

# « Il est temps d'investir dans les métiers de la relation humaine. »

Auteure du Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du Grand âge, Myriam El Khomri revient sur le contenu, les enjeux et l'avenir de ce document, dont nombre de propositions pourraient alimenter la loi Grand âge et autonomie.

**Union Sociale :** Vous avez remis le 29 octobre dernier à Agnès Buzyn, votre Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du Grand âge. Comment expliquer que le secteur des personnes âgées soit aussi peu attractif ?

**Myriam El Khomri :** Le regard que la société française porte sur les personnes en perte d'autonomie rejaillit forcément sur celles et ceux qui s'occupent de ces personnes. Nous vivons également dans une société qui sacralise la performance et les métiers qui sont censés accompagner les personnes les plus vulnérables ne sont pas valorisés. J'ai vraiment le sentiment qu'il y a un gouffre entre le sentiment de fierté que ressentent les professionnels et la considération que leur accorde la société. Il faut également préciser que les conditions de travail et de rémunération actuelles sont de vraies difficultés pour l'attractivité de ces métiers.

**US :** Quelles sont les conséquences de ce déficit de personnel pour les équipes en place et pour les personnes accompagnées ?

**MEK :** Pour ce qui concerne les personnes accompagnées, le déficit de personnel conduit à ce qu'il y ait des personnes dans les établissements dont on ne peut pas s'occuper suffisamment. Pour les personnels, les conséquences de cette pénurie font peser sur eux une charge mentale énorme. Vous savez que si vous n'allez pas au travail, des personnes vont rester alitées à domicile, sans que personne ne passe les voir, cela reste exceptionnel mais cela arrive, comme l'a montré l'enquête réalisée cet été dans votre réseau. Le taux d'absentéisme dans les Ehpad, qui est de l'ordre de 10 à 12 %, conduit à ce qu'on sollicite souvent les

mêmes salariés. Tout ceci mène à un épuisement des équipes qui exercent leur métier de plus en plus vite, avec un sentiment de mal le réaliser, ce qui génère de nombreux conflits de valeurs et donc de la souffrance au travail. Ne pas avoir à choisir entre faire vite et faire bien, voilà une revendication entendue à de multiples reprises lors de cette mission.

**US :** Pour tenter de rendre à nouveau ces secteurs attractifs, vous souhaitez tout d'abord favoriser de meilleures conditions d'emploi et de rémunération. Quelles sont vos propositions sur le sujet ?

**MEK :** Nous proposons tout d'abord de renforcer le taux d'encadrement. Il faut également créer de nombreux postes pour répondre aux besoins de la population, avec bien évidemment de meilleures conditions de rémunérations en favorisant massivement la formation, car derrière cette formation, il y a des perspectives de carrière et donc des évolutions salariales. Nous préconisons également, dans ce rapport, un temps minimum de quatre heures par mois dans les Ehpad ou dans les services à domicile, pour donner l'occasion aux équipes d'échanger sur leur situation, leur souffrance au travail et permettre éventuellement de trouver collectivement de nouvelles façons de s'organiser. Il est temps d'investir dans tous ces métiers de la relation humaine car ils représentent l'avenir de notre pays.

**US :** Vous souhaitez aussi miser sur la qualité de vie au travail et notamment lutter contre la sinistralité. Comment atteindre cet objectif ?

**MEK :** Le taux de sinistralité dans le secteur de l'autonomie est proprement indigne, puisque le taux de



© Françoise Sijepovic

fréquence des accidents du travail est de 100 pour 1 000 salariés. Un chiffre qui se situe bien au-delà de la moyenne française (34 pour 1000) et qui dépasse même celui du BTP (64 pour 1000), un secteur réputé depuis longtemps pour être un des plus dangereux. Ce dernier secteur a réussi à baisser de 30 % son taux de sinistralité en 10 ans car il a massivement investi dans la prévention. Ce que nous proposons donc, c'est un plan national porté par la branche ATMP (accident du travail maladie professionnelle) de prévention des risques professionnels avec plusieurs axes. Le premier est de développer les aides techniques aux personnels, le deuxième est de promouvoir massivement la formation gestes et postures pour tous les salariés et de financer les remplacements. Il faut donc fortement investir, car cette sinistralité coûte très cher socialement pour les personnels et économiquement pour l'assurance maladie.

### **US : Un autre aspect de votre rapport insiste sur le fait de favoriser les innovations, en misant sur de nouvelles organisations...**

**MEK :** Il y a actuellement beaucoup d'innovations sur le terrain, mais aussi des lourdeurs, y compris dans le secteur associatif : l'organisation du travail et le management ne sont pas toujours pensés, en dépit de l'engagement des acteurs. Tout ceci génère beaucoup de souffrance parmi les salariés, mais aussi des réponses aux personnes accompagnées qui sont dégradées. Il faut donc que les pouvoirs publics fassent un véritable effort pour financer les formations visant à accompagner le changement des organisations du travail et évaluer, pour éventuellement généraliser ce qui fonctionne le mieux.

### **US : À la suite de la remise de votre Plan, que vous avez évalué à 825 millions d'euros par an, Agnès Buzyn a annoncé l'organisation prochaine d'une conférence nationale sur les métiers du Grand âge. Quelle sera la place de ce document à l'approche de la loi Grand âge et autonomie ?**

**MEK :** De nombreux éléments de ce rapport touchent à la fois aux compétences des départements, des régions et de l'État. J'espère que les constats que nous faisons et les solutions que nous proposons seront partagés par ces trois acteurs, dans l'optique d'envisager des conventions tripartites sur le sujet. Le deuxième élément très important est la conférence sociale qu'a annoncée Agnès Buzyn le 29 octobre. Celle-ci permettra aux fédérations, aux organisations syndicales, aux agences régionales de santé, aux départements et aux régions, de construire une feuille de route qui devra se retrouver dans le projet de loi Grand âge et autonomie. Je crois en la volonté d'Agnès Buzyn de faire de ce texte, une belle loi de mobilisation. J'espère qu'au moment des arbitrages budgétaires, le Premier ministre entendra les constats implacables que nous posons dans le cadre de ce rapport, comme la situation de précarité des intervenants à domicile puisque leur taux de pauvreté est de 17 %. Il y a donc urgence. ●

**Propos recueillis par Antoine Janbon**

### **Ce qui dit le rapport El Khomri**

Commandé en juillet dernier par la ministre des Solidarités et de la Santé, suite à une recommandation du rapport Libault qui avait souhaité une réflexion sur les métiers du Grand âge, et remis par Myriam El Khomri le 29 octobre dernier, à la suite d'une consultation des acteurs du secteur de plus de trois mois, le Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du Grand âge 2020-2024 comporte 59 mesures, articulées en 5 axes principaux. Premier axe : assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération. Dans ce cadre, le document recommande l'ouverture de 18500 postes supplémentaires par an d'ici à fin 2024, soit 92300 postes. Une autre mesure forte du rapport est de remettre à niveau, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les rémunérations inférieures au smic dans les grilles de conventions collectives du domicile, mais aussi de renforcer les indemnités de déplacement. Deuxième priorité : réduire la sinistralité et améliorer la qualité de vie au travail. Le rapport souhaite également moderniser les formations et changer l'image des métiers mais également innover pour transformer les organisations. Enfin de nombreuses recommandations entendent garantir la mobilisation et la coordination des acteurs et des financements au niveau national et dans les territoires. ●