

### **190- Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes**

Le secteur de l'aide à domicile représente une part importante de l'ensemble des services à la personne ; il est aussi largement représenté par le secteur associatif.

Le secteur bénéficie :

- De son caractère non délocalisable (proximité de la demande finale)
- De tendances démographiques et sociales qui favorisent son développement

Les travaux menés par le centre d'analyse stratégique et la DGCS en 2012 sur les métiers du social en 2020<sup>1</sup>, confirment la tendance pour les métiers du secteur de l'aide à domicile (hors aides soignantes) (en 2010, 526 000 salariés recensés aide à domicile, quelque soit leur statut : salariés du particulier employeur, des entreprises ou des structures associatives). **Les évolutions sont globalement très dynamiques en matière d'emploi à l'horizon 2020**, et cela, même si l'on note un ralentissement de la tendance d'évolution de l'emploi : entre 1990 et 2000, l'évolution observée des emplois a été de 7%, 4.6% sur la période 2000/2010, et l'évolution projetée sur 2010/2020 est d'un taux de croissance annuel moyen de 2.6% des emplois.

A cette dynamique se couple **la problématique des départs en fin de carrière nombreux** : 162 000 entre 2010 et 2020. De fait, pour ce qui concerne les aides à domicile, les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 156 000, les départs en fin de carrière à 162 000, ce qui correspond ainsi à **317 000 postes à pourvoir sur la période 2010/2020, soit une croissance de 5.1% du nombre d'emploi par an.**

Plus particulièrement **pour le réseau UNA, 7% des 75 000 salariés d'intervention en mode prestataire ont moins de 26 ans.**

Au regard des enjeux, notamment, en matière de renouvellement des compétences, **le secteur et tout particulièrement le réseau UNA, peut être demain fortement pourvoyeur d'emplois et notamment d'emplois des jeunes.**

Pour réussir ce pari, il est nécessaire en amont de trouver des solutions pérennes aux problématiques de financement rencontrées par nos structures, car à ce jour les structures sont dans une dynamique de maintien dans l'emploi plus que de recrutement massif. Ainsi nous ferons d'une pierre deux coups : **être un des rares secteurs recrutant massivement, et pouvoir répondre aux besoins croissant des usagers dont le nombre et les besoins décuplent.**

---

1 « Les secteurs créateurs d'emplois à court-moyen terme après la crise », Centre d'analyse stratégique (CAS), La note d'analyse n°200, novembre 2010

## **191- Développer les compétences et la formation tout au long de la vie:**

Le réseau UNA et la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, mènent une **politique volontariste en matière de qualification et de professionnalisation** de ses salariés. L'objectif d'UNA est de pouvoir ainsi assurer des qualités de prestations auprès des usagers.

En 2009, **107 500 salariés** (soit la moitié des salariés de la branche) sont partis en formation pour un total de 3,4 M° d'heures de formation.

Le taux de cotisation dédié à la formation professionnelle **est bien supérieur au taux légal** (2,07%).

Cette politique menée depuis de nombreuses années a eu pour impact :

- d'améliorer l'attractivité du secteur, notamment via une augmentation de la durée du contrat ;
- d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- de mettre en place des parcours de professionnalisation permettant de fidéliser les salariés.

Nous constatons un **effet majeur de la qualification** du personnel : La qualification du personnel d'intervention **va de pair avec une augmentation de la durée du travail** et permet ainsi de renforcer l'attractivité du secteur et de combattre l'idée de « petit boulot ». Les salariés détenteurs **du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale** (DEAVS) ont des contrats avec une durée moyenne de 26,25h/semaine, **plus élevée** (17%) que ceux n'ayant pas de qualification.

**Un enjeu fort pour demain se présente à nous : le renouvellement des compétences** au regard de la pyramide des âges des salariés de notre branche toute filière confondue qui est de + 45 ans. Il est nécessaire de pouvoir anticiper le renouvellement des compétences dans notre branche, au regard de la pyramide de âges actuelle et des besoins croissants de la population. Les 2/3 des aides à domicile, du personnel soignant et des TISF, ont plus de quarante ans, pour des raisons d'usure professionnelle, certaines quittent le métier bien avant l'âge de la retraite.

Toutefois depuis 2009, la crise des finances publiques a conduit une très grande partie des financeurs, notamment des Conseils Généraux, à revoir leurs politiques, au risque de bloquer ou diminuer les financements consacrés aux prestations à domicile. D'ores et déjà, de nombreuses structures ont du procéder à des licenciements du personnel qualifié (qualifié avec l'aide de financement public ou para-public) pour réembaucher derrière des personnels non qualifiés.

**Il est impérieux de pouvoir poursuivre la professionnalisation et pour cela, dès demain obtenir de la part des financeurs la reconnaissance du coût de celle-ci, via notamment la refonte du système de tarification** et la mise en place d'une réforme globale de prise en charge de la dépendance.

Sans professionnalisation la qualité des prestations ne peut être assurée.

## **192- Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces**

Dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, la dernière augmentation de la valeur du point a eu lieu en avril 2009. En effet les fédérations employeurs de la branche ne peuvent librement décider des augmentations des minimas conventionnels ainsi notamment que du montant des indemnités kilométriques, car notre secteur est soumis à l'agrément de ses accords par les pouvoirs publics (article 314-6 du code de l'action sociale et des familles).

Depuis 2010, les taux d'augmentation, trop faibles, de la masse salariale qui nous ont été donnés lors des conférences salariales des 17 février 2010, 3 février 2011, et le 30 janvier 2012 n'ont permis aucune revalorisation de la valeur du point, compte tenu du GVT constaté dans notre branche (enveloppe accordée de 0,8% alors que le GVT est de 0,94% pour 2012).

La non augmentation de la valeur du point entraîne une véritable perte du pouvoir d'achat depuis trois ans. Cette non augmentation vient d'entraîner au 1<sup>er</sup> juillet 2012, une immersion des grilles salariales sous le SMIC pour plus de 100 000 salariés, soit 45,5% des salariés de la branche. A titre d'illustration, au 1<sup>er</sup> juillet 2012, pour le personnel d'intervention de catégorie A, il faut atteindre 12 ans d'ancienneté pour sortir de l'immersion sous le SMIC.

Il en est malheureusement de même concernant le montant des indemnités kilométriques : la dernière augmentation date de mars 2008, avec des indemnités kilométriques fixées à 0,35€/km alors que les salariés peuvent être amenés à intervenir relativement loin de leur domicile.

C'est donc une véritable double peine que subissent les salariés, situation face à laquelle les gestionnaires se trouvent totalement démunis.

**Alors même que notre secteur pourrait pourvoir à des recrutements nombreux** (besoins de la population en croissance, emplois non délocalisables), **les employeurs font valoir de très grandes difficultés pour recruter le personnel**, au regard de la faible attractivité des salaires et des conditions de travail.

Afin de pouvoir assurer un système de rémunération répondant aux exigences minimales du code du travail, nous demandons une enveloppe financière nous permettant **d'avoir l'ensemble des minimas conventionnels à un niveau équivalent au SMIC.**

### **193- Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail**

Le réseau UNA et la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont mis en place des mesures conventionnelles assurant l'égalité professionnelle des salariés de la branche (accord de branche). Dans le réseau UNA **95% des postes sont assurés par des femmes**. Selon une étude 2007 (service droit des femmes), **l'entrée** dans le secteur associatif correspond **à une stabilisation statutaire et professionnelle des salariés**. C'est donc bien d'abord **la sécurisation du secteur** qui apportera celle de l'emploi et d'une certaine façon permettra d'aborder réellement et d'avancer positivement sur les questions de précarité qui sont réelles.

Cependant afin de pouvoir améliorer la qualité de vie au travail, il faudrait engager plusieurs réflexions :

- **sur la notion de temps plein**, les caractéristiques en matière d'amplitude horaire constituant un frein au développement du temps plein.
- **sur la rémunération**. La non révision des grilles et la non augmentation de la valeur du point fixée par l'Etat, a un effet très négatif sur la carrière des salariés et leurs parcours professionnels. Nombre d'intervenant à domicile sont des femmes seules avec enfants, en temps partiels.
- **sur la reconnaissance de la professionnalisation** en tenant compte de son cout dans une logique de valorisation de métiers qui restent encore associés à la sphère domestique.
- **sur la reconnaissance de ces métiers en matière de pénibilité**. Reconnaître ces métiers en tant que métiers pénibles aurait également un effet en termes d'annuités nécessaires à la retraite et par conséquent un impact direct sur la santé des salariés âgés et l'accidentologie plus élevée en moyenne que dans l'ensemble des branches professionnelles.