

Protéger les travailleur-euse-s aidant-e-s

Les discriminations subies par les salarié-e-s aidant-e-s, notamment les écarts de salaires, constituent pour le syndicalisme un champ revendicatif nouveau.
La CGT s'en est saisie au travers d'une enquête en Rhône-Alpes, puis en proposant des pistes d'action engageant l'ensemble des acteurs concernés.

Daniel PRADA,
Esméralda
AROZARÉNA-
NAZZARENI,
CGT Rhône-Alpes

La CGT a considéré que la question d'un écart possible de salaires entre les aidant-e-s et les non-aidant-e-s de personnes en situation de perte d'autonomie devait être examinée car elle pouvait être source d'inégalités, voire d'inégalités aggravantes plus particulièrement pour les femmes. C'est la raison de son implication, avec d'autres acteurs sociaux, dans le projet européen intitulé «Agir contre les écarts de salaires femmes/hommes : prendre en compte le cas des aidantes informelles». Il convenait donc de vérifier et de confirmer cette inégalité possible puis d'en analyser les causes et les effets, avec deux objectifs : être en capacité de formuler des propositions, dans le cadre du projet évoqué ci-dessus, et déployer une démarche syndicale revendicative si nécessaire.

Cette recherche s'inscrit dans le prolongement de l'action menée par la CGT eu égard aux problématiques de l'égalité des femmes et des hommes au travail, et à celles liées à la santé et à la perte d'autonomie.

Soyons lucides, il s'agit d'un domaine d'action nouveau dans la mesure où il a été, jusque-là, peu investi. Le peu d'accords qui existent à ce sujet en témoigne largement. L'élargissement de la prise de conscience, dans la société, de l'importance des problèmes rencontrés par les aidant-e-s est relativement récent et est dû, pour une bonne part, aux phénomènes liés à l'allongement de la durée de la vie.

La responsabilité du syndica-

lisme, sa capacité à agir sur ces questions sont donc interpellées tant au niveau du lieu de travail que, plus largement, au niveau de la société.

La récente loi portant sur l'adaptation de la société au vieillissement de la population, malgré des insuffisances et un financement difficilement acceptable car reposant, pour l'essentiel, sur les seuls retraités, constitue néanmoins un point d'appui. Mais il n'en demeure pas moins que de nombreux problèmes restent à résoudre, et tout particulièrement dans le domaine du soutien à la personne en perte d'autonomie.

L'enquête, éclairante, de la CGT Rhône-Alpes

L'objectif retenu était d'établir une connaissance précise des problèmes vécus, d'échanger, avec les travailleurs concernés, sur l'idée qu'ils se faisaient des solutions pouvant y être apportées. Cette approche avait aussi pour but, nous adressant à l'ensemble des salariés, de sensibiliser, au-delà des intéressés, les différents acteurs intervenant sur les lieux de travail. Le choix a été fait de conduire cette enquête sur l'espace géographique constitué par les départements de l'ancienne région Rhône-Alpes, comme expérimentation, pour pouvoir ensuite déployer une démarche syndicale au niveau national. Elle a été menée avec un organisme spécialisé, Secafi, sous la forme d'un questionnaire électronique et à l'aide d'un document envoyé aux syndicats CGT, pour que leurs militants s'adressent aux travailleurs dans les entreprises et les services publics.

Cette enquête, réalisée début janvier 2016, a révélé une situation d'aidant-e pas ou mal connue, et une absence de droits sur le lieu de travail. De manière plus précise, il en est ressorti plusieurs constats. Tout d'abord, la difficulté à obtenir des réponses a été manifeste. On ne parle pas spontanément de sa situation d'aidant-e. Elle est souvent ignorée par les collègues de proximité et par l'encadrement. Il y a là la première des réponses à apporter : créer un environnement favorisant la prise de parole, la formulation des difficultés que l'on rencontre. Là où ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le médecin du travail, l'assistante sociale ont un rôle évident à jouer.

L'enquête a confirmé par ailleurs que le rôle d'aidant-e a une conséquence, extrêmement lourde, sur la vie et la santé de la personne concernée. On ne peut passer à côté de ce fait qui explique, en grande partie, la proposition de la CGT de développer un grand service public de l'aide à domicile, afin de soutenir les personnes en perte d'autonomie, mais aussi leurs aidants, dont le rôle ne doit surtout pas être identique à celui des professionnels. Il faut ajouter à ces deux premiers constats un troisième, qui est loin d'être anodin. Il existe deux catégories de situations : les aidants de personnes adultes et les aidants d'enfants en situation de handicap. La durée, prévisible, de l'aide à apporter n'est donc pas identique pour tout le monde. Or la durée de l'aide et son intensité

*La difficulté,
pour l'aidant-e,
à gérer son temps
peut conduire
à un temps partiel
constraint,
à l'empêcher
de suivre des
formations
professionnelles et
donc de bénéficier
d'un déroulement
de carrière
et de promotions.*

sont des facteurs d'épuisement. Pour les aidants, qui sont en majorité des femmes, les contraintes du temps et de son organisation, le besoin de répondre à des imprévus constituent une préoccupation permanente et peuvent s'accompagner de lourdes conséquences psychiques ou physiques. Trouver les voies pour parvenir à articuler positivement l'organisation des temps à consacrer à la personne aidée et au travail est primordial. Sur le lieu de travail, le problème posé n'est pas seulement l'acte de travail lui-même, mais également la relation aux autres qu'il implique. A défaut d'entente sur cette question vitale du temps peut se développer un sentiment de culpabilité à l'égard des autres, qu'il s'agisse de la personne aidée ou des collègues de travail, et celui de mal faire son travail. Donner les moyens de bien faire son travail ou, pour le moins, de pouvoir le faire comme les autres est important.

Il découle de ce qui précède des problèmes de plusieurs ordres :
- la difficulté à gérer son temps peut conduire l'aidant-e au temps partiel constraint, voire à un abandon de son travail ;

- les contraintes diverses peuvent empêcher de suivre des formations professionnelles et donc de bénéficier de déroulements de carrière et de promotions.

Ces phénomènes touchent davantage les femmes, mais ils constituent aussi des réalités pour les hommes. Ils ont évidemment des répercussions sur le niveau des salaires, et produisent de fortes inquiétudes pour les droits et les niveaux de retraites.

Enfin, l'enquête a confirmé qu'il existait peu d'accords négociés. C'est le cas pour le secteur privé mais aussi pour le secteur public. Et, quand ils existent, ces accords concernent de grandes entreprises.

Les réalités vécues par les aidant-e-s sont donc largement ignorées et les problèmes qu'ils et elles rencontrent ne sont pas traités. Et pourtant, quatre millions de salarié-e-s sont concerné-e-s. On voit l'ampleur de la tâche, pour le syndicalisme.

Ces constats ont conduit la CGT à s'interroger sur l'état actuel du droit social sur ce sujet (droit du travail et droit de la sécurité sociale), et à considérer qu'il fallait le faire évoluer. D'une démarche d'enquête, la CGT s'est

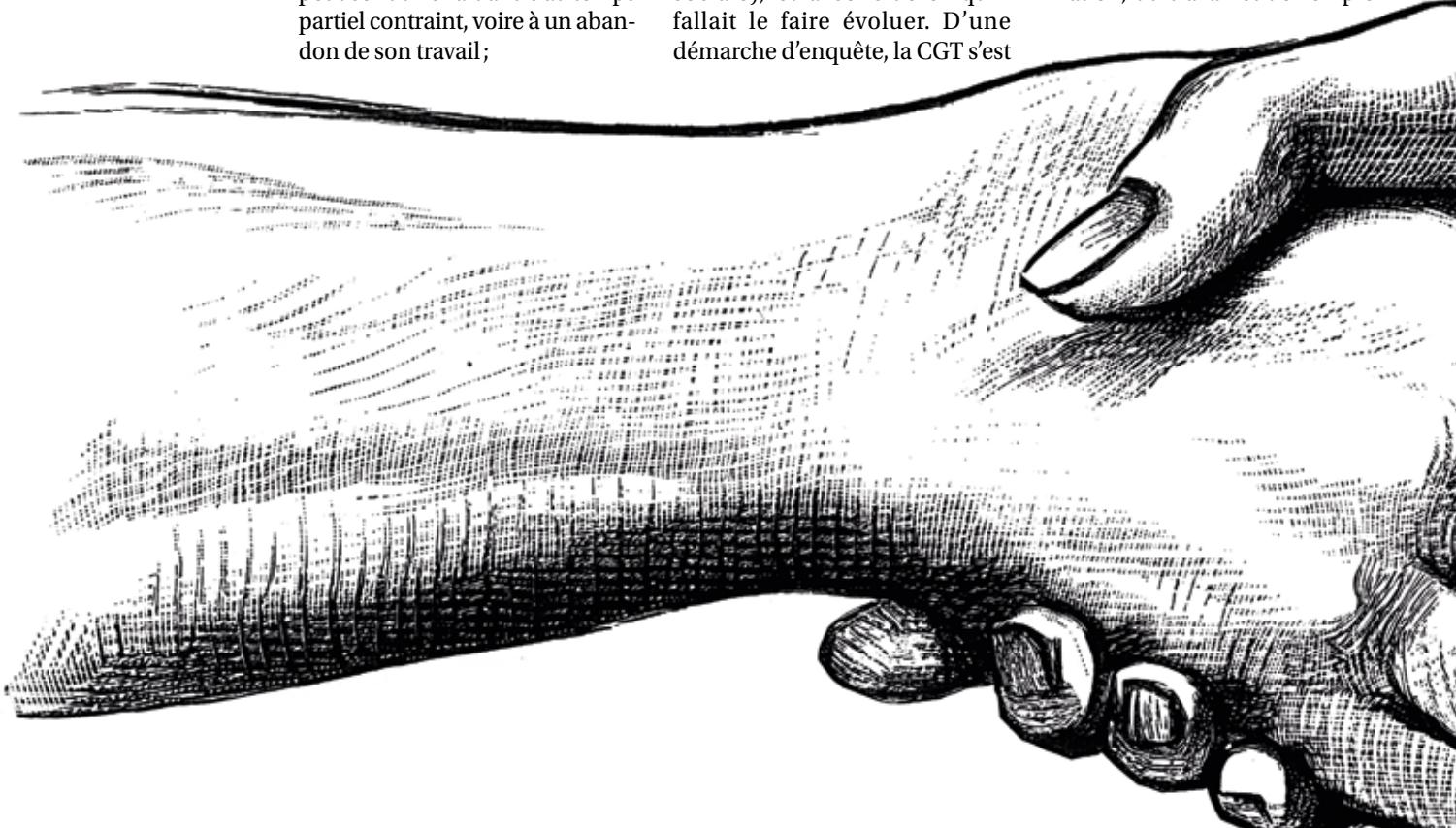
engagée dans une démarche de sensibilisation visant à la reconnaissance du rôle de l'aidant-e.

Œuvrer au développement du dialogue social

Nous l'avons vu, travailler à l'élargissement de la prise de conscience des situations vécues, par celles et ceux qui sont aidant-e-s et salarié-e-s, est une nécessité. A cette fin, et pour permettre d'aller à la rencontre des travailleurs, la CGT a produit un dépliant de sensibilisation qu'elle a adressé à ses syndicats en Rhône-Alpes. Ce dépliant a été présenté ensuite aux mille cinq cents militants et syndiqués venus de toute la France participer au congrès de la CGT qui s'est tenu à Marseille, en début d'année 2016.

Parallèlement, des débats sont engagés. Cela a été le cas à Chambéry, à la fin du mois de juin, où une réunion publique a permis de débattre avec deux cent cinquante personnes.

Il faut également souligner la rencontre qui a eu lieu, avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi



(Dirccct), en Rhône-Alpes, et avec celle de son unité territoriale en Ardèche, afin d'examiner les conditions de mise en place d'un espace de dialogue social, dans ce département. Cet espace serait constitué des organisations syndicales de salariés, des organisations patronales et des représentants des pouvoirs publics. Pour la CGT, il devrait être chargé d'établir des droits pour améliorer la situation des salarié-e-s. Il convient aussi d'indiquer qu'est envisagée la possibilité d'utiliser les sites Internet de la CGT et sa presse, au niveau national, pour informer et sensibiliser ses organisations et les travailleurs à ces questions.

Ces actions ne peuvent que contribuer à la mobilisation des acteurs sociaux et des pouvoirs publics.

Il est évident, pour la CGT, qu'il faut aller au-delà d'une démarche d'enquête et d'une démarche de sensibilisation au niveau local et plus largement national : il convient aussi de mener une démarche véritablement revendicative en faveur de droits sociaux,

en cherchant du côté du droit du travail et du droit à la protection sociale.

Le manque de droits auquel sont confrontés les travailleurs aidants concourt à l'absence de reconnaissance réelle et est à l'origine des inégalités constatées, entre eux et les autres travailleurs.

De l'entreprise à la sécurité sociale

Rectifier cet état de fait oblige à s'interroger non seulement sur le contenu des droits qui permettraient de résoudre ces inégalités, mais aussi sur les moyens pour y parvenir. De ce point de vue, on ne peut ignorer la responsabilité des employeurs privés ou publics à l'égard des salariés. On ne peut pas faire, non plus, comme si la majorité des salariés ne travaillaient pas dans des PME et des TPE, là où l'on est, d'une manière générale, le plus mal protégé. Assurer la protection de tous les salariés concernés et répondre à leurs attentes est par conséquent conditionné à la négociation au niveau des branches professionnelles et à l'extension des droits dans le Code du travail.

De ce point de vue, on peut penser que les négociations professionnelles ou interprofessionnelles

portant sur des thèmes favorisant l'articulation entre la vie personnelle, familiale et la vie professionnelle, ou bien encore celles portant, plus spécifiquement, sur les conditions de vie au travail, pourraient fournir des cadres appropriés pour aborder les enjeux qui viennent d'être évoqués.

Une réflexion devrait aussi s'engager sur le rôle que pourrait jouer la sécurité sociale. La CGT a toujours considéré que la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, relevait d'un problème de santé. C'est pourquoi elle a exprimé l'idée que sa prise en charge et son financement devaient se faire dans le cadre de la sécurité sociale. La protection des aidant-e-s, y compris la possibilité pour ces salarié-e-s de s'absenter de leurs lieux de travail pour pouvoir aider leurs proches, ne devrait-elle pas être assurée par des droits entrant dans le champ de la solidarité nationale et de la responsabilité de la sécurité sociale ?

La CGT s'est engagée, aux côtés d'autres acteurs issus du syndicalisme ou du mouvement associatif, dans un processus où elle peut contribuer à faire bouger les lignes pour que celles et ceux qui donnent de leur temps aux autres et à leurs proches soient reconnu-e-s. ●

*La protection
des salarié-e-s
aidant-e-s, y compris
la possibilité
de s'absenter
de leurs lieux
de travail,
ne devrait-elle
pas être assurée
par des droits
entrant dans
le champ de la
solidarité nationale ?*