

Déclaration liminaire du SNFOCOS
Instance Nationale de Concertation — CNSA
Attractivité des métiers de l'autonomie — 27 février 2026

Mesdames et Messieurs,

Le SNFOCOS prend acte de la présentation soumise aujourd'hui par la CNSA sur l'attractivité des métiers de l'autonomie. Ce sujet n'est pas nouveau. Il revient devant nos instances avec une régularité qui témoigne, à elle seule, de l'incapacité collective à apporter des réponses à la hauteur de la crise que traverse le secteur médico-social.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. D'ici 2030, ce sont environ 600 000 recrutements qui devront être assurés dans un secteur où les métiers du soin et de l'accompagnement figurent, année après année, parmi les plus en tension dans l'enquête BMO de France Travail. Pendant ce temps, 3,3 millions de seniors supplémentaires sont attendus, dont près de 15% en situation de perte d'autonomie. Le compte n'y est pas, et chacun le sait.

Sur les actions engagées par la CNSA, le SNFOCOS reconnaît l'existence d'une architecture d'intervention cohérente, organisée autour de quatre axes — recrutement et fidélisation, qualité de vie au travail, formation et communication — et dotée de moyens financiers réels. Nous prenons note des 230,9 millions d'euros investis dans l'immobilier en 2023, des 239,8 millions engagés pour améliorer les conditions de travail des professionnels en EHPAD sur 2021-2022, et des près de 231 millions d'euros consacrés à la formation professionnelle via les OPCO sur la période 2022-2026. Ces efforts sont indéniables.

Mais le SNFOCOS pose la question de l'effectivité réelle de ces dispositifs. Communiquer sur des plateformes des métiers de l'autonomie, organiser des jobdatings ou développer des réseaux d'ambassadeurs ne suffira pas à résoudre un problème structurel dont les racines sont connues : des conditions de travail éprouvantes, une pénibilité physique massive — les TMS représentant 95% des maladies professionnelles du secteur — et une reconnaissance salariale encore insuffisante. Ce ne sont pas des outils de communication qui fidélisent les professionnels : c'est la qualité concrète de leur quotidien de travail.

Sur la question salariale, les revalorisations engagées au titre de l'article 43 pour les personnels des ESMS et de l'article 47 pour la fonction publique territoriale constituaient une étape nécessaire. Mais le SNFOCOS rappelle que ces mesures restent insuffisantes et inégalement appliquées selon les statuts et les financeurs. Tant que la logique de segmentation entre secteurs public, privé non lucratif et lucratif persistera, les inégalités de traitement continueront à alimenter la fuite des compétences.

Sur la gouvernance, la CNSA reconnaît elle-même la complexité de l'articulation entre ses actions et celles d'une multitude d'autres acteurs : ARS, Conseils départementaux, plateformes, OPCO, fédérations employeurs. Le SNFOCOS considère que cette fragmentation constitue en soi un problème. Trop d'acteurs, trop de dispositifs, trop de logiques d'appels à projets conduisent à une déperdition d'énergie et de moyens. Les professionnels de terrain, eux, n'ont ni le temps ni les ressources pour s'orienter dans ce maquis institutionnel.

Le SNFOCOS formule les demandes suivantes :

- Une évaluation indépendante des plateformes des métiers de l'autonomie avant leur généralisation nationale prévue en 2027 — les résultats actuels doivent être rendus publics et soumis au dialogue social ;
- Un tableau de bord partagé sur l'effectivité des revalorisations salariales engagées, branche par branche, statut par statut ;
- Un renforcement du dialogue social dans les ESMS sur les innovations managériales : le programme I-MANO et les expérimentations en équipes autonomes ne peuvent être déployés sans associer pleinement les représentants du personnel ;
- Une clarification du rôle de l'Ucanss dans le pilotage de ces enjeux : nos instances de concertation doivent cesser d'être des chambres d'enregistrement pour devenir de véritables espaces de co-construction.

A cela, le SNFOCOS ajoute que :

- Tous les personnels – qu'ils exercent à domicile ou en ESMS – doivent être considérés comme prioritaires, et que la mise en place progressive des revalorisations salariales conduisant à privilégier un lieu d'exercice plutôt qu'un autre n'a pas de sens
- Si progressivité il doit y avoir, elle doit être fondée sur la connaissance qu'ont les ARS et les Conseils Départementaux des difficultés rencontrées par les opérateurs de terrain
- Priorité doit être donnée aux secteurs public et privé à but non lucratif ; à cet égard il convient de souligner que les personnels des UGECAM doivent des revalorisations salariales au même titre que les personnels relevant de la convention collective de la FEHAP
- Les conditions de travail, autre préoccupation majeure, peuvent être améliorées par un renforcement de l'investissement immobilier. Encore convient-il de s'assurer la priorité soit donnée aux investissements du quotidien qui permettent de préserver la santé et la qualité de vie des personnels.
- La mise en œuvre des actions doit s'inscrire dans une logique de démocratie sanitaire : les plans d'actions doivent être soumis dans chaque région à l'approbation préalable de la CRSA et de ses commissions spécialisées en matière de droit des usagers et de prise en charge médico-sociale.

Le SNFOCOS restera attentif, vigilant et force de proposition. Les professionnels du secteur médico-social méritent mieux que des plans d'action successifs qui n'enrayent pas l'hémorragie. C'est à cette exigence que nous vous demandons de répondre aujourd'hui.

Je vous remercie.

Le SNFOCOS