
Vendredi 5 avril 2019

Aide aux personnes âgées : les professionnels réclament plus de moyens dès maintenant

05/04/2019



"Cet entretien s'est très bien déroulé, et nous a permis de faire entendre nos revendications", se sont félicités, jeudi 4 avril après avoir été reçus à l'Elysée, les représentants de l'intersyndicale du secteur de l'aide aux personnes âgées et de l'association de directeurs AD-PA. Ils espèrent maintenant "des réponses immédiates" à leurs revendications.

Les 10 organisations syndicales (1) et l'AD-PA demandaient, depuis plus d'un an, **une audience au chef d'Etat** pour lui remettre les quelque 35 000 cartes-pétitions et autres 800 motions adoptées depuis le début de la mobilisation autour des Ehpad, qui n'avaient pu être portées à l'Elysée le 21 février dernier.

Une délégation composée de la CFDT, la CGT, FO et l'AD-PA a finalement rencontré, ce jeudi 4 avril, la conseillère "solidarités et santé" du président de la République, Marie Fontanel, une semaine après la remise du rapport "Grand âge et autonomie" de Dominique Libault.

Pour des mesures immédiates

Un document qui va certes dans le bon sens, ont confirmé les organisations syndicales devant la presse, à l'issue de cette entrevue, mais "notre objectif était de convaincre notre interlocutrice qu'il fallait **prendre des mesures immédiates**, avant de déposer le projet de loi à l'automne", a rapporté Luc Delrue, secrétaire fédéral FO Services publics et santé.

Les échéances annoncées par le gouvernement semblent en effet trop éloignées à ces acteurs du secteur, qui réclament toujours **un ratio d'un agent pour un résident en établissement d'hébergement pour personnes âgées** - Ehpad ou autre, comme les résidences autonomie ou les unités de soins de longue durée (USLD) -, ainsi que dans l'aide à domicile.

Des moyens jugés insuffisants

"Des négociations doivent s'ouvrir très rapidement, avant l'été", a renchéri le porte-parole de la CFDT Santé-Sociaux, Bruno Lamy, en soulignant **"l'urgence" des objectifs visés** : l'amélioration des conditions de travail des personnels et de la prise en charge des personnes âgées et la revalorisation des salaires, pour rendre le secteur plus attractif.

Car, s'ils admettent volontiers partager les constats du rapport Libault, **les moyens envisagés pour y parvenir leur semblent nettement "insuffisants"**, à l'instar de l'ambition d'augmenter de 24 % d'ici à 2024 le nombre de professionnels en Ehpad, soit 80 000 postes supplémentaires, a souligné notamment Malika Belarbi, secrétaire de la CGT Santé-Action sociale.

40 000 embauches dès 2019 ?

Pour les représentants de l'intersyndicale, ce sont en effet **40 000 salariés qu'il faudrait embaucher "tout de suite, pas dans 10 ans"**, pour atténuer la pression dans les établissements et services, soit deux par structure.

Ce faisant, "il n'y aurait pas d'argent public gaspillé", a défendu le président de l'Association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA), Pascal Champvert, qui chiffre **l'effort budgétaire nécessaire à hauteur de 1,5 milliard d'euros**.

Faire mieux que le plan "solidarité grand âge"

"On nous assure que le président est attentif à la question", mais c'était aussi le cas de ses prédécesseurs, a-t-il ironisé. Et Pascal Champvert d'exprimer l'inquiétude, partagée par l'ensemble des membres de l'intersyndicale, de voir le futur plan gouvernemental connaître le **même sort que le plan "solidarité grand âge"** (PSGA), initié en 2006 par Philippe Bas, alors ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille, et jamais parvenu à son terme.

En mettant en œuvre les orientations du rapport Libault, l'Etat parviendrait en effet à assurer **un ratio d'encadrement de 0,75 salarié par résident**, calcule l'intersyndicale, alors que "ça fait sept ans qu'on devrait être à 0,8", ambition affichée par le plan solidarité grand âge pour 2012.

"Le ministère [des Solidarités et de la Santé] va devoir dégager des crédits", réclament donc les organisations syndicales et l'AD-PA, qui espèrent "bien, dans les prochaines semaines, l'ouverture de négociations sur la base de [leurs] revendications".

(1) Les organisations de l'intersyndicale sont la CFDT (Santé-Sociaux et Interco), la CGT (Santé-Action sociale, Services publics et Organismes sociaux), la CFE-CGC Santé-Social, la CFTC Santé-Sociaux, Fédération autonome de la fonction publique (FAFP), FO (Action sociale, Santé et Services publics), Snuter FSU, SUD Santé-Sociaux, l'Ufas et

Anne Simonot

"Affaire Rachel" : décryptage d'un raté de la protection de l'enfance

05/04/2019



Un documentaire programmé ce samedi sur Public Sénat raconte par le détail l'histoire de cette mère de l'Isère, Rachel, à qui la justice a retiré ses trois enfants. L'entêtement de l'aide sociale à l'enfance du département est sévèrement mis en cause, tout comme le manque de formation des agents aux spécificités de l'autisme.

De bout en bout, ce documentaire d'une petite heure emplit le spectateur d'un profond sentiment de malaise. Non pas que les images ou les propos puissent heurter les sensibilités les plus fragiles. Mais parce qu'on assiste à la **construction d'une injustice** liée à une erreur grave d'appréciation de l'ASE et à un entêtement magistral de la justice. Cette erreur a abouti au placement de trois jeunes enfants et à la solitude de la maman, Rachel.

Information préoccupante

Tout commence en 2012 par une inquiétude maternelle : Rachel trouve son petit de deux ans très agité et ne supportant pas le contact. Un médecin conclut, sans véritable diagnostic, qu'il est autiste. Rachel s'adresse à l'hôpital public où il est pris en charge en journée. Les relations avec la maman ne sont pas très bonnes, sans que l'on sache trop pourquoi. En fait, l'hôpital a établi un signalement. Cette information préoccupante déclenche une enquête par les services départementaux. L'assistante sociale qui se rend plusieurs fois au domicile de Rachel a, selon cette dernière, une attitude jugeante. Ce qui ne passe pas chez les travailleurs sociaux, c'est que Rachel a mis en place chez elle une **méthode comportementaliste** alors même que son enfant n'est pas reconnu autiste. Mais pour avoir un diagnostic complet, il faut attendre deux à trois années...

Expertises psychiatriques

A partir de là, la machine se met en marche et rien ne pourra l'arrêter. En novembre 2014, la première audience a lieu à Grenoble. Rachel est assistée par maître Sophie Janois qui s'est spécialisée dans la défense des personnes autistes. Elle est également

appuyée par l'association locale Envol qui rassemble des parents d'enfants autistes. Pendant l'audience, des questions insidieuses, selon l'avocate, sont posées à Rachel qui s'embrouille. Le juge ordonne des expertises psychiatriques pour toute la famille. Laquelle conclut que la mère souffre d'un **syndrome de Münchhausen par procuration**. En clair, elle rendrait ses enfants malades...

Une heure de visite tous les 15 jours

Le juge est convaincu par le rapport de l'expert et prononce le placement des enfants en juin 2015. Pendant l'été, les soutiens de Rachel mobilisent la presse pour parler de cette situation absurde et arrêter la mesure de placement. La situation de Rachel est loin d'être isolée : d'autres familles font part du placement jugé abusif de leurs enfants. Plus tard, un Livre blanc des signalements abusifs sera publié.

En août, tout suspense retombe : le juge ordonne le placement des trois enfants de Rachel qui vont vivre dans deux foyers différents. La mère aura droit, au début du placement, à une heure tous les quinze jours de visite de ses enfants sous l'oeil d'un éducateur. Ironie de l'histoire : Rachel découvre plus tard à 30 ans qu'**elle est elle-même autiste Asperger**...

Peu de connaissances sur le handicap

Incontestablement, le documentaire de Marion Angelosanto est un plaidoyer pour que Rachel récupère la garde de ses enfants. La voix des autorités n'est pas entendue (les responsables du département ont refusé de répondre aux questions). Cela représente une limite indéniable à l'équilibre du sujet. Pour autant, les personnes interrogées (la déléguée interministérielle Claire Compagnon, la présidente d'Autisme France Danièle Langlois, des mères de famille iséroises, etc.) montrent bien le **retard français dans la prise en charge de l'autisme**. Les travailleurs sociaux sont formés à détecter les maltraitances, mais ont très peu de connaissances sur le handicap. Le plan autisme entend y remédier.

Placement jusqu'à 18 ans ?

Et sur l'affaire iséroise, se pose la question de la justice et de sa capacité à reconnaître ses erreurs. En l'occurrence, on peut parler d'entêtement. Lors de l'audience en appel (qui se conclut en 2018 par un rejet de la demande), un rapport établi par un lieu d'accueil des parents dans le cadre d'un placement établit que Rachel sait bien gérer ses enfants. Et pourtant, l'ASE continue à dire qu'elle est obsédée par le handicap de ses enfants - qui est pourtant avéré chez deux d'entre eux. Un peu désespérée, l'avocate s'écrie : "**On est parti sur une mauvaise route** qui mène au placement des enfants jusqu'à leur majorité". Et on se dit qu'il y a là un formidable gâchis humain qui, au final, risque de pénaliser trois enfants...

"Rachel, l'autisme à l'épreuve de la justice", diffusion samedi 6 avril à 21 h sur Public Sénat. Suivie d'un débat à 21h50.

Noël Bouttier

« On se retrouve très seul quand on s'oppose »

05/04/2019



Notre série "En quête de sens" s'intéresse à la trajectoire singulière de travailleurs sociaux désireux de partager leurs découragements et leurs enthousiasmes. Après 22 ans d'activité dans le secteur de l'éducation spécialisée, Laurent Guenebaut est aujourd'hui formateur et auteur. Il invite les cadres et professionnels de terrain à devenir des impertinents constructifs !

Trop franc, trop proche de ses équipes, trop à l'écoute des usagers... Laurent Guenebaut a fait les frais de son implication humaniste en protection de l'enfance. À l'issue d'un burn-out, il a publié un « Petit traité du bien-être au travail » [1], où il transmet avec modestie et conviction ses valeurs cardinales. Il s'attriste d'un système qui intimide de plus en plus, bridant la parole et la créativité.

tsa : Une histoire tourmentée vous conduit vers le secteur social...

Laurent Guenebaut : Oui, une histoire familiale entre abandon et surprotection, entre révolte et désir de me conformer aux déterminations de mes grands-parents, qui m'ont éduqué. Je suis passé, dans ma jeunesse, par une phase de bohème, d'errance et de dépendance où je me suis perdu, mais dont j'ai pu sortir et après laquelle j'ai décidé de me relancer dans la vie active.

Pour y arriver, j'ai créé une association pour personnes sans emploi, un lieu pour à la fois partager, s'entraider, se remotiver et s'en sortir après un temps d'arrêt comme celui que j'avais vécu. Bref, il s'agissait autant d'aider d'autres personnes que de m'aider moi-même. J'y ai expérimenté pour la première fois combien, lorsqu'on lançait un projet, celui-ci était voué à nous échapper, à ne plus nous appartenir.

C'est dans ce cadre que j'ai trouvé une offre pour travailler dans une école en pédagogie alternative, de type Piaget, où j'ai été embauché en contrat aidé. J'y ai découvert ce qui a constitué mes valeurs fortes par la suite : la nécessité de se mettre à l'écoute et au niveau de l'autre, de construire des réponses créatives et non coercitives,

et de toujours prendre le temps de penser sa pratique, dans une réflexivité. C'est grâce à une éducatrice de cette école que j'ai ensuite intégré en qualité de « pré-stagiaire » une maison d'enfants à caractère social (Mecs) avant de passer mon diplôme de moniteur éducateur et de rentrer dans un centre éducatif professionnel réputé difficile, avec d'importants problèmes de violence.

Pourquoi ce choix ?

J'y ai vu l'occasion d'être créatif. Les jeunes étaient effectivement tous difficiles. Mais la directrice était ouverte aux propositions, il y avait du scolaire et des ateliers pour amener les jeunes à un niveau CAP. Je me suis forcé à y rester. Et puis, un jour, la directrice qui avait d'importants problèmes d'alcool a couché avec un jeune. J'ai pris l'initiative, seul, d'appeler le procureur de la République, alors que les autres étaient tentés d'en dire le moins possible. Mon initiative m'a d'abord été reprochée, mais elle a eu pour conséquence de faire partir la directrice, qui n'a pas manqué de retrouver du travail ailleurs !

J'ai découvert à cette occasion la force clanique des institutions. Quelques jours plus tard, la direction générale m'a demandé si je serais intéressé à devenir chef de service, ce que j'ai accepté, toujours avec ce même espoir de développer des projets et de changer les choses de l'intérieur.

Vous insistez dans votre livre sur le constat de la peur qu'ont beaucoup de salariés à prendre position dans leurs institutions. Était-ce en référence à cette expérience ?

À celle-là, mais à beaucoup d'autres. Cette peur vaut aussi bien pour les professionnels de terrain que pour les équipes de direction. Je vous donne un exemple. Après mon burn-out, j'ai repris un poste dans un service d'accompagnement à domicile géré par une Mecs. Nous avions trois sites, avec deux éducateurs spécialisés par site, 30 familles et des interventions sur 40 % du territoire à couvrir. La tutelle nous annonce soudainement qu'un poste d'éducateur va être supprimé sur ce service. On était donc censé faire autant avec un éducateur de moins.

Je suis monté au créneau, mais rapidement vous prenez conscience que la dynamique collective s'essouffle vite. La direction comprenait ma position, mais elle m'expliquait qu'elle ne pouvait pas l'appuyer. La tutelle s'est étonné qu'un cadre, interroge et remette en question sa décision. Je ne faisais pourtant que défendre l'éthique et les conditions de possibilité de notre travail, j'avais juste le courage de m'exprimer ! Mais comme le management se fait d'individu à individu, chacun a peur aujourd'hui pour sa famille, son emploi, et on se retrouve très seul, quand on s'oppose.

Face à des tutelles toujours plus puissantes...

Oui, clairement, les financeurs ont pris le pouvoir. Les directeurs d'établissements ont certes une marge de décision en interne, mais pas face aux tutelles. C'est quelque

chose qui a changé. J'ai travaillé dans une Mecs où nous avions deux places en urgence. Pendant des années, il a été possible de négocier l'utilisation ou non de ces places : si l'ambiance était trop tendue dans l'établissement, on pouvait faire savoir que ce n'était pas le bon moment pour accueillir un jeune supplémentaire – d'autant que qui dit urgence dit situation compliquée.

Or ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les tutelles tracent l'ensemble des places disponibles sur le département, et ne résonnent qu'en termes de remplissage. Elles exercent une pression très forte sur les directeurs. Ça produit des aberrations, comme d'avoir à recevoir en urgence dans un établissement en tension un mineur sur lequel on ne sait que le strict minimum, accompagné par un travailleur social qui ne peut bien souvent rien en dire, ne le connaissant pas ! Débrouillez-vous avec ça !

Comment avez-vous réussi à conjuguer vos valeurs avec ces contraintes, dans vos postes ?

En ne cessant jamais de dire ce que j'avais à dire. Et en ne cessant de valoriser un management de proximité. Cela m'a beaucoup été reproché, comme s'il fallait opposer l'équipe des cadres et l'équipe de terrain, et maintenir une certaine opacité vis-à-vis de cette dernière. Je crois au contraire que manager consiste à permettre à chacun de s'exprimer sur ses difficultés, à coordonner les forces et sécuriser par une présence attentive et authentique. Se rapprocher, ce n'est pas livrer le secret de la bombe atomique ! Pourtant c'est vu comme dangereux.

Il ne s'agit pas que les cadres étalent leurs états d'âme devant leurs équipes – cela arrive, mais cela souligne surtout la nécessité pour ces responsables de leur donner accès à de l'analyse des pratiques. Qu'ils puissent échanger avec les professionnels de terrain, ainsi qu'avec les publics, comme avec des alter ego. Je considère pour ma part qu'on est tous sur le même bateau, destinés à faire ensemble une petite traversée avec une unique mission : celle d'accueillir et d'accompagner les personnes en situation de fragilité.

Vous êtes-vous heurté à beaucoup de réticences face à votre volonté de faire participer les personnes accueillies ?

Juste avant mon burn-out, il y a quatre ans, je travaillais dans un service de prévention familiale. Au moment de préparer l'évaluation interne, j'ai proposé d'organiser plusieurs groupes de travail, dont un sur la place des personnes accueillies, en présence de ces dernières. Cela a été accepté, mais il m'a rapidement été reproché de manipuler les usagers et des cadres se sont plaint qu'on donnait trop de pouvoir à ces derniers. Des éducateurs m'ont toutefois suivi dans cette démarche – certains m'ont fait savoir combien ils en étaient satisfaits – et j'ai eu espoir que l'association puisse aller de l'avant grâce à cette implication des publics. Toutefois, beaucoup d'éléments négatifs sur l'institution sont remontés au travers de ce processus, ce qui a vivement interpellé la direction générale.

Il est sûr qu'organiser une démarche participative fait courir le risque... d'aboutir à des résultats. Un tel processus demande une posture de réflexibilité personnelle : si on le propose, il faut s'attendre à ce que des choses dérangeantes en ressortent...

Il se trouve que c'est dans ce contexte qu'arrive votre burn-out, sous l'effet d'une accusation que vous vivez comme injuste.

Oui, la direction générale m'a accusé de vouloir prendre sa place. J'avais la veille oublié mon agenda dans son bureau. Le lendemain, elle me le rapporte et m'annonce qu'elle vient d'y découvrir des courriels imprimés qui en seraient tombés et qu'elle jugeait être des preuves d'un complot contre elle et l'association. Ça a été très dur, car on me renvoyait à un intérêt de pouvoir là où j'avais au contraire le sentiment d'œuvrer en faveur du collectif.

De là, je me suis dit que je ne pourrais rien changer, puisque je n'étais pas soutenu. Et le plus difficile a sans doute été d'écouter le silence assourdissant de l'équipe de direction. J'ai tenu deux mois pour donner suite à cet événement, et j'ai craqué psychologiquement. Moi qui pensais revenir au travail au bout de deux semaines, je suis resté en arrêt dix-huit mois. C'est seulement bien plus tard qu'un membre de l'équipe de direction m'a avoué que certains cadres trouvaient la direction générale maltraitante, en ajoutant qu'on n'y pouvait rien. Cela m'a définitivement dissuadé de retourner dans cette structure. Car si une direction maltraite ses équipes, il est inévitable que cela se répercute en chaîne sur le public accueilli.

La qualité de vie au travail est devenue aujourd'hui le cœur de votre activité.

Oui, j'ai écrit un livre sur ce sujet, qui m'a permis de faire le point sur mes valeurs professionnelles et a eu des vertus thérapeutiques pour moi. J'ai par ailleurs créé récemment mon entreprise de formations dédiées aux professionnels de la relation d'aide [2], concernant cette thématique et d'autres qui me sont chères comme la co-construction et la posture professionnelle basée sur l'accueil et l'accompagnement.

Ce sont ces valeurs qui peuvent nous permettre de continuer à travailler aujourd'hui. Sinon, on perd le sens et le plaisir de ce qu'on fait, donc la distance. Et la seule protection que nous possédions aujourd'hui devient alors les arrêts de travail. Avant, on ne s'arrêtait pas, et les vieux routards du social arrivaient à la retraite, certes usés mais sans doute bien moins abîmés mentalement ! À présent, on se tait, et on s'arrête quand c'est trop difficile, car c'est tout ce qui reste quand le collectif s'est défait. Je crois qu'il faut que les cadres et professionnels de terrain deviennent des impertinents constructifs ! Sans cela, notre travail ne pourra que continuer à se dégrader.

Vous souhaitez témoigner de votre parcours personnel, faites-le nous savoir à l'adresse suivante : tsa@editions-legislatives.fr, et la rédaction vous recontactera.

Tous les articles de cette série "En quête de sens" sont rassemblés ici (lien à retrouver sur le site de tsa, dans la colonne de droite, rubrique "Dossiers").

[1] *Petit traité du bien-être au travail. Comment redonner un visage humain au travail social ?* Laurent Guenebaut, Les éditions du Panthéon, 2018

[2] <https://www.concilioformations.fr>

Propos recueillis par Laetitia Darmon

Transmission des documents budgétaires : nouveautés 2019

05/04/2019

Trois applications permettent aux gestionnaires d'établissements et services médico-sociaux (ESMS) de transmettre leurs documents budgétaires et comptables : ImportEPRD, ImportERRD et ImportCA. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) fait le point sur les nouveautés 2019 qui sont au nombre de trois.

- Les établissements et services médico-sociaux exclusivement financés par les conseils départementaux peuvent désormais déposer leur compte administratif sur ImportCA. "Cette évolution est notamment rendue nécessaire par la réforme de la tarification des établissements et services pour personnes handicapées, Serafin-PH. Sans ces données, les simulations d'impacts des différents modèles de financement seraient incomplètes, explique la Caisse. En 2019, tous les ESMS du secteur médico-social pourront déposer leur compte administratif 2018 sur l'application.
- Les données des comptes administratifs et des états réalisés des recettes et des dépenses (ERRD) recueillies *via* les applications seront injectées dans le tableau de bord de la performance du médico-social. La CNSA met en place un flux de transmission de données pour éviter une double saisie aux établissements et services médico-sociaux. Pour cette première année, le flux concernera les données et indicateurs relatifs aux comptes de dépenses et de recettes.
- La CNSA souhaite répondre à la demande des fédérations d'établissements et services de disposer des documents déposés par leurs adhérents *via* ses applications. Compte tenu de leur statut, la CNSA est dans l'obligation de recueillir, chaque année, l'accord des établissements et services privés au moyen d'un court questionnaire. Ce questionnaire sera mis en ligne cette année vers la mi-avril.

Côté calendrier, la CNSA indique que l'application ImportCA a ouvert le 18 mars 2019 ; que l'ouverture d'ImportERRD a lieu cette semaine et que la date d'ouverture d'ImportEPRD "sera déterminée en fonction de la campagne budgétaire". Les trois applications sont accessibles à partir du portail d'accès aux applications de la CNSA (<https://portail.cnsa.fr>).

Gouvernance de l'Opco santé

05/04/2019

Les deux opérateurs de compétences (Opco) santé et cohésion sociale ont été agréés par le ministère du travail à compter du 1er avril.

Du côté de l'Opco santé, les fédérations employeurs (Croix-Rouge Française, Fehap, FHP, Nexem, Présanse, Synerpa, Unicancer, Unisss, Uspo) "saluent la décision des pouvoirs publics qui, dans la poursuite des recommandations du rapport Bagorsky et Marx, reconnaissent la nécessité d'une politique emploi-formation propre au secteur de la santé, incluant le médico-social et l'aide à la personne fragilisée".

Ils rappellent que "cet agrément fait suite à l'adoption par les fédérations employeurs et organisations syndicales (CFDT, CGT et FO) d'un accord constitutif le 26 février puis des statuts et instances de l'Opco santé le 28 mars 2019".

Le bureau de l'Opco santé se compose ainsi :

- Présidence : Sébastien Bosch (Unicancer) - Franck Monfort (CGT)
- Trésorerie : Thierry Fels (CFDT) - Jean Louis Maurizi (FHP)
- Secrétariat : Jean Pierre Mercier (Fehap) - Eric Deniset (FO)
- Membres du Bureau : Jean-Jacques Billou (Synerpa), Mohamed Abdelatif (Nexem), Jean-Marie Poujol (Nexem), Laurent Terme (CFDT), Joelle Loussouarn (CGT), Carmen Catarino (FO).

C'est le directeur général d'Unifaf, Jean-Pierre Delfino, qui assure la direction générale de l'Opco santé dans cette phase de préfiguration.

Source URL: <https://www.tsa-quotidien.fr/content/vendredi-5-avril-2019-3>