la branche AT/MP de l'assurance-maladie mettent en place une série d'actions pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT), réduire la sinistralité et lutter contre l'absentéisme. Une charte d'engagement des employeurs autour de la QVT a été mise en chantier en collaboration avec les fédérations d'employeurs. Les acteurs nationaux comme l'Agence Nationale d'Amélioration des

Conditions de Travail (ANACT), l'Institut National de la Santé et de la sécurité au travail (INRS) et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) sont sollicités pour mettre en place un diagnostic et des mesures de prévention sous forme d'outil (guide, tutoriel, recommandation ...).

D. Plan d'action EL KHOMRI

Dans son rapport, elle recommande pour les personnes en perte d'autonomie la création d'ici fin 2024 près de 92 300 postes supplémentaires d'AS et d'AES, ce qui représente environ 18 500 postes par an en moyenne sur les 5 prochaines années.

Il est estimé que le vieillissement de la population portera le nombre de personnes en perte d'autonomie à 1,479 million en 2025 (contre 1,387 million en 2020). Cela entraîne un besoin supplémentaire immédiat d'environ 20 700 ETP d'ici à fin 2024. Le taux d'encadrement nécessitera une augmentation de l'ordre de 20%, 66 500 ETP supplémentaires d'ici à fin 2024.

La mise en place d'une demi-journée de travail collectif par mois doit permettre de « Ménager des temps collectifs entre les professionnel.le.s est indispensable pour donner du sens à leur travail et pour garantir la qualité de la prise en charge des personnes âgées ». Elle entraînerait un besoin supplémentaire de 2 400 ETP dans les services de soins à domicile (SSAD) et de 2 700 ETP les EHPAD, soit au total, 5 100 ETP d'ici fin 2024.

Par ailleurs, les besoins de recrutements sur les postes existants seront massifs puisque :

- 60.000 postes sont non pourvus aujourd'hui ;
- des départs massifs en retraite sont programmés sur ces cinq prochaines années

Au total, ce sont près de 352 600 AS et AES qu'il faudra former dans les 5 prochaines années, ce qui représente 70 520 salarié.e.s formé.e.s par an (soit le double des flux actuels d'entrée en formation). ■

II. ► COÛT DES PRINCIPALES ORIENTATIONS

Ce coût est évalué dans le rapport EL KHOMRI à 825 millions/par an dont :

- 170 millions pour la remise à niveau des rémunérations inférieures au SMIC,
- 450 millions pour 18 500 postes à créer par an pour prendre en charge un nombre croissant de personnes en perte d'autonomie - augmenter les taux d'encadrement - imposer 4h de temps collectifs
- 1 million pour la suppression du concours d'entrée en DEAS, permettre la gratuité de la formation en institut.

➤ 100 millions pour le programme national de lutte contre la sinistralité (développement d'une offre de formation, investissement dans des équipements) de la branche AT-MP

➤ 4 millions pour la création de plateformes départementales des métiers du grand-âge pour permettre dans chaque département une conférence des métiers grand-âge.

➤ 100 millions pour les créations de plates formes départementales des métiers du grand-âge afin de mettre un guichet unique de sécurisation des recrutements. ■

⁶ Décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'État d'AES et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

III. ► PRINCIPALES MESURES

Axe 1 : Assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération

► **Rapport ELKHOMRI** : Ouvrir 18 500 postes supplémentaires par an pour atteindre en 2024, 92 000 postes supplémentaires.

Focus CGT : Le rapport LIBAULT préconisait la création de 80 000 emplois pour 2024 en EHPAD, correspondant à 0,76 ETP par EHPAD. Le rapport EL KHOMRI préconise la création de 92 000 emplois pour 2024 correspondant à 0,87 ETP pour l'EHPAD et le service à domicile. Les 260 millions proposés dans le PLFSS 2020 sont loin de répondre aux attentes en termes d'effectifs, ce qui ne représente que 6 000 postes ETP pour 7 400 EHPAD (privé et public) !

Revendications CGT : 1 soignant.e pour 1 résident.e avec l'augmentation des effectifs de l'aide à la personne à domicile pour atteindre les 200 000 emplois supplémentaires.

L'augmentation de l'ONDAM doit être portée à 5 % pour le secteur de la Santé et de l'Action sociale.

NB : Un questionnaire⁷ EHPAD est mis à votre disposition pour analyser plus finement la réalité des effectifs et des besoins dans les établissements (à remplir et à renvoyer à revendic@sante.cgt.fr).

► **Rapport ELKHOMRI** : Remettre à niveau au plus tard au 1er janvier 2021, les rémunérations inférieures au SMIC dans les grilles des conventions collectives à domicile.

Focus CGT : dans certaines conventions collectives, les salariés mettent 13 ans pour atteindre une rémunération au niveau du SMIC !

Revendications CGT : La CGT demande l'ouverture immédiate des négociations dans la convention collective de l'aide à domicile afin d'augmenter les salaires au taux horaire de 25 euros minimum. L'ouverture de négociations dans les versants hospitalier et territorial de la Fonction Publique et

dans les conventions collectives du secteur privé lucratif et non lucratif.

► **Rapport ELKHOMRI** : Négocier une offre nationale compétitive pour équiper les salarié.e.s à domicile de véhicules mis à leur disposition.

Revendication CGT : La CGT est en accord avec l'équipement de véhicules mis à disposition par l'employeur et l'aide à l'obtention du permis de conduire.

Axe 2 : Donner une priorité forte à la réduction de la sinistralité et à l'amélioration de la qualité de vie au travail

► **Rapport ELKHOMRI** : Porter dans le cadre de la branche AT-MP de l'assurance maladie un programme national de lutte contre la sinistralité, ciblé sur les métiers du secteur du soin et de l'accompagnement de la personne âgée. Le rapport propose pour cela d'imposer 4 h de temps collectifs par mois pour les équipes du domicile et en EHPAD.

Focus CGT : Le plan national de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) a établi comme prioritaire la prévention pour les personnels du secteur privé travaillant auprès du grand âge. Qu'en est-il des agent.e.s des EHPAD publiques qui représentent 50 % des établissements, sans compter les services de soins à domicile !

La sinistralité considérable de nos métiers, trois fois supérieure à la moyenne nationale, n'est pas acceptable et ne peut plus perdurer.

La situation s'est aggravée au fil des années parce qu'aucune mesure n'a été prise en France pour favoriser la prévention au travail. Pourtant, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le droit français l'article L. 4121 du code du travail : « *l'employeur doit assurer la sécurité physique et mentale des salariés* ». A la promulgation de cette loi, si les employeurs de notre secteur avaient pris en compte et appliqué ces directives, les salarié.e.s se porteraient déjà probablement mieux !

⁷ Questionnaire EHPAD

⁸ Parcoursup est une application web destinée à recueillir et gérer les vœux d'affectation des futurs étudiants de l'enseignement supérieur public français, mise en place en 2018. Il est ouvert à tous les titulaires du baccalauréat et à ceux qui ont obtenu l'équivalence ou la dispense de ce grade

Axe 3 : Moderniser les formations et changer l'image des métiers

➔ **Rapport ELKHOMRI** : Supprimer le concours d'AS, mettre en place l'apprentissage et assurer l'inscription dans les centres de formation via parcours sup⁸ pour la formation initiale.

Focus CGT : La suppression du concours, est-elle une solution ? Parcours sup, est-il un bon choix ? Dans le nouveau référentiel AS, le ministère prévoit que les 8 modules actuels soient remplacés par 5 blocs de compétences pour la rentrée 2020. Le socle de base actuel restera en l'état mais induira une technicité supplémentaire sur des actes jusque-là réservés à la compétence des infirmier.e.s.

➔ **Rapport EL KHOMRI** : Rapprocher les référentiels des AS et des AES dans la perspective d'une fusion à terme des référentiels de formation.

Focus CGT : Avant d'envisager la fusion des deux corps de métier AS et AES (anciennement AMP ET AVS) dans les prochaines années, il serait grand temps de reconnaître le corps de métier d'AES qui n'existe pas dans la Fonction Publique Hospitalière, contrairement au secteur privé. A ce jour, l'auxiliaire de vie sociale (AVS) est rémunéré.e sur le grade ASHQ dans le secteur public.

➔ **Rapport EL KHOMRI** : Renforcer les dispositifs de sécurisation financière des étudiant.es (contrat de pré-recrutement, bourses, indemnités de stage). Mais aussi porter à 10 % la part des diplômes d'AS et d'AES obtenus par la voie de l'alternance et à 25% la part des diplômes délivrés chaque année dans le cadre de la VAE en privilégiant la VAE collective.

Focus CGT : Le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 30 ans. La formation se déroule en alternance sur 22 mois. La partie théorique se fait à l'Institut de Formation d'Aide-Soignant.e (IFAS), les stages pratiques sont effectués chez l'employeur. L'apprenti est rémunéré au minimum 41 % du SMIC. Il bénéficie de tous les avantages du statut de l'établissement. A ce jour l'apprentissage est très peu développé dans notre secteur, le manque de temps des tuteurs,

déjà surchargés par leurs tâches quotidiennes, ne permet pas de former les apprenti.e.s, les laissant souvent seul.e.s auprès des résidents et de surcroît effectuer un travail pour pallier le manque récurrent de personnel. En ce qui concerne la formation d'AS par voie d'alternance des agent.e.s hospitaliers le processus de formation théorique et pratique n'est pas toujours respecté. Lorsque l'alternant.e effectue la partie pratique en établissement, il n'y a pas d'encadrement de tutorat. Ils se retrouvent la plupart du temps dans une posture professionnelle de terrain. En ce qui concerne le constat de la baisse des 25 % d'inscriptions à l'école, celle-ci est dû au fait que les employeurs ne financent pas les formations en institut et privilégient pour certains salariés un accompagnement en VAE. D'autre part, de nombreux salarié.e.s s'investissent dans une démarche de VAE et sont livré.e.s à eux-mêmes sans accompagnement et souvent mis.e.s à l'échec.

Revendications CGT : La formation initiale en école doit être priorisée.

➔ **Rapport EL KHOMRI** : Reconnaître l'intérêt de la pratique avancée en gérontologie et soutenir son développement.

Focus CGT : la CGT est contre la pratique avancée qui engage la responsabilité individuelle du ou de la professionnel.le et qui ouvre la porte à un découpage des métiers par simples blocs de compétences sans la reconnaissance de la qualification dans son ensemble.

Revendications CGT : La CGT est favorable aux formations diplômantes avec une reconnaissance salariale.

➔ **Rapport EL KHOMRI** : Intégrer un stage en gériatrie dans les études de médecine

Focus CGT : la CGT est favorable à cette mesure (cela devrait être déjà le cas) et elle demande l'embauche de médecins gériatres dans les EHPAD.

➔ **Rapport EL KHOMRI** : Garantir systématiquement la gratuité de la formation, hors frais d'inscription, quelle que soit la situation du ou de la candidat.e.

Revendications CGT : la CGT demande la gratuité de la formation et des frais d'inscription, l'accès aux études et formations doivent être accessibles à toutes et tous, quels que soient ses moyens et les stages doivent être rémunérés.

➔ **Rapport EL KHOMRI :** Réduire drastiquement l'éventail des diplômes reconnus dans le champ de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie.

Focus CGT : 60 diplômes différents sont répartis entre l'éducation nationale, la santé et l'agriculture.

Revendications CGT : Que tous les diplômes soient reconnus au minimum au niveau 4 et Bac +1 pour le diplôme d'AS.

➔ **Rapport EL KHOMRI :** Lancer une campagne nationale de communication pour changer le regard de la société sur les personnes âgées et les métiers du grand-âge.

Focus CGT : la députée Audrey DUFEU-SCHUBERT vient de remettre un rapport "Réussir la transition démographique et lutter contre l'âgisme". Si l'image des personnes âgées en établissement et au domicile s'est dégradée, c'est bien parce que leur prise en

charge n'est pas à la hauteur des besoins. L'EHPAD n'est pas qu'un lieu de soins, c'est aussi un lieu de vie.

Axe 4 : Garantir la mobilisation et la coordination des acteurs et des financements au niveau national et dans les territoires

➔ **Rapport EL KHOMRI :**

➔ Réunir dans chaque département une conférence des métiers du grand âge chargée de définir une feuille de route 2020/2024

➔ Créer une plateforme départementale des métiers du grand âge chargée de mettre en œuvre un guichet unique de sécurisation de recrutements

➔ Réunir un comité national des métiers du grand âge afin de soutenir, de suivre et d'évaluer la mise en place des actions du présent plan de mobilisation nationale

➔ Signer un accord tripartite État / Conseils Régionaux / Départementaux pour favoriser l'implication des collectivités dans la mise en œuvre du plan de mobilisation nationale

➔ Assurer la mobilisation des financements nationaux nécessaires à la mise en place des actions

➔ Créer un observatoire national des métiers du grand-âge fédérant les observatoires de branches dans le champ de l'autonomie et du grand-âge.

Pour la CGT, le métier d'AS ne pourra être valorisé que lorsqu'il y aura une réelle augmentation des effectifs, une revalorisation salariale et une évolution professionnelle de qualification. Il nous faut lutter pour la dignité de nos aîné.e.s. Pour préparer l'avenir, il faut améliorer le présent. **Il y a urgence à agir toutes et tous ensemble.**

DES MOYENS HUMAINS ET MATÉRIELS



BIEN-ÊTRE DES PERSONNEL·LE·S ET RESIDENT·E·S