



Monsieur Xavier Fortinon
Président du Conseil Départemental
23 Avenue Victor Hugo
40000 Mont de Marsan

A Soustons, le 31 mars 2026

Monsieur le Président,

Nous faisons suite à votre réponse concernant la situation du secteur des services autonomie à domicile sur notre territoire.

En tant que collectif médico-social de la Coordination Syndicale Départementale CGT des Landes, nous souhaitons attirer de nouveau votre attention sur la fragilité structurelle et persistante de ce secteur essentiel au maintien à domicile des publics les plus vulnérables.

Le manque de personnel est chronique et préexistant à la crise sanitaire. Les conditions de travail dégradées, les amplitudes horaires morcelées, la pénibilité et l'absence de reconnaissance réelle contribuent à une perte d'attractivité inquiétante. Cette situation met en difficulté à la fois les salarié·es et les bénéficiaires.

Concernant la formation, nous nous interrogeons sur les moyens réellement mobilisés. Un nouveau projet de loi prévoit une diminution de 45 millions d'euros affectant notamment le budget du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

- Dans ce contexte budgétaire contraint, comment le Département entend-il garantir l'accès effectif à la formation pour les agents du secteur médico-social ?
- Quelles décisions ont été prises par les collectivités afin de permettre aux agents d'être réellement libérés pour suivre des formations qualifiantes ou diplômantes, sans que cela ne repose sur la seule bonne volonté des équipes déjà en sous-effectif ?

Nous nous interrogeons également sur le recours à l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail).

- Pourquoi toutes les collectivités du territoire ne mobilisent-elles pas cet outil de manière uniforme et structurée, alors qu'il pourrait constituer un levier pertinent pour professionnaliser les agents directement sur le terrain, notamment dans la gestion des situations complexes ?

Une harmonisation des pratiques en matière d'AFEST permettrait de réduire les inégalités d'accès à la formation entre services.

Par ailleurs, si des assistantes de prévention sont désignées et formées, nous constatons que la notion de « service de prévention active » reste insuffisamment traduite dans les organisations. Les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels ne sont pas systématiquement remis à jour, alors même que nous observons une augmentation d'environ 30 % des situations complexes (polypathologies, isolement, précarité sociale, troubles cognitifs).



Nous ne comprenons pas qu'un agent disposant d'un contrat de 27 heures, travaillant de fait à temps complet, ne puisse bénéficier d'un contrat porté à 35 heures. Cette situation entretient une précarité contractuelle injustifiable et fragilise encore davantage les équipes. Pour l'agent, cela se traduit par un stress accru, une charge mentale quotidienne et une impossibilité d'anticiper sa carrière ou son évolution professionnelle de manière sereine.

Nous vous interpellons également sur la question de la reconnaissance salariale. Les primes, aussi nécessaires soient-elles à court terme, ne constituent pas une augmentation de salaire indiciaire et ne sont pas intégralement prises en compte dans le calcul des droits à la retraite. Elles ne répondent donc pas à l'enjeu de revalorisation durable des carrières et maintiennent les agents dans une insécurité financière à long terme.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur la situation des agents de la fonction publique qui restent durablement contractuels. Le manque de perspective d'avancement et de sécurisation de leur carrière, en comparaison avec leurs collègues titulaires, constituent une véritable injustice professionnelle. Cette précarité prolongée, limite l'évolution des compétences, la reconnaissance salariale et l'accès à des droits statutaires. Elle fragilise à la fois les agents et le service rendu aux bénéficiaires.

Des inquiétudes persistent également concernant le paiement des heures effectuées au-delà d'un temps complet.

- Quelles garanties le Département apporte-t-il afin d'assurer que ces heures supplémentaires soient correctement comptabilisées et rémunérées ?

Nous constatons des glissements de tâches de plus en plus fréquents, souvent liés à un maintien à domicile inadapté, voire abusif, faute de solutions alternatives accessibles. De nombreux bénéficiaires ne disposent plus des ressources suffisantes pour intégrer un établissement adapté, ce qui transfère implicitement des responsabilités supplémentaires sur les auxiliaires d'autonomie, sans cadre ni moyens correspondants.

Nous estimons qu'il est indispensable de mettre en place de véritables équipes pluridisciplinaires intégrant explicitement les auxiliaires d'autonomie. Celles-ci doivent être pleinement associées aux évaluations des bénéficiaires ainsi qu'à l'élaboration et à l'actualisation de leur Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI). Leurs expertises de terrain constituent un apport essentiel pour une évaluation réaliste des besoins et pour prévenir les situations de rupture.

Nous souhaitons également vous interpellier sur la nécessité, pour les collectivités, de rester particulièrement vigilantes sur les compétences professionnelles de leurs agents avant de prendre en charge des dossiers complexes. Confier des situations lourdes sans formation adaptée expose les agents à un risque majeur d'épuisement professionnel, dont les conséquences humaines et organisationnelles sont déjà perceptibles.

Enfin, nous vous interrogeons sur la flotte de véhicules : il est évoqué que 50 % des auxiliaires d'autonomie pourraient en bénéficier.

- Sur quelle temporalité cet engagement est-il prévu ?
- Quels critères d'attribution seront retenus ?
- À terme, ne conviendrait-il pas de garantir un équipement égalitaire pour l'ensemble des agents concernés ?



Nous estimons également que tous les CIAS devraient disposer d'un service de transport adapté aux situations de handicap.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, nous demandons que des engagements clairs, planifiés et chiffrés soient pris afin d'assurer la pérennité et la qualité du service public de l'auxiliaire d'autonomie.

Nous renouvelons notre demande d'audience auprès de vous, dans les meilleurs délais, afin d'échanger sur ces points et d'obtenir des réponses concrètes.

Enfin, nous déplorons fortement que le Département n'ait pas participé à l'élaboration du nouveau règlement intérieur des SAD, ce qui aurait permis d'intégrer les réalités du terrain et les besoins des agents dans ce cadre réglementaire essentiel.

Dans l'attente d'un rendez-vous et de réponses concrètes, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le collectif Médico-Social CSD CGT des Landes

L'animateur