

Quels **soutiens** à l'aidant-e,

L'Italie est, elle aussi – avec ses spécificités – confrontée à la problématique des aidant-e-s. Comment l'Etat et les entreprises s'en emparent-ils ? Et avec quelle efficacité ?*

Maria MERELLI, Arci**
Cultura e Sviluppo
(ARCS) Italie

La prise en compte de la dépendance dans les politiques publiques en Italie est devenue, au cours des dernières années, de plus en plus évidente. Autrement dit la nécessité de recevoir des soins et les soins en eux-mêmes, en particulier dans les phases de début et de fin de vie, ne concernent plus seulement la sphère familiale. C'est désormais un fait social, donc politique. La question du « prendre soin » constitue un domaine d'intervention des politiques publiques, et c'est bien sûr de la conscience de ces enjeux que dépendent, en grande partie, les mesures initiées.

Ce n'est pas un hasard si l'Etat-providence italien continue de s'articuler autour des familles, puisqu'il repose encore sur l'énorme travail effectué par celles-ci (celui-celle qui se charge des soins est défini-e comme « *care giver* », ou aidant-e informel-le), et en premier lieu par les femmes (ou, si celles-ci n'en ont pas la possibilité, par les femmes immigrées travaillant comme aides à domicile, souvent appelées en Italie « *badanti* »). Ces femmes aidantes constituent le vrai « pilier » de l'Etat-providence italien. Leur entrée sur le marché du travail n'a pas suffi à remettre en question ce rôle, lequel pèse toujours négativement sur leurs choix professionnels. Il ne s'agit pas seulement du taux d'emploi des femmes, qui est faible (47,2 % en 2015), et qui situe l'Italie au bas de l'échelle européenne. Il s'agit aussi de sacrifices dans leur progression de carrière, de leurs décisions de cesser leur activité professionnelle en cas de présence d'enfants en bas âge ou de personnes âgées dépendantes, dans leur entourage. Des

données certifiées par l'Institut national de statistique (Istat) le montrent : à peu près un tiers des mères cessent de travailler jusqu'aux 2 ans des enfants ; 25 % des femmes de moins de 51 ans et 22,4 % de moins de 65 ans (2,9 % des hommes en activité) quittent leur travail pour assister un membre de leurs familles. Avec la perspective de ne plus pouvoir s'insérer de nouveau dans le marché du travail... Ou de devoir demander des temps partiels, qui réduisent le niveau de vie de la famille, ou de renoncer à des opportunités professionnelles.

Les femmes, « piliers » de l'Etat-providence

Ce sont là des discriminations principalement indirectes, qui trouvent leur source à la fois dans le fonctionnement des entreprises mais aussi dans l'organisation familiale même, laquelle se base encore en grande partie sur des modèles traditionnels de division du travail (bien que la crise ait augmenté le pourcentage de femmes actives, même avec des enfants en bas âge).

Ce déséquilibre persistant et important entre les genres se traduit par un « *gender pay gap* » et une « *pension gap* », avec des revenus salariaux inférieurs et des retraites plus basses pour les femmes, dont l'autonomie financière se trouve réduite. Les pensions perçues par les femmes sont ainsi inférieures de 43 % à celles des hommes, tandis que l'écart de salaires, lui, est plus faible (de 10 % en moyenne).

Comment les politiques publiques interviennent pour faire face à ces problèmes liés à l'Etat-providence et aux besoins de soutien des proches ? En Italie,

trois types d'intervention ont été mises en place.

La première concerne le soutien aux personnes avec un handicap, et aux travailleuses et travailleurs qui en prennent soin : la « loi-cadre pour l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées » reste encore aujourd'hui le point de référence essentiel, aussi bien pour les personnes handicapées, qui en bénéficient directement, que pour les proches qui les assistent⁽¹⁾. Les entretiens approfondis réalisés dans le cadre du projet européen « Agir contre les écarts de salaires femmes/hommes (GPG) : prendre en compte le cas des aidantes informelles » ont été menés avec des personnes, femmes et hommes, qui bénéficient de cette loi-cadre, en vue d'obtenir une analyse comparative entre les deux sexes. Leurs témoignages ont confirmé l'importance de cette loi, et ont mis en évidence les mécanismes qui engendrent des écarts de revenu quand un-e travailleur-euse doit prendre soin d'un proche de façon assidue, principalement : la baisse des primes de productivité – qui sont calculées sur la base de la présence au travail –, l'absence de participation aux cours de formation, l'absence de réalisation d'heures supplémentaires, la réduction des indemnités de fin d'emploi.

La loi reconnaît donc le rôle et les droits de l'aidant familial informel ; mais cela est vrai seulement si le bénéficiaire est un travailleur salarié... Tous ceux qui ont un emploi indépendant ou précaire – et ils sont nombreux – sont exclus des dispositifs.

Le deuxième type d'intervention concerne l'ensemble des mesures appelées de « concilia-

* Texte traduit par Giulia Gandini.

** Associazione Ricreativa e Culturale Italiana.

(1) Les facilités consistent notamment en trois jours par mois d'absence payée et en deux ans de congé rémunéré. Pour en bénéficier, la personne handicapée ou le proche qui en prend soin – qu'il cohabite ou non, qu'il soit parent ou proche jusqu'au deuxième degré de parenté – doit avoir un contrat de travail salarié.

en **Italie?**



L'entrée des femmes aidantes sur le marché du travail n'a pas suffi à remettre en question le soutien qu'elles apportent à leurs proches.

tion entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle», ou « *Work-Life-Balance* »⁽²⁾. Les témoignages des personnes interrogées dans le cadre du projet confirment, au vu de leurs expériences, l'importance et la nécessité, pour celles qui s'occupent d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, de pouvoir concilier au mieux les horaires de travail avec les contraintes liées à l'aide. Ils soulignent aussi, en plus de la fatigue et du stress, leur difficulté à trouver du temps pour

(2) Celles-ci se basent sur la loi-cadre n° 53/2000, notamment par rapport aux congés des parents qui ont des enfants en bas âge. D'autres mesures, comme le décret législatif du 15 juin 2015, ont introduit d'autres mesures « facilitantes », aussi bien en ce qui concerne les congés pour le soin des enfants que par rapport à la demande du temps partiel pour les parents et proches de personnes présentant des pathologies graves et invalidantes.

s'occuper des proches : donner les médicaments, effectuer les soins d'hygiène quotidiens, organiser les visites médicales...

Un troisième domaine d'intervention des politiques publiques concerne l'ensemble des services territoriaux qui intègrent l'activité de soutien des femmes (et des hommes), tels que les crèches et les services éducatifs pour la petite enfance, les services de soins à domicile, les services de santé proprement dits. Il faut souligner en Italie que les

différences régionales sont assez grandes, ce qui implique que les opportunités pour les aidant-e-s informel-le-s diffèrent considérablement. Les politiques publiques montrent des lacunes, et la forte inégalité territoriale augmente les inégalités entre les familles (et les aidants informels) en état de besoin. Ceci est attesté, par exemple, par le 14^e « Rapport sur les politiques de la chronicité » (2016), selon lequel six personnes sur dix qui soutiennent un malade chronique ont été

contraintes de réduire leurs horaires de travail, plus de 35 % ont dû le quitter, tandis que deux personnes sur dix ont demandé une retraite anticipée.

La loi sur les congés parentaux promeut l'engagement et la responsabilisation des entreprises dans la conception de formes flexibles d'organisation, pour permettre aux travailleurs et travailleuses de concilier plus aisément la présence au travail avec les temps et les engagements familiaux. Malgré la lenteur et la résistance de la plupart des entreprises, on remarque tout de même la présence de certaines « bonnes pratiques » (surtout dans des grandes et moyennes entreprises).

Focus sur les entreprises qui innovent

Quelques exemples de ces pratiques peuvent être signalés dans le cadre du projet :

- un réaménagement et une flexibilité des horaires de travail, surtout lors des entrées et sorties du lieu de travail, par exemple chez la Bracco Spa, entreprise multinationale œuvrant dans le secteur sanitaire; la Lardini SRL, entreprise du secteur textile (où 20 % des employés en bénéficient); la Banque populaire de Milan; l'Association bancaire italienne (ABI); la CSM, entreprise métallurgique et mécanique (qui prévoit des horaires personnalisés); la coopérative de consommation Adriatica (où sont prises en considération les différentes contraintes horaires des employés). Les mesures favorisant la flexibilité des horaires sont ainsi fréquentes, au niveau des entreprises;
- des accords complémentaires en matière d'horaires à temps partiel: une augmentation du pourcentage des employés qui peuvent en bénéficier (jusqu'à 20 % du personnel à la Lardini SRL, tandis qu'à la Bracco Spa les femmes peuvent bénéficier d'un temps de travail réduit de quatre

« La loi sur les congés parentaux promeut l'engagement et la responsabilisation des entreprises dans la conception de formes flexibles d'organisation, pour permettre aux travailleurs et travailleuses de concilier plus aisément la présence au travail avec les temps et engagements familiaux. »

ou six heures, pour une période déterminée);

- un crédit annuel d'heures à utiliser en cas de nécessité, par exemple à la Banca Intesa San Paolo; le partage du poste de travail et d'autres facilités sur la base du cycle de travail, permises par Euromotori, entreprise de vente et de réparation de voitures; des heures de congé supplémentaires, en plus de celles prévues par la loi, chez Adriatica, pour prêter assistance à un membre de la famille; la possibilité, à l'hôpital de Lodi, de transformer les heures supplémentaires effectuées en permissions à utiliser en cas de maladies des enfants ou d'autres membres de la famille;

- le « don » possible d'heures de travail par des collègues aux parents d'enfants handicapés ou gravement malades (à la Lardini SRL, à la suite d'un accord syndical, en 2015);

- le télétravail : à « Poste italienne », sur tout le territoire; dans l'entreprise Computer&Office, entreprise de produits d'informatique; à la Banca popolare de Milan et dans beaucoup d'autres banques;

- les mesures sur la rémunération : à la Lardini SRL, et s'agissant de la prime de productivité, ne sont pas considérées comme absences les jours prévus par la loi pour assister un proche handicapé, pour hospitalisation et convalescence, et ce jusqu'à vingt jours. La Banca Intesa San Paolo octroie une somme de deux mille trois cents euros bruts pour le conjoint ou pour chaque enfant atteint d'une forme grave de handicap. La coopérative Adriatica dispose d'un fonds de solidarité qui permet d'octroyer des aides financières aux aidants en difficulté. La Computer&Office prévoit une compensation lorsque le salaire des employés est diminué à cause d'absences pour raisons familiales;

- des services d'assistance : la Bracco Spa, qui travaille dans le domaine des soins à domicile, fournit un soutien à l'employé en

cas de besoin imprévu d'assister un proche, en envoyant un médecin à domicile pour élaborer un plan personnalisé de quatorze jours (au minimum). Un assistant social collabore en outre avec l'employé, pour l'aider à gérer les problèmes qu'il rencontre.

Des perspectives plutôt encourageantes

La loi de stabilité de 2016 a offert la possibilité, pour les salariés ou les collaborateurs qui ont besoin d'assister un proche âgé ou dépendant, d'utiliser des bons non imposables octroyés par l'employeur pour acheter des services d'assistance fournis directement par lui ou par des structures externes. C'est ce que l'on appelle le « *welfare* d'entreprise » (qui concerne aussi les services de l'enfance, l'éducation, l'assistance sociale et sanitaire). Le travailleur peut aussi transformer la prime de productivité en prestations sociales, et bénéficier d'avantages fiscaux. Il s'agit d'une mesure qui, d'un côté, répond aux besoins des travailleurs aidants et implique les entreprises dans la planification des prestations sociales, avec la contribution des syndicats; de ce point de vue, elle est sans doute positive. D'un autre côté, elle risque de créer des inégalités pour ceux qui ne peuvent en bénéficier, en plus d'affaiblir la protection sociale assurée par le secteur public.

Plus globalement, on observe une demande de reconnaissance du rôle de l'aidant familial informel, en lien avec les services territoriaux. La région Emilia Romagna a déjà approuvé une loi régionale en ce sens, et actuellement d'autres lois sur la même thématique sont en discussion au sein de certains parlements régionaux. Au niveau national, plusieurs propositions de loi-cadre sur ce sujet ont été présentées, en vue même d'une redéfinition globale du système d'Etat-providence italien. ●