

Déclaration CT du 16/12/2020 sur le RIFSEEP médico-social

Le décret d'application du RIFSEEP dans les cadres d'emploi de la filière médico-sociale est paru le 27 février 2020.

Nous parlons ici de sa mise en application au sein de nos collectivités.

Cette année, les agents de cette filière ont été impactés par la Covid 19. Les services ont dû s'adapter aux nouvelles dispositions, remettre à plat leurs organisations de travail, faire face à une surcharge de travail, être disponibles, attentifs, réactifs aux imprévus, aux décisions de dernière minute et aux consignes de l'ARS.

D'ailleurs, nous profitons de ce CT pour remercier de nouveau les élus et l'administration pour la mise en place de moyens humains et matériels pour faire face à cette pandémie. Certains services ont été plus touchés que d'autres. C'est le moment de mettre en avant ces agents en première ligne en valorisant leur rémunération et leur investissement dans leur travail.

Ces agents font face à des conditions de travail difficile, l'usure professionnelle et la pénibilité sont présents au quotidien, comme le montrent les chiffres des agents en reconversion (DPAG, DPE...).

Dans le secteur des personnes âgées, le gouvernement a créé la prime grand âge pour les aides-soignants.es, celle-ci va être attribuée dans notre collectivité. D'ailleurs la CFDT a demandé qu'elle soit versée en plus du RIFSEEP, cela a été pris en compte et nous nous en félicitons. Actuellement, l'accord Ségur est aussi d'actualité. Au niveau national, certains syndicats : la CFDT, l'UNSA et FO ont participé aux discussions et aux négociations. Ils ont mis en avant leurs revendications et ont fait des propositions. Par exemple, l'attribution de la prime de 183 euros, le passage en catégorie B pour les aides-soignants.es et auxiliaires de puériculture, ... Ils ont été signataires des accords du Ségur de la santé même s'il y avait des désaccords sur certains points.

Le Ségur est appliqué dans la fonction publique hospitalière, associations, privé selon les employeurs. Par contre, tous les agents dans les établissements sociaux et médicosociaux n'en bénéficient pas. D'ailleurs, la CFDT a déposé un recours devant le conseil d'état. Pour l'instant, la loi Ségur n'est pas appliquée dans la fonction publique territoriale. La CFDT garde l'espoir que cela évolue au niveau national et que cela soit mis en place dans notre collectivité ensuite La loi Ségur concerne beaucoup de métiers. Son application dépend aussi de la loi de financement de la sécurité sociale qui est traditionnellement votée par les parlementaires en fin d'année.

Pour revenir à l'application du RIFSEEP de la filière médico-sociale dans notre collectivité, l'administration nous a présenté ses propositions en octobre et en novembre. Les propositions dans ces documents ne répondaient pas aux attentes de la CFDT pour valoriser

le travail des agents. Sans remettre en cause la structure même du système déjà appliqué pour les autres agents de nos collectivités, la CFDT a pu faire valoir des revendications pour les montants de régime indemnitaire tant en socle qu'en sujétion pour les auxiliaires de soins, auxiliaires de puériculture, sans oublier les contractuels pour ces métiers, IDE de catégorie A et B, les ASE et EJE, les ergothérapeutes.

La CFDT a fait de nouvelles propositions afin d'évoluer sur ce dossier. La CFDT va reprendre point par point nos propositions et ce qui a été pris en compte dans ce rapport CT.

La CFDT a demandé qu'on attribue une indemnité de sujétion pour les aides-soignants.es, auxiliaire de puériculture, les infirmiers. ères. Cela a été accepté pour les aides-soignantes en EHPAD-EHPA et SSIAD en adaptant les montants selon les contraintes professionnelles, horaires atypiques, public spécifique dont le SSIAD et les AS de nuit.

Nous regrettons que les ASG et référents humanitude n'aient pas eu le montant de 60 Euros pour l'indemnité de sujétion. D'autant plus que les ASG ne vont plus percevoir la prime ASG. Nous déplorons aussi l'absence d'indemnité de sujétion pour les IDE.

En ce qui concerne les auxiliaires de puériculture, le montant de 25 Euros n'est pas à la hauteur de leurs contraintes professionnelles et ne prend pas en compte leurs spécificités. La CFDT vous a déjà fait remonter son incompréhension sur la situation des AP ZUS : la pénibilité de ces postes doit être reconnue aussi par le volet rémunération. La DPE en a bien conscience puisque ces agent.es ne peuvent rester AP ZUS qu'une seule année afin d'éviter une usure professionnelle trop précoce.

La différence due au maintien est importante entre les nouvelles et nouveaux recrutés et les agents déjà en poste, la pilule sera difficile à avaler pour ces professionnelles. Les professionnelles des crèches sont inquiètes et angoissées, du fait de l'année écoulée et des projets plus structurants, comme la PSU et les 1607 h, pour l'année prochaine.

Pour les IDE, La CFDT demandait que les montants de l'IFSE soient le même pour les catégories A et B. Ils et elles effectuent les mêmes missions et cela était légitime et cohérent. De plus, le dossier du travail du dimanche est une revendication de la CFDT depuis 2017 et certains métiers (IDE et agents de nuit) étaient restés sur le "carreau".

Une évolution est proposée pour les IDE sur la rémunération du travail du dimanche. Cela a été entendu. Nous rappelons que certains IDE travaillent 1week-end sur 3 à la résidence Léon Grimault.

Par contre, il n'y a pas de changement pour les agents de nuit sur la compensation du travail du dimanche. La CFDT continuera de se battre pour ces agents. D'ailleurs nous réitérons notre demande d'une mise à plat sur la prime de compensation pour le travail du dimanche en tenant compte de la pénibilité et du nombre de dimanches effectuées, tous secteurs confondus.

La CFDT se félicite de l'avancée pour les contractuels aides-soignantes et auxiliaires de puéricultures qui vont bénéficier de l'IFSE et de l'indemnité de sujétion et la prime grand âge pour les aides-soignants.es. Actuellement, nous avons déjà des difficultés de recrutement et cela empêche d'assurer une qualité et une continuité de service. Donc c'est un pas en avant pour faire face à cette problématique de recrutement, qui vient encore compliquer les conditions de travail déjà difficiles de ces agents.

Le dernier point que la CFDT souhaite aborder concerne les ASE, les ergothérapeutes et les EJE sauf les adjointes de crèches. Elles sont encore classées en parcours 1.1 ou 1.2. Nous n'étions pas d'accord l'année dernière, lors de l'établissement de ces sous-parcours brouillant considérablement le message, en perdant en transparence et en lisibilité qui sont 2 objectifs principaux de la mise en œuvre du RIFSEEP dans nos collectivités. Avancer leur passage dans le droit commun des A en 2022 est une petite avancée mais avancée quand même.

Dans l'ensemble la CFDT est satisfaite que les propositions que nous avons mises en avant soient prises en compte. Nous serons particulièrement attentifs sur deux points :

- en 2022 lors de l'évaluation de la mise en place d'une tension de recrutement pour les auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soin.
- lors du passage de la catégorie C à B, quand les textes le permettront, pour les auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins. Nos propositions sont déjà prêtes puisque c'étaient nos propositions initiales dans le cadre de cette négociation, nous n'attendons donc plus que les textes.

Cette négociation a été l'occasion de mettre en lumière ces métiers de 1ère ligne. Nous pensons évidemment aux auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins, aux EJE unités, certains ASE mais également aux autres métiers déjà traités dans le cadre du RIFSEEP : les ASEM, les agents de restauration et d'hébergement, les APE et AT. Ces métiers ont tous été impliqués lors du 1^{er} confinement et ont dû fortement s'adapter depuis la rentrée. Ils ont tous en commun, d'être fortement féminins et d'être confrontés à cette problématique centrale de l'usure professionnelle. Nous avons pu le dire, si le montant des sujétions est insuffisamment pris en compte dans sa globalité, nous demandons surtout une nouvelle fois, fortement et fermement, la mise en place d'un plan de prévention global et massif comprenant notamment un droit à une seconde carrière. Une adaptation du plan "métiers du grand âge" pourrait être réfléchi afin de prendre en compte la globalité des contraintes et perspectives de ces métiers.

Je vous remercie