



SESSION PLENIERE DU 18 OCTOBRE 2022
CONTRIBUTION DU CESER AU SCHEMA REGIONAL
DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Cette contribution a été réalisée à la suite de la saisine de la Présidente du Conseil Régional. Elle s'inscrit dans la continuité de l'Avis sur les métiers de la cohésion sociale réalisé par le CESE ainsi que les travaux antérieurement produits par le CESER.

De son côté, la CGT a élaboré sa [propre contribution](#) disponible sur le site Internet du comité régional.

La CGT a largement participé à l'élaboration de la contribution du CESER, en s'appuyant sur les témoignages de camarades du secteur.

Elle a voté la contribution du CESER, qui s'appuie notamment sur ces témoignages.

[LA CONTRIBUTION DU CESER \(téléchargeable sur le site du CESER\)](#)

Le CESER souligne d'entrée les tensions fortes que subit le secteur sanitaire et social du fait d'un manque de personnel, de faibles moyens alloués, voire de problèmes d'organisation et de management. Il rappelle que l'ensemble du territoire ligérien se trouve face à des besoins grandissants en s'appuyant notamment sur l'exemple de l'aide sociale à l'enfance en Maine et Loire.

Il émet notamment les préconisations suivantes :

- Construire avec l'ensemble des partenaires une **stratégie de communication** "Métiers et Formations sanitaires et sociales" sur le long terme
- "Faire connaissance avec le métier avant de s'engager" via par exemple des **stages de découverte** au collège et au lycée
- Lever les freins périphériques à la formation et à l'emploi, par exemple en promouvant et soutenant financièrement le développement d'une **offre de logement** adaptée
- Revoir et adapter le dispositif des **bourses régionales**, en particulier en relevant le plafond de ressources et de bourses pour les apprenants du secteur sanitaire et social
- Proposer des modules de formation pour les **professionnels en charge d'apprenantes et apprenants** (tuteurs, maîtres de stage...)
- Promouvoir l'expérimentation de **passerelles-métier** dans le cadre de la formation continue
- **Acculturer les recruteurs et managers** aux spécificités du secteur sanitaire et social
- Accompagner les acteurs de la formation aux **nouvelles technologies**

- Développer des modules de formations «**prévention santé des professionnels**»
- Permettre aux **primo-arrivantes et arrivants** d'intégrer ces métiers dans les meilleures conditions.

CE QU'A DIT LA CGT : INTERVENTION D'YVIC KERGROAC'H

Merci à la rapporteure, la chargée d'étude, la présidente de la C2 et l'ensemble de la commission pour leur investissement et le travail mené qui a conduit à la rédaction de cette contribution dont la CGT partage l'essentiel des constats et préconisations.

Le CESER s'appuie sur de nombreux témoignage de professionnels, qui n'ont pas manqué de souligner la situation catastrophique du secteur sanitaire et social. Le constat est désormais connu et indéniable.

La Région n'est pas l'État, mais elle dispose, via sa compétence en matière de formations sanitaires et sociale, d'un levier important qui peut favoriser le recrutement, lutter contre le turn over, et permettre une augmentation des rémunérations des salariés du secteur.

Nous rejoignons pleinement la préoccupation du CESER sur **l'implantation insuffisante de Centres et services universitaires d'information et d'orientation**. Nous nous opposons toujours à la fermeture annoncée en 2018 de nombreux CIO dans la Région comme partout en France.

La répartition de centres de formation sur tout le territoire est essentielle pour assurer le maintien de professionnels dans l'ensemble de la Région. **Le coût des études est rédhibitoire pour certains jeunes**, comme l'indique le CESER, notamment le coût des études d'infirmiers et d'infirmières. La CGT revendique la gratuité de ces formations, et leur défraiement (remboursement des frais d'hébergement, transport, repas) . Les financements régionaux doivent permettre de rémunérer les stagiaires sans avoir à recourir à des emplois de survie qui les pénalisent dans la réussite de leurs examens, ou à des prêts qui les endettent lourdement au début de leur carrière, alors que leur rémunération dans l'emploi est faible. Ces aides pourraient s'accompagner d'un engagement à travailler ensuite dans le secteur médico-social.

Nous partageons également la **nécessité de former les encadrant·e·s**, qui trop souvent n'ont pas la connaissance des métiers, car formés avant tout pour diriger. Nous rejoignons donc les préoccupations du CESER en la matière.

Les salarié·e·s doivent aussi pouvoir bénéficier d'une formation tout au long de leur vie professionnelle, basée sur la formation continue dans l'emploi, mais aussi sur l'ouverture de **passerelles** entre diplômes, pour permettre les évolutions de carrière, ces passerelles n'existent pas suffisamment actuellement. Le CESER rappelle cette nécessité.

Nous insistons également sur la vigilance à avoir sur les qualifications professionnelles des **maîtres de stage et d'apprentissage** ainsi que sur le temps alloué à ces encadrants pour leur mission. L'obtention des diplômes et des qualifications constitue un gage supplémentaire de réussite des futurs diplômés.

Pour la CGT, il faut également dès le recrutement et le début de la formation, prendre en compte la **dimension physique** des métiers, ce qui nécessite de former à l'ergonomie, de manière approfondie.

La CGT s'inscrit en **opposition aux formations des faisant fonction**. Il s'agit de

formations courtes d'entrée en poste bas de gamme, entrant dans une logique de dépréciation de la valeur du métier. Elles nourrissent le cercle vicieux de la dépréciation du secteur sanitaire et social. Il faut privilégier l'inscription sur des formations longues s'inscrivant dans des parcours de formation, aboutissant à la reconnaissance des métiers.

Enfin, nous rappelons que la formation n'est qu'un aspect de l'attractivité des métiers. **La rémunération est un élément essentiel**, comme l'indique le CESER. On ne doit pas contribuer un peu plus aux trappes aux bas salaires. Actuellement, le niveau des rémunérations conduit à un déclassement social des salariés. On assiste à une smicardisation des professions diplômées. Ainsi, en entrée de carrière, les titulaires d'une licence ou d'un master n'ont souvent qu'un écart que de 50 à 60 € avec le SMIC. **Sans action sur les salaires, il est vain d'espérer restaurer l'attractivité des métiers, quels que soient les efforts qui pourront être faits en matière de formation.**

Nous voterons bien entendu la contribution du CESER.

VOTES : la contribution a été adoptée à l'unanimité par 77 voix pour.

*Conseillères et conseiller CGT ayant participé à l'élaboration de la contribution :
Marie-Colette Luneau, Marie-Laure Hermouet, Yvic Kergroac'h*

Courriel : cgtpaysdeloire@wanadoo.fr / tel 02.41.20.03.21