

COMMUNIQUE ADCAM

Vers une transformation en profondeur du système de santé ?

Deux bonnes nouvelles en cette période estivale. La première avec un accord historique qui acte la mise en place progressive du reste à charge zéro pour le dentaire avec en filigrane un élargissement à l'optique et aux audioprothèses. Un accord qui réoriente durablement le cadre d'exercice des chirurgiens-dentistes au service d'une médecine bucco-dentaire plus préventive et conservatrice tout en facilitant l'accès aux soins. On ne peut que s'en réjouir !

Autre avancée significative, l'accord conventionnel sur la télémédecine qui vient d'être signé. Il constitue un levier potentiel majeur de modernisation de notre système de santé, en attendant le déploiement progressif du DMP à compter d'octobre 2018. Les lignes bougent. Tant mieux pour tous ceux qui souhaitent pérenniser un système de soins de qualité et solidaire !

Mais l'essentiel est à venir. Une réforme du système de santé est annoncée pour le début de l'automne, par le Président de la République. Une réforme qui vise à transformer en profondeur notre système de santé selon une déclaration récente de la Ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn.

Avec 5 leviers identifiés que sont la qualité et la pertinence des soins, les modes de financement et de régulation, le virage numérique, la formation et la qualité de vie au travail des professionnels de santé et l'organisation territoriale des soins.

En espérant que toutes les compétences de l'Assurance Maladie seront bien mobilisées en lien avec celles des ARS pour accompagner cette transformation en profondeur trop longtemps différée.....

Moderniser le système de soins ou réduire les coûts de gestion : où se situe le bon curseur ?

Entre 2005 et 2015, la branche maladie a réduit ses effectifs à hauteur de 14 700 ETPMA soit une diminution de 14,4 % (-1,5 % en variation annuelle). La nouvelle COG 2018/2022 de l'Assurance Maladie poursuit l'effort engagé avec 7 700¹ postes supplémentaires qui devront être rendus, soit une baisse globale de postes de -2,5 % en moyenne annuelle à périmètre constant. Dans le même temps, les dépenses de fonctionnement devront diminuer de 3,15 % par an.

L'ADCAM n'a jamais remis en cause la nécessité d'améliorer les coûts de gestion de l'Assurance Maladie. Reste à positionner le bon curseur.

Avec un taux de remplacement en 2018 très resserré (37,5% en moyenne), les possibilités de compensation des départs (retraite et turn over), sont pour le moins étroites ! Alors même que le renforcement de l'accompagnement des établissements hospitaliers devrait mobiliser, in fine, de nouvelles ressources. Que l'investissement de l'Assurance Maladie dans le

¹ Réduction nette de 3650 ETPMA après l'intégration des effectifs de l'ex RSI et du régime étudiant

soutien aux nouvelles formes d'exercice coordonné de la médecine ambulatoire est attendu par la profession, elle-même. Que la transformation du système de soins appelle la mobilisation de nouveaux moyens pour renforcer la délégation de tâches, la qualité et la pertinence des soins et le virage numérique.

Autant de domaines que l'Assurance Maladie ne pourra investir à la hauteur des enjeux en l'absence de nouveaux gains de productivité. En espérant que l'on ne se trompe pas de priorité sachant que les coûts de gestion de l'Assurance Maladie sont contenus et représentent déjà aujourd'hui moins de 4 % des prestations versées....

Gestion des horaires de travail à la sécurité sociale : où va-t-on ?

Alors oui, il est toujours possible de faire des gains de productivité en réduisant l'absentéisme, même si les effets des leviers mobilisés sont sur le moyen terme ou encore comme certains l'énoncent en augmentant le temps de travail dans les organismes de sécurité sociale². Depuis 3 ans, les directeurs de caisse sont de plus en plus interpellés par les organisations syndicales sur la question de la gestion des horaires de travail, parfois devant le conseil de prud'homme, parfois en n'hésitant plus à franchir la ligne rouge pour engager la responsabilité pénale de certains collègues.

Faire respecter scrupuleusement les horaires de chaque salarié peut constituer une véritable gageure tant la logique d'horaires individualisés « à la carte » s'est imposée au fil de l'eau ; elle induit même maintenant des tensions au sein des équipes. D'autant que cette gestion s'inscrit dans le cadre d'un horaire variable ou d'un horaire libre qui constitue un des premiers facteurs de motivation de nos salariés au travail³ et qu'elle repose sur la responsabilité individuelle de chaque salarié, le code du travail soulignant qu'il revient à l'employeur de sanctionner les éventuelles dérives en la matière.

Avec des règles d'écrêtage tolérées par certains corps de contrôle et refusées par d'autres. Toujours est-il que certains courants syndicaux se sont emparés du sujet et privilégient désormais des procédures contentieuses à la recherche de solutions sur le plan local. Un mouvement qui est engagé dans de nombreux organismes.

Dans ce contexte, il devient urgent que toutes les Caisses Nationales et l'UCANSS se saisissent du sujet en précisant un référentiel national des règles de gestion des temps de travail adapté à ce nouveau contexte, avec les partenaires sociaux et en apportant un véritable soutien à tous les directeurs en difficulté. En présence de protocoles négociés il y a fort longtemps, régulièrement agréés, appliqués pendant 20 voire 25 ans sans aucune difficulté... est-il légitime que des directeurs d'organismes soient mis en cause personnellement en 2018 ?

Assumer la contrainte de gestion, améliorer les résultats CPG, garantir un bon climat social et veiller au respect des horaires de chacun, cela fait beaucoup, non ?

Le président de l'ADCAM

Jean Claude Barbot

² Cf. le rapport de la Cour des comptes 2016 : la gestion du personnel des organismes de sécurité sociale

³ Voir les résultats du Baromètre Social Institutionnel