

sapInfos

Fédération
Commerce
Services
cgt
Salariés
particulier employeur

Magazine des salarié·es du Service à la personne

Hors-Série Été 2025

TEMPS DE TRAVAIL

REMETTRE LES PENDULES À L'HEURE

7H 8H 9H 10H 11H 12H 13H 14H 15H 16H 17H 18H 19H 20H 21H

S'informer

Connaître ses droits
et les faire respecter

Comprendre

Comment sortir
de la machine à essorer
les salarié·es

Témoigner

Comment vivez-vous
les contraintes de
vos métiers?

ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ

Pour vous, Assistants Maternels et Salariés
du Particulier Employeur, le Groupe Ircem :

-  Conçoit des produits d'assurance adaptés à vos besoins
-  Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
-  Verse votre future retraite complémentaire
-  Propose des aides d'Action Sociale
-  Offre des services de prévention au quotidien et au travail



Toutes vos démarches en ligne sur

[ircem.com](https://www.ircem.com)



ircem
MUTUELLE | PRÉVOYANCE | RETRAITE

SOMMAIRE

Décryptage

- 4 Tout savoir sur
le temps de travail

Entretien croisé

- 8 Repenser les temps

Témoignages

- 12 C'est vous qui le dites

Syndicat

- 14 Une histoire des luttes
pour gagner du temps



Stéphane Fustec
Conseiller fédéral

Le temps, c'est de l'argent...

Les patrons l'ont bien compris, d'autant que cet argent leur revient pour la plus grande part. Déréglementation tous azimuts, fraude massive, négation des temps périphériques ou sociaux, impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, accidents du travail et maladies professionnelles... c'est tout cela qui nécessite une révision profonde des règles qui encadrent le temps de travail. Sortir d'une vision « productive » pour faire société autour de temps de repos collectifs, prendre soin de soi et de sa famille, bénéficier d'un véritable droit aux loisirs, au sport ou à la culture, ce serait donc une hérésie au 21^e siècle ? Ce n'est pas notre interprétation d'une société plus juste, qui respire, qui prend soin des travailleurs et des bénéficiaires, souvent en situation de fragilité dans le secteur singulier de l'emploi à domicile.

Alors oui, la bataille pour la réduction du temps de travail et sa pleine reconnaissance est plus que jamais d'actualité. Dans ce hors-série nous vous livrons quelques clés pour en comprendre les enjeux. Car comprendre, c'est se donner les moyens de s'organiser et de se mobiliser pour retrouver le chemin du progrès social. Du temps pour ses loisirs et sa famille, un salaire qui permette de vivre décemment pour les salarié-es du domicile : voilà ce que nous revendiquons et portons dans toutes les négociations et les mobilisations que nous soutenons.

Et puisque nos patrons continuent à déréglementer, faisons-leur comprendre qu'il est l'heure de faire bouger les lignes !

SAP Infos est le journal du syndicat CGT des services à la personne – 18 avenue Parmentier – 75011 Paris – Tél.: 01 42 40 36 90 – Email: fustec@free.fr

Responsable de la publication: Stéphane Fustec
– **Rédaction:** Stéphane Fustec, Chrystel Jaubert
– **Conception et réalisation:** Agence Boreal – 92 quai de la Loire – 75019 Paris – Tél.: 01 48 03 99 00 – Site web: www.boreal.fr – **Impression:** Groupe La Poste – **Crédits photos:** AdobeStock

Remerciements à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro

DÉCRYPTAGE

S'INFORMER



Questions de temps

Temps de travail, amplitude horaire, heures supplémentaires...
Pas facile de bien connaître ses droits.
Pour vous aider à y voir plus clair, SAP Infos vous propose un petit glossaire des principales notions liées au temps de travail.

Le temps de travail

Le temps de travail effectif est défini par le Code du travail comme « *le temps pendant lequel le ou la salarié-e est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». La durée légale du travail en France est de 35 heures par semaine à temps complet. Bien évidemment, de nombreux secteurs d'activité échappent à cette règle et le secteur des salarié-es du particulier employeur se distingue des autres secteurs puisque la durée conventionnelle de travail est de 40 heures pour un temps plein. Les asmats, en revanche, ont une durée hebdomadaire conventionnelle de travail de 45 heures. Mais le temps de travail peut aussi être annualisé dans une limite de 1607 heures, comme c'est souvent le cas des entreprises de services à la personne. L'annualisation est

un mode d'aménagement du temps de travail permettant d'étendre à l'année civile la période durant laquelle la durée du travail peut varier en fonction des besoins de l'entreprise. Concrètement, il s'agit d'entreprises soumises à de grandes variations de leur activité dont les salarié-es travaillent un certain nombre d'heures sur une année et non sur une base hebdomadaire ou mensuelle fixe. En conséquence, les salarié-es ont des plannings qui peuvent changer d'une semaine à l'autre et une concentration de leur travail sur certains créneaux horaires.

Qui dit temps de travail dit temps de repos et celui-ci, d'une durée hebdomadaire de 24 heures au minimum, doit figurer au contrat de travail.

Le temps partiel

Un-e salarié-e est à temps partiel quand sa durée de travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures) ou à la durée fixée par la convention collective de sa branche ou par un accord collectif d'entreprise. La loi prévoit une durée minimale de travail pour les salarié-es à temps partiel d'au moins 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois.

Les heures supplémentaires

Lorsqu'un-e salarié-e travaille, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures, toute heure supplémentaire ouvre droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Pour les salarié-es du particulier employeur, le déclenchement se fait au-delà des 40 heures hebdomadaires. Elles ne peuvent excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une

période de 12 semaines consécutives, ni dépasser 10 heures au cours de la même semaine. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % de la 41^e à 48^e heure et de 50 % pour la 49^e et 50^e heure. Tout ceci porte la durée hebdomadaire de travail maximum à 48 heures (sur 12 semaines consécutives) et de 50 heures dans une même semaine. À certaines conditions, les heures supplémentaires peuvent être récupérées. Un-e salarié-e à temps partiel peut être amené-e à travailler au-delà de la durée de travail prévue par son contrat. Dans ce cas, il ou elle effectue des heures complémentaires (et non supplémentaires) dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire prévue par son contrat.

L'amplitude

L'amplitude de la journée de travail est la durée comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un-e salarié-e qui se compose des temps de travail effectif et des temps de pause. L'amplitude d'une journée de travail est limitée par l'obligation d'accorder aux salarié-es un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. L'amplitude ne peut excéder 12 heures ou 13 heures maximum pour les activités auprès de publics fragiles ou dépendants. Le problème de l'amplitude horaire, c'est bien sûr son mode de calcul. Certaines organisations syndicales estiment qu'en la matière, c'est le contrat de travail qui prévaut. Ce qui, selon la CGT, peut donner lieu à tous les abus.

L'intervacation

Selon la convention collective des entreprises de services à la personne, le temps de déplacement professionnel entre deux missions constitue du temps de travail effectif lorsque le ou la salarié-e ne peut retrouver son autonomie (lire aussi encadré sur l'arrêt Domidom). Entre deux interventions, les temps sont diversement pris en compte: le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif en cas d'interruption inférieure à 15 minutes et en cas d'interruption supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'intervention), le temps entre deux interventions n'est pas décompté comme du temps de travail effectif, donc pas rémunéré. Dans la branche, une journée de travail peut comporter au maximum 4 interruptions, dont 2 ne peuvent dépasser 2 heures chacune. Voilà qui génère un morcellement du temps de travail qui conduit à des journées plus longues et à une amplitude importante, même à temps partiel.



« La durée légale du travail en France est de 35 heures par semaine à temps complet. Bien évidemment, de nombreux secteurs d'activité échappent à cette règle et le secteur des salarié-es du particulier employeur se distingue des autres secteurs. »

DÉCRYPTAGE

S'INFORMER

→ Les temps périphériques

Au-delà des temps de déplacement et des temps d'attente entre deux interventions, d'autres temps pourtant indispensables ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les assmats en savent quelque chose. Ménage avant et après l'accueil des enfants, courses et préparation des repas, préparation des activités, entretien des jouets et du matériel de manutention (poussettes), temps d'échanges avec les parents, visites de futurs parents employeurs, gestion administrative, visite de la PMI... Bien qu'elles travaillent jusqu'à 45 heures par semaine – et au-delà – tous ces temps sont en plus de l'accueil en tant que tel.

Les heures d'astreinte

Les heures d'astreinte correspondent à une période pendant laquelle un-e salarié-e doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, sans être forcément sur son lieu de travail et

« Des activités indispensables ne sont pas considérées comme du temps de travail : ménage, courses et préparation des repas, préparation des activités, entretien des jouets et des poussettes, échanges avec les parents, gestion administrative, visite de la PMI... »

sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Les astreintes donnent lieu à des compensations soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les heures de présence responsable

La présence responsable est une période pendant laquelle un-e salarié-e du particulier employeur peut vaquer à ses occupations tout en restant vigilant-e pour intervenir en cas de besoin. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif. Le calcul de la rémunération se fera donc en convertissant les heures de présence responsable en heures de travail effectif.

La présence de nuit

Il arrive que les salarié-es soient obligé-es de dormir au domicile de leur particulier employeur, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel mais en étant tenu d'intervenir éventuellement. Ces heures de présence de nuit ne sont pas considérées comme du travail effectif et ne sont pas comprises dans le décompte de la durée du travail des salarié-es. Leur rémunération s'effectue sous forme d'une indemnité dont le montant doit correspondre au minimum à 1/6^e du salaire conventionnel versé pour une heure de travail effectif, mais qui doit être majorée en fonction de la nature et du nombre d'interventions. Compliqué!

Dans les entreprises de services à la personne, est considéré comme travail de nuit le travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures. Toutefois, certains accords d'entreprise prévoient une période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 6 heures. La durée maximale de travail de nuit est fixée à 12 heures par jour. Si un-e salarié-e travaille plus de 8 heures, il ou elle doit

L'arrêt Domidom

Suite à un contrôle auprès de salarié-es de l'entreprise d'aide à domicile Domidom Services en novembre 2010, l'Inspection du travail a constaté que les temps de déplacement passés par ces salarié-es pour se rendre du domicile d'une personne à une autre au cours de la journée n'étaient pas pris en compte dans le calcul de leur salaire. Domidom Services a donc été poursuivi devant le tribunal correctionnel pour travail dissimulé, mais a fait appel de la première décision. Or en septembre 2014, la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris stipulant que ce temps de déplacement professionnel constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause dès lors que les salarié-es ne sont pas soustrait-es à l'autorité du chef d'entreprise lors de ces trajets. Domidom Services a donc été condamné pour travail dissimulé, d'autant que l'entreprise avait ignoré deux rappels de l'administration. Pour autant, la question du calcul de la durée de ce temps de déplacement et donc de sa rémunération reste posée et donne lieu à des réponses et interprétations diverses. Certaines entreprises appliquent des forfaits, d'autres transforment chaque kilomètre en minute.



bénéficier d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Son repos quotidien est obligatoirement de 11 heures consécutives et il ou elle doit bénéficier d'une pause de 20 minutes toutes les 6 heures. Dans le cas du travail de nuit où il n'est pas possible de quitter le domicile de l'employeur, le temps de pause doit être rémunéré comme temps de travail effectif.

Les pénibilités

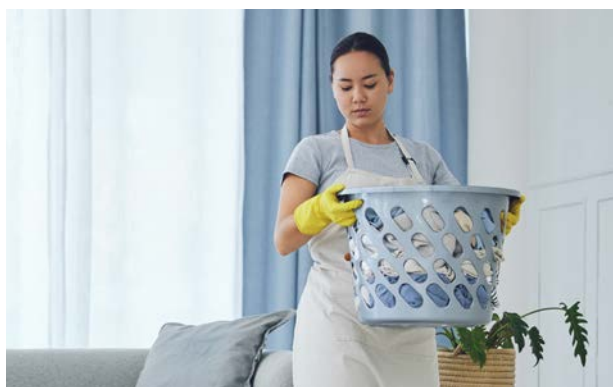
Toutes ces contraintes temporelles, liées aux caractéristiques même des métiers du domicile, entraînent des pénibilités particulières. À temps plein ou à temps partiel, l'articulation des temps de vie est tout d'abord difficile à harmoniser. Parce que les salarié·es concerné·es doivent être flexibles en termes de travail lui-même, mais surtout de temps et d'horaires de travail. Disponibles et adaptables. Aussi n'est-il pas si étonnant que la sinistralité (le taux d'accident du travail) dans l'emploi à domicile soit 3,5 fois supérieure à la moyenne nationale. Plus de risques psychosociaux, plus de stress, plus d'accidents de trajet, plus de troubles musculo-squelettiques et, pour celles qui travaillent de nuit, plus de cancers du sein. Les arrêts suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle sont globalement d'une durée plus longue dans l'aide à domicile et on constate qu'ils continuent de s'allonger. En outre, le nombre de salarié·es inaptes ne cesse d'augmenter. •

« La sinistralité dans l'emploi à domicile est 3,5 fois supérieure à la moyenne nationale. »

La convention 189 de l'OIT

Adoptée le 16 juin 2011 par la Conférence internationale du travail de l'OIT, la Convention 189 concerne le travail décent pour les travailleur·ses domestiques. Elle fixe des droits et des garanties minimum pour les salarié·es de ces secteurs. Sur le temps de travail en particulier, l'article 10 est clair : *« Tout membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique ».*

Dans de très nombreux pays, le travail domestique est exclu de l'application de la législation nationale soit parce qu'il relève de l'économie informelle, soit parce qu'il fait l'objet de mesures spécifiques. C'est le cas de la France qui n'a toujours pas ratifié la Convention 189. Depuis des années, la CGT demande cette ratification : *« Pour les salarié·es à domicile et des services à la personne, il existe le Code du travail et quelques conventions collectives. Pour autant, c'est un métier difficile, exercé essentiellement par des femmes avec temps partiels imposés, précarité, bas salaires, conditions de travail difficiles, déplacements importants non rémunérés... ».* Ratifier cette convention implique d'en mettre en œuvre les dispositions, dont l'égalité de traitement qui n'existe pas. C'est bien pour cette raison que la France fait la sourde oreille. •



Repenser les temps

Morcelé, hors normes, partiel ou non rémunéré, le temps de travail des salarié-es du secteur est passé à la loupe par Camille Giardina (doctorante, Université de Montpellier, École de droit social de Montpellier), Julie Valentin (maîtresse de conférences au Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1) et Stéphane Fustec (conseiller de la fédération CGT Commerce et Services).



« L'amélioration des conditions de travail des salarié-es de ces secteurs passe avant tout par un encadrement, par la loi elle-même, de la durée du travail. »

Camille Giardina

Comment observez-vous l'évolution du temps de travail ces dernières décennies ?

Camille Giardina : Le législateur a cherché à promouvoir la flexibilisation du temps de travail pour permettre aux entreprises de s'ajuster selon leurs besoins. Depuis les ordonnances Macron de 2017, la détermination de la durée du travail et son organisation se règlent plutôt par la négociation d'entreprise. Dans le secteur des salarié-es du particulier employeur, la convergence des branches a introduit des évolutions sur des points précis. Malgré quelques avancées, l'esprit de la norme conventionnelle en matière de durée du travail reste inchangé.

Julie Valentin : Près de 90 % des

aides à domicile et des employé-es de maison sont à temps partiel avec des durées de travail faibles, 25 heures hebdomadaires en moyenne. Du fait de la tension de l'emploi, leur temps de travail s'allonge un peu. Celui des assmats s'allonge parce qu'elles gardent plus d'enfants, les temps se cumulant entre les différentes familles, mais également du fait de la réduction des effectifs tandis que la demande de garde reste importante.

Stéphane Fustec : Le temps de travail a historiquement été un vecteur de progrès. Depuis les 35 heures, nous assistons à la revanche des patrons avec l'assouplissement des règles et les dérogations. Dans les entreprises de services à la personne, le problème central, c'est bien le temps, ou plutôt les temps, d'intervention, de déplacement, d'attente... Pour

les assmats, le temps de travail est hors-norme, parce que personne n'est capable de prendre position sur le mode de calcul de la durée maximale de leur travail. Même s'il y a eu quelques progrès dans la nouvelle convention collective, le secteur est toujours dérogoire.

Quelles sont les caractéristiques du temps de travail dans les métiers du domicile ?

J.V. : Certaines entreprises de services à la personne découpent l'activité et spécialisent les interventions en essayant de les rémunérer chacune à leur plus bas prix. C'est un facteur de fragmentation du temps de travail. Les aides à domicile ne pourraient pas travailler 35 heures du fait de la pénibilité de leur métier et des temps périphériques non comptés. Ce ne serait pas soutenable. Les particuliers employeurs ne fonctionnent pas comme ça pour limiter la rotation des salarié-es.

C.G. : Les salarié-es du particulier employeur ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail et on qualifie leur temps de travail effectif de façon moins protectrice. Le temps de garde malade de nuit, d'heure de présence responsable et d'heure de présence de nuit ne bénéficient pas de la qualification pleine et entière du temps de travail effectif. La durée réelle hebdomadaire de travail est

nettement supérieure à 35 heures entraînant un déplacement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

S.F.: La convention collective des entreprises de services à la personne a inventé la notion d'autonomie retrouvée, c'est-à-dire qu'entre deux missions, si le temps d'attente est supérieur à 15 minutes, l'entreprise ne paie pas le temps de transport. Les employeurs font donc des plannings gruyères en espaçant systématiquement les missions de plus de 15 minutes. Nous en discutons au niveau de la branche, mais ça freine des quatre fers. Ces temps périphériques constituent le nerf de la guerre. Chez les particuliers employeurs, c'est différent parce que le lien de subordination est autre.

Quelles sont les conséquences du temps partiel pour les salarié-es?

J.V.: Une assistante de vie commence souvent à 7 heures ou plus tôt et finit à 19 heures ou plus tard. Cette emprise dans sa journée génère des trous qui font que, dans cette énorme

amplitude de travail, il n'y a parfois que 5 ou 6 heures rémunérées. Le temps partiel implique donc des salaires mensuels très faibles. Pour autant, il y a une intervention publique assez forte pour le compléter avec la prime d'activité, l'allocation logement, les allocations familiales. Les salarié-es disposent ainsi d'un revenu, pas d'un salaire, un peu plus décent, mais en kit. Cela nécessite beaucoup de démarches.

C.G.: En effet, la rémunération est appauvrie ce qui entraîne des difficultés en matière de retraite et de validation des trimestres. Mais le temps partiel a aussi des effets sur la santé, avec une majoration importante des risques physiques et psychosociaux. En outre, le travail de nuit entraîne des conséquences importantes sur la santé, notamment des femmes en proie à davantage de cancers du sein. On parle d'un secteur entièrement composé de femmes qui sont, du fait de ces contraintes temporelles, beaucoup plus exposées à des risques qui leur sont propres et qu'il faut chercher à éviter, à prévenir.

S.F.: Les salarié-es qu'on reçoit sont dans la moyenne d'âge du secteur, 49-50 ans, dont beaucoup en situation d'inaptitude. Ces métiers tels qu'ils sont organisés et exercés sont des machines à essorer les salarié-es.

Qu'en est-il du droit français en matière de temps de travail au regard du droit européen?

S.F.: Le temps de travail est le terrain de jeu le plus propice au patronat, la porte ouverte à toutes les dérives, parce qu'un accord d'entreprise peut quasiment tout décider. Les règles européennes sont désormais plus protectrices, on l'a vu sur la question des congés payés et le fait que l'État français a dû modifier la loi pour s'adapter aux règles européennes. Sur le temps de travail, les dispositions européennes sont plus favorables que le modèle social français qui était pourtant censé être exemplaire. On doit se retourner vers l'Europe pour démontrer que notre droit positif n'est plus adapté. La France n'a d'ailleurs toujours pas ratifié la Convention 189 de l'OIT qui prévoit que le temps de travail soit réglementé. C'est à cause du temps de travail des assmats totalement hors-norme, hors cadre.

C.G.: Certes, le temps de travail des assmats bloque, comme celui des salarié-es du secteur en général. La base de notre système est de singulariser le particulier employeur par rapport aux entreprises. À partir de là, l'égalité de traitement est compliquée à obtenir. Si la France ratifie cette convention, elle doit intégralement revoir la réglementation des salarié-es du particulier employeur. Quant au droit européen, deux directives assez consensuelles visent à protéger les salarié-es d'un temps de travail démesuré. Pour les salarié-es du particulier employeur, le droit européen transposé en droit français peine bien souvent à être garanti. Donc soit on attend l'arrivée de contentieux devant la Cour de Justice européenne pour que ça débloque →



« Ces métiers tels qu'ils sont organisés et exercés sont des machines à essorer les salarié-es. »

Stéphane Fustec

ENTRETIEN CRO

COMPRENDRE

→ la situation, soit on attend que les partenaires sociaux ou le législateur fassent évoluer les normes.

Quel regard portez-vous sur le rôle des syndicats en la matière?

C.G.: Pour les salarié·es du particulier employeur, les syndicats partent de zéro et visent vraiment à créer du droit. En face, la Fepem est une voix patronale forte et structurée, seule organisation syndicale représentative des particuliers employeurs, qui porte sa vision d'une singularité et d'une absence de convergence vers le droit commun. Face à elle, peut-être les syndicats de salarié·es sont-ils trop nombreux et peut-être cette division les empêche-t-elle de faire entendre leur voix. Les négociations collectives sont très lentes.

J.V.: Au quotidien, les syndicats jouent un rôle important dans les abus manifestes et paradoxalement, c'est par les voies de la justice, dans un accompagnement aux prud'hommes et dans ces moments où une personne se retrouve dans une situation asymétrique que le syndicat est présent et accompagne les salarié·es. Mais ce qui me frappe, ce sont les difficultés globales du syndicalisme dans ce secteur parce que les salarié·es sont éclaté·es et isolé·es. L'enjeu est de construire un collectif qui soit reconnu comme tel et fasse contrepoids à l'unité patronale. De la part de la CGT en tant que grande confédération, on attendrait la construction d'un collectif autour des métiers du lien et du soin pour essayer de peser davantage.

S.F.: On est au balbutiement de ce travail collectif. Grâce à l'étude sur les métiers du soin et du lien portée par la CGT et réalisée par l'Ires, les quatre fédérations concernées



commencent à se parler, mais pourraient faire beaucoup mieux. Quant aux négociations dans la branche des particuliers employeurs, toute avancée prend du temps parce que du financement public est en jeu. Cela dit, pour d'autres raisons, ce n'est guère plus rapide dans le secteur lucratif.

Quels leviers pourraient être activés pour améliorer les choses?

J.V.: Pour les aides à domicile, il faudrait essayer d'avoir des minimums de durée de travail. Sur le travail de nuit ou les temps de déplacement, les choses peuvent aussi évoluer. Le cadre général, pour les assmats comme les aides à domicile, c'est de mener une réflexion profonde sur ce qu'est le temps de travail et sur la société qu'on veut. Parce que derrière, la question va se poser brutalement. Il y a de moins en moins d'aides à domicile ou d'assmats parce que leur emploi n'est pas soutenable. Comment va-t-on faire?

S.F.: Les entreprises ne parviennent pas à recruter, mais n'en tirent

« Ce qui me frappe, ce sont les difficultés globales du syndicalisme dans ce secteur parce que les salarié·es sont éclaté·es et isolé·es. »

Julie Valentin

pas les constats qui s'imposent. La catastrophe est annoncée. Entre départs à la retraite et crises de vocation, la tension actuelle va augmenter jusqu'au point de rupture. Cela fait 15 ans que les rapports s'accumulent, qu'il y a consensus à reconnaître la pénibilité, le manque d'attractivité et l'absence de reconnaissance des compétences énormes qui sont en jeu. Les politiques ne bougent pas.

C.G.: L'amélioration des conditions de travail des salarié·es de ces secteurs passe avant tout par un encadrement, par la loi elle-même, de la durée du travail. Il est indispensable d'instaurer un système de mesure fiable et précis du temps de travail effectif et, pour les salarié·es du particulier employeur, d'en abaisser la durée hebdomadaire conventionnelle et de revoir la qualification conventionnelle du temps de travail effectif pour l'aligner sur la définition légale. ●

Retrouvez cet entretien en intégralité sur notre blog: sap-cgt.social

Temps de travail dans les services à la personne : ce qu'on croit savoir...

1 LES IDÉES REÇUES

Ce que beaucoup pensent :

- Travailler = être actif toute la journée.
- Si je ne suis pas en mission, je ne travaille pas.
- Tous les temps utiles sont payés.

La réalité :

Une journée morcelée, où de nombreux temps liés au travail ne sont pas comptés ni rémunérés.

2 LES NOTIONS CLÉS - CE QUI EST VRAIMENT PAYÉ

NOTION	DÉFINITION	RÉMUNÉRATION
Temps de travail effectif	Temps à disposition de l'employeur, sans liberté d'action	Oui
Temps de déplacement	Entre deux missions, sans autonomie retrouvée	Oui (arrêt Domidom)
Intervacation > 15 min	Temps d'attente sans déplacement	Non
Présence responsable	Veille passive (ex : nuit)	2/3 du taux horaire
Présence de nuit	Sommeil sur place, sans activité	Indemnité : 1/6 du taux horaire

3 LES IDÉES REÇUES

AMPLITUDE = ENTRE L'HEURE DE DÉBUT DE LA PREMIÈRE MISSION ET LA FIN DE LA DERNIÈRE

- Maximum : 12h (13h si publics fragiles)
- Jusqu'à 4 interruptions par jour, souvent non payées
- Morcellement invisible mais très présent

4 TEMPS DE TRAVAIL VARIABLE = VIE PERTURBÉE

- Annualisation : jusqu'à 1 607h / an, à répartir
- Plannings à la semaine : pas de stabilité
- Temps partiel subi = petit salaire pour grande disponibilité

5 LES ZONES GRISES (NON RECONNUES)

- Préparation des activités, matériel
- Courses et ménage
- Échanges avec les familles
- Gestion administrative, rendez-vous PMI...

DES ACTIVITÉS RÉELLES MAIS INVISIBLES DANS LA FICHE DE PAIE

6 CONSÉQUENCES

- Sinistralité 3,5 x supérieure à la moyenne
- Troubles musculo-squelettiques, stress, cancers du sein (travail de nuit)
- Arrêts maladie prolongés



C'est vous qui le dites

Le temps de travail, ce sont les salariées du secteur qui en parlent le mieux. Assmat et aide à domicile, salariée du particulier employeur ou d'une entreprise de services à la personne, nous vous donnons la parole.



« Une grande amplitude horaire »

Toria, assmat à Noisy-le-Sec (93)

Agréée pour l'accueil trois enfants sur cinq jours, plus 52 jours d'accueil occasionnel dans l'année, Toria est très clairvoyante sur son temps de travail. « Trois agréments correspondent à 10 heures de présence avec les enfants et plusieurs heures de préparation, de courses le week-end, de ménage... Cela fait une amplitude quotidienne de 13 à 14 heures en moyenne. En ce qui me concerne, j'ai eu des problèmes de canal carpien sur les deux mains, l'une a été opérée, l'autre est prévue bientôt. Je fais attention à mes gestes répétés, aux muscles sollicités, mais c'est le propre de ce travail. Pour l'instant, je ne sais pas si j'aurai la capacité de poursuivre jusqu'à l'âge légal de départ en retraite. Peut-être faudra-t-il qu'à un moment donné, j'aie une réflexion sur une reconversion professionnelle ». •

« Des incidences sur ma santé »

Marie-Christine, assmat à Mandres-les-Roses (94)

Après avoir été auxiliaire de puériculture à la Ville de Paris pendant 27 ans, Marie-Christine est assmat depuis 14 ans. Elle a attendu que le plus jeune de ses quatre enfants ait 6 ans pour se lancer. D'abord agréée pour accueillir deux enfants, elle peut désormais en accueillir quatre sans limite d'âge. « Les cinq dernières années, je travaillais de 7h30 à 19 heures, cinq jours par semaine. C'était une amplitude énorme qui a eu des incidences sur ma santé puisque j'ai eu des tendinites et des douleurs aux épaules, mais je fais beaucoup de sport pour m'entretenir et prévenir les problèmes. J'ai pu concilier ma vie familiale et ma vie professionnelle parce que j'ai attendu que mes enfants soient autonomes. J'ai 60 ans, mais j'adore mon métier et à la rentrée de septembre, j'accueillerai encore trois enfants. Je considère que devenir assmat, salariée de parents employeurs, c'est admettre qu'on va faire des horaires qui répondent à leurs besoins. On l'accepte ou pas. L'important, c'est d'entretenir sa santé et c'est ce que je dis aux jeunes ». ■





« On doit se former le samedi! »

Ghyslaine, assmat à Malauzat (63)

Assmat dans le Puy-de-Dôme depuis plus de 20 ans, Ghyslaine évoque les temps non comptés et les heures de formation professionnelle réalisées hors temps d'accueil. « Quand on est assmat, les formations ont lieu le samedi en général, en présentiel ou à distance. Par exemple, j'ai suivi une formation de 14 heures qui s'est étalée sur trois mois et pour laquelle j'ai été défrayée 99 euros. Je pense que c'est un frein à la formation des jeunes, car elles ont des enfants et que le samedi est consacré à la vie de famille, en plus des courses et des devoirs. Les courses sont du temps de travail non compté, de même que la préparation des repas puisqu'on n'a pas le droit de le faire en présence des enfants, il faut donc cuisiner la veille au soir ou le matin de très bonne heure, comme le ménage d'ailleurs. Quand j'ai commencé ce métier, je faisais les week-ends et les nuits, j'acceptais d'être tributaire des horaires et besoins des parents, mais les jeunes refusent de travailler en horaires atypiques, préférant travailler moins pour mieux concilier leurs temps entre famille et profession ». ♦

« Attention aux journées morcelées »

Ludivine, aide à domicile à Orange (84)



Dans son entreprise, DomusVi, les aides à domicile sont soit à plein temps, soit en contrat court, souvent pas même à mi-temps. « Certaines font ce choix parce qu'elles ont des enfants et renseignent leurs disponibilités selon leurs obligations familiales. Pour les temps pleins, la clé d'un

temps de travail soutenable, c'est la sectorisation. Ici, à Orange et dans la région que nous couvrons, les aides à domicile ne se déplacent pas en transport en commun comme dans les grandes villes, toutes les interventions se font en voiture et vu le niveau de remboursement des frais kilométriques, elles ont intérêt à travailler de façon bien organisée sur un secteur donné. Le problème, c'est le turnover chez les coordinatrices. Elles ne restent pas longtemps, c'est un poste compliqué où elles doivent sectoriser au mieux donc, mais aussi veiller à ce qu'il n'y ait pas trop de temps entre deux interventions pour que les aides à domicile n'aient pas des journées trop morcelées, des allers-retours et des temps non rémunérés ». •

« Un temps de transport non compté »

Isabelle, aide à domicile à Joigny (89)



Salariée du particulier employeur depuis 19 ans, Isabelle intervient en milieu rural auprès de personnes âgées ou en perte d'autonomie.

« Dans notre secteur d'activité, le temps de travail est totalement anarchique. Régulièrement, je constate qu'une heure pour le lever et la toilette ne suffit pas, que je dépasse

d'un quart d'heure ou un peu plus. Or à aucun moment, ce temps-là n'est écrit quelque part, compté et payé. À la fin de la semaine, ces temps additionnés sont significatifs. Idem pour le temps passé d'une intervention à une autre ou pour les pauses. Aujourd'hui, je restreins mes secteurs d'intervention, mais auparavant, j'allais jusqu'à Sens ou Auxerre et je passais des heures en voiture. Parfois, aller et revenir d'une heure de travail me prenait une heure que personne ne me payait. l'assurance est à ma charge ». ■

Gagner du temps

La question temps de travail a été à l'origine de la création du syndicalisme. L'histoire de ce lien étroit entre luttes syndicales et réduction du travail permet de comprendre les enjeux contemporains et les batailles qu'il faut encore livrer sur la question.



Au XIX^e siècle, on travaillait 70 heures par semaine et on mourait à 50 ans. Fort heureusement, la durée de vie s'est allongée à mesure que le progrès social faisait baisser le temps de travail. Le syndicalisme est né et s'est construit sur cet enjeu-là, au cœur de tous les combats puisque parler de temps de travail, c'est aussi parler de niveau de vie, de salaire, d'heures supplémentaires, de congés... Un vaste sujet. Le progrès social a été en marche très longtemps, très durement aussi, puisqu'il a fallu quelques morts avant d'obtenir les 40 heures de travail hebdomadaires. Après mai 1968, après l'élection de François Mitterrand, le gouvernement de Lionel Jospin a, en 2000, mis en place les fameuses 35 heures qui avaient fait tant débat dans les années 1990 et avaient tant mobilisé-es. Ce fut une avancée historique qui a créé des emplois. Depuis, le patronat a fait payer durement ces 35 heures aux salarié-es. Autour de ce qu'il considérait comme un échec, le patronat a élaboré tout un système d'assouplissement des règles qui encadrent le temps de travail, lui permettant de détricoter tous les progrès qu'apportait la réduction du temps de travail.

L'histoire à contresens

Premières entorses dans les années 2000: la mise en place de l'annualisation du temps de travail, de la modulation du temps de travail, puis de la possibilité de moins rémunérer les heures supplémentaires par accord d'entreprise. Progressivement, des dispositions qui disparaissaient sont revenues telles que l'utilisation des heures d'équivalence, des heures de travail dites non productives, pendant lesquelles les salarié-es ne sont pas ou moins payé-es. Des secteurs entiers sont ainsi sortis du Code du travail sous l'effet des déréglementations successives intervenues entre 2000 et 2010, puis après 2016 avec les accords El Khomri. Le secteur du particulier employeur, notamment, n'est pas régi par la plupart des règles qui encadrent le temps de travail sur le temps partiel ou la durée maximale de travail.

La France à la traîne

Le paysage est devenu anarchique et de moins en moins protecteur en comparaison avec la législation européenne. Très régulièrement, la Cour de Justice européenne épingle d'ailleurs la France sur ses dispositions réglementaires. Et c'est le paradoxe. La France, réputée pour son modèle social extraordinaire, est très à la traîne sur les questions de temps de travail. C'est le cas des heures d'équivalence, mais également du paiement du temps passé entre deux interventions quand les journées sont morcelées. Encore



« Réduire le temps de travail coûte cher, ne pas le réduire coûte encore plus. »

très récemment, la Cour de Justice européenne a rendu un arrêt sur le contrôle du temps de travail chez les particuliers employeurs, estimant que notre législation n'était pas au niveau et qu'elle prêtait à de nombreux abus. Bien évidemment, les patronats font du lobbying pour conserver cette souplesse, ces dérogations et cette flexibilité. Ils estiment que nous sommes de mauvais élèves et que les 35 heures sont une catastrophe alors que la productivité des salarié-es français-es est très forte.

Concilier vie pro et perso

Depuis la crise sanitaire, la qualité de vie au sens large est importante pour les salarié-es. Sauf que la législation ne l'autorise pas nécessairement. Impossible de concilier vie professionnelle et vie privée pour une aide à domicile dont la journée est morcelée, le planning modifié au dernier moment. Pour les assmats, ce sont des temps de travail hors-norme et parfois 6 jours sur 7, 11 heures par jour. Ça coince à bien des endroits, tandis que dans le débat politique contemporain, l'idée selon laquelle il faut travailler davantage revient très fort. Alors qu'on travaille déjà beaucoup. Le combat syndical reste donc d'actualité. Concrètement, dans l'emploi à domicile, il existe plusieurs enjeux. Dans le secteur lucratif de l'aide à domicile, une

bataille est engagée sur le paiement du temps passé entre deux missions, et notamment du temps de transport. Évidemment, le patronat freine des quatre fers. Pour les salarié-es du particulier employeur et les assmats, la CGT soutient l'idée de les faire rentrer dans le droit commun, ce qui est compliqué parce que cela nécessite de mobiliser des financements publics. Les particuliers employeurs ne sont pas tous des gens riches qui peuvent supporter le coût d'une législation améliorée. Or ces temps-ci, les finances publiques sont en berne. Le temps de travail et les conditions de travail contribuent très largement à la sinistralité du secteur, trois fois supérieure aux autres secteurs, en augmentation, à contresens. C'est inquiétant pour les salarié-es et cela a un coût.

Un coût à assumer

Oui, réduire le temps de travail coûte cher, mais ne pas le réduire induit des coûts indirects du fait de salarié-es inaptes à 48 ans ou 50 ans qu'il faut tout de même payer (Sécurité sociale, RSA...) jusqu'au moment où la retraite prend le relais. Du fait de notre système assurantiel, c'est l'ensemble de la société qui assume ce coût. Certes, la séquence sociale actuelle est compliquée, mais c'est une toute petite séquence. Le progrès social s'est fondé sur des siècles de lutte. Donc, rien n'est perdu, surtout si les salarié-es prennent les choses en main. Ils et elles disposent d'un outil qui s'appelle le syndicat. Mais sans syndiqué-es, pas de syndicat, pas d'action syndicale et pas d'avancée sociale. ●

LA CGT ASSMAT VOUS ACCOMPAGNE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE



- ➔ INFORMATION
- ➔ FORMATION
- ➔ CONSEILS
- ➔ OUTILS

